



Pour un projet partagé

Anne Molcard, candidate à la présidence

Synthèse des échanges avec les personnels de l'Université de Toulon

Notre équipe souhaite impulser un mouvement d'évolution des pratiques professionnelles durant les 4 prochaines années. Une méthode en 3 points est mise en place : écouter, entendre, agir.

Ce mouvement démarre donc par une phase d'écoute et d'échanges, qui a pris deux formes :

- Du 7 Décembre 2018 au 14 Janvier 2019, un sondage en ligne a été effectué auprès des personnels de l'Université de Toulon par notre équipe, afin de mieux comprendre votre ressenti et de mieux cerner vos attentes, pour nous imprégner de vos propositions. 130 personnes ont répondu à ce sondage.

- Depuis la mi-novembre, notre équipe est venue à votre rencontre, sous forme de réunions publiques, d'échanges avec les composantes, les services, ou de façon plus informelle lors de rencontres fortuites sur les campus.

Écouter c'est bien, entendre c'est mieux. Vous trouverez ci-dessous l'analyse croisée que notre équipe fait des résultats du sondage et des échanges physiques ayant eu lieu.

I) Votre ressenti sur les atouts de l'Université de Toulon

Cinq atouts principaux se dégagent du sondage. Ils sont classés ci-dessous par ordre croissant d'occurrence :

- une université à taille humaine et donc réactive ;
- une situation géographique privilégiée, avec un cadre vert et agréable ;
- un personnel dévoué et une chaleur humaine ;
- une réelle multidisciplinarité ;
- des liens intéressants avec les partenaires, à optimiser (lycées, métropole, rectorat, Association « avec Marseille » (AMPM), conférence des présidents d'universités, Union patronale du Var, chambre de commerce et d'industrie, Toulon Var Technologie).

II) Votre ressenti sur les points d'amélioration à viser à l'Université de Toulon

Sept caractéristiques reviennent régulièrement dans les réponses au sondage et les échanges. Elles sont classées ci-dessous par ordre croissant d'occurrence :

- problème de manque de visibilité de l'université et difficultés dans la communication interne et externe ;
- ressenti de dysfonctionnements au sein de l'université de Toulon par rapport à ce que devraient être ses objectifs prioritaires : transmettre et créer du savoir ;
- sentiment d'un manque d'équité dans les carrières et manque de reconnaissance du travail accompli ;
- ressenti d'un manque d'attractivité pour notre université coincée entre Marseille et Nice pour les étudiants : question de l'identité de l'établissement ;
- relation avec la gouvernance : besoin de partage du projet, relation de confiance à renouer ; présence insuffisante au quotidien sur le terrain ;
- vétusté de certains bâtiments et difficultés d'accès au campus ;
- liens avec le privé à développer .

III) « Vous l'avez dit » : vos propositions issues du sondage

Les propositions ont été regroupées par thème correspondant principalement aux 7 grandes catégories de difficultés que vous ressentez. Nous ne jugeons aucunement ces propositions, elles sont pour nous une base de travail pour comprendre vos attentes et pour travailler à une université plus agréable, plus efficace et plus innovante. Leur présence ici ne présume pas de leur faisabilité et de leur opérationnalisation dans le cadre de notre projet. Elles sont le reflet de votre expression, dans ce qu'elle a de plurielle et d'hétérogène, donc de riche !

Sans être exhaustive pour des raisons de lisibilité, une grande partie de vos propositions figure cependant ci-dessous. Certaines sont parfois redondantes mais leur nombre montre votre attachement à certaines questions essentielles. La formulation des propositions a été reprise "tel quel" de manière à ne pas déformer vos propos.

Améliorer le fonctionnement de l'Université de Toulon

- « Créer un esprit d'appartenance pour améliorer le travailler ensemble » ;
- « Recentrer l'université sur son activité principale : l'enseignement et la recherche » ;
- « Se recentrer sur l'objectif primaire : enseigner à des étudiants ! » ;
- « Impulser une simplification des procédures (recrutement de vacataire, ordres de missions, commandes par exemple), mieux évaluer le rapport risque/ sécurité pour redonner de la souplesse » ;
- « Apprendre à travailler ensemble, création de groupes de projet interdisciplinaire mixant potentiellement les équipes admin. technicien, enseignant » ;

