



RAPPORT D'AUTOEVALUATION







L'Université de Guyane est instituée en établissement de plein exercice depuis le 1er janvier 2015. Ce rapport d'autoévaluation, élaboré à travers un large processus de concertation, constitue une analyse réflexive cherchant à définir les grandes orientations stratégiques fondatrices du nouvel établissement. Ces dernières font écho à quelques défis majeurs (biodiversité et valorisation des ressources naturelles ; santé tropicale et globale ; technologies adaptées aux contextes amazoniens ; interculturalité et inclusion sociale). Cette analyse est le produit d'une forte mobilisation de la communauté universitaire, et traduit la volonté d'être en lien étroit avec les enjeux de développement et de cohésion du territoire guyanais. Il mesure aussi le chemin à parcourir pour consolider l'établissement dans ses missions de service public.

TABLE DES MATIERES

- 07 Introduction : une récente et rapide transformation institutionnelle**
- 10 Un profond renouvellement de la gouvernance pour fonder la stratégie d'établissement**
- 11 La gouvernance et l'organisation interne de l'UAG : une application défailante de la subsidiarité et une gouvernance non équitable
- 12 Une gouvernance renouvelée dans le cadre de l'Université de Guyane
- 12 Le temps de la concertation (septembre à décembre 2014)
- 14 La mise en place de la gouvernance rénovée à partir de janvier 2015
- 14 Un dialogue budgétaire perfectible et contraint
- 15 Une stratégie de pôle non coordonnée et sous contrainte qu'il convient désormais de définir
- 15 Une politique de partenariat en émergence qu'il conviendra de consolider
- 16 Des relations à maintenir entre les Antilles et la Guyane dans la formation médicale et avec le CHU des Antilles
- 16 Un besoin d'affirmation de l'identité de l'Université de Guyane et une stratégie de communication à bâtir
- 18 Une formation impactée par des moyens humains insuffisants et insuffisamment adaptée aux besoins du territoire
- 19 Des effectifs croissants, mais une attractivité à améliorer
- 19 Un pilotage des formations défailant à l'échelle de l'établissement
- 19 Un pilotage à améliorer à l'échelle des formations dans les domaines de l'aide à la réussite, de l'évaluation et de l'insertion professionnelle
- 20 Une évaluation des formations à développer
- 20 La réussite étudiante comme point de départ de la réflexion en termes de formation
- 21 Une offre de formation à mettre en cohérence avec les capacités de l'établissement, sa stratégie et avec les besoins du territoire
- 22 L'offre de formation en licence
- 26 Offre de master
- 27 L'insertion des étudiants : un objectif prioritaire
- 28 Une politique de formation tout au long de la vie nécessitant plus de partenariats avec le monde socioéconomique et répondant mieux aux spécificités de la population
- 28 Une politique linguistique propre à la région à développer
- 30 La vie étudiante : un défi à relever**
- 31 Inscrire le campus universitaire dans la ville
- 31 DOSIP-Relais Handicap
- 31 SUAPS
- 33 Vie culturelle et les manifestations d'excellence



- 34 Université du temps libre (UTL)
- 35 L'étudiant au cœur du projet de développement
- 35 Du lycée à l'université
- 36 Accueillir des étudiants non bacheliers
- 36 Placer l'étudiant au cœur du dispositif universitaire
- 36 Améliorer la qualité de la vie étudiante
- 37 Aider à l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants
- 37 Mobilité internationale des étudiants et accueil des étudiants étrangers
- 39 **La recherche**
- 40 Structuration de la recherche : resserrement des thématiques et collaboration avec les organismes de recherche
- 42 Encourager la recherche dans l'activité des enseignants-chercheurs
- 43 Visibilité Nationale et Internationale
- 44 Fonctions support à la recherche, Financement
- 46 Lien Formation et Recherche
- 46 La valorisation et le transfert
- 48 **Une formation continue en pleine structuration**
- 49 Historique, organisation, fonctionnement
- 49 Le public de la formation continue
- 50 L'image de l'Institut Universitaire de Formation Continue
- 50 Une offre de formation diversifiée et évolutive dans le temps
- 50 Le Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) : interface fondamentale en Guyane pour l'(a) (ré)intégration
- 53 La formation à distance en développement
- 53 Des ateliers pédagogiques personnalisés à construire
- 54 **Les ressources documentaires et la diffusion des savoirs**
- 55 Une bibliothèque moderne, mais saturée dès son ouverture
- 56 Une bibliothèque centrée sur ses publics
- 56 Formation des étudiants de L1 à la méthodologie documentaire
- 56 Formation à l'Information scientifique et technique (IST)
- 56 Réciprocité du prêt pour les étudiants et personnels UA & UG
- 56 Les collections imprimées
- 57 L'offre numérique
- 58 Manioc, bibliothèque numérique Caraïbes, Amazonie, Plateau des Guyanes
- 59 **Les moyens au services des missions**
- 60 L'organisation et le pilotage de l'établissement
- 60 Une nouvelle gouvernance collégiale et transparente
- 60 Clarifier les circuits de décision politique
- 62 Préciser les circuits de gestion administrative en s'appuyant sur un management administratif adapté
- 62 Élaborer des indicateurs d'aide au pilotage
- 63 **Organiser un pilotage budgétaire et financier**
- 63 Améliorer la performance de l'exécution budgétaire
- 63 Construire une politique des achats de l'université plus efficiente





- 64** Poursuivre les efforts d'amélioration de la qualité comptable
- 64** La politique de gestion des ressources humaines au service des objectifs de l'université
- 66** Une politique immobilière et logistique ambitieuse pour accompagner la construction de l'université
- 66** Un Schéma Directeur de Développement du patrimoine immobilier en adéquation avec les besoins
- 68** Les projets immobiliers du prochain contrat quinquennal
- 68** Vers un campus durable
- 70** Annexe 1 - Organigramme





Introduction : une récente et rapide transformation institutionnelle



L'Université de Guyane (UG) est née de la scission avec l'Université des Antilles et de la Guyane (UAG) à la suite d'un conflit fondateur qui s'est déroulé d'octobre à novembre 2013. Un protocole de fin de conflit a été signé le 11 novembre 2013 entre l'Intersyndicale et le collectif étudiants (ICE), d'une part, et l'Etat représenté par le Préfet de Région et le Recteur de l'Académie de Guyane, d'autre part. Ce protocole a acté la création de l'Université de Guyane, la mise en place d'une gouvernance de transition afin d'assurer la concertation nécessaire à la mise en place de l'université de plein exercice (nomination d'une administratrice provisoire par la secrétaire d'Etat à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche et mise en place d'un Directoire composé des membres en exercice des composantes et services du Pôle Universitaire de Guyane), des moyens et effectifs renforcés afin de bâtir les fondements de la nouvelle université et des améliorations de la vie étudiante.

Le décret n° 2014-851 promulgué le 30 juillet 2014 entérine la création et l'organisation de l'Université de Guyane. Il précise les contours de la gouvernance future à mettre en place (Conseil d'administration et conseil académique) et présente un certain nombre de dispositions transitoires et finales : nomination du premier président de l'Université ; transferts des biens, des droits et obligations affectés au Pôle Universitaire de Guyane de l'Université des Antilles et de la Guyane vers l'Université de Guyane ; application du droit d'option pour les personnels de l'UAG qui peuvent faire le choix dans un délai contraint de leur affectation dans l'un ou l'autre des futurs établissements ; mise en place d'un budget annexe de l'UG au sein du budget de l'UAG afin de préparer la clôture du compte financier 2014 et la scission des deux établissements sur le plan budgétaire et comptable.

Conformément au décret, un président a été nommé le 1er août 2014 et ce dernier, en concertation étroite avec le Directoire et l'ICE, a mis en place une commission des statuts, préfiguratrice de l'organisation et du fonctionnement du nouvel établissement, et préparé les élections et le budget primitif afin qu'au 1er janvier 2015, l'Université de Guyane dispose des instances de gouvernance et des moyens utiles à son bon fonctionnement.

La réalisation de ce rapport intervient donc dans une période charnière où la jeune université doit relever plusieurs défis et fixer les cadres administratifs et stratégiques de sa fondation :

- Construire une administration après la scission avec l'UAG dans un contexte caractérisé par un très faible nombre d'emplois de catégorie A affecté

au Pôle Universitaire de Guyane de l'ex-UAG ;

- Définir une offre de formation adaptée aux besoins du territoire, considérant les enjeux de l'orientation et de l'insertion professionnelle, les besoins des acteurs socio-économiques du territoire et la nécessité de réduire les inégalités et les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à l'enseignement supérieur et à la qualification, notamment grâce à l'outil numérique et à la délocalisation de certaines formations ;
- Recentrer les projets de recherche et les forces actuelles et futures sur quelques axes structurants fédérateurs, en partenariat avec les organismes de recherche présents en Guyane et en réponse notamment aux grandes problématiques qui touchent la Guyane et l'Amazonie (biodiversité et valorisation des ressources naturelles ; santé tropicale et globale ; technologies adaptées aux contextes amazoniens ; interculturalité et cohésion sociale).
- Bâtir les fondements d'une stratégie à l'international en lien avec les partenaires socioéconomiques et académiques de l'Université.

Ce rapport d'autoévaluation analyse les dernières années de l'UAG et les premiers pas de l'Université de Guyane. Il doit aussi être lu à l'aune d'une exigence de prise en compte de la réalité socio-économique de la Guyane : le taux de croissance démographique annuel en Guyane atteint 3,7 % ; 60% de la population a moins de 30 ans ; plus des deux tiers des étudiants sont issus des classes populaires et moyennes, les autres partent faire leurs études ailleurs ; le chômage des 16-25 ans atteint 40 % ; l'économie informelle des jeunes est grande (garde d'enfants, soins à la personne, trafics, etc..) alors même que la crise de développement les frappe de plein fouet. Autant d'éléments qui soulignent l'urgence de bâtir une université capable d'apporter des éléments de réponse susceptibles d'améliorer une situation socialement et économiquement dégradée. Ce rapport d'autoévaluation doit aussi être considéré au regard de quelques idées simples et structurantes pour le futur : l'Université doit donner à chacun les mêmes chances de réussite, il s'agit d'« égalité des chances », ou de justice sociale. Le diplôme reste un rempart pour se protéger du chômage et favoriser l'ascenseur social. Ceci est d'autant plus important qu'en Guyane le taux de chômage « culmine à 62% chez les jeunes sortis sans diplôme ou avec seulement le brevet des collèges puis baisse progressivement lorsque le niveau de diplôme augmente » (INSEE, 2014 : 42) : 55% de chômeurs pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 38% pour les titulaires du baccalauréat, 9% pour ceux qui sortent





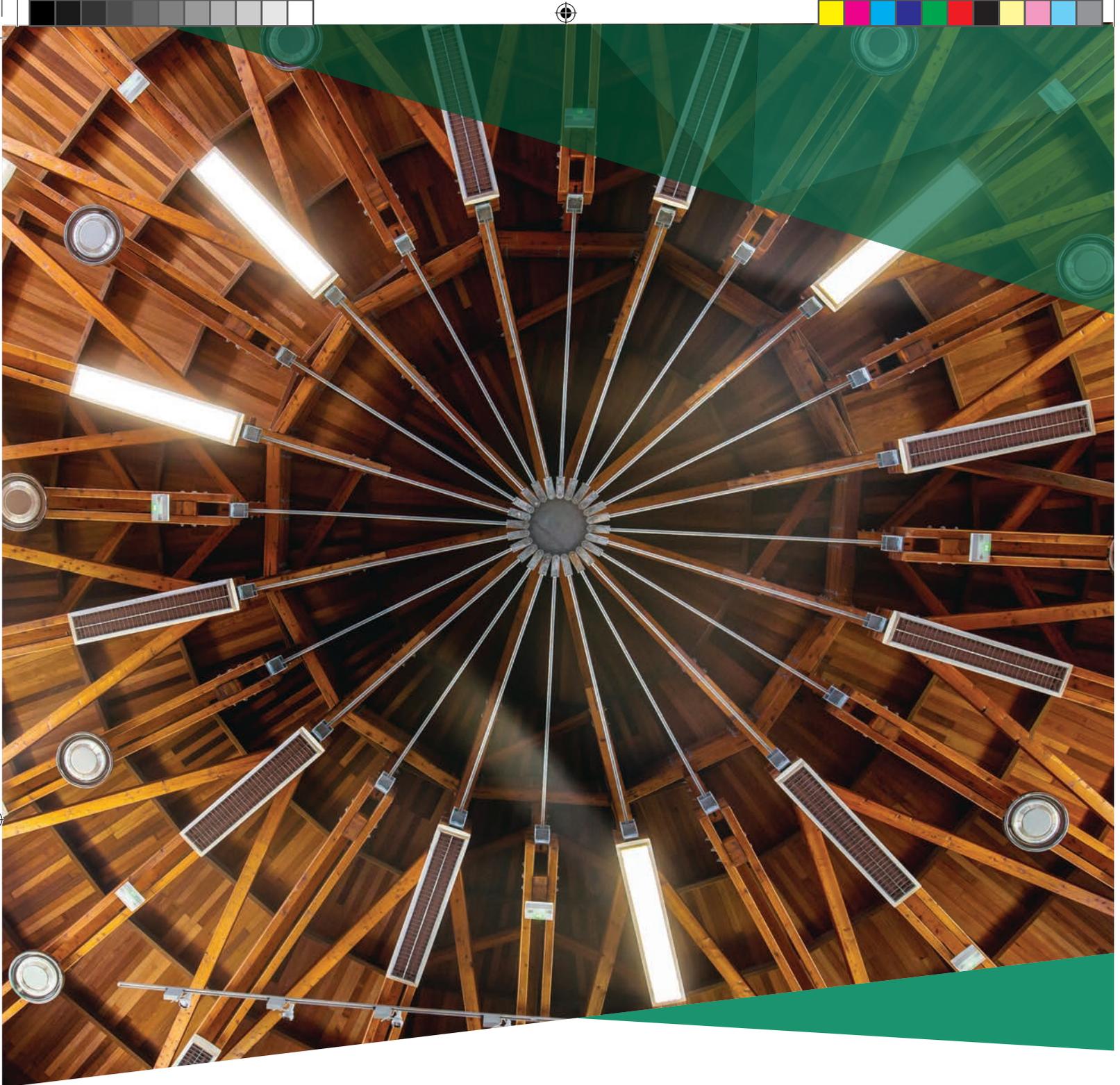
de l'enseignement supérieur. De plus, la moitié des sortants diplômés du supérieur exerce une profession intermédiaire et un quart d'entre eux ont accès à un poste de cadre. « Seulement 5% se retrouvent sans activité » (INSEE, 2014 : 42). Aussi, l'Université occupe une grande place dans la vie économique, politique, sociale et culturelle de la Guyane, elle doit être un service public de proximité et de qualité. Faisons que cette démarche d'autoévaluation consolide l'appropriation de principes et d'actions fondateurs pour la jeune Université de Guyane.

En parallèle de cette démarche d'autoévaluation, a été conduite une concertation à l'échelle du territoire guyanais visant à mettre en place le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation porté par le Conseil Régional. L'université y a été étroitement associée, alimentant les réflexions internes à l'Université, à travers les échanges que les représentants de l'Université ont pu avoir avec des acteurs extérieurs à l'établissement.

Méthodologie

Le rapport d'autoévaluation s'est fondé sur des échanges menés au sein de plusieurs structures de concertation temporaires (ateliers thématiques, groupe de travail) ou permanentes (collège interdisciplinaire, comité de direction) positionnées en amont des avis et décisions donnés par les conseils centraux (CT, CAC et CA) :

- Ateliers thématiques recherche et formation au cours de l'année 2014 et 2015 rassemblant l'ensemble des enseignants-chercheurs et enseignants de l'établissement ;
- Groupe de travail de l'administration regroupant l'ensemble des responsables de service pour traiter des évolutions nécessaires en matière d'organisation, de soutien aux missions de l'établissement et d'aide au pilotage ;
- Collège interdisciplinaire institué par les statuts de l'Université et invitant l'ensemble des responsables de composantes de formation et de recherche, les responsables de filières et de parcours permettant de dépasser le cadre des composantes de l'Université afin de penser transversalité, mutualisation et de partager un certain nombre d'enjeux structurants en matière de formation et de recherche ;
- Comité de direction rassemblant régulièrement (1 à 2 fois par mois) l'ensemble des responsables de composantes et de services de l'établissement.



Un profond renouvellement de la gouvernance pour fonder la stratégie d'établissement

La gouvernance et l'organisation interne de l'UAG : une application défailante de la subsidiarité et une gouvernance non équitable

L'UAG n'a pas su pousser à son avantage une application efficace du principe de subsidiarité. Or, parce que l'Université occupe une grande place dans la vie économique, politique, sociale et culturelle de chacun des territoires qui la compose, l'UAG aurait dû, pour certaines de ses missions, concevoir un service public de proximité et de qualité susceptible de définir une stratégie adaptée à chacun des trois sites de l'établissement et passer avec chacun des pôles un contrat objectifs-moyens. Constat est fait qu'aucun des centres de décision des services de l'UAG (Information, Orientation, Insertion professionnelle, Activités Sportives, Médecine préventive, Ressources humaines, Gestion financière, Relations internationales en particulier) n'était présent en Guyane. La centralisation trop poussée des décisions (à 1400 km de son lieu d'application) a été l'un des facteurs de l'inefficacité de l'organisation administrative et de la gouvernance de l'établissement. Les antennes guyanaises des services centraux (SUAPS, SUMMPS, DOSIP, CRI...), composées de peu de personnels n'ayant pas accès à des programmes de formation, ne permettaient pas de répondre avec l'efficacité et l'efficience souhaitées aux missions qui leur étaient pourtant attribuées. Les structures applicatives étaient elles-mêmes fortement centralisées pour des soucis évidents de mutualisation : applications de gestion (JEFYCO, APOGEE, WINPAIE HARPEGE) en Guadeloupe, HYPERPLANNING, APB en Martinique mais aucune application n'a fait l'objet d'un portage par le Centre de ressources en informatique de Guyane, contribuant à un sentiment de non-équité entre les trois pôles et de non-partage des compétences et des responsabilités.

De plus, les relations entre le centre, localisé aux Antilles, et le Pôle universitaire de Guyane n'étaient pas clairement définies notamment sur le plan administratif : procédures de travail non suffisamment précises même si des progrès ont été réalisés au cours du dernier contrat quinquennal ; lenteur dans les décisions ; manque de moyens humains significatifs et désignation de responsables en Guyane non formés sur l'application de gestion financière et comptable tout comme sur la gestion des ressources humaines alors même qu'un agent comptable secondaire et

une DRH secondaire auraient été utiles pour le bon fonctionnement de l'établissement ; absence réelle d'une politique de ressources humaines notamment en termes de formation des personnels ; gestion au fil de l'eau de l'entretien courant du patrimoine ainsi que de la logistique ; appropriation des moyens nouveaux notamment les moyens en ressources humaines par les Antilles.

Le Pôle Universitaire de Guyane (PUG) apparaît par ailleurs comme une structure affaiblie compte tenu du rôle important joué par les composantes (article 33 IUT/ IESG et ESPé) qui échangeaient directement avec la gouvernance centrale sans passer par la direction du PUG. Par voie de conséquence, ce dernier ne constituait pas une force de pilotage du pôle susceptible de proposer à la présidence une véritable stratégie politique adaptée ni une force de contrôle budgétaire et comptable déconcentrée pour le compte de l'établissement. Par ailleurs, le fonctionnement peu collégial de la présidence d'université n'a pas contribué à l'instauration des espaces de dialogue transversaux nécessaires à la consolidation d'une stratégie de pôle. In fine, la création des Pôles Universitaires Régionaux sur les trois pôles de l'UAG n'ont pas permis plus d'autonomie en particulier en Guyane où le pôle, insuffisamment structuré et sous doté, n'a pas eu la capacité de porter une stratégie (à l'exception de la stratégie immobilière définie dans le cadre du GIP PUG, donc hors UAG et à l'échelle du territoire guyanais). Constat est ainsi fait de la mise en place de structures non équilibrées au sein de l'UAG (Guadeloupe, Martinique, Guyane) et d'une réelle faiblesse du Pôle Guyane. L'organisation des structures antérieures sur le PUG est donc caractérisée par une disposition en tuyau d'orgue sur trois composantes (IUT, ESPE, IESG et un secteur santé isolé directement géré par l'UFR de Médecine en Guadeloupe), des relations verticales avec le centre décisionnel basé en Guadeloupe, le peu de transversalité à l'échelle de la Guyane et le manque de dialogue et de réactivité entre le PUG et l'administration centrale de l'UAG.

Plus récemment, durant la phase de transition conduisant vers la scission de l'établissement, il est également à noter l'absence de mise en place d'un budget annexe par l'UAG pour l'Université de Guyane, malgré l'obligation réglementaire faite par le décret de création de l'Université de Guyane (article 10), la non-régularisation des conventions de mise à disposition des agents qui ont fait valoir leur droit d'option vers les Antilles et qui ont terminé leur année universitaire 2014-2015 en Guyane (et cela malgré un projet de convention adressé à l'UA en fin d'année 2014) ou encore le non-transfert des dossiers RH des agents

de Guyane. Les grandes difficultés rencontrées par les équipes administratives de l'UG ont conduit également l'actuelle gouvernance de l'établissement à accélérer l'acquisition et le déploiement dans l'urgence du logiciel de gestion financière et la formation des personnels pour permettre la construction du premier budget de l'Université de Guyane (mise en service en trois mois au lieu de six impliquant une forte mobilisation des services informatiques et des personnels gestionnaires). De même, choix a été fait de déployer le logiciel de préparation de la paie sur une courte période (déploiement et test sous forme de paie à blanc de décembre 2014 à février 2015) afin d'être autonome vis-à-vis de l'Université des Antilles.

Une gouvernance renouvelée dans le cadre de l'Université de Guyane

La gouvernance proposée dans le cadre de l'Université de Guyane a été totalement renouvelée sur la base de quelques principes partagés par l'ensemble de la communauté, marqueurs d'une rupture avec le mode de fonctionnement de l'UAG : collégialité, concertation et transparence.

Le temps de la concertation (septembre à décembre 2014)

En dépit de la jeunesse de l'établissement et de la charge importante de travail qui incombe à tous les personnels, la communauté universitaire s'est fortement mobilisée pour définir des statuts cherchant à corriger les errements du passé.

Entre septembre et décembre 2014 des recrutements ont été faits permettant le démarrage de l'université : nomination d'un président le 1er août, recrutement d'un DGS le 1er septembre, d'un agent comptable le 15 octobre et d'une DRH le 1er novembre. Dès septembre 2014, une commission des statuts a été mise en place et a mené un travail de fond, en concertation étroite avec les composantes et les usagers de l'établissement pour bâtir les fondations du nouvel établissement (15 réunions de travail entre octobre et décembre afin d'élaborer les statuts et le règlement intérieur). Par ailleurs, au cours de cette phase de transition et de préparation du passage aux RCE et avant la mise en place des instances prévues par le décret, la concertation s'est organisée jusqu'en décembre 2014 autour de deux espaces de dialogue bimensuels : le directoire réunissant les responsables de composantes

et des services (six réunions) et l'intersyndicale (six réunions) regroupant les représentants des personnels et des usagers.

Sur la base du projet de statuts de l'université et du décret et compte tenu des élections nationales (CCPANT et CT), des élections se sont tenues les 28 novembre et 4 décembre 2014 afin de mettre en place les premières instances de gouvernance de l'établissement (CA, CAC, CT, CCPANT). Ces instances ont pu se réunir dès janvier 2015. La CPE a été constituée suite à l'organisation d'élections le 7 mai et le CHSCT mis en place plus tardivement en juillet 2015.

Ces élections ont montré une exceptionnelle mobilisation et participation des personnels. Plus de 94% des personnels ont exprimé leur choix. Outre cette forte mobilisation, il faut remarquer que la liste d'union syndicale remporte 83 % des suffrages au CA et 74% au CAC. En revanche, la participation des étudiants lors des élections est très faible (3,5 %), à l'image de leur participation aux élections précédentes et de leur faible implication dans la vie des campus.

La composition du CA et du CAC, établie en application du décret, est atypique par rapport à d'autres universités. La part des membres extérieurs est plus affirmée permettant ainsi une plus forte implication de partenaires de l'université et des réflexions stratégiques davantage en lien avec les besoins du territoire (trois représentants des organismes de recherche, cinq représentants des collectivités locales, six représentants du monde socio-économiques soit 50 % des membres du CA ; six représentants des organismes et quatre personnalités extérieures soit près de 40 % des membres du CAC). Le président du CAC est par ailleurs une personnalité extérieure à l'établissement.

Par ailleurs, statuts et règlements intérieurs de l'Université définissent des cadres de discussions sous la forme de commissions, lieux d'échanges préalables aux avis et décisions des conseils centraux.

Les statuts ont également conduit à la mise place d'un collège inter composantes pour penser les transversalités entre les domaines et favoriser l'interdisciplinarité au sein de l'établissement. Il a d'ores et déjà été sollicité pour l'autoévaluation du volet établissement et la définition des projets envisagés dans le cadre de ce contrat quinquennal.

Au-delà des instances certaines en évolution centrales, l'établissement par rapport à la situation est structuré de ex-ante. Désormais composantes de formation l'établissement comprend et de recherche, dont une ESPE, un IUT et

quatre départements de formation et de recherche se substituant à l'IESG. La formation continue est désormais portée par un service commun dénommé « Institut universitaire de formation continue ».

L'autonomisation de l'université a conduit la direction actuelle à construire progressivement une armature administrative permettant de répondre, au moins partiellement, à ses missions de service public. En effet,

les structures administratives étant préalablement centralisées, l'enjeu de cette première année de plein exercice a été de mettre en place la nouvelle organisation de l'Université. L'ensemble des postes supplémentaires octroyés par le MENESR en 2014 et 2015 en respect du protocole de fin de conflit du 11 novembre 2013 ont tous été fléchés sur des postes d'encadrement administratif supérieurs ou intermédiaires (cf. tableau ci-dessous) et non sur des emplois d'enseignants-chercheurs.

	Composante - Service	Corps	BAP	Profil	Filières
1	Présidence	AAE ou IGE	F	Chargé de communication	Communication
2	DGS/DRH	SAENES ou TECH	J	Assistant de direction	Administration
3	BU	Conservateur	BIB	Conservateur Système d'information	Bibliothèque
4	BU	Bibliothécaire	BIB	Responsable du pôle collections imprimées	Bibliothèque
5	DSRVE	AAE ou ASI	J	Responsable Relations internationales	Etudes et formations
6	DSRVE	AAE ou IGEI	J	Responsable administratif de l'école doctorale	Recherche et études doctorales
7	DSRVE	APAE ou IGR	J	Directeur administratif de la DSRVE	Etudes et formations
8	DSRVE	AAE ou ASI	J	Montage et suivi des projets européens	Administration
9	DSRVE	TECH	E	Technicien Ressources pédagogiques numériques	Informatique
10	DOSIP	AAE ou ASI	J	Responsable administratif de la DOSIP	Administration
11	DOSIP/SCUIO	Adjt ou ADTRF	J	Agent d'accueil au SCUIO	Administration
12	DAJM	SAENES ou TECH	J	Achat	Administration / Achats
13	DSF	AAE ou ASI	J	Comptable	Administration Finances
14	DSF	SAENES /TECH	J	Service financier	Administration Finances
15	DRH	SAENES /TECH	J	Interface Rh-Paie	Administration
16	DRH	Adjt ou ADTRF	J	RH Vacataires	Administration
17	DRH	Adjt ou ADTRF	J	RH Personnels	Administration
18	DSI	IGR	E	Directeur de la DSI	Systèmes d'information
19	DSI	IGE	E	Ingénieur Informatique en charge d'applicatifs	Systèmes d'information
20	DSI	IGE	E	Ingénieur Informatique en charge d'applicatifs	Systèmes d'information
21	DSI	IGE	E	Ingénieur Informatique en charge d'applicatifs	Systèmes d'information
22	BU	Bibliothécaire		Adjoint BU	BU SCD
23	BU	Bib assistant		Assistant BU	BU SCD
24	IUT	TECH	J	Technicien en gestion administrative	Administration



	Composante - Service	Corps	BAP	Profil	Filières
25	IUT	ADTRF	J	Adjoint en gestion administrative	Administration
26	DSRVE	SAENES /TECH	J	Adjoint au Directeur en charge de la scolarité	Etudes et formations
27	DSRVE	Adjt ou ADTRF	J	Assistant de direction et scolarité	Etudes et formations

Profils de postes mis au recrutement en 2015 – BIATSS validé au CA du 22 janvier 2015

Ces moyens ont permis de mettre en place une organisation des services supports dans le respect de l'organigramme validé par les statuts (annexe 1). Les postes administratifs actuellement délégués sont insuffisants pour répondre aux missions et évolutions nécessaires de l'Université compte tenu de la croissance projetée du nombre d'étudiants à l'université entre 8,5 et 9% par an et des besoins aujourd'hui non couverts pour certaines missions (observatoire de la vie étudiante, relais handicap, adjoints administratifs et financiers de composantes...). Les postes d'enseignants-chercheurs offerts au recrutement ne concernaient que les postes libérés par l'application du droit d'option vers les Antilles principalement, quelques mutations et départs à la retraite.

Un dialogue budgétaire perfectible et contraint

Le dialogue avec les composantes et les services s'organise autour de trois thématiques (budget, emplois et fonctionnement). Compte tenu de la création de l'UG, il avait été demandé au Ministère d'arrêter le premier budget conformément à l'esprit de l'article 11 du décret de création de l'Université qui prévoyait que « jusqu'à la première réunion des organes prévus par le présent décret, le ministre chargé de l'enseignement supérieur prend toutes mesures nécessaires à la création et au fonctionnement de l'université de la Guyane ». Début décembre 2014, la décision d'arrêter le budget de l'université a été renvoyée à l'Université alors même que les instances ne s'étaient pas encore réunies.

