

Cour des comptes



Chambres régionales
& territoriales des comptes

ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET LA
RECHERCHE EN
OUTRE-MER –
POLYNÉSIE
FRANÇAISE

Exercices 2018-2024

Rapport public thématique

Novembre 2024

Sommaire

Procédures et méthodes	5
Synthèse	9
Récapitulatif des recommandations	13
Introduction	15
Chapitre I Un territoire avec une offre de formation qui s'est développée mais une recherche faiblement structurée	17
I - Une offre de formation couvrant en partie les besoins du territoire polynésien	18
A - Une démographie étudiante peu dynamique.....	18
B - Une offre de formation supérieure concentrée à Tahiti dans laquelle l'université conserve une place prépondérante	19
C - Le rôle du Pays dans l'identification des besoins de formation	22
D - Des départs d'étudiants vers l'hexagone en hausse	23
II - Une recherche activité de recherche orientée vers les atouts du territoire	24
A - Un écosystème de recherche diversifié mais éclaté	25
B - Une production scientifique spécialisée orientée vers les enjeux du Pacifique	28
C - Une gouvernance locale organisée autour du groupement RESIPOL et des conventionnements avec le Pays	29
Chapitre II Une université positionnée davantage sur la formation que sur la recherche	33
I - Une offre de formation pluridisciplinaire et un rôle renforcé de l'université dans la vie étudiante	34
A - Une offre de formation variée et des enjeux spécifiques d'accompagnement des étudiants	34
B - Un développement de l'offre de formation continue à mieux maîtriser	38
C - Un suivi de l'insertion professionnelle des étudiants à fiabiliser	39
D - Un rôle renforcé dans la vie étudiante	39
II - Une mission de recherche plus secondaire pour l'université	40
A - Un pilotage qui se structure avec des moyens insuffisants pour porter des ambitions d'excellence	40
B - Une école doctorale bicéphale qui pâtit de son périmètre réduit.....	41
C - Une valorisation et un suivi des partenariats en cours de construction	44
III - <i>Nahiti</i> et <i>Narua</i> : des projets davantage orientés sur la formation que sur la recherche	44

Chapitre III Une gestion contrainte par les spécificités du statut de collectivité d'outre-mer qui manque de dimension prospective.....	47
I - Une organisation centralisée pour mettre en œuvre la stratégie et gérer les affaires courantes de l'établissement	48
A - Une fonction centralisée autour de la direction de la logistique et du patrimoine.....	49
B - Des outils informatiques adaptés aux défis de l'université	50
C - Un état patrimonial satisfaisant mais qui génère des charges de fonctionnement à maîtriser.....	50
D - Une stratégie immobilière ambitieuse dont le financement est à clarifier	51
III - La commande publique.....	52
IV - Les ressources humaines	53
A - Un pilotage éclaté entre la direction des ressources humaines et la direction générale.....	53
B - Une stratégie des ressources humaines peu formalisée, qui subit la faible structuration des orientations générales.....	55
C - Un environnement juridique spécifique nécessitant une veille soutenue	55
D - Des missions en matière de ressources humaines entravées par des outils informatiques inadaptés	57
E - Une gestion prévisionnelle des ressources humaines qui se fait attendre.....	58
F - Des compléments de rémunération soumis à de fortes évolutions	58
G - Une durée du temps de travail à mieux piloter	59
H - Des frais de missions à mieux encadrer en amont	60
I - Une vigilance nécessaire en matière d'activités accessoires	60
V - Une culture de gestion financière à affirmer	61
A - Des contrôles, outils et procédures mal calibrés	61
B - Une fiabilité budgétaire et comptable à garantir tout au long de l'année	63
C - Une situation financière saine mais à surveiller.....	66
D - Un défaut d'analyse prospective malgré un impact prévisible des projets Narua et Nahiti	70
VI - Les systèmes d'information.....	70
A - Des processus nécessitant d'être renforcés	71
B - Une mise en conformité au RGPD à poursuivre	71
Liste des abréviations	75
Annexes	81

Procédures et méthodes

En application de l'article L. 143-6 du code des juridictions financières, la Cour des comptes publie chaque année un rapport public annuel et des rapports publics thématiques.

Ces travaux et leurs suites sont réalisés par l'une des six chambres que comprend la Cour ou par une formation associant plusieurs chambres et/ou plusieurs chambres régionales ou territoriales des comptes.

Trois principes fondamentaux gouvernent l'organisation et l'activité de la Cour ainsi que des chambres régionales et territoriales des comptes, donc aussi bien l'exécution de leurs contrôles et enquêtes que l'élaboration des rapports publics : l'indépendance, la contradiction et la collégialité.