- « Instaurer une vraie collaboration dans les projets entre la gouvernance et les composantes en associant aux décisions ce qui pourra permettre l'émergence d'une culture d'entreprise » ;
- « Une gouvernance humaine et bienveillante, à l'écoute de ses usagers » ;
- « Remettre les UFR au cœur du système et que les services centraux deviennent de vrais services support » ;
- « Mettre en place des activités types team-building afin de rapprocher l'ensemble du personnel de l'université et fluidifier les rapports entre les individus » ;
- « Avoir un recours fréquent à des questionnaires anonymes pour tenir compte des avis des usagers et des personnels » ;
- « Impliquer les personnels, leur rendre de l'autonomie » ;
- « Rétablir la confiance, la clarté des décisions et la participation à la prise de décision » ;
- « Changer les mentalités, plus d'échanges entre les usagers inter composantes (personnels et étudiants + gouvernance et services centraux) » ;
- « Etablir un projet fédérateur ou chacun se sentirait investi (par exemple un campus vert), une cantine bio ? L'objectif zéro déchet ? » ;
- « Etendre les indemnités incitatives mises en place pour les projets de recherche (ANR, EU) aux autres activités hors enseignement » ;
- « Mise en place d'outils de gestion performants notamment pour les inscriptions... ex : dématérialisation des dossiers d'inscription » ;
- « Mutualisation de services aux compétences et/ ou missions proches (BAP E informaticiens (DSIUN- SAii), accueil étudiants étrangers (SRI et DEVE) » ;
- « Mise en place de formations de management pour toutes les personnes en situation d'encadrement » ;
- « Une présidence plus proche "du peuple" (+ d'assemblée générales, + de visites dans les unités et laboratoires » ;
- « Une présidence véritablement à l'écoute des besoins des UFR » ;
- « Une vraie neutralité dans les attributions de postes d'enseignants » ;
- « Interroger les fonctionnements pour dégager du temps : temps de réunion ? Télétravail ? Priorisation des tâches ? Question de la nécessaire polyvalence des tâches selon la taille des services ou des campus (CF Draguignan) » ;
- « Donner de la souplesse aux composantes et services pour organiser les modalités de travail » ;
- « Améliorer les taux d'occupation des locaux (recommandation HCERES) » .

Mieux reconnaître l'investissement des personnels avec plus d'équité

- « Remédier à la précarisation de l'enseignement (trop de vacataires, niveaux de rémunérations trop faible, notamment pour les agents non titulaires) » ;
- « Mieux répartir les PRP » ;
- « Réflexion sur le régime indemnitaire » ;
- « Instaurer des Bonus Qualité Recherche/Enseignement » ;
- « Ne pas faire attendre les contractuels 6 ans avant le CDI » ;
- « Avoir plus de bourses de stage pour que les étudiants se fixent sur Toulon (meilleure attractivité des masters, doctorat) » ;

- « Mettre en place une véritable politique de recrutement sur des critères d'excellence, laisser les labos et les UFR prendre leurs décisions et se borner à un contrôle » ;
- « Service support recherche plus actif, cherchant les sources de financement plus spécifiques aux domaines de recherche » ;
- « Recruter plus de personnels techniques dans les laboratoires » ;
- « Mettre en place un système d'évaluation par les étudiants (anonyme mais résultats publiques) » ;
- « Réduction des services d'enseignement des chercheurs actifs » ;
- « La question de l'externalisation de certaines activités doit être posée » ;
- « Réaliser une cartographie des métiers » ;
- « Mettre en place un plan de développement des compétences et de formation, concerté avec les OS, la DGS, la DRH. Une formation en management des personnels en situation d'encadrement doit être mise en place » ;
- « Situation inégale sur les 3 campus » ;
- « Relations antagonistes entre enseignants et administratifs » .

Améliorer notre cadre de vie et de travail

- « Autour d'un green campus, développer les campus pour retrouver des espaces de cohésion, unifier les personnels autour d'un projet commun » ;
- « Faire du campus un véritable exemple écologique et durable (isolation, éclairage naturel, chauffage, gestion de l'eau, mobilité interne entre bâtiments...) » ;
- « Créer une cellule de réflexion sur l'écologie sur le campus » ;
- « Des points de rencontre pour les personnels de l'université (salle de repas par exemple) » ;
- « Un restaurant du personnel de qualité (espace/moment d'échange). Parkings vélos » ;
- « Se faire connaître comme établissement modèle et innovant en termes de développement durable, pour lequel nous sommes très en retard » ;
- « Travailler tous vers le développement durable (enseignement, formation, recherche, administration, travaux et espaces verts) » ;
- « Des salles de cours dignes de ce nom équipées et propres ! » ;
- « Créer un campus plus agréable » .