La mise en place de la gouvernance renouvelée à partir de janvier 2015

Les conseils nouvellement élus se réunissent à un rythme effréné durant les six premiers mois (six CT, neuf CAC et neuf CA) pour rendre avis et décisions nécessaires au démarrage de l'Université. Les premières décisions de l'établissement prenant en charge d'emblée les responsabilités et compétences élargies portent sur les statuts, le règlement intérieur et le budget primitif.

En parallèle, l'équipe présidentielle est mise en place. Les VP CA, VP CAC et délégué et le VP étudiant ont été élus par leur conseil. Les VP délégués du Président dans les domaines touchant au patrimoine, aux relations internationales, au numérique et à la culture tout comme leur lettre de mission ont été proposés par le Président et validés en CA. Un comité de direction, qui a remplacé le directoire, se réunit en moyenne deux fois par mois. Quant au bureau, composé des VP et délégués élus, il se réunit hebdomadairement.

Au démarrage de l'établissement et malgré la connaissance tardive (mi-décembre 2014) de la dotation prévisionnelle de fonctionnement et de la masse salariale, un dialogue budgétaire et un dialogue sur les emplois à pourvoir a donc été conduit en accéléré au sein de l'établissement. Celui-ci a réuni la direction (Président, DGS, Agent comptable – les VP n'ayant pas encore été élus n'ont pu de fait participer au dialogue) et les responsables politiques et administratifs des composantes et services de l'établissement. Ce dialogue ne peut être que perfectible compte tenu des contraintes de temps la première année (trois semaines pour débattre et faire les navettes entre composantes et équipe de direction), de la meilleure appréciation des budgets opérationnels pour chaque unité budgétaire et de la clarification de la stratégie de formation et de recherche de l'université au-delà de la consolidation de l'existant. Une année d'exercice permettra de mieux apprécier les enveloppes et les emplois nécessaires pour un fonctionnement optimum de l'université et de se doter de quelques outils et indicateurs de pilotage pour répondre avec efficacité aux projets.



Une stratégie de pôle non coordonnée et sous contrainte qu'il convient désormais de définir

La stratégie globale de l'UAG et son mode de gouvernance n'ont pas facilité l'émergence d'une spécificité de pôle. Il est apparu difficile de faire entendre aux instances centrales de l'UAG la nécessaire adaptation de l'offre de formation aux besoins du territoire guyanais malgré une demande des composantes du PUG (plusieurs diplômes en lien avec une insertion assurée ont été refusés lors du dernier contrat). Il en résulte une trop faible mobilisation pour la lutte contre l'échec en premier cycle, et une professionnalisation insuffisante en premier cycle notamment dans le cadre de l'apprentissage, conséquence des faibles relations avec les entreprises (à l'exception de l'IUT de Kourou et de quelques licences professionnelles de l'IESG).

Sur le plan de la recherche, des unités de recherche de qualité - certaines centrées sur des questionnements scientifiques faisant écho aux grands défis amazoniens en santé tropicale (EA EPAT), sur la biodiversité (UMR ECOFOG) ou sur les technologies innovantes (UMR ESPACE-DEV) - ont été développées au cours du contrat et ont bénéficié pour une partie d'entre elles d'un partenariat avec les organismes de recherche (CNRS, IRD, CIRAD, INRA, AgroParistech). Mais une trop grande dispersion des enseignants-chercheurs (dans des laboratoires dont la centralité est nettement positionnée aux Antilles CRILLASH-CADEG, QUALITROP, CERDJA, CREDDI, CEREGMIA, CRPLC) a nui à l'émergence de projets de qualité plus largement ancrés sur des questionnements scientifiques susceptibles d'être vecteur de valorisation sociale et économique pour la Guyane. Par voie de conséquence, les activités de valorisation demeurent trop rares malgré la présence de Guyane Développement Innovation, structure de valorisation de la Région Guyane, implantée sur le Campus de Troubiran à Cayenne.

Enfin, le PUG n'a pas développé une véritable stratégie à l'international en raison de la forte centralisation du service des relations internationales de l'UAG qui impliquait la mobilisation de la gouvernance centrale pour établir des liens avec les partenaires de proximité (Suriname, Brésil...). Là encore, la centralisation a joué contre les intérêts du PUG. Des relations individuelles, ou via les organismes de recherche, ont pu néanmoins se mettre en place à partir du développement de certains projets. Des initiatives individuelles conduites

avec le soutien de la Région Guyane ou le Conseil général notamment vers les pays du voisinage (Brésil, Suriname, Colombie) ont été engagées et quelques conventions entre des composantes du pôle universitaire de Guyane de l'UAG et des composantes d'universités du Brésil (dans l'Amapa et au Para). Elles n'ont pas donné lieu à une structuration partenariale affirmée, notamment à travers des formes de conventionnement. L'UAG par le biais de son Bureau des Relations Internationales (BRI) s'est orientée essentiellement vers le bassin caribéen (70 conventions de collaborations avec universités étrangères, nombreuses conventions de partenariat avec des universités étrangères, quelques conventions avec l'Amérique du sud mais pas fonctionnelles). Construire les fondements d'une stratégie à l'international de l'Université de Guyane constituera donc l'un des chantiers à venir. L'UG l'a déjà engagé à travers la signature de deux conventions (UNIFAP- Université Fédérale de l'Amapa au Brésil et l'Université Anton de Kom-de Paramaribo au Suriname) et l'adhésion de l'établissement au bureau Amériques de l'AUF.

Une politique de partenariat en émergence qu'il conviendra de consolider

Sur le volet formation, le partenariat avec le monde socio-économique a été essentiellement mené par l'IUT de Kourou et l'IESG à travers des initiatives mêlant apprentissage, alternance et stages. L'ESPE, par les missions qui lui sont conférées, a permis de tisser à nouveau un lien très étroit avec le rectorat de l'Académie de Guyane afin de répondre aux enjeux de formation des futurs formateurs de l'éducation nationale.

Le SUIO, en collaboration avec Guyane Développement Innovation et l'Université des Antilles, a également initié plusieurs actions de développement de la culture entrepreneuriale (projet PEPITE ; forum des métiers avec le soutien de la fondation GBH).

En matière de recherche, deux laboratoires ont été co-construits dans le cadre de partenariats avec des organismes de recherche. L'UMR ECOFOG impliquant le CNRS, le CIRAD, l'INRA et AgroParistech et l'UMR ESPACE-DEV portée par le site de Guyane et dont le projet a été défini avec l'IRD, l'Université de la Réunion, de Montpellier et celle de Nouvelle-Calédonie). Par ailleurs, le GIS IRISTA, qui regroupe l'ensemble des organismes de recherche, l'université de Guyane



et quelques autres institutions travaillant sur les espaces amazoniens comme le Parc Amazonien de Guyane (PAG) et le Parc Naturel Régional de Guyane (PNRG), a cherché à rassembler les forces afin de faire émerger des projets structurants multipartenariaux comme le labex CEBA et de faciliter la circulation des informations entre tous les acteurs membres. L'Université de Guyane se mobilise pour le prochain contrat pour un partenariat plus étroit avec les organismes, mais la réussite de ces projets impliquera des rapports équilibrés entre organismes et université ainsi qu'une compréhension et appropriation mutuelle des enjeux parfois difficiles à concilier touchant à la fois à l'insertion professionnelle des étudiants et à la production d'une recherche de niveau international.

Des relations à maintenir entre les Antilles et la Guyane dans la formation médicale et avec le CHU des Antilles

La création de l'Université de Guyane a suscité des interrogations dans le secteur de la santé. Le rapport AERES de 2009 soulignait que « les relations entre le directeur de l'UFR de Médecine, les directeurs généraux du CHU et du centre hospitalier de Guyane et des trois présidents de CME [étaient] excellentes ». Néanmoins, la volonté des personnels de santé d'être rattachés à l'Université de Guyane pour pouvoir y mener leur recherche sans dépendre du centre de gestion localisé en Guadeloupe tout comme le souhait du nouvel établissement d'affirmer dans ses axes stratégiques la santé tropicale et globale, articulée aux autres axes stratégiques et de contribuer avec les autres acteurs de la santé publique du territoire à une politique de santé plus active en Guyane, a conduit à définir une convention spécifique à la gestion des personnels de santé et à leur mission. La convention validée par les deux ministères (ESR et santé) et les établissements concernés précise que les personnels de santé (PUPH et MCU PH) sont affectés au CHU des Antilles, mis à disposition du CH de Cayenne pour la pratique hospitalière, à l'Université de Guyane pour l'exercice de leur recherche et assurent des enseignements tant à l'UG (PACES et DU) qu'à l'UA dans le cadre des études médicales de PACES et de deuxième et troisième année.

Un besoin d'affirmation de

l'identité de l'Université de Guyane et une stratégie de communication à bâtir

Si l'IUT de Kourou et l'ESPE sont clairement identifiés dans le paysage de l'enseignement supérieur guyanais, ils ne sont en réalité pas clairement perçus comme composantes de l'UAG et aujourd'hui encore de l'Université de Guyane. A tort, l'université a finalement souvent été résumée en Guyane à sa seule composante IESG. Quant au secteur médical, il est davantage perçu comme composante du centre hospitalier de Cayenne et non comme composante universitaire, et lorsque celui-ci est vu comme composante de l'université, c'est à travers la préparation à la PACES alors même que son laboratoire de recherche (EA EPAT), extrêmement bien évalué, n'est pas suffisamment connu. Malgré la présence d'UMR, la recherche est également perçue dans l'espace public comme rattachée avant tout aux organismes de recherche. L'empilement de structures et de logos accroît ce sentiment de dispersion. De plus, le programme de formation est insuffisamment connu des étudiants potentiels et des acteurs du monde de l'éducation en Guyane alors même que l'établissement manque encore d'attractivité au profit d'établissements extérieurs de l'hexagone en particulier, mais aussi des Amériques. Néanmoins, nombreuses ont été les initiatives conduites jusqu'à la récente création de l'Université de Guyane à destination du public, mais l'absence d'outils de communication n'a pas favorisé l'émergence d'une cohérence d'ensemble du projet du PUG et d'une identité collective assumée. Pourtant l'établissement a de nombreuses forces sur lesquelles s'appuyer pour agir sur l'attractivité de l'établissement et forger une identité partagée. Depuis la création de l'Université, l'enthousiasme, la motivation interne et la fierté d'avoir obtenu la création de l'établissement permettent, à travers une démarche participative forte, d'asseoir une véritable dynamique interne. Ceci se conjugue au désir de la plupart du personnel de défendre l'image d'une université publique et de qualité pour tous. L'offre de formation proposée sera désormais en lien avec la réalité socio-économique du territoire. Des partenariats riches avec les organismes de recherche permettront de consolider le projet d'un établissement à taille humaine porteur d'un meilleur encadrement et accompagnement des étudiants. Par ailleurs, quelques opportunités peuvent être aisément saisies dans le cadre du projet d'établissement et venir en appui à la stratégie de communication de l'université : ancrage géographique « Amériques » qui offre un potentiel de partenariat riche (adhésion au bureau Amériques de l'AUF ; conventions signées avec



des universités du Brésil, du Surinam et prochainement la Colombie) ; possibilité de favoriser une mobilité internationale pour les étudiants et les personnels et de conquérir de nouveaux étudiants ; image de qualité en Amérique du sud de l'enseignement supérieur français ; démographie régionale favorable ; forte demande pour développer une politique culturelle et des activités sportives à l'Université. Enfin, des valeurs partagées seront à mettre en avant :

- **Curiosité** : car la fonction de l'université est de s'interroger et de développer sa pensée et son esprit critique ;
- **Engagement** : car le défi est de se mobiliser pour répondre aux grands enjeux sociétaux tout en respectant la diversité des personnes, des sociétés, des savoirs et des modes de pensées ; c'est aussi le défi de mobiliser les étudiants sur ces questions au travers de l'engagement citoyen ;
- **Créativité et modernité** : car tout projet d'enseignement supérieur et de recherche est d'innover et de créer dans le champ de la formation (campus numérique et innovations pédagogiques, fab-labs) ou de la recherche (nouveaux capteurs, nouvelles molécules, nouvelles formes de valorisation des ressources naturelles de Guyane et d'Amazonie) ;
- **Ouverture** : car toute université par essence à vocation à collaborer avec des partenaires multiples, académiques et non académiques et à l'international afin de nourrir son projet de formation, de recherche, d'innovation et faciliter l'insertion professionnelle de ses étudiants. Il s'agit aussi de porter l'idée d'une université ouverte à la société par des actions relevant de la vie de campus et de la formation continue (université du temps libre).

En interne, malgré la taille de l'établissement, l'enjeu est d'accroître la circulation d'informations auprès des personnels et des étudiants. Si des réunions d'information et d'échanges ont pu être organisées sous la forme de comités de direction avec les responsables de composante et de services ou d'assemblées générales, si quelques notes d'informations ont été transmises par courriel aux personnels, l'ampleur des chantiers à mener et l'absence de chargé de communication et de

webmaster jusqu'à avril 2015 n'a pas favorisé de façon optimale la circulation d'informations à l'échelle de l'établissement. Le nouveau site internet tout comme la diffusion régulière d'une lettre d'information devrait partiellement remédier à ce manque.

Le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche présente néanmoins de réels atouts :

- Une volonté de structuration à l'échelle du territoire Guyanais qui s'est manifestée par la mise en place du GIP PUG qui a notamment porté la stratégie immobilière de l'établissement ou du GIS IRISTA qui a favorisé la convergence d'intérêts scientifiques par l'association des organismes de recherche et du PUG et l'émergence du Labex CEBA ou du GDR LIGA ;
- La création d'une technopole en Guyane (Guyane développement innovation), sur le Campus universitaire de Troubiran, qui consolidera à l'avenir le lien entre la recherche et l'innovation ;
- Un soutien financier significatif des collectivités territoriales, du CNES, des fonds européens (FEDER, FSE notamment) et de l'Etat dans le domaine de la formation initiale et continue, de la recherche ou encore au niveau immobilier ;
- Un potentiel de thématiques de recherche très spécifiques liées au territoire d'implantation et aux collaborations potentielles avec les universités amazoniennes, du plateau des Guyanes et de l'Amérique du sud qui travaillent sur des objets scientifiques proches ;
- Un service de la documentation performant, cohérent et adapté aux besoins de la formation et de la recherche ;
- L'acquisition de compétences administratives nouvelles, porteuses de développement et d'amélioration des conditions d'exercice des missions de l'université ;
- 20 à 30 postes d'enseignants-chercheurs et 20 à 30 postes pour les personnels BIATSS à recruter au cours du prochain contrat quinquennal permettant de consolider les fondations du projet de formation et de recherche.



Une formation impactée par des moyens humains insuffisants et insuffisamment adaptée aux besoins du territoire

Des effectifs croissants, mais une attractivité à améliorer

L'UG compte pour l'année 2014-2015 environ 3000 étudiants, effectif qui doit être rapproché des 2/3 de bacheliers qui chaque année choisissent d'effectuer leurs études dans une autre université avec l'aide, notamment, du passeport mobilité, dispositif qui a évidemment un impact important sur le recrutement des étudiants, de même que l'offre de formation restreinte ou ne répondant pas toujours aux attentes des bacheliers. A cela s'ajoutent les bacheliers se dirigeant vers des voies professionnelles (BTS), mais surtout ceux ne poursuivant pas leurs études pour entrer directement dans la vie active.

Il en résulte que les étudiants accueillis à l'Université sont très souvent d'un niveau économique faible (environ 60% de boursiers), décohabitants, ce qui les amène à avoir des activités salariales qui impactent leur réussite universitaire. La particularité de cette population estudiantine constitue une priorité dans la réflexion sur la formation avec la question, entre autres, de l'alternance et de l'apprentissage. Néanmoins, le nombre de néo-arrivants à l'université est en constante augmentation depuis 1998.

Cependant, compte tenu de la particularité du public accueilli, petite université peut rimer avec réussite si une politique cohérente est mise en place dans ce domaine : le nombre d'étudiants permet d'organiser davantage de TD ou de TP en petits groupes ce qui permet de donner aux étudiants plus d'occasion de pratiquer, de se professionnaliser. Ceci est d'autant plus vrai que l'université a commencé à s'engager dans une politique de mise en ligne des cours magistraux pour se focaliser sur un encadrement de proximité sous forme de TD/TP (formation hybride, pédagogie inversée). Il permet aussi de proposer des suivis personnalisés afin de permettre aux étudiants en difficulté de combler leur retard. Une université à taille humaine, c'est aussi une université où les étudiants peuvent avoir un contact, des échanges réels avec leurs enseignants, mais aussi avec les autres étudiants. Ce qui peut de prime abord être envisagé comme une faiblesse, pourrait à terme constituer un véritable atout en termes d'attractivité avec une politique de communication adaptée visant à montrer à quel point la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des étudiants est supérieure à celle que les étudiants sortants rencontreront lors de leurs premières années d'études dans de plus grandes universités. Cet atout peut aussi être mis en avant pour des étudiants étrangers.

Un pilotage des formations défaillant à l'échelle de l'établissement

Le bilan de l'UAG en matière de concertation dans le domaine de la formation est très mitigé. Force est de constater qu'il s'inscrivait plus dans une prise de décision « par le haut », sans concertation transversale à l'échelle des pôles, ou à l'échelle du pôle Guyane. Le rôle du CEVU était critiqué au sens où on le limitait à des aspects techniques (conformité des maquettes, contrôle de procédure des évaluations des étudiants) sans qu'il puisse jouer son rôle en matière de développement de l'offre de formation et de recherche, et sans qu'il s'interroge sur les enjeux d'insertion et de professionnalisation de l'offre validée.

La mise en place du Conseil Académique, prenant appui sur les travaux de commissions qui ne scindent pas formation, recherche et vie étudiante, permet de penser en même temps l'ensemble des missions de service public de l'université (formation, insertion, recherche innovation), de créer un lien plus fort entre formation et recherche, de considérer à part égale ces missions dans l'évolution des carrières des enseignants-chercheurs alors que la dichotomie CS-CEVU amenait à survaloriser la recherche dans les promotions individuelles, la stratégie recherche par rapport à celle de l'enseignement. De plus, choix a été fait depuis la création de l'UG de la mise en place d'outils permettant une concertation la plus large possible au travers, notamment, de la mise en œuvre du collège interdisciplinaire et intercomposantes. Celui-ci est sollicité sur la base des demandes du bureau et du comité de direction, chaque composante pouvant mener une réflexion interne avant qu'elle ne soit discutée au sein du collège pour ensuite aboutir à des discussions au sein des conseils.

Un pilotage à améliorer à l'échelle des formations dans les domaines de l'aide à la réussite, de l'évaluation et de l'insertion professionnelle

Un défaut de pilotage des formations était constaté entre les trois pôles géographiques de l'UAG concernant tant l'organisation pédagogique inter-site que la mobilité des étudiants et celle de l'équipe pédagogique. A ce défaut de pilotage inter-site, s'ajoutait un déficit d'information



en ce qui concerne les données chiffrées permettant de mesurer les orientations offertes aux étudiants, ainsi qu'un pilotage de mention, certes variable selon les formations, mais globalement très insuffisant. Il en va de même pour les informations relatives à la connaissance de la population étudiante ou aux actions destinées à informer les lycées, autant d'éléments qui mettent en évidence un déficit de pilotage structurel et inadapté au regard du contexte géographique de l'université. Malgré une volonté affichée de développer des dispositifs d'aide à la réussite et de proposer des démarches de professionnalisation adaptées, il existait peu d'informations concernant les réorientations et les passerelles (à l'exception de quelques domaines), les dispositifs d'informations données aux étudiants en cours de cursus étaient peu développés.

Les constats effectués mettaient de plus en évidence un déficit en termes de proposition de formation en alternance ou apprentissage malgré les efforts fournis par l'IUT dans le domaine de l'apprentissage, efforts renforcés avec la nouvelle offre de formation en licence professionnelle. Sur ce point, il convient en outre d'observer que les échanges entre l'Université de Guyane et le Rectorat ont permis la mise en œuvre d'un dispositif expérimental permettant à la rentrée 2015 l'accueil de 200 étudiants en alternance à l'ESPE (1/3 temps terrain), sans compter l'alternance existant de fait depuis la rentrée 2014 du fait de la réforme de la formation des enseignants au niveau master 2 ou en diplôme universitaire dans cette même composante qui devrait ainsi accueillir à partir de 2015 environ 380 étudiants en alternance. Cette alternance se construit dans le cadre d'un partenariat étroit avec l'employeur (le Rectorat) tant au niveau de l'organisation des stages qu'au niveau de la formation (25% de participation des professionnels de l'éducation nationale, dans le cadre d'une convention entre le Rectorat et l'UG).

Par ailleurs, il convient de souligner que le difficile pilotage sous forme d'équipes pédagogiques structurées était fortement lié à la faiblesse du nombre d'enseignants statutaires impliqués dans ces formations. La politique de recrutements à venir visant en particulier à renforcer les formations existantes devrait permettre de lever cette contrainte.

Une évaluation des formations à développer

L'évaluation des domaines de formation en licence était insuffisamment développée. Il n'y avait que très peu d'évaluation des enseignements UE par UE.

Globalement le bilan met en évidence de réelles

carences en ce qui concerne la connaissance des taux de réussite en licence, la poursuite d'études possibles en master, le nombre d'étudiants poursuivant en master, l'articulation du LMD avec les licences professionnelles, l'insertion professionnelle, les taux de réussite aux concours et le devenir des étudiants non diplômés.

Pour l'heure, dans le cadre de l'offre proposée au contrat, l'évaluation a fait l'objet d'une réflexion au sein des composantes et du collège dans le but d'harmoniser les procédures d'auto-évaluation par les équipes pédagogiques et d'évaluation par les étudiants qui seront expérimentées au cours des deux années qui viennent afin d'être pleinement déployées dans toutes les formations dès 2017.

La réussite étudiante comme point de départ de la réflexion en termes de formation

Au regard d'une enquête¹ menée en 2014-2015, les étudiants de Guyane sont en grande partie en situation de pauvreté administrative (tension budgétaire liée à la décohabitation, restriction de consommation dans les postes de santé, retards de paiement dans le domaine locatif, gestion d'une triple vie, aides sociales), ce qui a pour conséquence une situation de précarité étudiante du fait des activités salariales qui découlent de cette pauvreté administrative.

Le taux d'échec de l'UAG est très élevé, et plus particulièrement en L1 : taux d'échec d'environ 53% en Guyane et taux de déperdition de 32% pour le pôle Guyane en 2007-2008. Le décrochage (taux d'inscrits non présents) et la réussite en L1 constituent un véritable défi pour l'établissement, ce qui nécessite d'en analyser les causes : problèmes de maîtrise de la langue française, problèmes d'ordre financier, choix de filières « par défaut », problèmes d'orientation, rythme de travail, modalités de contrôle des connaissances, encadrement des étudiants ...

Des solutions ont été envisagées dans le contrat précédent comme la mise en œuvre de semestres communs à tous les étudiants du domaine et des deuxièmes semestres offrant deux portails (par exemple : en sciences avec un portail pour les mathématiques, l'informatique, la physique et la chimie et un second pour les sciences naturelles ; en LLSHS un semestre commun ouvrant sur deux portails lettres et langues ou SHS). Cette approche permet de retarder

¹ Hyppolite-Agricole (2015).





d'un semestre le choix d'une filière et de donner aux étudiants une plus vaste culture scientifique et est censé faciliter les réorientations éventuelles.

Dans le cadre du collège, d'autres pistes ont été envisagées comme le renforcement des tutorats (accueil, service pédagogique) ou leur généralisation, notamment en ce qui concerne le tutorat pédagogique qui ne touche que 4 à 15% des étudiants de L1. Les évaluations actuelles dans ce domaine laissent entendre que le tutorat n'est pas encore efficace à ce jour et de nouvelles pistes sont envisagées, notamment par le biais du service civique qui serait valorisé par l'obtention d'une UE sur l'engagement citoyen (valorisation de la vie étudiante dans la vie de campus au travers d'actions telles que Radio campus ou Radio amateur).

Le constat global est que de nombreuses faiblesses sont identifiées au niveau du pilotage des licences, des dispositifs d'accompagnement et laissent entendre que l'UAG ne s'est pas suffisamment mobilisée dans ces domaines alors que la lutte contre l'échec en premier cycle est un défi majeur. L'UG doit donc répondre à ce défi et proposer des pistes concrètes dans ce domaine. Parmi celles-ci, les échanges menés dans le cadre de l'UG depuis le 1er janvier 2015 ont permis de faire émerger un certain nombre d'idées à concrétiser pour la première année de licence notamment : amélioration des rencontres lycées-université et de l'information auprès des lycées (informations sur les contenus d'enseignement, leur proposer d'assister à des cours à l'UG, implication des enseignants titulaires dans l'information...), adaptation des rythmes de travail, remise à niveau des étudiants, contrôle continu, amélioration de l'encadrement des étudiants proactif (suivi des absences, identification et repérage des étudiants en difficulté, tutorat, amélioration des dispositifs de réorientation), amélioration de la vie étudiante.

La question de la remise à niveau des étudiants a fait l'objet d'une réflexion spécifique avec des propositions qui restent encore à affiner : UE de remise à niveau, tutorat étudiants sous la forme de service civique, tutorat sous forme numérique (UE libre engagement citoyen), tutorat par des enseignants du premier degré (déjà expérimenté à l'ESPE du fait d'une convention d'échanges de service liés à la réforme de la formation des maîtres). La question d'une année de « sas », propédeutique a aussi été envisagée (elle a été actée pour la formation continue), elle semble cependant plus facile à mettre en œuvre à l'IUT compte tenu du fait que l'entrée dans les formations de cet institut est sélective (les étudiants non sélectionnés pouvant ainsi bénéficier d'une année propédeutique leur permettant

d'avoir le niveau attendu pour l'entrée l'année suivante en DUT).

La réflexion a aussi porté sur les actions pédagogiques à mettre en œuvre telles que : limiter les cours magistraux, impliquer plus les titulaires dans les cours de première année, développer la méthodologie du travail universitaire (qui doit aussi être prise en charge par des titulaires), améliorer la qualité pédagogique du premier semestre, utiliser la pédagogie numérique pour les cours qui intéressent le plus les étudiants, systématiser le contrôle continu au premier semestre avec une introduction progressive du contrôle terminal.

Une offre de formation à mettre en cohérence avec les capacités de l'établissement, sa stratégie et avec les besoins du territoire

L'éclatement en trois sites avait pour conséquence une absence de maîtrise du développement de son offre de formation, et une propension à vouloir ouvrir les mêmes formations sur chaque site, ce qui pouvait se justifier pour la Guyane du fait de son éloignement géographique beaucoup plus important, mais moins pour les deux autres départements. Cette focalisation sur l'offre de premier cycle ayant pour conséquence des coûts importants, une rentabilité faible au détriment de l'offre de master qui constitue un élément essentiel pour le développement des études doctorales et le développement du potentiel de recherche. Une des conséquences particulièrement importantes est que les effectifs étudiants sont très faibles dans certaines formations en licence (11 sur 22 mentions à faible effectif pour l'UAG) et des situations critiques pour certains masters (10 sur 14 en sous-effectif). La seconde conséquence est la charge accrue d'heures à réaliser pour les enseignants,, ce qui a pour effet une augmentation du volume des heures complémentaires aux dépens des activités de recherche, ou un recrutement trop important d'enseignants du second degré qui assurent certes des services plus importants, mais n'ont aucune expérience de la recherche. Une question particulièrement sensible en Guyane du fait d'une croissance démographique élevée (4%, taux le plus élevé de toute l'Amérique) où certaines formations ne fonctionnent qu'avec des vacataires ou presque. C'est pourquoi une des priorités de l'UG est le renforcement des filières existantes, en parallèle avec une réflexion sur l'offre à venir.



L'offre de formation en licence

L'offre de formation de l'UAG était globalement cohérente, classique et structurée dans certaines filières (SEG, STS ou SHS), mais apparaissait comme floue et confuse en Arts, Lettres et Langues, ce qui peut être analysé comme une conséquence de l'éclatement des filières, des parcours et des mentions entre les différents pôles géographiques rendant peu aisée la lisibilité de l'offre de mention. Un manque d'harmonisation des compétences transversales était aussi constaté. La scission devra permettre de clarifier cette offre de formation, en adéquation avec les besoins du territoire, de la population, du monde socioéconomique. Un intérêt tout particulier sera accordé à la cohérence de la structuration de cette offre de formation grâce à la mise en place de différentes instances permettant une réflexion inter-composantes, notamment au travers du collège et au sein du Conseil Académique.

La moitié des étudiants inscrits en Guyane étudient en lettres et sciences humaines. Si cette filière offre des débouchés certains, particulièrement dans le domaine de l'enseignement, il semble nécessaire de développer l'attractivité des formations scientifiques et technologiques (besoins autour des métiers du génie urbain, de la valorisation des ressources ou en matière d'enseignement dans le second degré), mais aussi en droit et économie (besoins de cadres administratifs dans le département).