L'**indépendance** institutionnelle des juridictions financières et l'indépendance statutaire de leurs membres garantissent que les contrôles effectués et les conclusions tirées le sont en toute liberté d'appréciation.

La **contradiction** implique que toutes les constatations et appréciations faites lors d'un contrôle ou d'une enquête, de même que toutes les observations et recommandations formulées ensuite, sont systématiquement soumises aux responsables des administrations ou organismes concernés ; elles ne peuvent être rendues définitives qu'après prise en compte des réponses reçues et, s'il y a lieu, après audition des responsables concernés.

Sauf pour les rapports réalisés à la demande du Parlement ou du Gouvernement, la publication d'un rapport est nécessairement précédée par la communication du projet de texte, que la Cour se propose de publier, aux ministres et aux responsables des organismes concernés, ainsi qu'aux autres personnes morales ou physiques directement intéressées. Dans le rapport publié, leurs réponses sont présentées en annexe du texte de la Cour.

La **collégialité** intervient pour conclure les principales étapes des procédures de contrôle et de publication. Tout contrôle ou enquête est confié à un ou plusieurs rapporteurs. Le rapport d'instruction, comme les projets ultérieurs d'observations et de recommandations, provisoires et définitives, sont examinés et délibérés de façon collégiale, par une formation comprenant au moins trois magistrats. L'un des magistrats assure le rôle de contre-rapporteur et veille à la qualité des contrôles.

**

La présente enquête a été réalisée par une formation inter-juridictions (FIJ). Elle a associé la Cour des comptes et quatre chambres régionales et territoriales des comptes : CRTC Antilles-Guyane, La Réunion-Mayotte, Polynésie française et Nouvelle-Calédonie.

Cette formation a procédé au contrôle des comptes et à l'examen de la gestion des universités de Guyane, des Antilles, de Polynésie française, de Nouvelle-Calédonie, de La Réunion et de Mayotte. En outre, des travaux portant sur « l'enseignement supérieur et la recherche dans les Outre-mer », ont été réalisés et présentés au sein de cette formation commune.

Outre les entretiens qui ont été réalisés avec les acteurs territoriaux (gouvernance et services des universités, recteurs et vice-recteurs, préfets et hauts commissaires, collectivités territoriales, *etc.*), des échanges approfondis et réguliers ont eu lieu avec la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), la directrice générale de la recherche et de l'innovation (DGRI) et la directrice générale des Outre-mer (DGOM).

Par ailleurs, dans le cadre de l'instruction, des échanges ont eu lieu avec l'agence française de développement (AFD), la direction générale des collectivités locales (DGCL), la direction générale des étrangers en France (DGEF), la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction de l'immobilier de l'État (DIE), l'agence de l'Outre-mer pour la mobilité (Ladom), le secrétariat général pour l'investissement (SGPI), l'agence nationale de la recherche (ANR), la banque des territoires (BT), la caisse des dépôts et consignations (CDC), l'agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), le centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous), l'office français de la biodiversité, l'institut de la recherche pour le développement (IRD), l'institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria), l'institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAé), le centre national de la recherche scientifique (CNRS), le bureau de recherches géologiques et minières (BRGM), le centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad), l'institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (Ifremer), l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) et le haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Par ailleurs, dans le cadre de l’instruction, les équipes de rapporteurs se sont rendus dans chacun des six territoires concernés pour une période d’au moins deux semaines. Ils ont pu y rencontrer l’ensemble des interlocuteurs présentant un intérêt en matière d’enseignement supérieur et de recherche (gouvernance des universités, services des universités, recteurs et vice-recteurs, préfets et hauts commissaires, collectivités territoriales, organismes de recherche, acteurs socio-économiques, *etc.*).

Les priorités de l’enquête générale ont été définies afin que l’instruction permette à la fois de présenter le panorama des acteurs de l’enseignement supérieur et de la recherche dans les Outre-mer, d’évaluer les politiques publiques afférentes à la formation, la recherche et la vie étudiante, et de présenter la gestion des universités ainsi que leurs relations avec les directions d’administration centrale, les opérateurs et les acteurs locaux.

Quant aux six cahiers territoriaux qui accompagnent le rapport de synthèse, les priorités ont été définies par des plans de contrôle afin que l’instruction permette de présenter le panorama des acteurs de l’enseignement supérieur et de la recherche sur le territoire et de procéder au contrôle des comptes et de la gestion de l’université.