Interroger notre offre de formation et notre recherche

- « Identifier des domaines de spécialisation clairs pour devenir attractif dans ces secteurs » ;
- « Faire émerger des diplômes très spécifiques. Associer numérique et sciences de la mer » ;
- « Trouver les niches pour une visibilité en master/recherche » ;
- « Rapprochement avec les lycées de la région pour une meilleure connaissance de nos formations » ;
- « Renforcer l'attractivité niveau licence auprès des lycées » ;
- « Avoir une meilleure visibilité - attractivité vis à vis des lycées » ;

- « Création de cursus internationaux » ;
- « Soutenir de nouveaux modes de transmissions du savoir, notamment numériques, notamment grâce au PIA Nouveaux Cursus Universitaires » ;
- « Trouver le bon équilibre L-M-D » ;
- « Mise en place de DU à forte valeur ajoutée » ;
- « Mutualiser certains enseignements (informatique ? Anglais ?) » ;
- « Envisager de multiplier les passerelles entre les formations (IUT- Sciences- Seatech) et les enseignements (Anglais) » ;
- « Doubles diplômes » ;
- « DUT en 3 ans à mettre en place » .

Améliorer la visibilité et la communication de l'Université

- « Faire travailler les composantes ensemble et contribuer à l'instauration d'une identité commune » ;
- « Proposer un catalogue de cours lisible sur le site en français et en anglais » ;
- « Développer encore la création d'outils de communication innovants et modernes » ;
- « Déployer les moyens numériques pour la communication » ;
- « Renforcer la communication à l'échelle nationale pour faire connaître nos points forts » ;
- « Accroître sa visibilité et renforcer son image. Mieux communiquer en interne et à l'extérieur sur la formation et la recherche, notamment en anglais » ;
- « Optimiser l'accès à l'information (cf. site web administratif) » ;
- « Mettre en place des actions collectives en direction de tous les personnels type « la DRH à votre rencontre », « action Cap sport Santé », des visites de labos ou de services pour mieux se connaître ;
- « Projet inter disciplinaire pour montrer notre capacité à coopérer et à atteindre des résultats communs » ;
- « Mettre en évidence le potentiel des jeunes enseignants (chercheurs) recrutés les plus dynamiques » ;
- « S'engager sur des projets très visibles en France et à l'international, en enseignement, en recherche, et médiatiquement auprès du grand public » ;
- « Identifier des domaines de spécialisation clairs pour devenir attractif dans ces secteurs » ;
- « Créer des événements qui permettent aux extérieurs de connaître et apprécier notre établissement ».

Renforcer les partenariats, développer les ressources

- « Ouverture plus forte sur le territoire et mise en valeur des liens et projets internationaux, en lien avec les organismes consulaires locaux » ;
- « Multiplier les partenariats extérieurs entreprises collectivités territoriales » ;
- « Développer les partenariats avec le monde du travail (créer une junior entreprise UTLN par exemple ?), la CCI, Naval Group... pour être acteur du développement économique régional » ;

- « Développer l'action de la FTLV » ;
- « Optimiser la location des locaux pour dégager de nouvelles ressources » ;
- « Renforcer l'action des plateformes » ;
- « Développer l'offre événementielle payante ».

IV) Nous le ferons ensemble

Une partie de vos idées a été prise en compte dans les actions que nous proposons dans notre projet partagé pour l'établissement.

Pour améliorer le fonctionnement, pour décloisonner et impliquer nous développerons des projets fédérateurs, ouverts aux composantes, aux laboratoires, aux services, aux personnels et aux étudiants. La simplification administrative et la priorisation des tâches et des objectifs constituent une priorité, pour que nos missions se recentrent sur la recherche et l'enseignement.

En termes de management, plusieurs actions seront mises en place :

- une carte des formations renouvelée permettant les évolutions de carrière ;
- la reconnaissance de l'implication dans les tâches nombreuses et variées de nos métiers ;
- la transparence et la communication autour du projet.

Pour améliorer le cadre de vie, le développement d'un campus intelligent, innovant, écologique, ouvert et responsable sera notre fil rouge.

Pour améliorer l'image : faire preuve d'innovation dans nos outils de communication, informer aussi en anglais, impliquer les lycées dans le développement.

Pour améliorer notre visibilité vis-a-vis de nos partenaires économiques, création d'un guichet unique pour les entreprises.

Pour améliorer la lisibilité de notre offre de formation et de nos activités de recherche et viser l'excellence : implication volontariste dans les projets PIA, soutien de cursus internationaux, mise en place de bases de données communes.

Nous vous remercions pour votre participation à ce sondage et à ces échanges extrêmement fructueux, ainsi que pour votre lecture de ces conclusions. Cette méthode interactive nous permet de partager des constats, des idées, des pistes de réflexion, nous menant à la formalisation d'une vision commune pour notre établissement, et pourquoi pas, d'un « projet partagé ». Cette méthode sera poursuivie durant notre mandat si nous recueillons votre confiance.

Anne MOLCARD et son équipe