Les évaluations mettent en évidence pour la majorité des formations des défauts en termes de pilotage : dispositifs d'aide à la réussite insuffisants ou inexistant, résultats en matière d'insertion professionnelle ou de poursuite d'études faibles ou non renseignés (voir chapitre sur l'insertion des étudiants) malgré la présence de services d'orientation, d'UE consacrées au projet professionnel, de stages préprofessionnels. Ces défauts sont mis en relation avec un soutien administratif insuffisant au niveau des départements et des conseils de perfectionnement qui ne sont pas opérationnels. L'UAG proposait un éventail assez large de formations de premier cycle, mais une offre plus restreinte au niveau des masters (trois masters hors masters ESPE pour l'UG). En Guyane, les grands domaines de formation sont couverts :

- **Arts, lettres langues et sciences humaines** : jusqu'en 2015 trois licences étaient proposées (LEA, lettres et Education Travail et Formation-ETF). Malgré le fait que la licence ETF fasse l'objet d'une forte attractivité, elle a aussi fait l'objet d'un certain nombre de critiques portant notamment sur les contenus d'enseignement, le manque de

liens avec la recherche (ce qui peut être lié au faible nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans cette formation). Les professions envisagées pour ce diplôme nécessitent de la créativité et un sens éthique qui n'y sont pas développés. Le choix d'une évaluation entièrement en contrôle continu vise à encourager la présence des étudiants, mais nuit dans le cas de concours de recrutement qui sont censés être le débouché principal, sans qu'ils n'y préparent ni sur le fond ni sur la forme. L'accompagnement très (trop) serré des étudiants convient certes aux étudiants, mais s'écarte de la tradition universitaire qui repose sur une plus grande autonomisation et peut donc se révéler contre-productif à moyen ou long terme. Ce bilan a conduit à prendre la décision de fermeture de cette licence à partir de 2015 (année 1, pour une fermeture définitive en 2017). Les deux autres licences LEA et lettres répondent aux besoins du territoire. La licence LEA (anglais-portugais pour l'UG) est adaptée aux besoins locaux de sociétés multilingues et répond à une spécificité régionale où la langue portugaise joue un rôle essentiel du fait de la proximité du Brésil et du Suriname (où l'anglais est une langue véhiculaire assez largement maîtrisée). Cette formation est avant tout professionnalisante si elle ouvre sur un master à finalité professionnelle de type LEA (ouvert aux Antilles ou dans l'hexagone) ou dans le domaine du commerce international. Certains débouchés sont donc clairement identifiés comme l'administration et la coopération régionale (au sens large), le commerce extérieur, l'import-export de biens ou de services, les sociétés de transport et de logistique, l'hôtellerie, les entreprises culturelles et touristiques, les agences de presse et de communication et plus globalement la traduction et l'interprétariat. Les métiers de l'enseignement sont aussi visés, mais si cela semble cohérent pour le professorat des écoles, le parcours LEA reste à l'heure actuelle inadapté pour la réussite au concours dans le second degré. Si la mobilité étudiante dans la licence aux Antilles est faiblement évaluée, il convient de noter qu'elle fait l'objet d'un grand déploiement d'énergie en Guyane, et ce malgré les difficultés financières rencontrées. Les nouveaux partenariats élaborés dans le cadre de l'UG, ainsi que la stratégie de l'établissement en termes de mobilité étudiante ne manqueront pas de répondre aux limites évoquées dans les évaluations. Il convient de noter que les besoins locaux dans ce domaine sont importants et qu'ils pourraient être la clé d'une insertion professionnelle réussie à condition que l'on offre



aux étudiants des masters adaptés pour leur professionnalisation (en formation initiale à l'UG ou peut-être sous la forme de co-accréditations). L'absence de réorientation possible en LLCE constitue aussi un point faible (voir ci-dessous).

Un manque est constaté dans le domaine des LLCE, notamment en anglais, afin de proposer un vivier d'étudiants plus adapté pour le master MEEF anglais préparant au concours. En effet, même si certains étudiants de LEA anglais-portugais décident à la suite de cette licence de se préparer au métier d'enseignant dans le second degré, les contenus de la formation ne leur permettent pas d'avoir le niveau nécessaire pour la réussite au concours. Or, l'académie de Guyane a des besoins importants en termes de titulaires dans cette discipline (environ 80 postes par an). Une réflexion doit être engagée sur ce point pour 2017. Il convient en outre d'ajouter que l'académie de Guyane est celle où les besoins d'enseignants en portugais sont les plus importants, faute de postes au concours (0 en 2012 et 2013, 2 en 2014, 3 en 2015), ce sont des contractuels qui assurent ces enseignements. L'ouverture d'un master MEEF portugais (ce qui sous-entendrait l'ouverture d'une licence LLCE portugais) permettrait de répondre aux besoins de l'académie avec des enseignants formés à l'enseignement de cette langue dans le second degré et d'améliorer ainsi la qualité des enseignements de langues. Il est indéniable que la position stratégique de la Guyane, seul pays frontalier avec le Brésil impose le développement des études luso-brésiliennes dans notre académie, à l'heure où s'intensifie la coopération culturelle, scientifique et technique entre la France et le Brésil.

De même, la licence d'histoire dont l'ouverture n'avait pas été approuvée par l'UAG, mais pour laquelle l'UG est accréditée, correspond à un besoin réel pour le territoire (environ 70 postes par an). Son ouverture a donc été validée par le CAC pour l'année universitaire 2015 (avec pour conséquence l'ouverture d'un master MEEF histoire-géographie pour l'année universitaire 2018-2019).

- **Sciences juridiques et économiques** : au niveau du territoire, de nombreux besoins sont constatés en ce qui concerne des cadres A et B dans l'administration. Dans ce département, deux licences sont proposées, une licence de droit et une licence d'économie, ainsi qu'un master d'économie.

La licence de droit était délivrée sur les trois sites, avec des parcours ou options menant aux métiers du droit (avocat, banques, fonctionnaires...). Un seul parcours est proposé offrant des options entre les matières de

droit privé, droit public et sciences politiques, avec en L3 des UE de parcours adaptées plutôt pour le droit public ou pour le droit privé et des UE complémentaires transversales. Un seul master est proposé (droit public), mais il n'est pas ouvert en formation initiale afin de répondre à une demande émanant le plus souvent d'un public salarié. Les évaluations mettent en évidence une licence qui remplit ses objectifs en matière de débouchés professionnels. Elles soulignent cependant que l'évaluation des enseignements par les étudiants mériterait une réorganisation afin de lutter contre l'échec notamment en première année.

La filière Sciences économiques et Gestion (SEG) de Guyane que l'on a pris l'habitude de dénommer tout simplement « l'AES » résulte d'une stratégie de restructuration lancée dès 2001 du DEUG AES ouvert en 1984 à l'institut Madame PAYE situé jadis à la place des Palmistes au centre-ville de Cayenne. Pendant 15 ans, à cause d'une image peu prometteuse, les effectifs n'avaient guère atteint 50 étudiants. La transformation amorcée à partir de 2001 a renforcé et développé le DEUG AES en parvenant à la création d'une Licence SEG mention AES en 2004, formation qui s'est positionnée dans l'orientation du LMD1 et LMD2. Conformément au protocole d'accord de 2003 signé avec le ministère, en dépit des pratiques de prédation de l'administration centrale de l'UAG, les moyens financiers et d'encadrement en enseignants-chercheurs mis à la disposition de la filière SEG ont été utilisés au maximum pour son développement. La montée démographique de la population scolaire, particulièrement celle des lycées a été assez diversifiée du fait des efforts de rattrapage. Les bacheliers sont venus abondamment des domaines scientifiques, techniques ou professionnels. Le prolongement de la formation pour le développement économique et l'insertion sur le marché du travail a été abordée dès 2005 par la stratégie de création d'une manifestation pédagogique annuelle intitulée « Les Journées de l'Entreprise, JE ».

L'animation pédagogique s'effectue en lien avec l'association SEG des étudiants, dénommée JE « Journée de l'Entreprise » ayant sa propre stratégie financière complétée par la Cellule Relations Industrielles. Le domaine Economie et Gestion s'est donc structuré à partir de La Licence SEG mention AES. Entre 2008 et 2015, les effectifs de première année ont augmenté de 77% en première année et de 58% à l'échelle de la licence.

Il n'en demeure pas moins que les capacités d'accueil peuvent freiner le développement de cette filière (amphithéâtres conçus pour un volume de 150 places et salles en moyenne 40 à 50 places). La présence



d'une association SEG constitue une opportunité pour développer des activités de type junior-entreprise. Une forte demande de formation dans le domaine de la gestion et du management doit également être entendue. Cette stratégie pourrait optimiser le cycle Licence SEG en élargissant et en adaptant les opportunités offertes aux étudiants à la structure du marché.

- **Sciences et technologies** : ce département propose quatre licences, un master et trois licences professionnelles.

La licence biologie biochimie était ouverte sur les trois pôles. La mention comprend trois parcours qui s'individualisent au niveau L3. Divers métiers sont visés par cette licence, avec en Guyane un parcours biochimie-biologie-biotechnologie qui vise à former les étudiants en vue d'une insertion dans le domaine des bio-industries (valorisation de la diversité biologique locale). La spécialisation se fait de manière progressive et les évaluations mettent en évidence le fait que les parcours correspondent à des domaines d'application des connaissances et compétences bien identifiés avec des poursuites d'études en master ou de l'insertion professionnelle. Les effectifs d'étudiants sont relativement stables avec environ 10 étudiants en L3 pour la Guyane. La professionnalisation est abordée sous l'angle d'une UE projet professionnel de l'étudiant et d'un stage obligatoire en contexte professionnel de quatre semaines. La licence physique-chimie était proposée sur les trois pôles, elle permet selon les évaluations d'acquérir un socle solide de connaissance en physique et chimie pour une poursuite d'études très majoritairement en master, notamment dans les masters métiers de l'enseignement (ce master n'est pas ouvert en Guyane), les compétences pré-professionnelles étant largement orientées vers l'enseignement. Les enseignements sont considérés comme bien structurés et bien adaptés aux objectifs avancés. L'aide à la réussite est une volonté affichée dans la formation avec un fort investissement des étudiants (enseignements de méthodologie en début de cursus, dispositifs d'information et d'accompagnement comprenant un tutorat d'accueil et de service, réunions en début de semestres, etc.), il en va de même pour les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle. Une des faiblesses semble être le nombre d'étudiants inscrits.

La licence mathématiques et informatique qui était ouverte sur les trois sites (majeure mathématiques, mineure informatique en Guyane) permet une orientation progressive vers les différents parcours avec pour principaux objectifs la poursuite en master ou l'orientation vers les concours (PE, CAPES...). Même si l'insertion professionnelle est possible, elle reste

marginale ce qui est peut-être dû au fait que les aspects professionnels sont peu marqués pour le parcours informatique (à noter qu'en 2015 une entreprise a proposé un stage à tous les étudiants de L2, de telles initiatives seront poursuivies). Depuis un an, trois intervenants du secteur professionnel et du Rectorat dispensent des enseignements en informatique et en statistiques (L2 et L3). Par ailleurs, l'augmentation progressive des effectifs depuis 2014-2015 en Guyane constitue un enjeu important pour cette licence, et l'ouverture d'une licence mathématiques et informatiques (majeure informatique) est envisagée pour la rentrée 2017. Il convient enfin de noter qu'un master MEEF second degré mathématiques a ouvert à la rentrée 2015 avec un effectif de 20 étudiants, dont 15 en alternance, ce qui permet une poursuite d'études après licence pour les étudiants.

La licence sciences pour l'ingénieur, dont les objectifs sont considérés comme tout à fait justifiés, n'était ouverte qu'en Guyane, l'ouverture d'une licence professionnelle sciences de l'ingénieur était envisagée pour le contrat à venir. Les évaluations montrent que cette formation permet d'acquérir un socle solide de connaissances fondamentales avec des bases fortes de physique, mathématiques et chimie, et que les contenus sont cohérents avec la finalité des parcours (poursuite d'études en master, débouchés professionnels). Il est aussi signalé que le taux d'échec en L1 est assez important : l'aide à la réussite constitue un enjeu majeur dans cette licence avec la nécessité d'une personnalisation du fait des caractéristiques des publics accueillis (notamment les bacs technologiques et professionnels). La professionnalisation se fait au travers d'un tutorat d'accompagnement dans l'aide à l'insertion professionnelle et un stage d'un mois obligatoire entre L2 et L3. Tous les L3 SPI sont insérés professionnellement.

Le département ST propose également trois licences professionnelles : LP génie civil et construction en zone intertropicale, LP gestion et traitement des eaux, boues et déchets et LP réseaux et télécommunications.

La licence professionnelle génie civil et construction en zone intertropicale n'était ouverte qu'en Guyane avec pour objectif de former des techniciens d'encadrement dans le domaine du génie civil pour les entreprises de bâtiment et de travaux publics, les collectivités territoriales et les bureaux d'études afin de combler le fort déficit d'encadrement dans ce domaine qui compte tenu de la démographie et des besoins en logement est en constante augmentation. Elle répond en outre à la situation géographique propre à la Guyane qui nécessite une prise en compte des facteurs locaux. Cette formation répond donc pleinement aux attentes



des professionnels du BTP du territoire qui souffrent du manque de personnel d'encadrement dans ce domaine. Les évaluations mettent en évidence un programme d'enseignement bien conçu qui permet de développer les compétences et connaissances propres aux métiers visés et en adéquation avec les caractéristiques du territoire, ainsi qu'un véritable effort dans le domaine de la professionnalisation. Les effectifs sont compris entre 15 et 20 étudiants selon les promotions avec une majorité de titulaires d'un BTS, elle accueillait jusqu'à présent peu de DUT, mais l'ouverture d'un DUT en génie civil à l'IUT de Kourou laisse à penser que cette situation pourrait évoluer. Les taux d'insertion dans le métier visé sont au-delà de 80%.

La licence professionnelle gestion et traitement des eaux, boues et déchets n'était elle aussi ouverte qu'en Guyane. Elle a pour objectif de former des techniciens/chargés de mission pour des sociétés ou des collectivités spécialisées dans le traitement et la gestion des eaux (potables et usées) ou des déchets (tri sélectif et valorisation). Elle était ouverte tous les deux ans. Les enseignements proposés permettent aux étudiants de sortir avec les compétences nécessaires à la conception, au dimensionnement, au suivi et au pilotage d'installations techniques, elle n'a pas d'équivalent dans la région et se distingue de licences similaires par l'incorporation de volets spécifiques à la région. Cette licence répond pleinement aux besoins actuels dans le secteur de l'environnement, la lutte contre la pollution de l'eau et des sols, plus particulièrement en Guyane, région qui présente un retard dans ces secteurs. Elle se situe dans un créneau porteur avec un contexte socio-économique régional propice. Les contenus pédagogiques sont cohérents avec les métiers visés. La licence professionnelle réseaux et télécommunications était elle aussi uniquement ouverte sur le pôle guyanais. Cette spécialité, qui accueille principalement des étudiants issus de DUT ou de BTS, vise à former des techniciens dans des secteurs tels que la conduite de projet informatique, le développement de sites internet et l'utilisation des technologies du web à des fins administratives et commerciales. Elle se distingue donc de la LP réseaux et télécommunications de l'IUT de Kourou. Elle répond à un besoin réel du monde économique. La part des professionnels est importante, mais la licence pêche par son manque de titulaires du monde universitaire.

- **Médecine** : une première année de PACES est proposée ainsi que des diplômes universitaires. La médecine constitue tant en termes de recherche que de formation un enjeu majeur pour le territoire avec un nombre de médecins trois fois inférieur

à la moyenne nationale et de nombreux départs à la retraite prévus. La formation en médecine était et continuera à être réalisée conjointement avec l'université des Antilles dans le cadre d'une convention en cours de signature. Il convient de noter que si le concours reste commun, un *numerus clausus* sera proposé spécifiquement pour la Guyane.

L'UG comporte également un IUT (IUT de Kourou) créé en 1998 dont les départements étaient initialement répartis sur les trois territoires et qui comporte à l'heure actuelle pour l'UG quatre départements (technique de commercialisation, carrières sociales, réseaux et télécommunications, génie électrique et informatique industrielle) et un département formation continue et alternance. L'IUT est implanté sur deux sites délocalisés : à Cayenne avec les départements TC et CS (ouverture en 2015 pour ce dernier) et à Kourou avec les départements RT et GEII. Huit formations professionnelles de niveau Bac+2 (DUT) et bac+3 (LP) sont ouvertes. Cet institut accueille plus de 200 étudiants. Un quart des effectifs de l'IUT est dans un dispositif en alternance. Les pourcentages de réussite par année universitaire sont de plus de 80%, et les pourcentages de diplômés par filière sont de plus de 90%. L'IUT accueille une section d'apprentissage à Kourou qui a pour mission de mettre en place des formations répondant aux besoins des entreprises et adaptées aux attentes des alternants. Le Conseil académique a voté en septembre 2015 une convention qui constitue une première étape vers la création d'un CFA universitaire au sein de l'Université de Guyane, s'adaptant ainsi à la modification du fonctionnement de la gestion de l'apprentissage par la Région Guyane.

Ces différentes évaluations mettent en évidence un certain nombre de points sur lesquels les futurs projets de formation devront mettre l'accent : le pilotage des formations, la question de la réussite des étudiants, l'autoévaluation et l'évaluation, le suivi des étudiants (poursuite d'études, insertion professionnelle). Dans la mesure où la quasi-totalité des formations présentent ces défauts, une concertation à l'échelle de l'établissement est nécessaire, elle a été engagée par le biais du collège et du CAC, et devra faire l'objet de propositions concrètes et innovantes pour le prochain quinquennal.

L'offre en licence professionnelle constitue un enjeu majeur pour le territoire (7 licences professionnelles à l'heure actuelle) et est pertinente compte tenu de la population étudiante accueillie. Cependant, l'ouverture de nouvelles licences professionnelles doit être envisagée sur la base d'une rationalisation de



l'offre de formation existante et d'une réflexion sur les passerelles existantes à bac +2.

Offre de master

Le faible nombre de masters proposés à l'UG présente le risque de voir se transformer cette université en « collège universitaire », la scission entre l'UG et l'UA pose aussi la question de l'adossement des masters à des équipes de recherche. Dans ce domaine, la réflexion a porté sur la nécessité de développer une offre dans des secteurs de pointe, et de s'appuyer sur les partenaires scientifiques localisés sur le territoire ou des chercheurs appartenant à des UMR tutelles de l'Université (missions temporaires). La co-accréditation est aussi une des pistes envisagées. En dehors des différentes mentions et parcours du master MEEF porté par l'ESPE, trois masters sont actuellement ouverts (écologie, économie, sociétés et interculturalités). Cette offre sera développée dans le cadre du projet afin de répondre au mieux aux besoins du territoire et aux enjeux que se fixe l'Université de Guyane.

En 2007, la filière SEG Guyane a procédé à l'ouverture du Master M1 Economie. Le domaine des études de Sciences Economiques et de Gestion s'est donc affirmé et renforcé conformément aux moyens mis en œuvre par le protocole d'accord de la grève de 2003. Un Master complet intitulé « Management et Financement du développement Durable » a été proposé dès 2005 par la filière SEG dans le cadre de l'UAG. Il répond bien à la demande locale. Des oppositions et des blocages ont été déclenchés en la matière avec le pôle de Martinique qui ne voyait pas d'un bon œil l'émergence du pôle Guyane au niveau Master, et soutenant que le développement de la filière SEG de Guyane au niveau d'un Master autonome représentait un danger pour la pérennité des Masters d'Economie du pôle Martinique. Au niveau du Master M1, l'habilitation détenue par le Département de Guadeloupe a été partagée avec la Guyane en lui donnant toute la liberté d'introduire des passerelles pour le développement du niveau M2. Cela a permis de relier le projet de Master MFDD (Management et Financement du Développement Durable) au Master M2 IEDE (Ingénierie Economique du Développement et de l'Environnement). Au niveau M2, la spécialité du parcours MFDD est détenue par le département SEG de Guyane qui l'a créée. Il s'agit d'un Master autonome qui a été adossé au Master IEDE de Guadeloupe dans un souci stratégique d'un meilleur développement expérimental durant le contrat quadriennal 2009-2013.

Dans la dynamique d'évolution menée par la filière SEG, une classe doctorale est apparue par le fait que des étudiants étaient candidats aux études doctorales de l'UAG en Sciences Economiques et en Sciences de Gestion. Le nombre d'inscrits reste relativement stable depuis 2007 (moyenne de 29 étudiants par an en première année et de 20 étudiants en deuxième année).

Les statistiques présentées ont pour objet de traduire l'état de la demande de ce domaine de formation.

A l'avenir, compte tenu des besoins du territoire guyanais dans le champ de la gestion, un enrichissement de la formation pourra se diversifier sur la base du socle commun d'Economie et de Gestion de la 1ère année de Master. Le lancement d'une équipe associée pluridisciplinaire de recherche invitera à renforcer les axes de formation. Des coopérations avec les départements voisins seraient susceptibles de permettre le développement de formations diversifiées pluridisciplinaires.

A la rentrée 2014, les ESPE ont remplacé les IUFM, ce qui a conduit à une refonte de l'offre de formation répondant aux directives des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Cette offre de formation est cadrée par des textes réglementaires, elle vise à délivrer le diplôme de master Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF). Il est peu aisé à ce stade de fournir une évaluation fine dans la mesure où la première rentrée de ces nouveaux masters a été effectuée en 2013. La nomenclature des masters MEEF est organisée autour de quatre mentions : premier degré, second degré, encadrement éducatif, pratique et ingénierie de la formation. Différents parcours peuvent être proposés dans chaque mention. Depuis 2013 les parcours suivants sont proposés pour la Guyane :

- **Mention premier degré** : un parcours unique était proposé, mais il évolue en 2015 sous la forme de deux parcours (avec un important tronc commun) plus adapté à la réalité sociolinguistique et socioculturelle guyanaise (parcours LCR1 et parcours LCR2). L'insertion professionnelle est importante du fait des besoins de l'académie (170 postes aux concours interne et externe en 2014-2015). Il convient aussi d'observer qu'un dispositif en alternance est mis en place dès le M1 à la rentrée 2015 pour 140 étudiants.
- **Mention second degré** : parcours lettres modernes, parcours anglais. Un parcours mathématique ouvre en 2015 et un parcours histoire

et géographie est prévu pour 2018. Ces parcours répondent aux besoins de l'académie dans ce domaine compte tenu du nombre important de contractuels dans le second degré. Le dispositif en alternance pour les parcours lettres modernes, anglais et mathématiques s'adresse à 15 étudiants par parcours.

- **Mention encadrement éducatif** : parcours CPE (ouverture du master 1 uniquement). 15 étudiants bénéficieront du dispositif en alternance à la rentrée 2015.
- **Mention Pratique et Ingénierie de la formation** : deux parcours existaient jusqu'à la rentrée 2015, PIETAS (Pratique et Ingénierie de l'Education et du Travail Social) et ICMS (Ingénierie de la communication et de la médiation scientifique). A partir de la rentrée 2015, le parcours FFAP (Formation de Formateurs et Analyse de Pratiques) ouvre afin de répondre au fort besoin de montée en compétence des enseignants et des formateurs du département, qui sera validé par un titre universitaire. Ce parcours fera l'objet d'une restructuration en 2017 sous la forme d'une co-accréditation avec l'ESPE de Lyon.

Le master ECOTROP (mention : Ecologie, spécialité : Ecosystèmes Tropicaux Naturels et Exploités) est un master dont la première année ainsi que 2 des 3 parcours proposés étaient ouverts uniquement sur le pôle Guadeloupe. Le parcours de M2 EFT (Ecologie des Forêts Tropicales) était lui ouvert, depuis 2010, uniquement sur le pôle Guyane. Ce parcours, co-accrédité par plusieurs Universités, était également proposé par des masters émanant d'AgroParisTech en collaboration avec l'Université de Lorraine et l'Université de Montpellier. Cette co-accréditation a permis de recevoir une dizaine d'étudiants en moyenne depuis son ouverture.

Cette formation a pour objectif de fournir à des jeunes scientifiques et jeunes ingénieurs, les outils leur permettant de répondre aux enjeux que constituent la connaissance des forêts tropicales et la gestion des ressources associées. Aussi le parcours se veut interdisciplinaire et aborde des thématiques que l'on peut répartir sur trois axes : (1) connaissances sur l'écologie des forêts tropicales ; (2) outils d'analyse et de modélisation de ces écosystèmes complexes ; (3) applications à la gestion forestière et la conservation des milieux naturels tropicaux. La proximité avec la forêt tropicale est exploitée le plus possible : cours en forêt, projets tutorés, tournée terrain en présence de gestionnaires et acteurs locaux.

L'offre de master doit se développer afin notamment de répondre aux besoins de cadres et de proposer une offre dans des secteurs de pointe.

L'insertion des étudiants : un objectif prioritaire

Au-delà des faiblesses identifiées d'un point de vue structurel en termes d'enquêtes sur l'insertion des étudiants, le bilan dans ce domaine est plutôt négatif. Les possibilités de réaliser des stages en remplacement d'UE libres n'étaient pas suffisamment développées de même que les projets professionnels personnalisés. De plus, peu d'étudiants suivaient les unités d'enseignement libres « penser et construire son parcours professionnel » ou « se préparer à faire un stage ». Un des facteurs explicatifs est tout simplement structurel, celui du manque d'harmonisation des plages horaires de ces enseignements entre composantes. Il conviendra pour l'UG de s'assurer que la politique en matière d'insertion professionnelle soit applicable à l'ensemble des composantes (le collège pouvant jouer un rôle d'harmonisation dans ce domaine). Cette politique implique d'intégrer dès la licence des éléments permettant de faire le lien entre le projet de formation et l'insertion sur le territoire (emplois publics ou privés), et de penser la professionnalisation sur l'ensemble de l'offre de formation, jusqu'au doctorat. L'objectif étant de permettre aux étudiants de se projeter sur un projet professionnel en lien avec les parcours de formation.

Les UE de pré-professionnalisation peuvent jouer un rôle majeur dans ce domaine. Il s'agira d'y présenter les métiers en lien avec les disciplines, les compétences et niveaux d'études nécessaires, voire les compléments disciplinaires indispensables. En proposant ces UE dès le premier semestre, les étudiants pourront clarifier leur projet, et éventuellement envisager des réorientations. Ces UE (ou le tutorat étudiant) peuvent aussi être un moyen de mettre en évidence des modèles de réussite locaux. Il est envisagé que ces enseignements libres deviennent des enseignements obligatoires dans toutes les filières.

De même, un effort doit être fourni en ce qui concerne l'offre de stage. Elle était peu lisible et peu visible sur le site de l'UAG. Un portail stage spécifique sera mis en place sur le site internet de l'UG.

Enfin, comme cela a été engagé depuis la création de l'UG, des initiatives doivent être mises en œuvre pour développer l'aide à la création d'entreprise, et ce jusqu'au niveau doctorat. A titre d'exemple, l'université

de Guyane (dans la continuité de la labellisation PEPITE² Antilles-Guyane de mars 2014 pour l'UAG) a pour objectifs la diffusion de la culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation, la sensibilisation des étudiants aux niveaux LMD à l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation. Il s'agit là de professionnaliser l'acte d'entreprendre chez les étudiants et jeunes diplômés par la mise en place d'un dispositif d'établissement étudiant-entrepreneur (D3E) et des formations dédiées au cœur des différents diplômes, et ce en mettant en réseau des porteurs de projets avec les structures d'accompagnement et de financement. L'université de Guyane s'est donc fixé, dès la rentrée 2015, les objectifs d'informer 400 lycéens/étudiants, de sensibiliser 100 étudiants de niveau licence, d'accompagner 10 étudiants-entrepreneurs et d'enregistrer cinq créations d'activité. Le pilotage de ce projet est réalisé en partenariat avec Guyane Développement Innovation.

Une politique de formation tout au long de la vie nécessitant plus de partenariats avec le monde socioéconomique et répondant mieux aux spécificités de la population

La formation continue avait un siège implanté en Guadeloupe, mais fonctionnant sur les trois pôles avec des budgets variables, du fait notamment du rôle des aides financières des régions. La région Guyane est celle qui participait le plus avec des recettes s'élevant à 2,4M€ en 2008 et un chiffre d'affaire de 1,1M€. Pour l'UG la formation continue constitue un enjeu majeur compte tenu de la particularité de la population. En effet, 55% des jeunes de 18 à 24 ans sont sans diplôme ou avec uniquement le brevet, or le niveau de diplôme constitue un facteur déterminant dans la recherche d'un emploi (62% de chômeurs chez les jeunes sortis sans diplôme ou avec seulement le brevet des collèges, 55% pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP). La formation continue doit donc être soutenue à différents niveaux (pilotage, niveau d'activité et bilan). Une première étape a été atteinte avec la révision de ses statuts (cf. ci-dessus).

Une politique linguistique

2 Pôle étudiant pour l'innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat.

propre à la région à développer

La question de l'apprentissage des langues étrangères et régionales (au sens large) constitue un enjeu majeur à plusieurs titres : pour l'attractivité de l'Université de Guyane, mais aussi si l'on vise à moyen terme le développement d'une université régionale qui implique des partenariats étroits avec les pays limitrophes. Elle constitue à la fois un défi pour les personnels et les étudiants car des réels efforts doivent être mis en œuvre afin d'améliorer les compétences linguistiques des enseignants et des étudiants, mais en même temps elle constitue un atout dans la mesure où de nombreux étudiants sont eux-mêmes locuteurs natifs de ces langues (ressource jusqu'à présent insuffisamment exploitée). Sur ce dernier point, une valorisation de ces compétences est envisagée sous la forme d'un service civique permettant de valider des ECTS où les étudiants locuteurs pourraient exploiter leurs ressources linguistiques en animant des groupes de discussion permettant tant aux usagers qu'aux personnels de développer leurs compétences de communication (groupes de travail LVE sous la forme d'UE libres). L'université de Guyane s'engagera donc pleinement dans ce défi sous la forme de la création d'un centre de ressources en langues (pour lequel des financements sont déjà prévus), mais aussi en mutualisant les moyens existants à l'échelle de l'établissement dans le domaine des LVE et des LVR (appui sur les compétences existantes en ALL notamment). Une enquête menée depuis la création de l'université de Guyane a mis en évidence les réels besoins dans ce domaine, et il convient de se fixer des objectifs clairs tels que la maîtrise professionnelle de l'anglais pour les doctorants (au travers d'une formation linguistique accentuée dans le programme de formation de l'école doctorale, qui pourrait passer par une incitation à passer l'IELTS), une maîtrise professionnelle de l'anglais à la fin des études de premier cycle (passant par des enseignements de LVE à objectifs spécifiques et par la mise en œuvre de séances co-animées avec des intervenants locuteurs d'autres langues que le français) à moyen terme en incorporant progressivement les formations linguistiques dans tous les programmes, des incitations auprès des enseignants-chercheurs pour le perfectionnement de leurs compétences linguistiques (sous la forme de dispositifs incitatifs appropriés tels que des décharges de cours) qui pourraient leur permettre à plus long terme de développer des versions en anglais de leurs cours (introduction progressive de cours en anglais dans tous les programmes). Il conviendra en outre de travailler aussi à l'incitation de l'acquisition des autres



langues de la « région » telles que le portugais et l'espagnol, mais aussi à des langues véhiculaires dont l'acquisition est nécessaire dans de nombreux secteurs professionnels (sranan tongo, créole guyanais pour les non-locuteurs) ou encore des langues minoritaires qui sont certes parfois parlées par un faible nombre de locuteurs, mais pour lesquelles une connaissance minimale peut être un atout dans le secteur social (langues amérindiennes, businenge, hmong entre autres).

Un environnement numérique de travail répondant aux spécificités territoriales et facilitant la formation tout au long de la vie

L'ENT était en plein développement à l'UAG. Il visait à mettre en place des ressources pédagogiques à destination des étudiants via la plate-forme moodle. Les techniques d'enseignement à distance (visioconférence et plateforme moodle) constituaient un enjeu vital pour l'UAG compte tenu de l'éclatement géographique des sites (la PACES était largement fondée là-dessus), mais elles constituent aussi aujourd'hui un enjeu vital pour l'UG du fait des particularités géographiques du département, et de la nécessité de développer des formations initiales à Saint-Laurent du Maroni et une formation tout au long de la vie accessible sur l'ensemble du territoire dans un contexte de mobilité très spécifique, mais aussi dans un contexte d'accès aux ressources numériques encore en plein développement.

Les moyens matériels mis à disposition des étudiants étaient évalués comme satisfaisants pour l'UAG en général, néanmoins ils restent de qualité très variables selon les composantes et les sites ou antennes (quatre ordinateurs à Saint-Laurent pour 80 étudiants par exemple, un entretien variable selon les composantes de formation et de recherche, des espaces plus ou moins

saturés). De plus, des efforts de formation en direction des enseignants doivent encore être effectués afin de pouvoir développer cet aspect de la formation. C'est dans cette optique que l'UG a mis en œuvre dès cette année en partenariat avec le CNES et la Région Guyane une formation à destination des enseignants visant à développer des formations de type hybride pour les étudiants. Ces formations s'inscrivent dans le cadre de la pédagogie inversée. Les questionnements dans ce domaine portent sur la pertinence du développement de certaines filières entièrement en pédagogie inversée afin de répondre aux contraintes géographiques. L'ESPE avec le site de Saint-Laurent du Maroni et la formation continue avec les sites de Saint-Georges de l'Oyapock et de Saint-Laurent du Maroni pourraient constituer les fers de lance du développement de ces pédagogies innovantes.



La vie étudiante : un défi à relever

En 2014-2015, l'Université de la Guyane (UG) compte 2 500 étudiants régulièrement inscrits hors formation continue, répartis sur les sites de Cayenne (Campus de St Denis et Campus de Troubiran), de Kourou (IUT, Campus de Bois Chaudat) et Saint-Laurent-du-Maroni. Des évolutions importantes sont attendues pour les années à venir en raison de la forte progression démographique, de l'amélioration du taux d'accès à l'enseignement supérieur, aujourd'hui de 5 %, et des projets développés par l'UG.

Le taux de boursiers est proche de 50 % avec une forte proportion de boursiers parmi les échelons les plus élevés. Sur les quatre dernières années, l'évolution est régulière.

Les étudiants disposent d'un bâtiment de la vie étudiante en service depuis mars 2014, qui s'inscrit dans le cadre des travaux d'aménagement de l'ensemble du nouveau campus universitaire de Troubiran à Cayenne. Il regroupe le CLOUS et un espace de restauration, le service de médecine préventive, le SUAPS, la DOSIP (SUIO, relais handicap, BAIP) et des bureaux pour l'accueil d'associations étudiantes.

Sous la gouvernance de l'Université des Antilles et de la Guyane (UAG), le Pôle Universitaire de la Guyane (PUG) ne disposait pas de tableau de bord de suivi de la vie étudiante. Ainsi, l'autoévaluation dans ce domaine ne peut reposer sur des critères génériques d'analyse d'une stratégie organisée selon les axes habituels : objectifs, mises-en œuvre, résultats, suivi et adaptation. De même, l'absence d'indicateurs prédéfinis n'autorise pas une approche normée précise, qualitative ou quantitative, des résultats et des performances.

Toutefois, quelques éléments d'une autoévaluation s'appuyant sur le vécu de personnels fortement impliqués, par choix personnel ou par leurs fonctions institutionnelles, dans les différents champs proposés ci-dessous peuvent être avancés.

Inscrire le campus universitaire dans la ville

DOSIP-Relais Handicap

Dans le cadre de l'accueil des étudiants présentant un handicap (EPH), aucun dispositif matériel (ex. : ascenseurs) ou fonctionnel (ex. : aménagement du temps) n'existe sur les sites de St Denis à Cayenne, de Kourou et de Saint-Laurent-du-Maroni. Aucun d'eux n'a eu à accueillir d'EPH.

De construction plus récente, tous les bâtiments

du site de Troubiran à Cayenne possèdent des aménagements matériels permettant l'accueil d'EPH : ascenseurs, accessibilité aux salles de cours banalisées et spécialisées et emplacement dédié dans les amphithéâtres. Au niveau des dispositifs fonctionnels, un ordinateur portable a été prêté à un EPH. De plus, la rédaction assistée lors des contrôles des connaissances et des aménagements horaires (tiers-temps) ont été mis en œuvre.

SUAPS

Comme pour la grande majorité des services communs, la mise en place d'une direction du SUAPS de la Guyane est récente : ce service dépendait d'une direction distante, de fortes tensions existant entre elle et les différents responsables locaux. De manière générale, le fonctionnement en silo des composantes de l'UAG n'a pas permis la mise en place d'activités sportives transversales. De plus, les moyens alloués au SUAPS du PUG n'étaient pas suffisants pour le développement d'activités inter-composantes, aucune compétition sportive inter-campus n'ayant été mise en œuvre en Guyane. Enfin, les conditions matérielles pour réaliser certaines activités sportives telles que le handball, le basket-ball ne sont pas conformes en matière d'hygiène et sécurité au niveau du complexe sportif de Cayenne, site de Troubiran. Par contre, la pratique du badminton, du volley-ball peut y être organisée. Certes dans des conditions limites d'hygiène (vestiaires inexistantes, douches et WC insuffisants). Les étudiants peuvent depuis 2014-2015 se changer et se doucher dans de bonnes conditions au bâtiment de la vie étudiante, néanmoins distant du complexe.

Le CSU permet la pratique du tennis sur deux courts extérieurs et le dojo celle des arts martiaux, de fitness. Là encore, on constate une absence de vestiaires, de douche, de WC.

Sur un plan opérationnel, le bâtiment de la vie étudiante dispose d'une salle de musculation ouverte 15 heures hebdomadaires depuis le 17 octobre 2014 pour la pratique en autonomie, environ 40 étudiants et personnels y sont inscrits (1 emploi étudiant tuteur au second semestre 2014-2015). 75 étudiants participent aux cours encadrés par l'enseignant titulaire de musculation-préparation physique (4 hebdomadaires).

Les missions du SUAPS se déclinent en trois points :

L'activité physique de loisir des étudiants et usagers, une formation personnelle, une formation qualifiante, l'UEL sport, ouverte aux départements - seuls Méde-



cine et l'IUT de Kourou n'en profitent pas à ce jour – et enfin la vie associative étudiante par l'Association sportive affiliée à la FFSU.

En 2014-2015, 135 étudiantes et étudiants ont été évalués dans le cadre de l'UEL sport (2 ECTS) - en S4 de L2 et S5 de L3 – sur 380 pratiquants au sein du SUAPS. Le taux général de fréquentation du SUAPS est faible, mais peu éloigné de la moyenne nationale variant selon les années de 17 à 20 % (présentisme au SUAPS pour l'année 2014-2015 : 16 %). Des étudiants inscrits en ligne n'ont en fait pas pratiqué.

Le djokan, art martial guyanais, est enseigné en 2013, à raison de 2h par semaine pour 20 inscrits, 5 d'entre eux assistent régulièrement au cours.

La pratique de la natation est à prendre en compte différemment car, hormis la pratique de loisir et la pratique notée, l'apprentissage de la nage et la préparation de l'épreuve de natation du concours de professeurs des écoles prennent une place prépondérante : 70 étudiants participent environ sur 80 inscrits. (1 emploi étudiant tuteur au second semestre 2014-2015 seconde l'enseignant).

En 2012 et 2013, un raid de l'étudiant a été mis en œuvre pour une quarantaine de participants à chaque fois. Cette organisation se fait traditionnellement à la demande du SUAPS régional Antilles-Guyane et s'avère être la seule organisation régionale que le pôle guyanais assurait. Cette opération bénéficie du concours de l'armée pour le stage en forêt qu'elle comporte et des enseignes de la grande distribution pour la nourriture.

Environ 12 activités sont proposées annuellement dont 6 sont évaluées comme UEL.

La journée Sport Campus, journée porte ouverte de rencontres amicales, a lieu nationalement le premier jeudi d'octobre. Le 9 octobre 2014, 35 étudiantes et 35 étudiants se rencontrent en badminton et volleyball. 21 étudiants constituent l'équipe d'organisation car dans le cadre de l'UEL de L3. L'évaluation est constituée de la pratique, d'un mémoire et de la participation aux organisations des événements : journée sport campus et rencontre inter-filières, inter-campus organisées depuis 2012.

La rencontre inter-filières 2014 a vu, sans compter les étudiants évalués en organisation, la participation de 50 étudiants des différentes filières et campus (Cayenne-Kourou) en badminton, volleyball et basketball. Une rencontre de basket Campus Cayenne et IUT Kourou a eu lieu au gymnase du Lycée Melkior Garré.

Les étudiants de Kourou se sont donc déplacés à l'occasion des ces deux journées.

La situation de la pratique sportive à l'IUT de Kourou (de même pour la filière cayennaise de technique de commercialisation) est particulière. En effet, à ce jour l'IUT ne souhaitait pas instaurer les pratiques évaluées dans le cursus des étudiants. Seule la pratique de loisir et formation personnelle a cours. Bien que, à la demande des étudiants, depuis plusieurs années, le jeudi après-midi soit libéré pour la pratique du sport, très peu d'étudiants reviennent après la pause repas pour pratiquer un sport.

Un créneau de deux heures dans la salle du complexe sportif municipal est à la disposition du SUAPS. Par convention avec le lycée G. Monnerville, le SUAPS peut pratiquer badminton et volleyball dans le gymnase du lycée. Le premier semestre, l'enseignant titulaire assurait l'encadrement des activités, au second semestre un professeur d'EPS vacataire a pris le relais pour une huitaine d'étudiants.

Un enseignant de l'IUT organisateur de la participation des étudiants et personnels de l'IUT au Marathon de l'espace, en tant que collaborateur occasionnel bénévole anime en 2015 une séance de préparation physique sur le parcours de santé en fin de journée (moins de 10 étudiants). Un second professeur d'EPS vacataire va être recruté pour cette activité et la pratique de la pirogue, afin de préparer des étudiants au Raid régional 2016.

Le développement de la pratique physique doit être dynamisé. Deux créneaux de vacation et un emploi étudiant référent-relais entre le SUAPS, les étudiants et les enseignants vacataires devraient y remédier.

En effet la nouvelle situation budgétaire du SUAPS permet le recrutement annuel de 6 vacataires et 3 emplois étudiants au total.

Au premier semestre 2015 : deux professeurs vacataires et deux emplois étudiants sur le campus de Troubiran et un professeur vacataire à Kourou.

En 2014-2015 : deux collaborateurs occasionnels bénévoles : l'un à Troubiran pour la pratique du Taebo-fitness et l'autre déjà cité pour la préparation du marathon à Kourou.

En 2015, une soirée dédiée au badminton est expérimentée sur le campus de Cayenne. Le SUAPS a invité les étudiants à y participer et à rencontrer les jeunes pratiquants de la section badminton du club ASPTT, également conviés. Cette soirée ne fut pas une réussite, les jeunes de l'ASPTT, habituellement en séance d'entraînement à cette heure-là sont venus accompagnés par leurs parents. Par contre très peu d'étudiants ont répondu à l'invitation, les étudiants et étudiantes ne souhaitant pas être dans les rues



de Cayenne à la nuit tombée (selon des étudiantes interrogées). L'enseignant titulaire, organisateur de la soirée, a pu opérer une prise de contact positive avec l'encadrement des jeunes pratiquants du club, mais ne pense pas renouveler la rencontre sous cette forme.

Une vingtaine d'étudiants ont participé à des sorties en kayak en 2013 et 2014, une fois par trimestre, grâce à l'emploi d'un étudiant et de membres du club sportif, sorties qui par le coût des emplois et de la location du matériel s'avèrent fort coûteuses ramenées au coût par étudiant.

Un effort particulier doit être fait pour encourager la pratique des personnels. Les créneaux d'utilisation libre de la salle de musculation ont été très peu fréquentés (3 personnes en 2014-2015). La création en 2015-2016 d'une séance hebdomadaire encadrée proposant une pratique individualisée devrait permettre une augmentation de la fréquentation.

Les activités physiques et sportives universitaires sont en cours de développement, voire en cours de mise en place lorsqu'on constate le faible nombre résultant des initiatives sous la gouvernance de l'UAG. Les partenariats d'ores et déjà initiés avec des associations et les mécénats sollicités seront des supports des actions envisagées. La création de l'association sportive de l'université de Guyane en 2015-2016 et ainsi l'organisation de rencontres sportives et culturelles régionales avec, non seulement les Antilles, mais aussi les universités partenaires va ouvrir le champ des possibilités offertes aux étudiants.

Vie culturelle et les manifestations d'excellence

Sous la gouvernance de l'UAG, la mise en place de projets culturels a résulté d'initiatives personnelles de collègues motivés par la volonté de proposer des activités d'animation de leur composante ou du PUG, mais sans structuration globale ou véritable reconnaissance institutionnelle. Aucune politique culturelle sous l'égide de l'ancienne gouvernance n'a été développée sur le PUG.

C'est pourtant dans ce contexte qu'entre 1998 et 2005, s'est développée une vraie vie culturelle sur le campus universitaire de Guyane, soutenue par un responsable administratif travaillant en étroite collaboration avec le personnel de la formation continue, porteuse du DUT option animation socioculturelle (sous l'égide de l'IUT de Bordeaux) et mettant en œuvre les projets votés au sein d'une commission décidant de la politique culturelle du Pôle Guyane. Par ailleurs, des

conventions entre l'université, la direction des affaires culturelles, les municipalités, les collectivités et les associations locales ont été également un soutien fort. Des actions phares ont été développées en synergie avec le SUAPS et les associations d'étudiants : ateliers de pratique artistique, coopération culturelle avec les régions frontalières telles que le Brésil ou plus lointaines comme la Louisiane. Des échanges avaient lieu également avec les universités de l'hexagone, entre les campus de Schœlcher (Martinique) et de Fouillole (Guadeloupe) ; notamment dans le domaine de la danse.

Aujourd'hui, un grand vide culturel reste à combler rapidement. En effet, cette vie culturelle était portée par des acteurs désormais absents des campus pour diverses raisons (détachement, mutation...). Les conventions n'ont pas été renouvelées. Les équipements culturels demandés par les anciens acteurs de la culture font toujours défaut : plusieurs salles pour les différents ateliers de pratique artistique, auditorium, salle d'exposition. Il manque des infrastructures, qui devront à moyen ou long terme trouver leur place sur un campus où sont dispensés des enseignements relevant du parcours Culture et patrimoine (département lettres et sciences humaines), en place depuis déjà sept ans et amenés à évoluer en parcours « patrimoine, art, culture ».

Au niveau opérationnel, des conférences ont été organisées par la BU Guyane en partenariat avec l'Association des Amis de la Bibliothèque Universitaire, le Musée des Cultures Guyanaise, avec le soutien de la Direction des affaires culturelles. Quatre conférences, intitulées Regards sur l'histoire ont eu lieu :

- 2011 : Les cahiers de l'île du Diable d'Alfred Dreyfus
- 2011 : Saïgon-Cayenne: l'étrange destin des déportés indochinois
- 2011 : Le poids du baigne dans l'économie guyanaise par Serge mam-Lam-Fouck
- 2012: Les Libanais en Guyane: parcours migratoires, intégration et contribution au développement par Antoine Karam

Au cours de l'année 2014-2015, l'ouverture libre et gratuite de conférences a été inaugurée. Dans la limite des places disponibles chacun a pu y participer, pour le plaisir, l'engagement, l'envie d'apprendre. Depuis septembre 2014, ce dispositif nouveau connaît un grand succès auprès des étudiants, des personnels de l'UG et des citoyens plus généralement. Plus de 20 conférences ont accueilli entre 50 et 200 participants (capacité maximale de l'amphithéâtre dédié), de statuts différents, partageant le même savoir et le



même intérêt dans un lieu unique, avec des étudiants en formation initiale. L'Université de Guyane a pour ambition de devenir une université citoyenne et proposera au fil du temps des conférences ouvertes et gratuites, des débats, des ateliers en présentiel ou en ligne. Elle ouvrira plus grandes les portes de ses colloques, journées d'études, manifestations culturelles artistiques et scientifiques ou expositions.

Des actions culturelles à l'initiative du Service commun de documentation de l'UAG et la bibliothèque universitaire (BU) de la Guyane ont pris la forme de manifestations tournantes sur les trois départements, donnant lieu à des rencontres littéraires intitulées Haïti, Kenbe la ! (2011) et Beyrouth, je me souviens (2012). Le nouveau SCD poursuivra ces initiatives.

Avec le souci de développer une vie culturelle, de favoriser son rayonnement et de diffuser des informations et des savoirs, l'UG a également impulsé la mise en place d'une radio campus, Mayouri FM, opérationnelle à la rentrée 2015, dans le cadre d'une convention d'ores et déjà signée avec une association porteuse du projet et dans laquelle des étudiants de l'UG sont partie prenante. Ce media est animé par et pour des étudiants, mais aussi pour tout citoyen concerné de près ou de loin par le monde universitaire, par ses aspects formation, recherche, fonctionnement, perspectives, ... La radio est également membre de Radio Campus et donc en lien avec d'autres radios universitaires. Dès la rentrée de septembre 2015, des cours et des débats pourront être écoutés de son domicile, d'un lycée, etc. Des témoignages, des analyses d'enseignants et de chercheurs, portant sur leurs disciplines ou sur les défis des sociétés amazoniennes et du plateau des Guyanes, proposant des définitions croisées de concepts scientifiques, d'une manière accessible à tous, seront également diffusés. Des séquences permettront d'enrichissantes introductions aux cours dispensés à l'Université de Guyane. Des étudiants de l'Université tout comme des personnels de l'établissement assureront l'animation de la radio.

La nouvelle université de Guyane se voudrait attractive pour l'extérieur, pour la société civile, mais aussi en son sein avec la remise en place du DUT option animation socioculturelle, le renforcement du parcours Culture et patrimoine en Lettres et aussi la mise en place, pour l'ensemble des départements, d'un plus grand nombre d'enseignements libres ou optionnels mettant en valeur d'une part la diversité culturelle et artistique de la Guyane et d'autre part, la culture scientifique d'une manière générale. Seront par conséquent encouragés les projets et créations émanant des étudiants, des partenariats avec les institutions, les associations et

les entreprises. De telles initiatives sont destinées à développer une certaine conscientisation culturelle chez les étudiants (réduction sur les entrées de concerts, pièces de théâtre, expositions de peinture, projections de films...suivies d'une évaluation basée sur la validation d'un dossier présentant spectacles/expositions...).

Le futur se veut prometteur avec la nomination récente d'une vice-présidente en charge de la politique culturelle de l'université. Cependant, il faudrait que les moyens suivent pour un travail efficace. Nous pensons notamment à court terme à un(e) assistant(e) assurant non seulement la gestion et le suivi des différents projets, mais aussi la communication interne et externe pour l'université. En effet, la culture doit être développée avec un budget approprié, un échéancier présentant un accompagnement progressif des moyens humains et logistiques, au sein des différentes composantes et sur les différents sites de l'université : Cayenne, Kourou, Saint-Laurent, Saint-Georges, certes sur le plan local, mais également auprès des universités extérieures. La politique culturelle de l'Université de Guyane doit contribuer à son attractivité et à son rayonnement. Il est nécessaire de construire une politique culturelle d'établissement pour les étudiants de l'UG et pour tout membre de la société guyanaise.

A la demande, des partenariats se construisent avec des institutions et associations présentes dans les quartiers des villes et les zones rurales s'inspirant de démarches de démocratie participative. Ateliers, échanges de savoirs, débats avec des publics plus éloignés de l'université, autour de leurs préoccupations quotidiennes se mettent en place avec des collectivités et des associations sur des thèmes variés : jeunesse et citoyenneté, décrochage scolaire, relations famille et école, logement. Différents spécialistes seront sollicités pour proposer leurs grilles de lecture croisées : économistes, anthropologues, psychologues, ... Enseignants, chercheurs, doctorants seront les courroies de transmission entre l'université et la population du territoire, pour comprendre, décider, s'engager pour agir.

Université du temps libre (UTL)

L'objectif proposé par le concept d'Université du Temps Libre (incluant Université dite du Troisième Âge) s'attache à créer ou renforcer les liens entre l'université comme lieu permanent de savoir, apprentissage, loisir culturel, avec son environnement.

Un public jeune – collégiens et lycéens – et moins jeune, en dehors des habituelles manifestations annuelles d'information sur l'université, les études, et les débou-



chés, est pleinement concerné.

Trop de jeunes en effet quittent la Guyane après le baccalauréat parce que la carte de formation de l'Université n'est pas satisfaisante, mais aussi parce que le site n'est pas attractif, que l'information donnée ne répond pas à des interrogations parfois très particulières ou originales au regard de vocations embryonnaires. Afin d'aider à faire du campus universitaire un espace culturel et de vie, des actions sont menées, par exemple :

- Faire vivre le Campus à travers des manifestations classiques telles que des pièces de théâtre et autres animations en partenariat avec le Rectorat, mais aussi des événements moins perçus comme relevant d'un contexte universitaire ou culturel au sens habituel.
- Organiser des animations, des compétitions avec les lycéens, en partenariat avec les associations d'étudiants et le SUAPS

La FC, si elle prétend être actrice du développement économique et social du territoire, s'implique dans le développement des liens interculturels et intergénérationnels au cœur de la « région campus ». En ce sens, l'université s'est fixée pour objectif de :

- Mettre en place « Les jeudis de l'Université » (le jeudi AM est la demi-journée sans cours consacrée aux activités variées) : conférences / présentations / sur des thèmes n'entrant pas dans les programmes des formations standard, ou au contraire les mettant en regard, rapprochement et dialogue ;
- Ouvrir l'université, non seulement à des artistes reconnus dans le domaine culturel, mais aussi à des personnes et représentants souvent méconnus ou stigmatisés de cultures traditionnelles, urbaines et péri-urbaines, marginales.

Mais surtout, toute personne, de tout âge, doit pouvoir s'approprier l'Université et son potentiel. L'appellation Université du Troisième Âge n'est pas forcément pertinente et nous préférons rester dans la désignation générique de Temps Libre. Mais il est clair de notre point de vue que les quelques ébauches présentes englobent toute forme de public, sans distinction.

La mise en place de l'UTL est récente : deux formations de 20h chacune existent depuis la rentrée universitaire 2014, en Français langue étrangère (FLE) et en langue des signes française (LSF). Le taux de présence est de 50% pour le FLE et la LSF. La moyenne d'âge des participants de 34.4 ans pour le FLE et de 49.6 ans pour la LSF. La jeunesse relative des participants aux cours de FLE s'explique par le fait que ce sont des enseignants souhaitant améliorer leur pratique de classe face à des

élèves dont la langue française n'est pas leur langue première. La LSF attire davantage de professionnels déjà bien installés dans leur activité et qui n'envisagent pas la LSF comme nouvel outil d'une pratique, mais plutôt comme une ouverture intellectuelle sur un monde qu'ils disent mal connaître.

L'offre est aujourd'hui très riche. Il est ainsi proposé, dès la rentrée 2015, des cours de langues (anglais, espagnol, portugais, chinois, mais aussi créole guyanais, srana tongo, langue des signes française, français langue étrangère), des cours d'écriture d'ouvrage, des cours d'informatique, des activités artistiques (dessin, art tembé, percussions, chant choral...) ou encore des activités ancrées sur le développement personnel (self défense, sophrologie ou Tai-Chi Chuan, art floral, bricolage, couture, cuisine).

L'étudiant au cœur du projet de développement

Du lycée à l'université

Plusieurs actions à destination des lycéens pilotées par la DOSIP sont mises en place depuis plusieurs années, avec l'objectif principal unique de présenter les formations proposées à l'UG. Ces actions prennent la formation notamment de Forum post bac organisés en étroite collaboration sur le site de Troubiran à Cayenne avec le Rectorat de la Guyane. L'UG participe à un dispositif équivalent mis en place à Mana. Périodiquement des lycéens de l'ouest guyanais sont invités à visiter les campus. Malgré ces dispositifs, les interventions auprès des lycéens, futurs étudiants, sont à développer. La Guyane souffre encore d'une forte proportion de nouveaux bacheliers quittant le département, se disant notamment insuffisamment informés sur les formations universitaires proposées en Guyane.

De manière complémentaire, les conférences présentées précédemment sont ouvertes aux lycéens qui bénéficient d'une large information à ce sujet grâce à un fort partenariat avec le Rectorat de la Guyane.

Des campagnes d'information spécifiquement destinées aux lycéens (formations universitaires, inscriptions, ...) sont diffusées par le biais de plusieurs médias : TV, radio, presse, internet et notamment les réseaux à forte consultation par les jeunes publics.

Seule une rencontre avec des lycéens au sein même de leur établissement a eu lieu. La période choisie s'est révélée inappropriée, les autres lycées ayant fait remarquer que la proposition est arrivée trop

tardivement et au moment des simulations du bac. L'évolution de l'UG n'a pas permis une organisation différente : il s'agit de renouveler l'expérience en fin d'année civile, juste avant le forum post bac pour les classes de seconde et première.

Malgré ces dispositifs, les interventions auprès des lycéens, futurs étudiants, sont à développer, avec entre autre une contribution du BAIP, aujourd'hui inexistante, traitant des questions d'insertion professionnelle des diplômés. La Guyane souffre encore d'une forte proportion de nouveaux bacheliers quittant le département, se disant notamment insuffisamment informés sur les formations universitaires proposées en Guyane.

Dans le cadre du dispositif PEPITE (Pôles Etudiants Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat), il est envisagé d'associer des étudiants inscrits en BTS aux actions du BAIP par le biais de conférences sur l'entrepreneuriat ouvertes aux lycéens.

Accueillir des étudiants non bacheliers

Au travers de ses formations DAEU A et B, Pré-DAEU la formation continue joue son rôle d'accueil des étudiants non bacheliers, qui constituent en Guyane un enjeu majeur du fait du nombre important de non diplômés. L'ouverture de ces formations sur Saint-Laurent et Saint-Georges de l'Oyapock constitue une grande avancée compte tenu des besoins de ces zones géographiques et des difficultés de déplacement des publics concernés (pour rappel le taux de chômage culmine à 62% chez les jeunes sortis sans diplôme). Les étudiants inscrits en DAEU constituent 40% des effectifs de l'IUFC (soit environ 170 étudiants).

Placer l'étudiant au cœur du dispositif universitaire

Selon le principe d'une réelle représentation des étudiants dans les grandes orientations stratégiques de l'UG, en dehors de sa présence aux différents conseils en tant qu'élu, le VP étudiant est convié à toutes les réunions de direction, étant par ailleurs clairement identifié dans l'organigramme de l'UG. Dans le même esprit, il est étroitement associé à la mise en œuvre du dispositif Service civique opérationnel à la rentrée 2015.

Il n'existe pas de Bureau de la Vie Etudiante à l'UG. Ceci constitue un projet dont la mise en œuvre devra s'appuyer sur des associations étudiantes

dont la structuration est balbutiante, en dehors de l'association TC des étudiants inscrits en DUT Technique de commercialisation du campus de Troubiran à Cayenne. Il s'agit de la seule vie associative estudiantine réellement fonctionnelle, et les initiatives de l'association TC sont valorisées dans la formation des étudiants concernés. Ce principe engagement citoyen sera ainsi effectivement reconnu dans le parcours de formation des étudiants dans le prochain contrat quinquennal, pour qu'il soit porteur de sens et que l'étudiant s'engage dans une véritable activité citoyenne au sein de son université, engagement dont ses pairs peuvent tirer partie. L'attractivité de l'UG passe aussi par ce biais.

Le FSDIE n'a pas été fonctionnel en Guyane sous la gouvernance de l'UAG et ne le sera qu'à compter de l'année universitaire 2015-2016. Son fonctionnement nécessitera de mettre en place les instances ad'hoc.

Améliorer la qualité de la vie étudiante

Le CROUS dispose de structures d'hébergement et de restauration à Cayenne et à Kourou.

La résidence universitaire à Kourou compte 95 lits dans un bâtiment constitué de 23 appartements partagés en colocation pour un loyer de 308 €. Le taux d'occupation est en diminution notamment en raison du faible taux d'occupation de la cité universitaire de Kourou (63.1 % au 13 octobre 2014), mais un projet de développement devrait être présenté à l'UG. Le restaurant universitaire du site de Kourou propose 60 places, 4 920 équivalents repas y ayant été servis en 2014 (une trentaine de repas par jour).

A Cayenne sur le site de Baduel, la résidence universitaire propose 146 lits pour des loyers allant de 275 à 295 €. Le bâtiment comportait une petite salle servant une quarantaine de repas par jour. Cette résidence, qui présentait des signes de vétusté, vient de faire l'objet de travaux de réhabilitation.

Sur le site de Troubiran à Cayenne, une résidence de 170 lits ouvrira au cours de l'année 2015-2016. Deux studios sont réservés par l'UG pour des missionnaires. Objet d'une forte revendication lors des mouvements de grève d'octobre-novembre 2013, l'ouverture de la cafétéria universitaire de 96 places du site de Troubiran à Cayenne a eu lieu le 10 mars 2014. Près de 28 200 équivalents repas y ont été servis en 2014.

Par ailleurs, le CROUS apporte son soutien aux initiatives étudiantes de l'UAG par attribution de 17 850 € à des associations étudiantes. Dans le même ordre

d'idées, le CROUS est un partenaire privilégié du pôle universitaire de la Guadeloupe pour le développement d'activités culturelles (9 000 €)³. Le PUG n'a jamais été concerné par manque de diffusion de l'information.

Le CROUS de Guyane a collaboré avec l'UG dans le cadre des forums post-bac, de journées portes ouvertes à Kourou et journées d'accueil des nouveaux étudiants.

Aider à l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants

L'UG s'inscrit pleinement dans le dispositif PEPITE. Ainsi des étudiants de l'UG, mais aussi des lycéens et des étudiants en formation post-bac autres qu'à l'UG (ex. : Ecole de Gestion et de Commerce de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Guyane) ont été conviés à assister à des conférences sur l'entrepreneuriat. Dans le même esprit, des rencontres avec des professionnels et des chefs d'entreprise sont programmées tous les deux mois environ.

Par ailleurs, des ateliers d'écriture de CV et de lettre de motivation ont lieu deux fois par an associés à des ateliers de coaching de vie en individuel et en collectif.

Sous la gouvernance de l'UAG, le responsable de l'Observatoire de la Vie Etudiante et de l'Insertion Professionnelle (OVE-IP) se trouvait en Guadeloupe. Aucune information à ce sujet ne parvenant en Guyane, il n'est pas possible d'en présenter une analyse : cet observatoire n'existe pas en Guyane. La nomination d'un directeur de la DOSIP incluant l'OVE-IP et le recrutement de personnels affectés à la DOSIP à compter de la prochaine rentrée permettra de mettre en place cet outil d'analyse fondamental de l'activité et de la performance de l'UG.

L'insertion professionnelle des étudiants passe notamment par leur mise en stage et une évaluation de leurs activités dans la structure d'accueil. Il n'existait pas jusqu'à présent de rencontre formalisée par les structures d'accueil des étudiants en stage. De telles rencontres ont vu le jour en septembre et octobre 2015.

Historiquement et compte tenu de son champ d'application, l'ESPé, faisant suite à l'IUFM de la Guyane, dispose d'une organisation des stages qui lui est propre, en partenariat très étroit avec le Rectorat de la Guyane, ceci en accord avec la dimension professionnalisante des formations qui y sont dispensées.

Des sessions d'informations pour les personnels administratifs, enseignants, enseignants-chercheurs et

³ Source Rapport d'activité et de performance 2014 du CROUS des Antilles et de la Guyane. Mars 2015.

les étudiants concernant les stages sont mises en place. A cette occasion, une large diffusion des périodes de stage est assurée avec comme objectif une meilleure prise en charge et la production de la convention de stage de manière anticipée. Ces rencontres ont lieu en début d'année pour les personnels de l'UG et une fois par semestre pour les étudiants concernés par les stages.

Mobilité internationale des étudiants et accueil des étudiants étrangers

Il y a eu peu d'accessibilité au dispositif ERASMUS au niveau du PUG sous la gouvernance de l'UAG. Nous ne disposons pas de données indiquant que dans la Licence LLCE Anglais et LLCE Portugais (fermées en 2010) des étudiants soient partis en ERASMUS. L'ouverture de la licence LEA anglais-portugais en 2010 a été fortement impactée par le faible nombre de bourses ERASMUS accordées aux étudiants de Guyane comparativement au nombre conséquent d'étudiants des Antilles qui bénéficiaient de ces aides. 15 mobilités ERASMUS et trois mobilités CIEP ont été accordés à des étudiants du pôle guyanais entre 2009 et 2015.

Ainsi, c'est principalement l'accompagnement financier des collectivités (départementale et régionale) qui a permis la mobilité internationale des étudiants pour la réalisation de leurs semestres ou stages obligatoires. Les étudiants ayant bénéficié de l'une ou l'autre de ces aides sont majoritairement issus du DUT techniques de commercialisation et de la licence LEA : 65 stages à l'étranger pour la licence LEA, 19 stages à l'étranger et sept semestres pour le DUT TC entre 2009 et 2015. Le nombre de stages à l'étranger des étudiants de la licence LEA s'explique par le fait qu'un stage obligatoire d'une durée de 6 à 8 semaines est prévu dans la maquette. Depuis 2011, des organismes d'accueil (universités, musées, ambassades, entreprises privées, etc...) ont été partenaires pour ces stages en diverses villes du Brésil (Belem, Macapa, Salvador de Bahia, Sao Paulo, Rio de Janeiro), au Guyana, à la Barbade, à Trinidad, et aux Etats-Unis et cette ouverture à l'international a été possible grâce à la ténacité de l'équipe pédagogique en LVE et le soutien de certaines collectivités, comme indiqué plus haut.

Trois étudiants ont également été assistants dans des collèges ou lycées à l'étranger dans le cadre du CIEP (Centre International d'Etudes Pédagogiques), un en Irlande en 2013-2014 et deux au Royaume-Uni en 2014-2015.

Par ailleurs, depuis 2010, les étudiants de L3 LEA effectuent un stage à l'international obligatoire d'une durée de 8 semaines. Des organismes d'accueil (universités, musées, ambassades, entreprises privées, etc...) ont été partenaires pour ces stages en diverses villes du Brésil (Bélem, Macapa, Salvador de Bahia, Sao Paulo, Rio de Janeiro), au Guyana, à la Barbade, à Trinidad, et aux Etats-Unis.

Si le programme opérationnel de coopération territoriale Interrégional Amazonie 2014-2020 a permis une mobilité des étudiants, on peut regretter que le prochain PO ne comporte pas de soutien spécifique à cette mobilité étudiante puisqu'il n'y contribuera qu'indirectement, par le biais de projets plus vastes (ex. : collaboration scientifique).

Concernant la question de la mobilité internationale des étudiants sous la bannière de l'UAG, plusieurs handicaps sont donc à pointer du doigt et expliquent la situation actuelle :

- **Au niveau de la gouvernance** : Le Bureau des relations internationales de l'UAG n'était représenté en Guyane que par un adjoint ne disposant ni de moyens humains et financiers suffisants pour parfaire la communication sur les programmes de mobilité, les appels à projets internationaux et répondre aux questions diverses des étudiants.
- **Au niveau de la stratégie politique internationale** définie par la Présidence de l'UAG : peu d'attention a été accordée à la signature de conventions partenariales avec les pays de la zone amazonienne (à l'exception du Guyana, du Pérou et du Brésil (sauf Etat voisin de l'Amapa)), et ceux frontaliers avec la Guyane. Pis encore, des projets internationaux (ex projet ATIPA) d'une grande envergure financière n'ont jamais abouti et ont discrédité l'établissement et développé une frilosité dans l'investissement diplomatique et financier de partenaires du Plateau des Guyanes. Pour autant, après une période de carence, cette année, des signatures de conventions cadre avec les universités ANTON DE KOM (Suriname) et fédérale de l'Etat d'Amapa (Brésil) ont été signées en février et avril 2015. D'autres avec le Guyana et la Colombie sont en cours.
- **Au niveau de l'accompagnement technique** :
Endépit d'un cosmopolitisme de la population guyanaise pouvant servir de ressource, l'apprentissage et la pratique des langues étrangères dans l'établissement

n'ont jamais constitué une priorité de formation pour les agents. Du coup, il s'en ressort une frilosité si ce n'est une incapacité (bien involontaire) des personnels à développer des partenariats internationaux dans des cadres pédagogiques, de Recherche et de formation professionnelle (aucun diplôme en cohabilitation, pas de cotutelles de thèses, pas de diplômes multilingues à part la licence Langues étrangères appliquées en Guyane jusqu'à ce jour). Il en ressort également ipso facto aussi cette absence d'interface, sous l'UAG, pour l'accueil d'étudiants étrangers désireux de venir s'inscrire en Guyane. Aucun étudiant étranger n'est d'ailleurs venu s'inscrire en Guyane sous la forme d'une mobilité internationale. On peut également ajouter, concernant leur accueil, les problèmes criants de disponibilité en termes d'hébergement dans les cités universitaires (pas de logements dédiés aux étudiants étrangers par le CROUS) et cherté de la vie en Guyane.

- **Au niveau diplomatique** : même si ces facteurs ne relèvent pas des moyens universitaires propres alloués, les questions de l'enclavement géographique (faiblesse des infrastructures routières transnationales et manque de maillage dans les liaisons aériennes conduisant à la cherté des moyens de transport) et des visas (difficilement accessibles aux étudiants et enseignants issus des universités étrangères) sont des facteurs contraignant fortement la coopération internationale au sein de l'établissement. Certes, des efforts sont en cours pour l'attribution d'un visa spécial pour les chercheurs et étudiants brésiliens, ce qui devrait les inciter à entrer sur le territoire guyanais. Mais il reste encore beaucoup de démarches administratives à faire pour dupliquer cette démarche aux ressortissants des autres pays limitrophes par une concertation du MNESR et du Ministère des Affaires étrangères.



La recherche



La Guyane dispose d'un environnement exceptionnel au sein de l'Amérique du sud et de richesses naturelles importantes sur le territoire. Il s'agit d'un territoire remarquable de la biodiversité de l'Union européenne. Elle dispose en outre de gisements d'énergie renouvelable tout à fait importants. Cette richesse présente un fort potentiel de valorisation économique, dont l'exploitation a déjà démarré, et qui sera/pourrait être une source à terme de diversification de l'activité économique (tant dans les secteurs traditionnels de l'agriculture et de la pêche, que dans les secteurs plus émergents comme l'exploitation de la biodiversité, les énergies renouvelables...), à condition d'en assurer une gestion équilibrée pour ne pas la menacer davantage. La Guyane est également confrontée à des enjeux majeurs de santé publique, de gestion de la diversité culturelle et de cohésion sociale. Cet environnement pose de nombreuses questions que la recherche investit.

La Guyane s'appuie en effet sur l'existence d'un réel potentiel de recherche et développement, sur la présence d'avantages comparatifs pour l'innovation par rapport à son environnement régional et sur l'existence d'expertises et de savoir-faire dans un grand nombre de secteurs (énergie, pêche, activités de transport et logistiques, biodiversité, industrie agro-alimentaire, tourisme, télédétection, adaptation des matériaux, services environnementaux, éducation, etc.).

Dans son rapport d'évaluation de l'Université des Antilles et de la Guyane (UAG) de septembre 2009, l'AERES jugeait non satisfaisante la stratégie de l'établissement en matière de recherche. En effet, au cours des années passées, l'UAG, université jeune, n'avait pas vraiment été en mesure d'élaborer une véritable stratégie de recherche car la priorité avait été donnée à l'enseignement. En outre, la recherche s'était développée sans véritable collaboration avec les organismes de recherche implantés dans les trois régions (INRA, CIRAD, INSERM, BRGM, Institut Pasteur, IRD) et l'UAG n'avait pas été en mesure de les associer à la mise en œuvre de sa politique de recherche. Dans son contrat quadriennal 2010-2013, l'UAG s'était engagée à développer la visibilité et la reconnaissance de sa recherche à travers plusieurs mesures. Ce rapport présente le bilan des actions conduites dans le cadre de la stratégie de recherche de l'UAG au cours du contrat 2010-2013 (éléments extraits du Rapport d'autoévaluation de l'UAG pour le contrat quadriennal 2010-2013) avec un focus particulier sur les actions conduites en Guyane jusqu'en 2015 (éléments extraits

du rapport de la Stratégie Régionale d'Innovation de la Région Guyane).

Structuration de la recherche : resserrement des thématiques et collaboration avec les organismes de recherche

Le contrat quadriennal 2010 - 2013 de l'UAG visait l'amélioration de la structuration de la recherche par un resserrement des thématiques, du nombre des équipes, et le développement des liens avec les organismes de recherche sur les thématiques choisies par l'établissement. L'établissement s'était engagé à lutter contre la dispersion excessive des thématiques de recherche et des individus entre un trop grand nombre d'unités présentes sur plusieurs sites.

Le plan d'action 2010-2013 a donc privilégié trois domaines scientifiques :

- Développement durable et biodiversité ;
- Santé et sport en environnement tropical ;
- Territoires et sociétés.

Cette disposition a permis de fédérer davantage la recherche en interne, d'augmenter la taille critique des équipes, d'élargir leurs activités, dans l'objectif de donner plus de cohérence à la recherche à l'UAG. Sur la période 2009-2013 le nombre d'équipes a été réduit de 22 à 19. La contractualisation a conduit à la reconnaissance de 15 équipes d'accueil (EA) et de 4 Unités Mixtes de Recherche (UMR). Une nouvelle UMR a été contractualisée en cours de contrat (ESPACE Dev) et une UMR a subi une restructuration (QUALITROP), suite au départ d'une de ses tutelles.

Les caractéristiques des équipes de recherche sont les suivantes :

50% des équipes ne possèdent aucun personnel ITA/BIATSS, il s'agit d'équipes d'accueil 100% UAG.

A l'opposé les UMR possèdent toutes du personnel ITA/BIATSS. On dénombre en effet 72 personnels ITA/BIATSS, contre 48,65 à la fin du précédent contrat.

Les chercheurs sont logiquement et fortement représentés dans les unités mixtes de recherche.

Il y a 21% de personnels non titulaires qui sont essentiellement les post-doctorants présents dans les laboratoires et les chercheurs recrutés sur ressources propres ou des enseignants chercheurs ou des chercheurs émérites.

Le cas de la Guyane

En 2015 le nombre d'équipes de recherche de l'UAG représentées en Guyane est de 5 et le nombre des UMR est de 4 :

Equipes d'accueil :

- EPAT (Epidémiologie des Parasitoses Tropicales), EA 3593.
- CREDDI-LEAD (Laboratoire d'Economie Appliquée au Développement), EA 2438.
- CEREGMIA (Centre d'Etude et de Recherche en Economie, Gestion, Modélisation et Informatique Appliquée), EA 2440.
- CERJDA (Centre d'Etudes et de Recherches Juridiques en Droit des Affaires), EA 4096.

• CRILLASH (Centre de Recherches Interdisciplinaires en Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines), EA 4095.

Unités mixtes de recherche :

- CRPLC (Centre de Recherche Sur les Pouvoirs Locaux dans la Caraïbe), UMR 8053.
- ECOFOG (ECOlogie des FORêts de Guyane), UMR UAG 43, UMR CNRS 8172, UMR AgroParisTech-INRA 745, UMR Cirad 93.
- QUALITROP (QUALité des fruits et légumes TROPICAUX - De la ressource génétique aux produits), UMR UAG-INRA 1270.
- ESPACE-DEV (Espace pour le développement), UMR 228, UAG - IRD - Université de la Réunion - Université de Montpellier

La répartition des enseignants-chercheurs à la veille de la création de l'université de la Guyane, en décembre 2014 est indiquée dans le tableau1.

Equipes de Recherche	Champs disciplinaires	Effectif Enseignants-chercheurs	Sections CNU
UMR CRPLC	Sciences juridiques	3	01, 02,
UMR ECOFOG	Ecologie	8	28, 32, 33, 60, 63, 67
UMR QUALITROP	Biologie, Biochimie	2	64
UMR ESPACE-DEV	Electronique, Environnement	8	63
Equipe d'Accueil			
CEREGMIA	Mathématiques, Economie	6	05, 06, 23, 25, 26, 27, 37
CERJDA	Sciences juridiques	1	01
CREDDI-LEAD	Economie	1	05, 06
CRILLASH	Lettres et Sciences Humaines	11	22, 18, 14, 11, 20, 16 73, 07, 09
EPAT	Santé	5	46, 64
TOTAL		45	

Tableau 1 : Répartition des effectifs d'enseignants-chercheurs dans les équipes de recherche présentes sur le pôle Guyane (décembre 2014)

Outre les équipes de recherche universitaires, plusieurs établissements de recherche nationaux sont présents en Guyane : le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ; le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) ; l'Institut de recherche pour le développement (IRD) ; l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER) ; le Bureau de Recherches Géologiques et Minières (BRGM) ; l'Institut Pasteur de la Guyane ; l'Institut national de la Recherche Agronomique (Inra)

; l'INSERM par le biais du hospitalier de Cayenne-site guyanais du Centre UG); le Muséum National d'Investigation Clinique d'Histoire Naturelle - Epidémiologie Clinique (MNHM) ; AgroParisTech2 « Maladies infectieuses, (Institut des sciences et génétiques et émergentes industries du vivant et de en zone tropicale » (Centre l'environnement).

Quelques Unités Mixtes de Recherche (UMR) présentes en Guyane ont été créées avec certains de ces organismes de recherche pour tutelle et sur des thématiques fortement liées au territoire Guyanais : environnement et connaissance des écosystèmes (en particulier l'UMR Ecofog qui rassemble une grande partie des équipes de recherche en écologie forestière du territoire), ou dans le domaine de la télédétection, des capteurs et de l'observation spatiale (UMR Espace-Dev).

Le faible nombre de chercheurs présents sur le territoire a poussé à une nécessaire transversalité des actions et à la mise en œuvre de démarches de mutualisation. C'est ainsi que l'ensemble des acteurs de la Recherche (université et organismes nationaux) s'est fédéré autour de groupement IRISTA (Initiative pour une Recherche Interdisciplinaire sur les Systèmes et Territoires Amazoniens). Le GIS IRISTA a été créé en janvier 2008, pour mettre en place un espace coordonné de réflexion et d'action inter-organismes pour la recherche et l'enseignement supérieur en Guyane. Cette démarche engagée de mise en réseau des acteurs de la recherche permet de mettre en œuvre des actions conjointes et/ou des stratégies communes pour le territoire guyanais.

Les conséquences de la démarche entreprise par l'UAG dans le contrat quadriennal 2010-2013 se sont principalement traduites en Guyane par :

- La montée en puissance d'une équipe de médecine spécialisée en Epidémiologie (EPaT)
- La co-construction de deux laboratoires dans le cadre de partenariats avec des organismes de recherche
- L'UMR ECOFOG impliquant le CNRS, le CIRAD, l'INRA et Agroparistech ; équipe de recherche à fort potentiel en Guyane et correspondant aux attentes de ce territoire en matière de valorisation de la biodiversité
- L'UMR ESPACE-DEV dont le projet a été défini avec l'IRD, l'Université de la Réunion, de Montpellier et celle de Nouvelle-Calédonie et qui mène des travaux sur le suivi des territoires et de l'environnement via l'observation spatiale.

Encourager la recherche dans l'activité des enseignants-chercheurs

Lors de sa dernière évaluation l'UAG avait fait le constat que la part des enseignants-chercheurs non rattachés à une équipe de recherche était autour de 14% de l'ensemble et que la part des enseignants-chercheurs produisant était inférieure d'environ 10 points par rapport à la moyenne nationale. Au cours de la période contractuelle, compte tenu de ce double constat, l'université s'était engagée à conduire les actions suivantes :

- Inciter les enseignants à rejoindre un laboratoire et aider les laboratoires à accueillir ceux qui ne sont rattachés nulle part ;
- Valoriser l'activité de recherche dans la mission des enseignants-chercheurs, notamment par l'augmentation des diplômes d'habilitation à diriger les recherches (HDR), en raison du faible taux de maîtres de conférences titulaires de ce diplôme.

L'intégration dans les structures de recherche de nombreux enseignants-chercheurs « isolés » a été menée de façon active et a conduit à des résultats satisfaisants. En effet, pendant plusieurs années la priorité de l'établissement étant l'enseignement, il n'a pas recruté ses enseignants-chercheurs en tenant compte d'un profil recherche, ce qui a conduit à l'existence sur les sites de l'UAG d'enseignants-chercheurs « isolés », du fait de la faiblesse de l'implantation de certaines filières de formation.

Concernant la valorisation des activités de recherche, à la fin du contrat précédent (2006-2009) le potentiel d'encadrement était de 90 HDR à l'UAG complétée par 13 HDR venant des organismes. Pour l'année universitaire 2013, 118 HDR rattachés à l'UAG et 25 en poste dans d'autres structures (principalement de grands organismes de recherche) ont permis de faire évoluer le rapport HDR/EC ou C qui est passé de 0,35 à 0,42. Ce constat positif est en grande partie liée aux nouveaux recrutements de professeurs ou de chercheurs déjà HDR.

43 HDR ont été soutenues durant ce contrat ce qui est en dessous des objectifs visés. En effet, les mesures incitatives qui ont été mises en place durant ce contrat ne semblent pas avoir produit tous les effets escomptés pour faciliter la soutenance de HDR des EC. Les demandes d'autorisation ont chuté régulièrement avec un nombre de soutenances qui est passé de 14 à 7 entre 2010 et 2012.

On peut noter que dans les UMR, le rapport HDR/

EC ou C est supérieur à 66%, à l'exception de l'UMR QUALITROP pour laquelle ce taux est de 38%. Au niveau des équipes relevant du domaine de la santé, la proportion de HDR est aussi élevée. Cela s'explique par le fait que les seuls personnels UAG dans ces équipes sont les praticiens hospitaliers majoritairement PUPH.

Pour les autres équipes d'accueil, le taux HDR/EC ou C dans les unités de recherche varie entre 17 et 60 % en

ST ; entre 26 et 44% en SHS et de 44% en SVE.

Le cas de la Guyane

Le nombre d'HDR en 2015 dans les équipes de recherche universitaires présentes en Guyane est reporté dans le tableau 2. Au cours de la période 2010-2015 trois enseignants-chercheurs ont soutenu leur HDR.

Enseignants-Chercheurs		Chercheurs	
Total hors Santé	Dont HDR	Total Chercheurs	Dont HDR
39	6	26	10
Taux d'HDR	15%		
Total avec Santé	Dont HDR		
41	10	Taux d'HDR	38%
Taux d'HDR	24%		

Tableau 2 : Proportion d'HDR représentées dans les effectifs des équipes de recherche universitaires en Guyane

Visibilité Nationale et Internationale

Au cours du contrat 2010-2013, les acteurs de la recherche à l'UAG se sont impliqués dans plus de 20 Groupements de Recherche et réseaux nationaux, dans 31 réseaux internationaux, ce qui est en nette progression par rapport au précédent contrat. On note également plus de 50 collaborations nationales animées par les Enseignants chercheurs et chercheurs des laboratoires.

La présence de 65 scientifiques invités accueillis au sein des laboratoires est aussi un bon indicateur de son attractivité. La qualité scientifique des laboratoires se traduit également par des distinctions, la reconnaissance nationale ou internationale d'expertises (experts pour d'autres Universités, pour les ANR, les programmes ECR,...). Elle est aussi révélée par le niveau de compétitivité des sources de financement obtenues qui se sont notablement diversifiées au cours de ce contrat comme le montre le tableau 3.

Des unités de recherche de l'établissement participent à 2 LABEX, 1 EQUIPEX (GEOSUD), 2 IDEX (GEOSUD et GEODENERGIE). Tous ces outils de financements de la recherche visent à soutenir des programmes de recherche sur du moyen terme et sont gérés par l'ANR

et le Commissariat Général à l'Investissement. Ils permettent d'assurer par le biais de moyens garantis et d'une sélection des projets réalisés dans le cadre du LABEX une recherche de qualité. Cependant l'UAG a dû renoncer à la gestion du seul Labex dont il est porteur, n'ayant pas les moyens de gérer un tel programme.

Le cas de la Guyane

Les acteurs de la recherche universitaire en Guyane sont impliqués dans réseaux de compétence structurants de dimension régionale, nationale, voire internationale :

Dans le domaine de la biodiversité :

- Le labex CEBA (Centre d'Études de la Biodiversité Amazonienne) qui fédère un réseau d'équipes de recherche française internationalement reconnues étudiant la biodiversité amazonienne (UMR Ecofog et UMR CRPLC)
- Le réseau régional GUYAFOR (CIRAD, CNRS, ONF) : réseau de dispositifs forestiers permanents de suivi des écosystèmes forestiers (UMR Ecofog);
- Le réseau international Fluxnet dont le dispositif de recherche Guyaflux (dispositif de mesure en temps réel des échanges gazeux entre la forêt tropicale et l'atmosphère) fait partie (UMR Ecofog);

Dans le domaine de la santé :

Le programme STRonGer : programme de renforcement de la recherche transdisciplinaire sur les maladies infectieuses et émergentes en Guyane s'appuyant sur un Consortium regroupant l'équipe EPAT, l'Institut Pasteur, l'Inserm et le CNRS : (<http://www.pasteur-guyane.fr/stronger/>). Ce programme s'appuie sur un plateau technique de haute technologie et sur une masse critique renforcée de jeunes chercheurs dans le domaine biomédical ; ce programme est financé par le 7ème Programme Cadre de Recherche et Développement.

Certains domaines sont en cours de structuration comme l'accès à l'imagerie satellite : l'UMR Espace-Dev est partenaire d'un Equipement d'Excellence depuis 2012 et pour 5 ans (EquipEx Geosud). Il s'agit d'une infrastructure nationale d'imagerie satellitaire pour la recherche sur l'environnement et les territoires et ses applications à la gestion et aux politiques publiques. Il assurera pendant 5 années la couverture satellitaire annuelle du territoire national, régions ultramarines comprises, ainsi que sa mise à disposition auprès des acteurs publics à titre gracieux. La station de réception d'images satellite SEAS-Guyane n'est pour l'instant pas partenaire de ce réseau

Fonctions support à la recherche, Financement

Il était prévu dans le cadre du précédent contrat quadriennal de l'UAG la mise en œuvre d'une cellule

de veille et d'aide au montage de projets (Interreg, européens et internationaux) et une cellule de promotion de la recherche et de sa valorisation. Au cours de ce contrat l'accompagnement logistique de la recherche sous la forme d'une cellule d'appui intervenant notamment sur le montage et le suivi des projets n'a jamais pu être mis en place. Il en ressort que la gestion des programmes de recherche durant ce contrat a été difficile, en particulier, celle des programmes de recherche pluriannuels qui ont présenté de réelles complications tant au niveau de l'engagement qu'au niveau du suivi des dépenses.

Les sources de financement sont variées pour les laboratoires (voir Tableau 3). La première remarque que l'on peut faire est que la part des financements sur projets est de plus en plus importante. Elle était quasiment inexistante il y a 15 ans et représente aujourd'hui la part essentielle des financements des laboratoires. Les projets financés par le FEDER représentent à eux seuls plus de 10 millions d'euros sur ce contrat quand la dotation globale affectée à la recherche est de 4 millions.

Les financements européens de type FEDER, FSE, relativement accessibles sur les 2 derniers contrats (2006-2013) sont les plus nombreux. Les autres financements proviennent du European Research Council des programmes cadres (PCRD), les financements de l'Etat par le biais de ses différents ministères, les agences de financements nationales (25 projets ANR dont 9 portés par l'UAG, AFD, ADEME), les collectivités régionales et le secteur privé.

Sources de financement	EU (ECR, PCRD,..)	FEDER, FSE	INTER-REG	ANR	ADEM, AFD	MOM, MES...	Collectivités	Privé
Total	15	55	7	32	8	34	30	15
Porté et géré par UAG	2	29	4	9	8	27	25	12

Tableau 3 : nombre de projets financés sur appel à projet nationaux et européens

Sur le plan de l'accompagnement financier, il a été mis en place un Appel à Projets par le Bureau de la Recherche Scientifique de l'UAG (AAP BRS). C'est un outil incitatif de la politique de recherche dont les principales rubriques de financement sont celles figurant dans le tableau 4. Les rubriques sont généralement abondées en fonction des demandes et des barèmes de financements sont appliqués selon le type de demande.

Dans le cadre de l'aide financière accordée aux laboratoires sur cet appel à projets, une ligne de financement est consacrée au « Soutien au développement des relations avec les organismes de recherche » ainsi qu'une autre au « Soutien aux projets à caractère transversal ». Ces financements sont les plus sollicités.

Les projets menés en collaboration avec les organismes de recherche font généralement l'objet de financement

externe. Il apparaît que les financements sur des problématiques d'intérêt national ou régional ont conduit à des projets collaboratifs et à des rapprochements avec les organismes de recherche. Les principaux organismes sont l'OVSG, le BRGM, l'INRA. Les disciplines concernées sont principalement les mathématiques, la physique et la chimie.

Une rubrique relative à l'incitation à répondre aux appels à projets a aussi été régulièrement sollicitée.

Compte tenu de la progression du nombre de projets financés sur appel à projets (voir tableau 3), il semble que cette mesure ait participé à l'objectif fixé.

Une autre rubrique concerne les HDR avec financements dédiés à la préparation, à l'établissement d'un calendrier et enfin à la constitution du jury de HDR. Parallèlement à ces trois points pris en compte, le Conseil Scientifique et l'ED ont mis en place une procédure de reconnaissance du co-encadrement afin de faciliter l'accès à la HDR.

1. STAGES DE DOCTORANTS ET SOUTENANCES DE THESE

2. SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT DES RELATIONS AVEC LES ORGANISMES DE RECHERCHE

3. MISSIONS D'ECHANGES SCIENTIFIQUES

4. BQR, PRECIPUT ANR ET POLITIQUE CONTRACTUELLE DE L'ETABLISSEMENT

4.1 Politique contractuelle de recherche de l'établissement

4.1.1 incitation à répondre aux appels à projets

4.1.2 soutien aux projets à caractère transversal¹

4.1.3 soutien aux jeunes chercheurs

4.1.4 soutien à l'accueil des chercheurs et EC étrangers

4.1.5 Soutien à la culture scientifique

4.1.6 Soutien à l'accueil et à l'accompagnement des enseignants-chercheurs non affectés à une unité et non producteurs

4.2 Organisation de colloques

4.3 Publication d'ouvrages ou d'articles

Tableau 4 : Rubriques de l'Appel à Projet du Bureau de la Recherche Scientifique

Le cas de la Guyane

Sept projets ANR sont actuellement menés en Guyane sur des domaines variés (mer, biodiversité, pile à combustion, langues). D'autres projets sont financés à travers d'autres sources de financements, notamment le programme STRonGer (7e Programme Cadre de Recherche et Développement - PCRD), Guyamapa (PO Amazonie), et 25 projets FEDER. Des financements des agences nationales (santé, biodiversité) et Fondation pour la recherche sur la biodiversité drainent six projets ; enfin 25 autres projets ont été financés dans des appels à projet type AIRD, OHM-CNRS, du LabEx CEBA.

Les acteurs de la recherche présents en Guyane (équipes universitaires et organismes nationaux) font visiblement peu appel aux financements nationaux (Agence Nationale pour la Recherche - ANR en particulier) ou communautaires (7e Programme Cadre de Recherche et Développement - PCRD). Cela conduit à une forte utilisation des crédits FEDER régionaux pour ce type de recherche, posant la question de la pérennité de cet effort de recherche.

Les principaux éléments permettant d'expliquer les difficultés d'accès aux financements ANR ou PCRD sont les suivants :

- L'isolement et l'éloignement de la Guyane du reste de l'Europe
- Les difficultés rencontrées par les acteurs de la recherche locaux pour établir des partenariats, souvent indispensables pour pouvoir mobiliser les fonds nationaux ou le PCRD
- La difficulté d'accès à des équipements de recherche
- Le caractère ponctuel des projets ANR ou PCRD : même si quelques projets sont financés par l'ANR ou le 7e PCRD, il s'agit d'expériences ponctuelles ne faisant pas l'objet d'une réelle stratégie explicite et globale de mobilisation des fonds structurels
- Le manque de capacité à s'inscrire dans la compétition nationale et internationale et la recherche de l'excellence : on observe en effet un centrage trop étroit sur les sources de financement

guyanaises, alors que les outils nationaux et communautaires, par les compétitions mises en œuvre, l'obligation de réponse en réseaux

internationaux et les effets de levier possibles permettent de prétendre à cet objectif

ils constituent un levier utile assurant le rayonnement d'une université.

- Un soutien « au fil de l'eau » apporté à la recherche et à l'innovation dans le cadre du PO FEDER 2007-2013 : la logique de financement s'est plutôt inscrite dans un format de guichet ouvert, rendant peu claire l'adoption d'une stratégie dans ce domaine, et sans réelle prise en compte des préconisations de la SRI 2007-2013 ; l'adoption d'orientations stratégiques très larges dans le cadre du PO a également constitué un frein important à la définition de critères de choix des projets et à la priorisation des projets

Lien Formation et Recherche

Le bilan du précédent contrat quadriennal de l'UAG avait mis en évidence un certain nombre de chantiers prioritaires à mener pour permettre à l'Ecole Doctorale de progresser.

En termes de résultats on peut noter globalement que la mise en place progressive de comités de thèse, l'amélioration de l'encadrement en nombre d'HDR/par doctorants, le renforcement de l'implication des EC et des C dans la formation doctorale, ont été des facteurs clés qui permettent de mesurer les progrès réalisés par l'ED. Les différents points cités ci-dessus sont abordés dans le bilan du contrat pour l'Ecole Doctorale.

Le cas de la Guyane

La montée en puissance progressive des formations locales de niveau Master, en lien avec des laboratoires de recherche présents en Guyane, a permis l'amorçage d'une dynamique d'intégration de doctorants dans les laboratoires de recherche guyanais, chose relativement rare avant 2008-2010. Cette dynamique a été soutenue par les partenaires locaux et le Fonds Social Européen à travers un système de cofinancement des bourses doctorales, offrant un bel exemple de complémentarité entre les différents fonds structurels. Il convient toutefois de noter l'impossibilité de mobiliser les fonds FSE à l'avenir pour le développement de la formation doctorale. A contrario, les outils dédiés à la mobilité des étudiants et des chercheurs (ERASMUS et Actions Marie Curie) n'ont pas été utilisés localement. Pourtant,

La valorisation et le transfert

L'évaluation de l'AERES pour la dernière contractualisation de l'UAG concluait à l'absence quasi totale de politique en matière de valorisation de la recherche. Le dernier contrat quadriennal (échéance 2013) proposait néanmoins des pistes de travail pour améliorer cette situation, car l'UAG fait l'objet de demandes d'expertise régulières dans le domaine de la biodiversité, du développement des énergies renouvelables, dans l'amélioration de l'environnement régional par la connaissance passée et présente des sociétés de la Caraïbe sans pouvoir y répondre efficacement. Dans tous les champs disciplinaires et sur tous les pôles la demande sociétale est forte, tant pour des interventions d'experts sur des sujets d'intérêt régional, que pour des expertises, des études d'impact. Vu la faible dispersion des ressources scientifiques sur les trois territoires, l'UAG reste la principale source d'expertise locale sur la grande majorité de ses champs disciplinaires. Les acteurs de la recherche doivent donc assurer ces missions tant au service des collectivités, des organismes décentralisés de l'Etat. L'établissement s'était donc engagé à construire un plan d'actions en lien avec le monde socioéconomique et le mettre en œuvre.

À l'issue du contrat 2010-2013 la part la plus prestigieuse des efforts de valorisation est constituée de 4 brevets déposés (contre 1 seul sur le contrat précédent). Des logiciels ou des codes de calcul innovants ont aussi été créés. Cependant, ils ne constituent pas la seule voie de valorisation. En effet, la majorité des projets menés à l'UAG sont appliqués. De nombreux projets sont menés avec des entreprises locales ou sur des problématiques d'intérêt local ou régional avec les organismes déconcentrés ou relevant de l'Etat, les collectivités publiques, voire des organismes internationaux (UNESCO, OMS). La mise en place du pôle de compétitivité Synergile en Guadeloupe a aussi favorisé la participation à des projets partenariaux avec les entreprises.

Le cas de la Guyane

En Guyane quelques actions ont été conduites afin de faciliter les transferts de connaissances et l'innovation. Quelques conventions CIFRE ont ainsi été soutenues ces dernières années, encore très peu nombreuses



(moins de cinq), elles ont permis la mise en place de cotuelles de thèses entre les équipes locales et des entreprises.

Mais les secteurs économiques potentiellement porteurs de croissance ont du mal à se structurer, et les unités de recherche restent encore trop peu mobilisées sur des recherches présentant un fort potentiel d'innovation sociale et économique.

De nombreuses faiblesses existent dans le domaine de l'innovation sur le territoire : faible nombre de projets innovants, faible génération de projets innovants ; faibles capacités de détection de projets innovants ; faibles capacités de qualification des projets innovants ; faible capacité d'« amorçage » (en termes de création d'entreprise ou de projet), faible capitalisation et partage des connaissances (veille sur l'innovation)

Ces faiblesses sont principalement dues à l'existence d'un fort déséquilibre entre l'écosystème de recherche et d'enseignement supérieur (en cours de structuration) et le tissu économique local (qui est certes dynamique, mais se trouve dans une situation précaire et lacunaire dans bien des domaines, notamment du fait de la forte proportion de TPE et petite PME dans le tissu productif). Ces éléments constituent des freins majeurs à la mise en œuvre d'un continuum entre les acteurs de la recherche, l'enseignement supérieur et les entreprises.

Cependant, des efforts de structuration ont été récemment engagés avec la mise en place de « Guyane Développement Innovation » (GDI) et le renforcement des réseaux d'acteurs impliqués dans l'innovation. GDI est issue de la fusion en juin 2013 de deux structures associatives en charge de l'animation économique et de la mise en œuvre de la politique d'innovation de la collectivité régionale (Guyane Développement et Guyane Technopole), elle a pour objet de catalyser les différentes forces économiques de la Guyane pour mieux répondre aux objectifs de la stratégie régionale de développement du territoire. L'implantation de Guyane Développement Innovation sur le campus universitaire de Troubiran en Guyane, devrait faciliter le rapprochement entre la recherche et les entreprises, et permettre une meilleure capitalisation des efforts de recherche.

En conclusion, les points sur lesquels l'UAG a globalement progressé durant ce contrat sont les suivants :

- Le rapprochement avec les organismes de recherche,
- L'ancrage territorial des équipes de recherche,
- Le rayonnement national et international.

On peut noter également que des distinctions prestigieuses nationales ou internationales ont été décernées à des membres de l'institution (1er prix ANR numérique, nomination à l'institut universitaire de France, 2 Doctorats Honoris Causa).

Les points sur lesquels il existe de larges marges de progrès :

- L'appui logistique à la recherche est inexistant dans l'établissement, la cellule d'appui n'ayant pas vu le jour.
- Le nombre de projets financés sur appel d'offre a doublé au cours du contrat, mais reste largement insuffisant. Les réponses aux appels à projets PCRDT, ECR sont encore trop peu nombreuses en dehors des UMR. Il y a dans ce domaine une marge de progression et surtout un besoin vital de soutien technique;
- L'équipement des laboratoires;

Les points sur lesquels il est impératif de progresser :

- La mise en place d'un dispositif de pilotage de la recherche
- La gestion des programmes de recherche. En effet, ne pas être en mesure de gérer des programmes de type ANR, PCRDT, revient pour l'établissement à se priver de la possibilité de domicilier tous ses programmes.

En résumé, il faut relever une reconnaissance émergente de l'excellence de la recherche menée en Guyane sur certaines thématiques : Connaissance de la biodiversité amazonienne ; écosystèmes amazoniens et gestion ; évaluation et gestion du carbone ; maladies tropicales et émergentes. Ces domaines d'excellence sont bien intégrés dans les outils de financement et les réseaux nationaux et internationaux et s'appuient sur des équipements ou projet structurants (StroNGER, Labex CEBA,...).

Autre point positif : la structuration du milieu de la recherche réunissant équipes universitaires et organismes de recherche nationaux à travers l'existence et le fonctionnement du groupement IRISTA.

Cependant, le milieu de la recherche est trop isolé et encore trop peu attractif à cause de l'éloignement des équipes de recherche référentes ; il y a un manque de moyens logistiques, et les tentatives d'intégration dans des outils de financement et des réseaux nationaux et européens (ANR & 7ème PCRD en particulier) sont encore trop ponctuelles.





Une formation continue en pleine structuration

Historique, organisation, fonctionnement

La Formation Continue existe depuis 1985 à l'Université des Antilles et de la Guyane. Le site web de l'UAG-Formation Continue ⁴ précise en particulier que la formation continue universitaire, s'inscrivant dans le cadre de la formation tout au long de la vie, s'adresse aux salariés, demandeurs d'emploi, professions libérales, désireux d'acquérir ou de développer une qualification, de valoriser leur expérience professionnelle, ainsi qu'aux employeurs (privés ou publics) souhaitant développer les compétences de leurs salariés. Elle gère une attribution très importante, mais insuffisamment connue, la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de l'obtention d'un diplôme, ou de l'autorisation d'inscription dans un diplôme, avec éventuellement le bénéfice de connaissances validées sous forme de matières acquises.

Formations diplômantes

Niveau IV

DAEU A - Cayenne

DAEU B - Cayenne

DAEU A - Saint-Laurent

Niveau Bac + 2

DUSEF

DUAP

Niveau Bac + 3

Licence Sciences de l'éducation

Licence d'Administration publique

Niveau Bac + 5

Master Droit public fondamental - Parcours

Administration publique

Master Education Formation - Spécialité IAIDL

Formation non-diplômante

Pré-DAEU A

Le développement de la formation continue depuis son installation sur le site de Troubiran a permis la montée en puissance des effectifs de personnes inscrites et l'augmentation du nombre de formations proposées. Cependant, la composante doit négocier en permanence la mise à disposition de locaux d'enseignement. La plupart des cours se tiennent

⁴ http://www.univ-ag.fr/fr/formation/formation_continue.html.

en fin de journée (18h-20h) et le samedi matin. La mauvaise liaison avec l'IESG pour collaborer à une répartition et une utilisation rationnelle et efficace de locaux a contribué à rendre la programmation des cours complexe et aléatoire.

Au fil des départs et arrivées des nouvelles directions, la FC connaît des évolutions contrastées. Le « turnover » au poste de direction avec des profils à chaque fois différents et des mandats très courts a pénalisé le développement d'un service qui, selon d'autres paramètres, pourrait concerner un public plus large avec un éventail de formations plus étendu, et bénéficierait d'une image plus valorisante.

La dotation en personnel administratif a augmenté depuis les origines. La dotation réelle en moyens humains du service est actuellement de dix personnes, dont trois administratifs titulaires catégorie B et C et un PRCE. Mais le ratio personnel administratif/effectif étudiant reste peu favorable, et la surcharge de travail du personnel titulaire constitue un des obstacles majeurs à tout développement. L'ensemble des enseignements est donc effectué en heures complémentaires par des enseignants titulaires de l'UG, des vacataires du 1er et 2nd degré, des professionnels, des missionnaires. Les statuts ont été validés en Conseil d'administration en juillet 2015.

Aujourd'hui le financement est assuré par le Fond Social Européen, la Région Guyane et les droits d'inscription des étudiants.

Le public de la formation continue

L'éventail des formations est davantage resserré en FC qu'en formation initiale (FI). Mais l'hétérogénéité des publics y est plus forte car la FC prend en charge des personnes de tout âge depuis le Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU), jusqu'aux Masters. Une part significative du public de la FC accède aux études universitaires à travers les dispositifs de validation des acquis (de niveau, de diplômes, d'expérience), alors que la « voie royale » qu'est la FI est ouverte avant tout aux titulaires d'un baccalauréat, avec une inscription en 1ère année d'université à la rentrée qui suit (même si les VA n'y sont pas rares). Beaucoup parmi les personnes qui arrivent en FC sont en reprise d'études (par exemple en Master) après des interruptions d'études souvent très longues, de plusieurs années.

Au niveau des Licences et Master proposés, le décalage est peu pertinent entre FC et FI. La différence réside



plus souvent dans l'âge des étudiants. Ceux de Licence et Master en FC sont des personnes insérées dans une activité professionnelle confirmée (en Master par exemple enseignants des écoles ou formateurs eux-mêmes). Ils sont donc sensiblement plus âgés que les étudiants de FI à formation équivalente, ce qui semble influencer sur la motivation de ces étudiants.

Les difficultés que connaît le public concerné en FC sont nombreuses. Outre la question financière (qui est souvent prise en charge par l'entreprise ou l'organisme de tutelle de l'intéressé) les personnes sont confrontées à l'obligation de mener de front davantage d'activités. La situation du public de la FC est comparable, a priori, à celle de la FI qui bénéficie du régime spécial. Toutefois, ce régime prend bien mieux en charge les contraintes nées de l'obligation de concilier les études et la vie professionnelle, car les étudiants inscrits au titre du régime spécial sont dispensés de présence aux cours magistraux ; ils ne sont pas astreints au contrôle continu et sont évalués seulement sur examen final. A ces contraintes générales s'ajoutent celles propres aux études. Une partie des soirées sont consacrées aux cours sur le site universitaire, et les personnes qui n'habitent pas à proximité ne rentrent pas chez elles avant 21 heures. On voit donc que nous avons affaire à un public motivé, qui s'est donné des objectifs précis, et désireux de les atteindre.

L'inscription en FC résulte du choix d'une formation inexistante en FI sur le site guyanais de l'UAG. Ce qui est proposé en FC en Guyane était le plus souvent offert en FI aux Antilles.

L'image de l'Institut Universitaire de Formation Continue

Malgré des effectifs étudiants importants (428 étudiants en 2014-2015), malgré des diplômes essentiels qui répondent à la demande locale, et malgré des intervenants souvent de haut niveau (enseignants-chercheurs de l'UG et d'ailleurs, professionnels confirmés), la FC ne faisait pas partie des composantes connues et valorisées de l'UAG pour diverses raisons : valorisation du public titulaire du baccalauréat, fait que les formations ne sont pas rattachées à des dispositifs de recherche.

Globalement, le système universitaire avait tendance à placer la FC en retrait.

Une offre de formation

diversifiée et évolutive dans le temps

Le tableau des pages précédentes montre l'évolution des formations sur les onze dernières années. On en tire principalement les constats suivants : si quelques rares formations constituent le socle permanent et historique du service, un historique d'ouvertures et de cursus sans lendemain, ou épisodiques, est également à noter. Les raisons n'en sont pas structurelles, mais résultent d'une insuffisance financière. Car le potentiel est extrêmement important et représente pour l'Université de Guyane des opportunités qui risquent d'être définitivement perdues faute de volonté et d'engagements sur tous les plans.

On constate que seules deux formations présentent une continuité ininterrompue : le DAEU A (Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires - Lettres, langues) auquel doit être inclus le pré-DAEU A qui démarre en 2006 et le DUSEF (Diplôme Universitaire des Sciences de l'Education et de la Formation (formation Bac + 2).

Trois autres formations se signalent par leur constance : le DAEU B ; la Licence des Sciences de l'Education et le Master Education-Formation IAIDL (avec l'évolution de ses intitulés). Le secteur Education-Formation (DUSEF, LSED, MSED) se présente donc depuis toujours comme particulièrement attractif et recherché.

Le taux de réussite cumulé de l'ensemble est tout à fait honorable pour les cinq dernières années (entre 63,2 % en 2012-2013 et 87 % en 2010-2011) avec un taux moyen de 76 %.

Au-delà du domaine des sciences de l'éducation, noyau dur de la formation continue, et en dépit des difficultés continues, la FC a démontré sa capacité à la diversification, avec des formations que le tableau ci-après expose en détails. Le sous-encadrement administratif, le faible investissement des responsables, l'image stéréotypée de formations à la marge, sous-valorisées, fréquemment objet d'ostracisme de la part de la formation initiale, n'ont cessé de pénaliser la complexe mise en place et le maintien des formations.

La FC apparaît donc comme un domaine au potentiel remarquable.

Le Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) : interface fondamentale en Guyane pour l'(a) (ré)intégration

Le poids initial des diplômes dans la carrière est un frein





à la mise en place d'une formation continue réellement générale et qualifiante, c'est-à-dire permettant la mobilité professionnelle ou sociale⁵.

Le DAEU au plan national

Le DAEU a été institué en 1994⁶. L'objectif majeur de tous les adultes inscrits au DAEU-A est l'obtention du diplôme qui les conduira vers une réintégration sociale ou une meilleure intégration sociale. La plupart choisissent pour cela de s'inscrire dans un établissement d'enseignement supérieur. Sur les 78% qui ont fait ce choix, 34 % se trouvent en DEUG, dans des disciplines très diverses.

La note d'information intitulée « Les étudiants préparant le DAEU », accessible sur le site du ministère de l'Éducation nationale⁷ est le document de référence (ci-après condensé).

Si le baccalauréat constitue la voie la plus communément utilisée pour accéder à l'enseignement supérieur, d'autres diplômes tels que le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) permettent également de suivre une formation supérieure.

Le diplôme d'accès aux études universitaires est un diplôme national qui permet à toute personne ne justifiant pas du baccalauréat ou d'un titre admis en dispense, d'avoir accès à l'enseignement supérieur. Il confère les mêmes droits que le baccalauréat moyennant certaines conditions d'âge et/ou d'activité professionnelle.

La préparation au DAEU est offerte par 68 universités, soit plus de 80% d'entre elles. Les universités de Toulouse II, de Nantes et de Guyane sont celles qui préparent le plus d'étudiants au DAEU en 2004 avec, respectivement, 740, 620 et 520 inscriptions.

Les femmes sont majoritaires (63%) à la préparation du DAEU littéraire alors que les hommes sont plus nombreux à être inscrits en préparation au DAEU scientifique (60%).

La part des étudiants de nationalité étrangère qui s'inscrivent au DAEU passe de 7,5% en 2000 à 9,9% en 2004. Cette proportion est comparable à celle des étudiants étrangers en premier cycle d'enseignement supérieur à l'université dont le taux est de 9,5%.

Au moins 36% des étudiants en DAEU ont pour chef de famille un ouvrier (14,5%), un retraité employé ou ouvrier (4,5%), ou encore une personne sans activité professionnelle (27%). Ces catégories

⁵ RUANO-BORBALAN, Jean-Claude, « La formation des adultes dans le

monde », *Sciences Humaines*, n° 137, avril 2003, p. 40.
⁶ Source : FUALKOW, Yong et Eliane, 2004, « Le DAEU, un bac pour les adultes », EURED-CREFI, Université de Toulouse II, « La formation tout au long de la vie : une chance égale pour tous ? », *Ville-Ecole-Intégration Enjeux*, n° 136, mars 2004, p. 138.

⁷ RODRIGUES Katia, www.education.gouv.fr/stateval. 02 janvier 2006..

socioprofessionnelles sont dites « défavorisées ». Cette proportion constitue un minimum en raison du fort taux de non-réponses sur l'origine sociale, lié à l'âge moyen des étudiants qui préparent un DAEU. À titre de comparaison, seuls 19% des bacheliers sont issus de milieu défavorisé. Cependant, si cette disparité est clairement prononcée pour les bacheliers généraux (17%), la part des jeunes défavorisés inscrits en DAEU est comparable à celle des bacheliers technologiques où cette proportion atteint 3%.

Le DAEU en Guyane

54% : il s'agit du pourcentage de personnes engagées dans la vie active qui ne disposent ni d'un diplôme ni d'une qualification, selon une étude menée par le ministère de l'Éducation nationale dans le cadre de la mise en place du Plan triennal de prévention et de lutte contre l'illettrisme. Par comparaison, les actifs sans diplôme ne représentent que 16% des personnes référencées dans l'Hexagone. Par ailleurs, seuls 11% des actifs de Guyane sont titulaires du baccalauréat et 76% des demandeurs d'emploi n'ont pas de qualification professionnelle.⁸

Le DAEU a été ouvert sur le site guyanais de l'Université des Antilles et de la Guyane en 1994. Ce diplôme est considéré comme devant jouer le rôle d'un important outil d'insertion pour les personnes non titulaires du baccalauréat. Il est ouvert à un large public sans condition de niveau d'étude. Sa pertinence et son utilité semblent évidentes dans le contexte guyanais.

Le principal public de l'IUFC est aussi celui du Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU A et DAEU B), avec environ 40% des effectifs.

Il est apparu nécessaire de mettre une mise à niveau en préalable au DAEU afin d'en faciliter l'accès à un public trop peu préparé.

Au-delà de la formation dispensée à Cayenne sur le campus de Troubiran, le diplôme est ouvert à Saint-Laurent du Maroni et Saint-Georges-de-l'Oyapock. C'est de loin la formation la plus demandée en FC.

Le DAEU, malgré tout considéré comme l'équivalent du baccalauréat, reste cependant en deçà de ce dernier en termes de richesse de parcours scolaire, variété des enseignements et des options, et environnement pédagogique et matériel.

Le DAEU représente le niveau le plus humble du système universitaire, et reste sous-valorisé. Son public est perçu comme n'ayant même pas pu bénéficier d'un accès à l'université à travers un dossier de validation

⁸ France-Guyane, 4 mai 2011.



d'acquis. A l'âge où les autres ont déjà décroché un diplôme de l'enseignement supérieur, le public du DAEU tente seulement d'y entrer.

De même que les clivages et hiérarchies FI/FC tendent à reproduire des configurations sociales observables hors du champ universitaire, le DAEU tend à reproduire ces clivages à l'échelle du système universitaire lui-même en occupant sa place et jouant son rôle de « SAMU universitaire » pour des classes considérées défavorisées, exclues, ou marginalisées. L'enjeu, qui est la réintégration de ceux qui en ont été exclus dans le système universitaire afin de leur permettre une insertion sociale, contribue en même temps à les marquer à l'intérieur du système.

Une étude approfondie sur le DAEU en Guyane⁹ portant sur les années universitaires 2009-2010 et 2010-2011 met en relief ses spécificités. En relève en particulier :

- La très nette prédominance du public féminin dans le DAEU, et du choix pour le DAEU A. Ce constat ressort aussi dans les analyses du DAEU au plan national ;
- La proportion d'étrangers relativement forte en Guyane : 26% (elle est de 30% en pré-DAEU). Au plan national cette proportion est inférieure à 10%. On rappellera la situation démographique guyanaise très particulière avec environ 40 % d'étrangers.
- Le public concerné a à peine moins de 30 ans, ce qui correspond bien à la finalité du DAEU, mais est un plus vieux que ce qui est constaté au niveau national ;
- La présence amérindienne très faible (2%) ;
- La présence surinamaïse non négligeable (6%), mais inférieure aux deux autres identités étrangères (brésilienne 9%, et haïtienne 14%) ;
- L'équilibre (environ 50/50) entre personnes demandeuses d'emploi et salariées ;
- En niveau d'études, les personnes ayant un niveau Terminale de lycée sont les plus nombreuses (17%).
- Par rapport aux inscriptions, le taux de réussite est légèrement supérieur à 40%.

En conclusion, le DAEU – formation peu valorisée, mais fondamentale dans le contexte guyanais – s'est affirmé comme le dispositif-phare de la Formation Continue. Il témoigne de l'existence d'un vivier potentiel beaucoup plus important que ce simple chiffre.

Son ouverture à Saint-Laurent du Maroni en 2009

⁹ Desloriez, Veronique, *Mémoire Master Sciences de l'Education – Ingénierie des Actions d'Insertion et de Développement Local, 2011.*

montre des besoins et une demande dans l'extrême ouest guyanais. Il survit dans des conditions difficiles. Mais faute de conditions de développement sur tous les plans, l'ouverture du DAEU – en présentiel ou à distance et à la demande des communes concernées – à Kourou, Sinnamary, Macouria, Saint-Georges de l'Oyapock, Maripasoula, Awala-Yalimapo – ne pourra se faire, pour le préjudice de toute une catégorie de population qui aspire à une ascension éducative, culturelle, sociale et professionnelle. Ce sont des milliers de personnes abandonnées, perdues pour la Guyane.

D'évidence, une augmentation substantielle des effectifs, et donc des admis au DAEU, aurait un impact direct sur les effectifs des formations et diplôme délivrés à l'Université de Guyane, qui ne peut prétendre se développer en continuant de fonctionner sur des schémas dépassés de public étudiant.

La question de la formation continue est devenue un enjeu très important dans nos sociétés, par rapport aux problèmes sociaux exprimés en termes d'exclusion et d'insertion. La démonstration n'est plus à faire du lien entre niveau de formation et degré d'insertion. Le sens commun lui-même associe presque automatiquement l'échec scolaire et l'échec social. Quand il est trop tard pour éviter l'échec scolaire, et quand l'échec social entraîne dans la spirale de l'exclusion, les institutions tentent de proposer des solutions. La formation est au cœur de toutes.

Quand on parle de formation continue, on fait en réalité souvent allusion à la formation professionnelle des adultes, et à un très vaste ensemble de dispositifs qu'on regroupe sous l'étiquette de Formation Continue, ou Formation Permanente, ou Tout au long de la vie. Une grande partie de ce domaine se situe dans une logique marchande et économiste.

Mais il y a aussi la formation continue à vocation professionnalisante – ce qui se distingue de professionnelle – ou à vocation culturelle, ou même récréative. Dans ce dernier cas, l'éventail est vaste et varié : promotion sociale, éducation populaire, formations à vocation culturelle, pour le développement personnel, Universités du Troisième âge, du Temps libre, etc. Tout cela s'inscrit dans une démarche d'intérêt et de besoin de connaissances et de culture avec, pourquoi pas, au bout du parcours un diplôme, reconnaissance symbolique qui parfois est le véritable objectif des efforts entrepris.

La formation continue ne peut faire l'impasse sur les contraintes issues du monde du travail. La majorité des formations sont initiées par l'employeur. Elles s'intègrent dans une stratégie d'entreprise et doivent

répondre à des exigences d'efficacité et de rentabilité. Le monde de la formation doit s'adapter à l'évolution du travail, par exemple l'augmentation considérable du niveau de formation initiale.

Pour construire une offre de formation qui évolue en même temps que les entreprises, qui s'adapte aux changements socio-économiques, des conseillers en formation la FC devront assurer un travail régulier d'observation et d'études de l'environnement en rencontrant régulièrement les dirigeants des PME/PMI pour connaître leurs besoins spécifiques et pour pouvoir leur présenter une offre générant des compétences productives.

Ils devront devancer les besoins dans ce domaine, proposer des formations courtes qualifiantes, ainsi que des formations diplômantes adaptées aux besoins du territoire. Chaque entreprise étant unique avec des besoins spécifiques, des contraintes particulières, la FC doit adapter ses propositions tant sur le contenu des formations que sur leur organisation logistique (durée, période, dans l'entreprise ou dans leurs locaux...).

La formation à distance en développement

Pour la formation à distance, les actions de la FC restent pratiquement limitées au littoral, alors qu'il existe une forte demande d'enseignements notamment d'enseignants contractuels à l'ouest et à l'est de la Guyane. Cependant le nombre restreint de formateurs ne permet pas de décentraliser le service selon la demande. La réponse peut être la formation à distance. Les moyens techniques existent déjà ne serait-ce que simplement d'envoi des cours et devoirs en ligne avec correction. La formation à distance exige une adaptation des dispositifs de formation. Sachant qu'on ne peut étendre indéfiniment la structure habituelle (formateur, public, salle). Le nombre d'antennes de l'Université sera forcément limité. Promouvoir l'enseignement en ligne (avec des regroupements ponctuels) est donc une nécessité. Rappelons les projets, d'ors et déjà engagé, de DAEU en visioconférence sur plusieurs sites de Guyane.

Sans pouvoir préjuger dans le détail des moyens

techniques et infrastructures qui seront disponibles, ou à créer, quelques principes se dégagent.

Sont en particulier susceptibles d'être délivrés en ligne :

- Les cours magistraux et les modules fondamentaux des DU et Licences
- La préparation complète des Masters
- Toutes formes d'enseignement professionnalisant court ou long impliquant des interventions spécialisées de la part du monde socio-professionnel.

Sont concernés : les étudiants / apprenants / stagiaires salariés, dans l'impossibilité matérielle (transport, éloignement, gestion de leur planning personnel) d'être en présentiel sur le site principal de l'organisme de formation.

Les champs de mise en œuvre sont vastes, allant du pédagogique sous sa forme habituelle au financement indispensable de tels modes de formation.

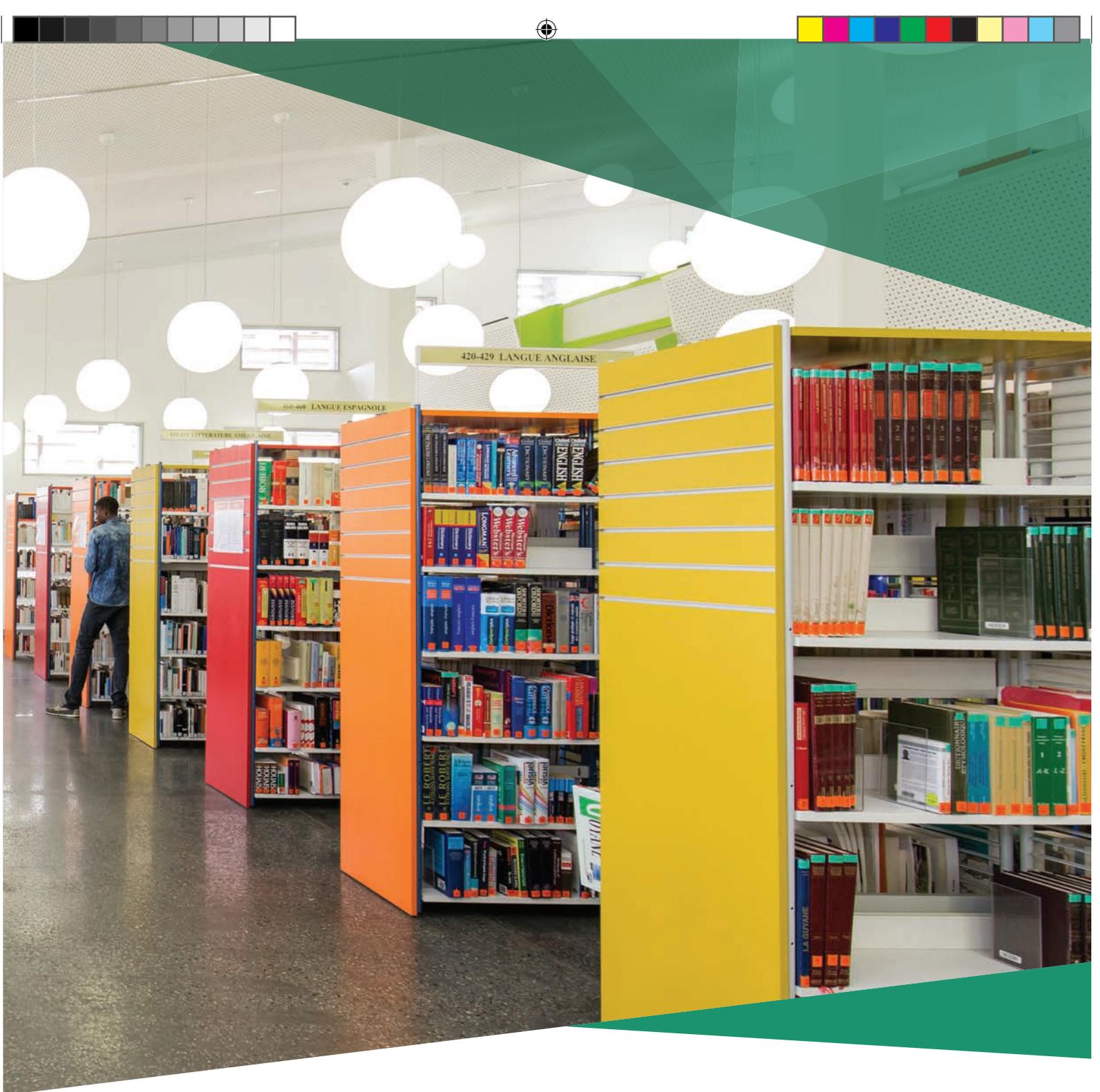
L'ampleur de l'objectif exige donc des préalables prospectifs spécifiques associant les multiples partenaires : université, municipalités, conseil régional / conseil général, entreprises, tissu socioéconomique, associations professionnelles.

Des ateliers pédagogiques personnalisés à construire

Une formule adaptée aux situations particulières peut être envisagée : les ateliers de pédagogie personnalisée qui proposent des formations spécifiques à chaque individu, des modalités souples, une alternance de travail individuel et collectif pour les étudiants en L3 et Master et ceux des préparations de concours.

En fonction de leur statut, de leur niveau, de leurs disponibilités et de leur objectif professionnel, il leur sera proposé :

- Un plan de formation individualisé.
- Des séances de regroupement avec un formateur, alternées avec du travail en autonomie accompagnée par un tuteur pour certains modules.



Les ressources documentaires et la diffusion des savoirs

La bibliothèque universitaire du PUG appartenait au réseau des huit bibliothèques universitaires du Service commun de la documentation de l'Université des Antilles et de la Guyane (SCD UAG).

Avec la scission, un SCD propre à l'Université de Guyane a été mis en place. Une convention de prestation de services et de coopération documentaire a été passée avec l'Université des Antilles jusqu'au 31 décembre 2016 afin d'assurer la continuité des services documentaires nécessaires à l'étude et à la recherche, en contrepartie d'une participation financière.

Une bibliothèque moderne, mais saturée dès son ouverture

La bibliothèque a aménagé dans des locaux neufs situés au cœur du campus universitaire en octobre 2013. Le bâtiment de 1 535 m² (SHO) correspond à la première tranche du projet qui a été conçu pour recevoir une extension sur sa parcelle de 2600 m².

Grâce à une importante subvention du Conseil Régional (500 000 euros), le 1er équipement a pu être acquis et

des espaces de travail de qualité ont été aménagés avec du mobilier neuf et innovant (les tables sont équipées de connectiques électriques). Les étudiants disposent d'une quarantaine d'ordinateurs déployés en accès libre dans les salles de lecture et du Wifi. Le déploiement du système Radio Frequency Identification (RFID) de gestion des collections avec l'installation des automates de prêt et retour de documents, baptisés « Livres-services » leur permet d'effectuer en toute autonomie leurs transactions de documents. Une boîte de retour de documents 24h/24h est installée à l'extérieur du bâtiment pour les retours en-dehors des heures d'ouverture de la bibliothèque. Un espace de détente BUL, Bibliothèque Universitaire de Loisirs offrant des DVD, CD, BD est offert aux étudiants. Une salle de formation, de 16 places informatisées, est dédiée à la formation des étudiants à l'IST.

Cependant les espaces de la bibliothèque sont déjà saturés.

En terme de superficie, les ratios recommandés¹⁰ ne sont pas atteints. La BU se situe en-dessous du seuil de pauvreté (0,75 m² par étudiant).

10 Référentiel des constructions universitaires. Septembre 1997. Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie/Direction générale des enseignements supérieurs/Service des établissements/Bureau de la construction et de maintenance DGES ES.

Ratios recommandés	BU Guyane
1,50 m ² par étudiant	0,55 m ² par étudiant (2784 étudiants année universitaire 2014-2015)

Les 113 places de consultation offertes ne répondent pas à la demande croissante des étudiants qui réclament des espaces de travail collaboratifs.

Ratios recommandés	BU Guyane
1 place de consultation pour 5 étudiants	1 place de consultation pour 26 étudiants (2014)

Lors de l'implantation des collections dans les salles de lecture, l'option de la présentation des ouvrages en accès étroit s'est imposée au détriment de celle en accès large. Malgré ce choix, les ratios n'ont pu être respectés.

Ratios recommandés	Surface utile unitaire	
Ouvrages en accès étroit	5,5 à 6 ml/m ²	Allées de 1 m entre les rayonnages,
		30 ouvrages au ml,
		5 tablettes par rayonnage



BU GUYANE	Surface utile unitaire	
Ouvrages en accès étroit	6 ml/m ²	Allées de 1 m entre les rayonnages,
		40 ouvrages au ml,
		6 tablettes par rayonnage

Les ouvrages sont « comprimés » sur les rayonnages ce qui rend leur accès malaisé. Un tiers des collections est rangé dans un magasin fermé inaccessible au public. Afin que les nouvelles acquisitions soient accessibles au public, une rotation régulière des collections s'avère indispensable. Ce qui mobilise les agents au détriment de services directs au public.

Moodle de l'Université des Antilles sur la plate-forme Moodle de l'Université de Guyane. Le passeport documentaire doit être mis en place dès juin 2015 pour une utilisation en septembre 2015 car la BU Guyane n'aura pas la capacité de former en présentiel tous les étudiants de L1.

Une bibliothèque centrée sur ses publics

Les services rendus aux usagers ont constamment été une priorité à la bibliothèque universitaire de Guyane. Malgré le nombre réduit de personnel de bibliothèque titulaire, la BU Guyane continue de maintenir des horaires d'ouverture proche de la moyenne nationale de l'amplitude d'ouverture des bibliothèques universitaires. La bibliothèque ouvre 60h par semaine du lundi au samedi matin et durant une partie des vacances universitaires (février, Pâques, mois d'août).

Formation des étudiants de L1 à la méthodologie documentaire

La formation à la méthodologie documentaire, le Passeport documentaire, est inscrite dans les maquettes pédagogiques de la première année des licences. Depuis 2006, les cours du Passeport documentaire sont proposés en e-learning. L'accompagnement en présentiel est assuré par des tuteurs documentaires, étudiants recrutés et formés par la BU.

Des enquêtes de satisfaction réalisées auprès des étudiants au cours du contrat, en 2012 et 2013, ont prouvé la nécessité de cette formation qui fait défaut aux étudiants de première année de DUT et du PACES. De 2010 à 2014, 2144 étudiants de L1 ont été formés.

La mise en œuvre du Passeport documentaire à la rentrée universitaire 2015 est conditionnée par la création de l'annuaire de l'université via le protocole LDAP. La convention permet à l'UG d'utiliser les supports de cours produits par l'équipe du SCD UAG pour la rentrée 2015-2016. Les contenus du passeport documentaire (cours L1, L3 et Master) seront copiés de la plate-forme

Formation à l'Information scientifique et technique (IST)

Depuis 2011, un programme de formation à l'IST est inscrit dans les maquettes d'enseignement de l'école doctorale de l'UAG. Tous les doctorants de Guyane ont ainsi été formés et vont continuer à l'être puisque cette formation est inscrite dans la maquette d'enseignement de la nouvelle école doctorale de l'UG. Des formations à l'information scientifique et technique sont proposées à la carte depuis 2011. Des rendez-vous particuliers sont proposés aux enseignants.

Réciprocité du prêt pour les étudiants et personnels UA & UG

La convention prévoit l'inscription gratuite en tant que lecteur extérieur des étudiants et personnels de l'UG dans les bibliothèques de l'UA et réciproquement, les étudiants et personnels de l'UA pourront s'inscrire à titre gratuit à la bibliothèque de l'UG.

Les collections imprimées

L'objectif d'acquérir un ouvrage imprimé par an par étudiant et de proposer 25 ouvrages par étudiant a été atteint. Ce qui correspond à l'offre moyenne des bibliothèques universitaires françaises. Le niveau des acquisitions courantes a été maintenu pendant la durée du contrat avec une baisse programmée en 2012 (politique du SCD) et 2013 (année de déménagement). 12 633 volumes ont été acquis sur la durée du contrat quinquennal. L'intégration des collections de la Bibliothèque universitaire de formation des maîtres, BUFM, en 2013, a augmenté le fonds de la BU avec un apport de 9 202 volumes. Le fonds spécialisé de la BUFM s'élevait à 20 000 volumes. Il a fallu éliminer



46% des volumes atteints de champignons, obsolètes et non consultés. Une importante campagne de remise à niveau a été entreprise depuis 2014. La politique d'exemplaires, initiée lors du précédent contrat afin de répondre à la demande des étudiants¹¹, a été renforcée et l'achat de fondamentaux et de manuels priorisé. La moitié des collections ayant moins de 15 ans, la BU a

encore eu besoin de développer son offre de titre et a obtenu, pendant la durée du contrat, des crédits du CNL pour l'acquisition d'ouvrages sur des thématiques spécifiques (entre 500 et 1000 ouvrages achetés en un seul exemplaire). Ce qui explique la faiblesse des taux, certaines années.

Années	Volumes	Titres	Ratio exemplaires/ titres
2010	2 728	1 803	1,51
2011	2 879	1 393	2,07
2012	2 052	1 673	1,22
2013	2 176	1 703	1,27
2014	2 798	2 237	1,25

Il sera nécessaire de cibler plus précisément les collections dont le nombre d'exemplaires devra être augmenté en fonction des effectifs des étudiants. Une évaluation plus fine du taux de rotation des collections, par discipline, s'avère indispensable. L'offre de périodiques imprimés a été refondue. Les abonnements aux périodiques imprimés, accessibles en format électronique dans les différents bouquets électroniques offerts, n'ont pas été renouvelés. La modernisation du processus de commande et l'externalisation de l'équipement, dossiers portés par la BU Guyane pour le SCD UAG, ont fluidifié le circuit des commandes et dégagé des heures supplémentaires pour le service public.

La collaboration avec les enseignants, régulièrement sollicités et consultés, est satisfaisante. Les commissions consultatives spécialisées mises en place les an-

nées précédentes n'ont pu véritablement fonctionner faute de ressources humaines. Le recrutement d'enseignants-chercheurs dès la rentrée 2015 va favoriser la création de quatre commissions qui regrouperaient des enseignants des composantes (mise en place prévue fin 2015, après validation du Conseil documentaire) :

- Arts, lettres, langues (IESG + ESPE)
- Droit, économie, gestSciences humaines et sociales (IESG + ESPE+ IUT)
- Sciences exactes et appliquées (IESG + ESPE+IUT)

Au terme du contrat 2010-2014, le fonds documentaire imprimé, pluridisciplinaire, comprend 61 799 livres et 78 abonnements. Ses collections sont adaptées aux enseignements dispensés sur les campus de Cayenne et de Kourou.

Années	Volumes	Titres
2010	39 964	28 860
2014	61 799	42 159

L'offre numérique

Le développement de l'offre de livres électroniques et la consolidation de l'offre électronique de niveau recherche étaient un axe fort du contrat. L'Université de Guyane hérite des contenus des collections numériques acquises jusqu'au 31 décembre 2014 par l'UAG : 35 000 livres électroniques, les collections de 15 000 revues en ligne. Ainsi des manuels numériques de niveau licence sont accessibles sur la plate-forme e-libris et sont très consultés : 452 659 pages vues en 2014 par les étudiants

de l'IESG. Ce qui complète l'offre d'exemplaires imprimés. Les revues en ligne sont, pour la plupart, de niveau recherche. L'activité des chercheurs est mesurée au nombre d'articles téléchargés. Il n'a pas été possible de mesurer précisément l'activité réelle des chercheurs de Guyane sur la période du contrat car les statistiques étaient générées sur un compte unique UAG.

Les membres de la communauté universitaire peuvent consulter ces ressources électroniques en mode nomade, grâce à un logiciel d'accès distant, EZproxy,

installé sur un serveur (UA) permet de recourir virtuel du CRI Martinique. aux compétences du Dès que l'annuaire de conservateur SID du SCD l'Université de Guyane UA pour le paramétrage. sera opérationnel, le Début juillet, les adresses logiciel d'accès distant IP de Guyane devraient acquis par le SCD UG être supprimées du pourra être installé. La EZproxy de l'Université convention passée avec des Antilles. l'Université des Antilles

Le système d'information documentaire, SID

La bibliothèque de l'UG n'est pas en mesure, dans l'immédiat, d'assurer la continuité du système d'information documentaire. La convention avec l'UA prévoit l'accès de l'UG au système intégré de gestion de bibliothèque (SIGB) Horizon et aux outils de valorisation de la documentation électronique. Afin que la bibliothèque puisse construire son système d'information, un poste de conservateur a été créé. Il a été pourvu au 1er juillet 2015. Le conservateur responsable du SID du SCD UA formera, sur site, la conservatrice du SCD UG.

Le Système intégré de gestion de bibliothèque, SIGB

Le serveur est localisé sur le pôle Martinique de l'UA. Jusqu'à sa ré-informatisation, la convention avec l'UA prévoit que le SCD UG continue à utiliser le SIGB Horizon. Ainsi, les collections sont signalées sur le catalogue en ligne Kolibris <http://kolibris.univ-ag.fr/> qui reste accessible aux usagers de l'UG. Les nouvelles acquisitions y sont régulièrement répertoriées par bibliothèque et par discipline. Membre du groupement de commande porté par l'ABES pour le SGBM, la ré-informatisation du SCD UG est programmée en 2018/2019.

Les outils de valorisation de la documentation électronique

La convention prévoit également l'accès aux outils de valorisation de la documentation électronique mis en place par l'UA : SFX (résolveur de lien + liste A-Z), Primo (moteur de recherche fédérée). Ces outils simplifient l'accès au texte intégral et permettent un accroissement important du nombre d'articles téléchargés.

Le service des thèses

Le service des thèses de la bibliothèque se limitait à l'accueil du doctorant, à la délivrance de l'attestation de dépôt des exemplaires avant et après la soutenance et aux formations à l'IST. La création de l'Ecole doctorale de l'Université de Guyane entraîne une évolution de ce service avec la charge de signaler les thèses en préparation dans l'application STEP et d'attribuer un

numéro national de thèse aux thèses soutenues. Une coordinatrice thèses de l'UG sera nommée par le président de l'université dès le mois de juillet 2015.

Le CAC devra également se prononcer sur le projet d'archivage et de diffusion des thèses électroniques afin que les thèses continuent d'être accessibles en format pdf dans le catalogue Kolibris.

Site web

La visibilité numérique de la BU est à construire. Toute l'offre de documentation numérique d'une bibliothèque est accessible à partir de son site web.

Manioc, bibliothèque numérique Caraïbes, Amazonie, Plateau des Guyanes

La bibliothèque numérique Manioc est un projet collaboratif initié en 2006 par le Service commun de la documentation de l'Université des Antilles et de la Guyane. Structure fédérative, Manioc est également Pôle associé de la Bibliothèque nationale de France, avec les Directions des Affaires culturelles de Guadeloupe, Guyane et Martinique. La coordinatrice interrégionale et l'équipe technique sont basées à la Bibliothèque universitaire en Martinique. La bibliothèque universitaire en Guyane a joué un rôle central dans le développement de cette Structure fédérative d'une part en accompagnant les professionnels des établissements partenaires (collectivités territoriales et partenaires privés) dans la sélection et la préparation à la numérisation des documents patrimoniaux, d'autre part en assurant la captation et la mise en ligne de conférences universitaires. Plusieurs centaines de documents anciens et contemporains ont ainsi été ajoutés à la bibliothèque numérique Manioc grâce à l'investissement de la Bibliothèque universitaire de Guyane. Des actions de valorisation et de formation ont également été initiées auprès des étudiants et des professionnels de la documentation en Guyane. La bibliothèque universitaire contribue activement au succès de ce projet qui propose, en accès libre, des ressources essentielles pour la Guyane du point de vue patrimonial et scientifique et ouvre des portes vers la coopération avec les pays frontaliers. La bibliothèque numérique Manioc devra évoluer dans un nouveau cadre législatif que les deux universités devront définir ensemble.



Les moyens au service des missions

L'organisation et le pilotage de l'établissement

La mise en place de la nouvelle Université de Guyane est une période de grande mutation pour l'administration, les services, et les composantes de l'université. Dotée dès sa création au 1er janvier 2015 des nouvelles responsabilités et compétences élargies (RCE) alors même que son armature administrative est à construire, l'Université de Guyane a mobilisé et mobilise encore beaucoup d'énergie pour faire face à ces nouveaux enjeux : devenir opérateur de formation et de recherche, gérer et maîtriser la masse salariale à travers de nouveaux outils de pilotage, assurer un suivi des contrats et ressources propres de l'établissement etc. Pour répondre à ces défis et répondre aux mieux aux nouvelles charges induites par l'acquisition de ces compétences, l'établissement a dû créer rapidement des services centraux et des directions dotées de nouvelles compétences et de nouvelles structures de décisions, de pilotage et d'organisation des services.

Les composantes et les unités de recherche auront encore à assumer des changements organisationnels liés à la globalisation des moyens de formation et de recherche, aux nouvelles règles budgétaires, à la mise en place de la délégation globale de gestion avec les organismes de recherche et à l'introduction de nouveaux systèmes de pilotage (contrat objectifs-moyens à mettre en place pour améliorer le dialogue stratégique et budgétaire avec les composantes).

La création de l'Université de Guyane a également conduit à une (re)fondation de la gouvernance de l'université basée sur de nouveaux statuts et à une redéfinition des relations entre composantes et services centraux.

Une nouvelle gouvernance collégiale et transparente

La définition des statuts de l'université, la mise en place de nouveaux dispositifs d'organisation collective (comité de direction, collège interdisciplinaire) et la tenue régulière des différentes instances de l'université constituent les principaux points d'étape de la nouvelle gouvernance de l'établissement.

Les nouveaux statuts, adoptés en janvier 2015, dotent l'université de Guyane d'instances et de règles qui instaurent une dynamique collégiale dans l'élaboration des projets et qui fondent les prises de décision sur les conseils élus. Ils se caractérisent par le respect du vote démocratique à travers l'élection des vice-présidents et des présidents des commissions par chaque

conseil central, Conseil d'Administration (CA), Conseil Académique (CAC).

La gouvernance se veut aussi une gouvernance collégiale où les conseils centraux sont assistés de commissions composées d'élus enseignants-chercheurs, de BIATSS et d'étudiants des deux conseils (CA, CAC), mais aussi par le collège interdisciplinaire, organe consultatif rassemblant tous les responsables de formation et de recherche de l'établissement. Dans le respect des statuts, les prises de décision budgétaires et stratégiques relèvent des conseils élus : les avis du CAC sont requis pour toutes les questions de recherche, d'enseignement et de vie étudiante ; l'avis du CT pour toutes les questions en rapport avec la politique impliquant les personnels.

La gouvernance s'appuie aussi sur le principe de transparence quant au rôle et aux responsabilités de celles et ceux qui sont en charge de la bonne conduite de l'établissement. Le rôle et la composition de toutes les commissions des conseils et de l'équipe présidentielle ont été définis. Dans un avenir proche, l'information quant à l'annonce des conseils et leur ordre du jour, aux décisions prises et aux débats (compte-rendu des CA, CAC), seront accessibles sur le site internet de l'université livré en juillet 2015.

Clarifier les circuits de décision politique

La pratique réelle d'une gouvernance universitaire à la fois structurée et réactive nécessite une culture de l'organisation spécifique de l'université. Les niveaux d'arbitrages sont multiples : certains relèvent des laboratoires et de leurs conseils, d'autres des composantes de formation et de recherche et de leurs conseils et certains de la présidence ou des conseils centraux. L'enjeu dans la clarification des circuits décisionnels est la mise en place d'une subsidiarité équilibrée.

L'équipe présidentielle est constituée du président de l'Université, du président du CAC, des vice-présidents (VP) des deux conseils centraux (élus par leurs conseils), d'un VP étudiant élu par le CAC, et de 4 VP délégués (Immobilier, Culture, Relations Internationales, Numérique) dont la nomination sur proposition du président a été approuvée par le CA. Les missions des VP délégués sont définies dans des lettres de mission.

Le Bureau se réunit de manière hebdomadaire. Il rassemble le Président, le VP CA, le VP CAC et le délégué CAC. Le Bureau assiste le Président dans l'exercice de ses missions. Le Directeur général des



services et l'agent comptable participent aux réunions du Bureau. Le Président peut inviter toute personne dont la compétence est de nature à éclairer les travaux du Bureau.

Le comité de direction se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président et rassemble, outre le président et son équipe, les responsables respectifs des composantes de Formation et de Recherche, des Instituts, des Ecoles internes, des Services communs de l'établissement et des Unités de recherche constituées avec d'autres établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Il est consulté sur toutes les questions relatives au projet d'établissement. Il examine toutes les questions que le Président lui soumet, en particulier celles concernant les composantes de Formation et de Recherche, les Instituts et les Ecoles internes de l'Université. Il peut émettre des vœux et avis. Ces derniers sont transmis au Conseil d'Administration ou au Conseil Académique par le Président.

Les deux conseils, CA et CAC, ont mis en place des commissions internes statutaires. Pour le CA, la Commission des Moyens ; la Commission d'appels d'offres ; la Commission d'exonération des droits ; la Commission des Ressources Humaines ; la Commission d'attribution des formations individuelles ; la Commission d'Action Sociale ; la Commission d'orientation de la politique patrimoniale ; la Commission des Statuts.

Pour le CAC : la Commission de préparation des travaux du Conseil Académique ; la Commission chargée de gérer le fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) ; la Commission « situation professionnelle des doctorants contractuels » ; la Commission chargée de la validation des acquis de l'expérience ; la Commission d'évaluation des demandes d'HDR ; la Commission consultative d'évaluation des missions des enseignants-chercheurs ; la Commission culture.

Enfin, des commissions auprès du Président sont instituées : la Commission des Relations Internationales ; le Comité stratégique des systèmes d'information ; le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ; la Cellule de crise ; la Commission des conventions ; la Commission consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré ; le Comité électoral consultatif ; le Comité d'éthique et de déontologie.

A l'issue de quelques mois de plein exercice, une partie des commissions a déjà vu le jour.

Le Comité Technique est régulièrement appelé à

donner son avis sur la politique de l'établissement en ce qui concerne les personnels : politique indemnitaire, évolution des structures administratives, etc. La liste exhaustive des missions a été reprise dans les statuts de l'université.

La mise en place de l'établissement a conduit à repenser les modes d'élaboration des décisions. Ainsi en matière budgétaire et d'emploi, c'est au CA qu'il appartient, sous l'impulsion de l'équipe présidentielle et après l'avis des commissions ad hoc et du CAC, de formuler un cadrage politique à même de guider les composantes, les structures de recherche et les responsables de service dans la formulation de leurs propositions. Ces cadrages orientent les travaux du CAC, de la commission des moyens et de la commission des ressources humaines dans leurs évaluations et arbitrages. Le choix final revient au CA. Au cours de la première année, faute d'installation des conseils, le dialogue en matière budgétaire et d'emploi a été conduit directement par le Président, l'Agent comptable et le DGS. A compter de l'année 2, ce dialogue sera conduit par la commission des moyens et par la commission des ressources humaines.

En effet, la commission des moyens est chargée d'instruire, d'analyser et de formuler un avis sur les projets de budgets primitifs. Elle peut également être saisie pour la préparation de tous les documents budgétaires et financiers préalablement à leur présentation devant le conseil d'administration de l'Université et toutes les décisions rectificatives du budget pour l'adoption desquelles le Président de l'Université a reçu délégation du Conseil d'Administration. Sous l'autorité du Président de l'Université, elle anime et coordonne le dialogue de gestion avec les composantes, afin que soient arrêtés leurs objectifs et leurs moyens.

Par ailleurs, afin de débattre du choix du profil des postes proposés par les composantes de formation et de recherche après consultation des laboratoires de recherche ou par les services dans le cadre des campagnes de recrutement des enseignants, des enseignants-chercheurs, des BIATSS et des contractuels, et de la politique de redéploiement de l'établissement (postes BIATSS et enseignants-chercheurs), une commission des ressources humaines a été instituée. Elle propose à l'issue du dialogue un classement de postes aux conseils centraux.

Les procédures d'arbitrage sur l'allocation des moyens humains et financiers associent donc les composantes. Pour les demandes d'emplois, le dialogue fait alterner des allers retours avec les conseils de composantes après une phase de pré-arbitrage et avant une phase de



pré-validation confiée à la commission des ressources humaines sous l'autorité du CA.

Le lien entre les conseils centraux et les composantes de formation et de recherche se fait aussi par le collège interdisciplinaire (au moins une fois par an : réflexions stratégiques, avis), au sein du collège des directeurs de composantes (au moins deux fois par an : avis, préparation de projets à soumettre au CA ou au CAC) et via le Comité de Direction (au moins deux fois par mois : suivi de projets, échanges d'informations).

Un collège interdisciplinaire et intercomposantes a été institué dans les statuts de l'Université pour dépasser, sur de nombreux sujets de réflexion, le cadre trop restreint des composantes et forger les orientations stratégiques utiles au développement du projet global d'établissement. Il s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année 2015 à la demande de l'équipe présidentielle pour discuter du rapport d'autoévaluation et des axes stratégiques de l'Université, mais aussi pour échanger avec l'ensemble des responsables de filières, de formation, des laboratoires sur les projets en émergence au sein de l'université. Ce Collège se veut être un organe permettant de penser et favoriser l'interdisciplinarité entre composantes et champs disciplinaires de l'établissement (Sciences et technologies; Santé; Droit, science politique, économie, gestion ; Lettres, Langues, Sciences humaines et sociales). Il a été consulté par le Conseil Académique, mais il peut également s'autosaisir de tout dossier le concernant en émettant des avis et des vœux sur les questions pédagogiques et de recherche. Pour aller au-delà du Conseil Académique limité en nombre de représentants de l'établissement et pour favoriser l'appropriation d'un certain nombre d'enjeux à considérer dans le contrat quinquennal à venir, la collève a notamment échangé et émis des propositions sur le volet formation du projet stratégique d'établissement, les créations, modifications et suppressions de diplômes d'Université, l'organisation de passerelles entre les cursus de formation, les modalités de l'internationalisation des formations, la mise en œuvre de l'apprentissage et de l'alternance, la mise en œuvre de l'enseignement à distance ; les processus communs d'insertion professionnelle et d'orientation et le volet recherche du projet d'établissement.

Le mode de construction du projet d'établissement et l'autoévaluation du bilan du contrat quadriennal précédent et des évolutions récentes ont pris appui sur les structures de consultation ou décisionnelles dédiées au pilotage de la nouvelle Université : les composantes de formation et de recherche, le collège interdisciplinaire, le collège des directeurs de composantes, le CODIR, le CT, le CAC et le CA.

Préciser les circuits de gestion administrative en s'appuyant sur un management administratif adapté

Pour accompagner l'évolution induite par les RCE et faire face aux chantiers nombreux et complexes liés à la construction de l'armature administrative de l'établissement, l'articulation entre les directions, les services administratifs centraux et des composantes a commencé à s'organiser.

Des réunions d'encadrement administratif et technique, rassemblant l'ensemble des responsables administratifs, les chefs de services centraux et de services communs, ont été menées sous la responsabilité du Directeur Général des Services. Elles visent à aborder en commun les sujets de gestion auxquels sont confrontés les différents échelons administratifs. Elles assurent également l'information des acteurs sur les orientations prises par les instances de l'université. Elles sont enfin un lieu d'échanges de bonnes pratiques de gestion.

Des réunions spécifiques aux pratiques de gestion financière ont également été organisées à l'initiative de l'Agent comptable-directeur des services financiers afin que l'ensemble des personnels dont les fonctions sont pour partie ou entièrement dédiées à la gestion financière travaillent dans le cadre du même référentiel d'action.

En parallèle, les services se sont progressivement organisés, bénéficiant dans de nombreux domaines de recrutement avec de solides compétences. La structuration des services centraux doit cependant être poursuivie pour permettre à l'université de faire face aux compétences élargies. Des recrutements nouveaux seront donc à prévoir afin de mieux répondre à leurs missions.

Élaborer des indicateurs d'aide au pilotage

L'Université de Guyane n'a pas encore engagé un travail de fond sur la mise en place d'un « Schéma directeur du pilotage de l'établissement ». Il s'agit là pourtant d'un chantier essentiel. Un contrôleur de gestion sera recruté dans les prochains mois pour initier la démarche et mettre en place une cellule d'aide au pilotage, dirigée par le Directeur Général des Services et pour le compte de la Présidence de l'Université.

Cette cellule d'aide au pilotage sera chargée d'assurer un suivi très précis des indicateurs de l'établissement,



d'établir des tableaux de bord permettant de comprendre de quelle manière évolue l'activité de l'établissement et de répondre aux objectifs chiffrés fixés en accord avec le Ministère. Cette culture de l'objectif impose pour l'université une connaissance parfaite de ses forces. Des cartographies relatives aux composantes, aux laboratoires et aux formations de niveau L et M seront ainsi élaborées. Ces analyses, cartographies et éléments de réflexion, seront régulièrement transmises aux instances de décision. Elles feront l'objet de navettes avec les composantes (par exemple lors des entretiens budgétaires ou lors de la préparation des campagnes de postes). Toutefois force est de constater que le recueil et l'actualisation des indicateurs sont pour l'heure encore entravés par des problèmes techniques liés au déploiement en cours de multiples applicatifs qui ne communiquent pas entre eux et à l'absence de données historiques. Par ailleurs, concernant les unités mixtes de recherche, il est nécessaire de dialoguer avec les organismes de recherche afin de connaître les moyens déployés par chaque partenaire et ainsi avoir une vision consolidée globale des moyens humains et financiers.

Afin de développer sa capacité de pilotage stratégique, d'autoévaluation et de suivi de l'ensemble de ces activités, l'établissement doit s'appuyer sur un système global d'information (SI) partagé, fiabilisé et sécurisé. La transversalité des modes de fonctionnement dans les domaines de la gestion financière, et gestion des ressources humaines, fait de la direction des systèmes d'information (DSI) actuellement en construction - au même titre que la direction des services financiers et la direction des ressources humaines - un pilier capital du dispositif des RCE. Le système d'information n'est aujourd'hui pas exhaustif, certains domaines n'étant pas encore couverts à l'heure où nous écrivons ces lignes (pas d'applicatif RH ou de suivi des services enseignants par exemple). Les récentes évolutions (mise en place des applicatifs winpaie pour préparer la paie, apogée pour le suivi des inscriptions pédagogiques, jefyco pour la gestion financière, hyperplanning pour la gestion des emplois du temps et des salles) ont demandé un engagement exceptionnel des équipes concernées. Pour permettre de nourrir sa réflexion et de planifier ses actions en vue du prochain contrat quinquennal, le Comité stratégique des systèmes d'information tel que défini dans le règlement intérieur a été mis en place et devra élaborer le schéma directeur des systèmes d'information.

Organiser un pilotage budgétaire et financier

L'université doit faire face aux enjeux immédiats de l'autonomie budgétaire en mettant au point une stratégie de pilotage budgétaire et financier en phase avec ses choix de gouvernance. Cette stratégie doit répondre à de multiples impératifs impliquant à la fois le central et les composantes de l'établissement : pilotage de sa dotation globale de fonctionnement, montée en charge des activités de recherche sur projet, de l'apprentissage ou de la formation continue, nécessité de développer ses ressources et de mieux maîtriser ses dépenses.

Depuis le 1er janvier 2015, les actions de l'université portent sur la qualité et l'exécution budgétaire, l'amélioration de la qualité comptable et une politique d'achats structurée.

Améliorer la performance de l'exécution budgétaire

L'Université a fait le choix d'organiser les services de la façon suivante : une direction des services financiers en charge du budget et de la comptabilité générale, une direction des services en charge de l'exécution des opérations de recette et de dépense. Le circuit de la dépense a été rationalisé par la mise en place d'un service facturier. La création d'un service unique a permis d'accroître l'efficacité de saisie des engagements et ordonnancements des services centraux.

Dans une même logique de rationalisation et d'efficacité des fonctions support, a été mise en place une Direction des affaires juridiques, des marchés publics et des achats de l'établissement (DAJMPA). Il s'agit de l'organe de mutualisation des missions et des commandes pour les services centraux ainsi que pour les départements de formation et de recherche qui ne sont pas dotés en gestionnaire financier. Cette plateforme qui gère ainsi 65% des missions et commandes des services et des composantes, soit 2,8 millions € (subventions comprises) est encore appelée à se développer.

Construire une politique des achats de l'université plus efficiente

L'établissement s'est fixé pour objectif dès sa création de gérer le transfert des marchés publics consécutif à la scission avec l'UAG, de mener un travail de regroupement et de mutualisation des achats, de

définir le champ d'intervention de la commission d'appel d'offres.

Il conviendra d'améliorer la prise en compte de la dimension développement durable lors des achats donnant au bureau de la commande publique un rôle de veille à la prise en compte par les acheteurs de cette dimension.

Poursuivre les efforts d'amélioration de la qualité comptable

La certification des comptes est désormais obligatoire et elle nous oblige. A l'issue du premier exercice budgétaire et en fonction du rapport du commissaire aux comptes, l'agence comptable aura à engager un approfondissement de la qualité comptable avec des résultats tangibles si des remarques sont faites lors de la certification des comptes.

D'ores et déjà, l'université souhaite approfondir la démarche de pilotage stratégique en renforçant la qualité budgétaire et comptable. **Ceci implique que nous progressions dans différents domaines :**

- La visibilité pluriannuelle de l'université devra être améliorée en généralisant les prévisions et les simulations budgétaires pluriannuelles et en disposant à terme d'un document de synthèse prospectif lui permettant d'apprécier, sur le moyen et long terme, les conséquences financières de ses orientations politiques en particulier sur les dépenses de masse salariale et d'investissement. Un effort d'amélioration de la prévision du budget des composantes et la budgétisation des contrats de recherche devra se poursuivre dans le cadre d'un étroit dialogue avec les composantes.
- Concernant les dépenses de masse salariale, une articulation plus fine du service du budget et de la DRH est également en cours. Un logiciel de projection de la masse salariale sera mis en œuvre afin de développer la capacité de prospective et d'actualisation de la masse salariale au niveau global de l'université. Pour produire leur plein effet, ces travaux devront se coupler avec l'amélioration continue de la qualité de la paie.
- L'exécution financière des contrats sur ressources propres doit être améliorée et les reporting nécessaires aux remboursements des avances réalisés dans les délais. L'université doit s'attacher à optimiser la ressource contractuelle en tenant compte des règles propres à chaque financeur, à évaluer dès l'amont le coût réel des opérations,

à éviter les sous-exécutions qui conduisent à ne pas exploiter pleinement les marges offertes par le contrat, et éviter les erreurs de gestion pouvant conduire par exemple à prendre en charge sur le budget global les avances faites pour le contrat. Le recrutement d'un personnel dédié au montage et au suivi des contrats s'inscrit dans cette perspective.

L'établissement se dotera d'un système de contrôle de gestion pour accompagner le développement de ressources propres dans les domaines de la recherche et de la formation continue. Des travaux visant à l'établissement de coûts analytiques seront conduits. Pour aller plus loin dans la connaissance des coûts complets, l'université devra se doter d'un nouveau profil de contrôleur de gestion.

- L'établissement se dotera d'un outil permettant d'optimiser la gestion annuelle de ses moyens en heures complémentaires. La mise en place d'HELICO va enfin permettre d'instaurer un dialogue de gestion avec les composantes, donner une meilleure visibilité sur le recrutement des vacataires à l'échelle de l'université et favoriser une gestion souple des services complémentaires d'enseignement.
- Les travaux de contrôle interne comptable seront poursuivis. Cet élément est essentiel à la qualité des données sur lesquels s'exercent les choix budgétaires. L'agent comptable s'est déjà fortement investi sur le dispositif de contrôle interne comptable avec la formalisation de fiches de procédures. Des progrès sont possibles sur l'ensemble de la chaîne de la dépense, et notamment au stade de l'engagement. Ce travail nécessite la mise en place d'un groupe de travail partenarial avec les services de l'ordonnateur. L'objectif est de disposer d'une vision globale des risques et des enjeux susceptibles d'avoir un impact sur les équilibres financiers.

La politique de gestion des ressources humaines au service des objectifs de l'université

Les effectifs en personnels de l'université de Guyane s'élèvent à 94 BIATSS et 103 enseignants. 10 emplois de BIATSS sont vacants ainsi que 20 à 30 emplois enseignants à venir, accordés dans le cadre du protocole de fin de conflit de novembre 2013. La question de la très faible attractivité de l'établissement notamment

en droit et en sciences économiques et dans le secteur sciences et technologies a été soulignée dans le précédent rapport AERES (la raison en est certainement la faiblesse de la recherche, le peu de notoriété des équipes existantes et le sous-équipement de certains laboratoires). Il s'avère cependant que la première campagne de recrutement de l'UG au titre de l'année 2015 a montré des signes positifs puisqu'en moyenne chaque poste a vu une vingtaine de candidats par emplois pour les maîtres de conférences (ce qui peut paraître peu au regard du nombre de candidats dans des universités attractives de l'hexagone, mais qui représente une nette progression par rapport aux années antérieures). L'attractivité de l'établissement pour les professeurs des universités demeure un défi important à relever. Il conviendra d'expérimenter des voies originales pour favoriser leur venue (chaires d'accueil temporaire) et de communiquer sur la qualité des laboratoires d'accueil et sur l'originalité des champs thématiques amazoniens porteurs d'innovations.

S'agissant des BIATSS sur plafond Etat, au 1er septembre 2014, la situation de l'UG était la suivante : 17 cat A, 22 cat B, 31 cat C et 03 postes vacants, soulignant le poids élevé des catégories C. A l'issue de la première campagne de recrutement, un effort important a été mené afin de profiler les postes majoritairement en catégorie A (encadrement et responsables de services). La situation au 1er septembre 2015 est désormais la suivante : 35 cat A, 25 cat B, 34 cat C.

Le nombre d'emplois contractuels s'élève à 35 sur plafond Etat et 45 sur ressources propres. Ces derniers (enseignants et BIATSS) restent une contrainte pour l'université sur le plan financier dans la mesure où l'université doit trouver les ressources financières pour compléter le financement de ces emplois par les partenaires extérieurs (région, Europe, Etat pour les contrats aidés).

La Direction des ressources humaines est organisée autour de trois services sous la responsabilité de la Directrice des ressources humaines : gestion individuelle et collective des personnels Biatss et enseignants (3 personnels) ; paie (1 personnel); gestion des heures complémentaires et des vacataires (1 personnel).

Cette année de transition a été particulièrement éprouvante au regard :

- De l'ensemble des tâches à accomplir pour le démarrage de l'établissement et son fonctionnement au quotidien,
- Des recrutements qui se sont progressivement opérés et de l'absence du transfert des dossiers individuels du personnel du pôle Guyane,

- Des ressources réglementaires RH spécifiques à l'enseignement supérieur peu accessibles à la nouvelle DRH en construction et des procédures internes par les services de l'UAG.

Si des échanges avec la direction générale de l'UAG ont pu permettre la résolution de quelques situations et l'avancement de dossiers, l'absence de concrétisation de certains actes a été très pénalisante (conventions partenariales non signées, mauvaise gestion des droits d'option et de leur mise à disposition au cours du second semestre de l'année universitaire sans assise conventionnelle au détriment des personnels).

La prise en charge du processus paie par l'Université de Guyane a été validée en novembre 2014 afin d'assurer l'autonomie de l'établissement dès janvier 2015 en même temps que le vote de son budget primitif. Les équipes se sont très fortement mobilisées pour mettre en place l'outil informatique, acquérir les compétences à travers des sessions de formation assurées par le fournisseur de l'application winpaie. Une paie à blanc en janvier 2015 sécurisant le processus a permis de valider la capacité de l'établissement à prendre en charge la paie des agents et dès février 2015, la paie a été assurée par l'Université de Guyane. Par ailleurs, le service a assuré en étroite collaboration avec les services et les composantes concernés la mise en œuvre de la campagne emplois 2015 concernant 27 emplois BIATSS et 20 emplois enseignants ou enseignants-chercheurs. Sur le pilotage et le suivi de sa masse salariale, l'université ne dispose pas encore aujourd'hui d'indicateurs, d'outils et de procédures visant à mieux connaître la répartition de ses ressources internes et permettant aux instances de l'université d'adapter les allocations de moyens à la stratégie scientifique, pédagogique et de support.

Reste donc à développer ou à mettre en place en priorité :

- La politique indemnitaire ;
- L'action sociale ;
- La formalisation de certaines procédures (gestion des absences, des congés, des ordres de mission ; modalités de recrutement...);
- Le plan de formation des personnels BIATSS et enseignants ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- La mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur des personnes en situation de handicap.

La politique RH de l'université devra alors relever



quatre défis principaux :

- Accompagner les évolutions d'une organisation en construction et présentant encore des fragilités: pour cela, il sera nécessaire de stabiliser les missions en ancrant et en partageant les pratiques métiers, mais aussi en favorisant les interfaces et le travail collaboratif tout comme la formation des personnels. Un travail approfondi sur les missions des différentes entités et composantes, leur traduction en activités et en compétences individuelles et collectives permettra de développer une approche d'animation, d'apprentissage au sein de communautés professionnelles, de métiers proches ou complémentaires.
- Redonner du sens au travail pour chacune et chacun, à la notion de métier, et en développant le sentiment d'appartenance et le partage des valeurs de notre établissement. Il s'agira d'engager un travail de formalisation de ces valeurs, pour cultiver la synergie entre les personnels et permettre à chaque agent de comprendre et de s'approprier la politique de l'université.
- Offrir et préserver un environnement de travail pour les personnels car c'est à cette condition que les agents pourront s'épanouir et se réaliser. Pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain, il faudra développer la compétence et la motivation des personnels en place et accompagner les parcours et les itinéraires de l'ensemble des personnels, en pilotant la réflexion et la mise en place d'un programme pluriannuel d'actions « bien-être au travail » (conditions de travail, santé au travail, action sociale). Un dialogue social de qualité, notamment au sein des instances représentatives, CT et CHSCT sera une condition à la réussite de ce défi.
- Permettre à la gouvernance de l'université de conduire au mieux son projet d'établissement. Cela passera par la construction d'outils de pilotage fiables et prévisionnels, et en particulier des tableaux de bord de suivi des effectifs, des cartographies de supports d'emploi, d'indicateurs de performance (qualité des processus et des données) et de suivi de l'ensemble des activités produites par la DRH et du budget assigné à la DRH.

Une politique immobilière et logistique ambitieuse pour accompagner la construction de l'université

Un Schéma Directeur de Développement du patrimoine immobilier en adéquation avec les besoins

L'université est installée sur différents sites. A Cayenne, on y trouve les sites de Saint-Denis et de Troubiran, à Kourou le site de Bois-Chaudat et depuis la rentrée 2014 une antenne à Saint-Laurent du Maroni qui accueille des étudiants et stagiaires de l'ESPE et de la formation continue. L'université est aujourd'hui confrontée à plusieurs défis en matière immobilière :

- Une phase de croissance immédiate avec l'arrivée de plusieurs personnels BIATSS et enseignants pour constituer l'administration générale et renforcer l'encadrement pédagogique des composantes;
- La forte croissance des effectifs, qui sont régulièrement en hausse sur les dix dernières années, de l'ordre de +8% par an ;
- Le manque de surfaces fonctionnelles et aux normes en adéquation avec l'activité universitaire (salles de travaux pratiques, laboratoires de recherche, installations sportives, bibliothèque sous dimensionnée...)

Le Pôle Universitaire Guyanais avait validé en 2006 un Schéma Directeur de Développement du patrimoine immobilier (SDD). Celui-ci avait pour objectif de doter l'Université d'un outil lui permettant de faire les projections en surfaces immobilières nouvelles pour faire face à ses besoins en tenant compte de l'évolution des effectifs d'étudiants et de la démographie scolaire de l'académie.

Grâce aux financements programmés lors du CPER-PO 2007-2013 et se basant sur le SDD en vigueur plusieurs opérations ont ainsi pu être réalisées : construction de la bibliothèque universitaire, construction de la maison des étudiants, construction d'un quatrième bâtiment pour les lettres et sciences humaines, travaux d'aménagement, de voiries et réseaux divers... Les tableaux qui suivent présentent un récapitulatif de ces différentes opérations.

Opérations achevées en 2009

Intitulés	Etablissements	Dates de livraisons	Montant en M €	État	FEDER	Région	Départ	Autres	TOTAL
Construction de l'Institut universitaire de formation des maîtres	IUFM Guyane	août-09	18,7	45%	55%	0%	0%	0%	100%
Construction du Pôle d'enseignement supérieur	UAG	août-09	15,3	45%	55%	0%	0%	0%	100%
Aménagement du site du nouveau campus de Troubiran - Pôle universitaire Guyanais	UAG	sept-09	11,45	25%	55%	10%	10%	0%	100%

Opérations achevées entre 2011 et 2014

Intitulés	Etablissements	Dates de livraisons	Montant en M €	État	FEDER	Région	Départ	Autres	TOTAL
Construction du 4ème bât du PES	UAG	oct-11	4,9	45%	55%	0%	0%	0%	100%
Construction de la bibliothèque universitaire	UAG	sept-13	6,8	45%	55%	0%	0%	0%	100%
Etudes préliminaires SDD, RU, pôle recherche	UAG	nov-13	0,4	0%	100%	0%	0%	0%	100%
Construction du bâtiment de la vie étudiante	UAG	févr-14	4,5	0%	75%	0%	0%	25%	100%

Opération qui sera achevée en 2016 (Début des travaux 2015)

Intitulé	Etablissement	Date de livraison	Montant en M €	État	FE- DER	Ré- gion	Dé- part	Autres	TO- TAL
Construc- tion du res- taurant uni- versitaire	CROUS	déc-16	7,2	45%	55%	0%	0%	0%	100%

L'Université en s'appuyant sur les services de la DEAL, du Rectorat et un bureau d'études, a entamé la révision de ce SDD au cours d'une mission qui a été conduite au second semestre 2014. Le SDD a été validé au cours de l'année 2015.

Les projets immobiliers du prochain contrat quinquennal

La révision du SDD a été l'occasion de définir, mais aussi de réaffirmer les orientations de l'université dans ce domaine. Le transfert de toutes les activités du campus Saint-Denis vers le campus Troubiran afin de s'affranchir d'une gestion multi-sites, l'achèvement de la première phase fonctionnelle du campus de Troubiran, l'accompagnement de la croissance des effectifs par la construction de surfaces fonctionnelles manquantes à Cayenne et à Kourou constituent ainsi ces priorités stratégiques.

Pour atteindre les objectifs cités précédemment l'université doit être en mesure de réaliser les opérations immobilières suivantes :

- Construction d'un bâtiment recherche
- Construction d'un bâtiment pour les travaux pratiques (centre de ressources)
- Construction d'un bâtiment pour l'administration générale
- Extension de l'IUT de Kourou sur le site de Bois-Chaudat
- Réhabilitation lourde du complexe sportif universitaire (ex AS-PTT)
- Extension de la capacité d'accueil (places assises et rayonnages) de la bibliothèque universitaire

L'université a pu négocier des crédits d'étude pour l'année 2015 afin de réaliser les programmes et choisir les maîtres d'œuvre pour les opérations a) b) et c). Ces crédits d'étude permettront également de

réaliser le programme de l'extension de la bibliothèque universitaire.

Vers un campus durable

Soucieuse des économies d'énergie, l'université ambitionne de développer un modèle de campus durable. Ainsi au cours de l'année 2015 l'université a mis en place avec l'ADEME un comité de pilotage pour établir un diagnostic précis en matière de consommation d'énergie, élaborer un cahier des charges en vue de travaux dans le domaine de la maîtrise de l'énergie sur le campus de Troubiran dans un premier temps puis de Bois-Chaudat dans un deuxième temps.

Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) : un outil de pilotage à mettre en place

Les conditions climatiques particulières liées au positionnement équatorial de la Guyane et plus singulièrement la bande côtière où les paramètres climatiques liés à l'humidité, la pluie, aux embruns marins et au taux d'ensoleillement sont relativement élevés, ont un impact important sur la durée de vie de certains éléments constitutifs des bâtiments ou leur mise en œuvre (bois extérieurs, toiture, étanchéité), et la tenue des peintures de façade.

L'université doit à la fois maintenir des infrastructures en très mauvais état sur le campus de Saint-Denis pour des activités qui ont vocation à migrer sur le nouveau campus de Troubiran, maintenir en bon fonctionnement le campus de Bois-Chaudat qui date de plus d'une vingtaine d'années et procéder à la maintenance préventive des bâtiments du nouveau campus de Troubiran pour éviter leur dégradation.

Les moyens en provenance de l'ex-UAG ont été nettement insuffisants pour procéder à une maintenance efficiente du patrimoine immobilier du Pôle Universitaire de la Guyane. Différentes opérations ont tout de même pu être réalisées : réhabilitation du campus de



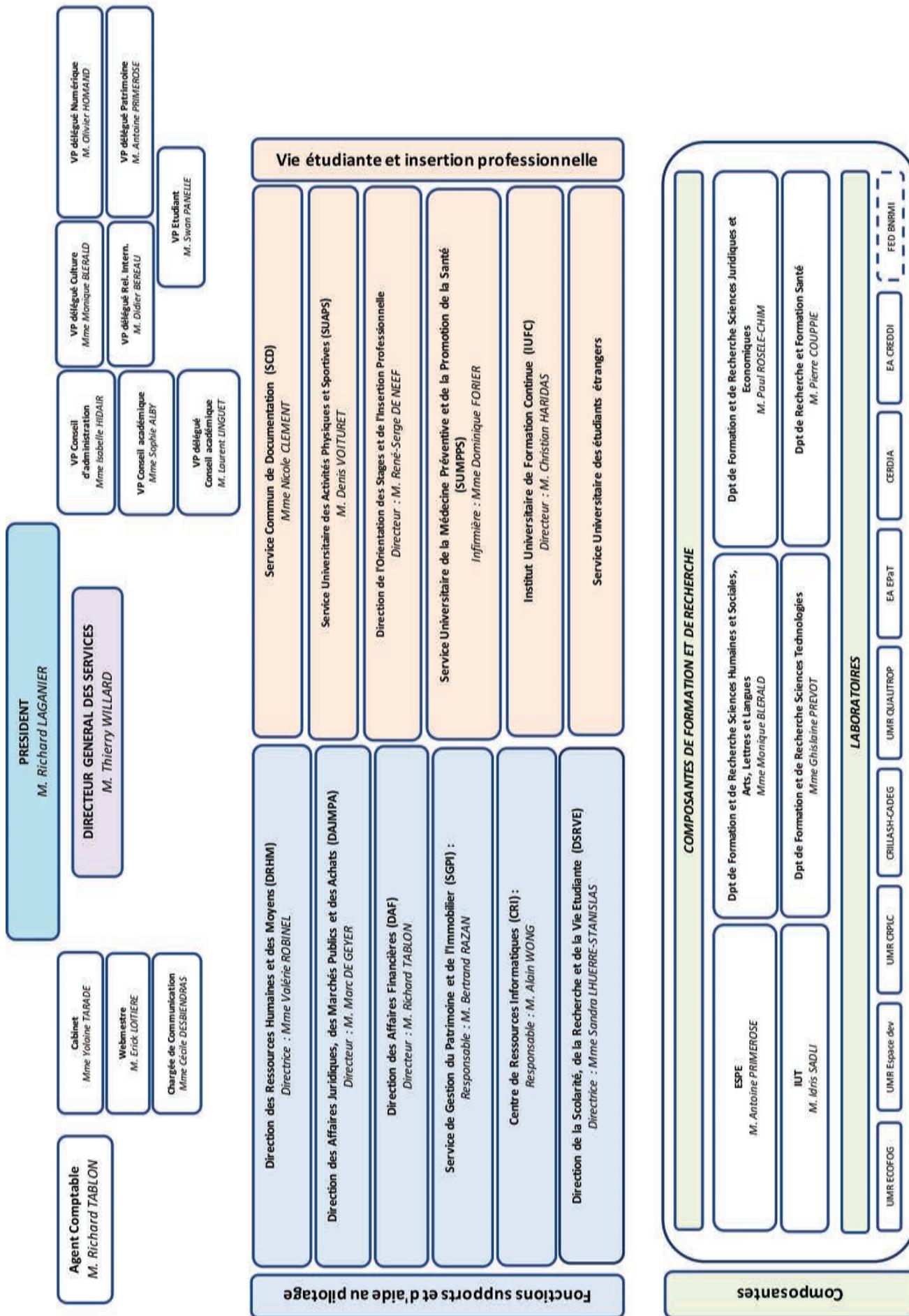
Bois-Chaudat (peinture, toiture, électricité), travaux d'étanchéité sur le campus de Saint-Denis, travaux de peinture sur le campus de Troubiran, travaux de climatisation, renforcement de la sûreté des locaux, signalétique, régulation de la circulation sur le campus de Troubiran.

S'agissant de l'exploitation courante des infrastructures, les vérifications réglementaires annuelles (sécurité électrique, sécurité incendie, ascenseurs) sont assurées ainsi que des exercices d'évacuation régulières.

L'objectif est de préserver sur le long terme, les qualités fonctionnelle et esthétique du nouveau campus de

Troubiran qui est un outil performant. Le SPSI permettra donc un meilleur suivi des travaux et une meilleure anticipation de leur programmation annuelle.

Annexe 1 - Organigramme



AOÛT 2015





**UNIVERSITÉ
DE GUYANE**



UNIVERSITÉ DE GUYANE

Campus de Troubiran
BP 20792
97337 CAYENNE Cedex

Conception :

Érick Loitière et Cécile Desbiendras

Crédit photos :

Érick Loitière



www.univ-guyane.fr



[univguyane](https://twitter.com/univguyane)



[univguyane](https://www.facebook.com/univguyane)