*

**

Le projet de rapport soumis pour adoption à la chambre du conseil a été préparé, puis délibéré le 8 juillet 2024, par une formation interjuridictions, présidée par M. Nacer Meddah, président de chambre, et composée de MM. Philippe Hayez et Philippe Rousselot, présidents de section, M. Henri Guaino, conseiller maître à la troisième chambre, Mme Sandrine Venera, conseillère référendaire à la cinquième chambre, MM. Nicolas Péhau, Jean-Luc Le Mercier, Mme Florence Bonnafox, M. Patrick Barbaste, présidents de chambres régionales des comptes, ainsi que, en tant que rapporteur général de la formation commune, M. David Carmier, conseiller référendaire à la troisième chambre et en tant que rapporteurs, Mme Marie Roger-Vasselin, auditrice, M. Gwenaël Roudaut, conseiller référendaire en service extraordinaire, M. Pascal Doisne, premier conseiller de chambre régionale et territoriale des comptes, Mme Karin Douay et M. Clément Barylski, auditeurs. M. Henri Guaino étant contre-rapporteur.

Il a été examiné et approuvé, le 11 septembre 2024, par le comité du rapport public et des programmes de la Cour des comptes, composé de M. Pierre Moscovici, Premier président, M. Rolland, rapporteur général, M. Charpy, Mme Camby, Mme Démier, M. Bertucci, Mme Hamayon, M. Meddah et Mme Mercereau, présidentes et présidents de chambre de la Cour, M. Strassel, M. Lejeune, Mme Daussin-Charpantier, Mme Renet et Mme Bonnafox, présidentes et présidents de chambre régionale des comptes, et M. Louis Gautier, Procureur général, entendu en ses avis.

*

**

Les rapports publics de la Cour des comptes sont accessibles en ligne sur le site internet de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes : www.ccomptes.fr.

Ils sont diffusés par La Documentation Française.

Synthèse

La Polynésie française compte près de 280 000 habitants sur cinq archipels composés de 118 îles, qui s'étendent sur l'équivalent de la surface de l'Europe. En matière d'enseignement supérieur et de recherche, l'écosystème se structure autour de 10 sites de formation supérieure, qui rassemblent près de 4 800 étudiants, et de cinq principaux pôles de recherche. Ces deux domaines relèvent de la compétence de l'État, en dehors de l'enseignement supérieur non universitaire qui incombe au Pays. Le Pays peut néanmoins organiser ses propres filières de formation et ses propres services de recherche.

Un territoire confronté au défi d'adapter son offre de formation supérieure aux besoins locaux et à la nécessité de structurer les acteurs de la recherche

L'offre de formation s'est considérablement développée depuis le début des années 2000 avec l'ouverture de sections de technicien supérieur et de trois classes préparatoires aux grandes écoles. L'université conserve néanmoins une place prépondérante dans le paysage de l'enseignement supérieur, réunissant encore 60 % des étudiants. Son existence permet que soit proposée sur le territoire une offre de formation étoffée et généraliste, accessible au plus grand nombre. En parallèle, l'identification des orientations et secteurs prioritaires par le Pays, en partenariat avec les acteurs étatiques et territoriaux, permet de faire évoluer régulièrement l'offre de formation globale proposée.

La population étudiante, en léger recul, se singularise par des bacheliers généraux moins nombreux que dans l'hexagone (35 % par rapport à plus de 50 %), bien que leur proportion augmente depuis 2013. Il en résulte un taux de poursuite des étudiants dans l'enseignement supérieur plus faible (entre 33 % et 36 % selon les années, soit deux fois moins que dans l'hexagone). Dès lors, l'adaptation aux besoins du territoire pour favoriser l'insertion professionnelle est le principal défi de l'offre de formation proposée, couplé à celui de son attractivité. À cet égard, les départs d'étudiants vers l'hexagone sont en hausse sur la période de revue (+ 26 %). À cela s'ajoutent les départs d'étudiants vers l'étranger, plus

particulièrement en Amérique du Nord, en Australie et en Nouvelle-Zélande, phénomène difficilement quantifiable en l'absence de suivi.

L'écosystème de recherche sur le territoire se constitue quant à lui principalement de l'université, de trois organismes nationaux de recherche (le Centre national de la recherche scientifique, l'Institut de recherche pour le développement et l'Ifremer) et d'un établissement public local (l'Institut Louis Malardé). Les principales thématiques concernent la biodiversité, les ressources marines, l'environnement et les géosciences, le tourisme ou encore la santé. Le nombre de personnels de recherche (enseignants-chercheurs, chercheurs, post-doctorants, doctorants) et d'appui reste limité et la production scientifique peu visible à l'échelle internationale, malgré un potentiel élevé dans ce territoire.

En dépit d'une structuration récente des liens entre les acteurs de la recherche *via* le consortium RESIPOL (régé par une convention entre l'université, le Centre national de la recherche scientifique, l'Ifremer, l'Institut de recherche pour le développement et l'université de Californie - Berkeley depuis 2019), le territoire reste marqué par une coopération mesurée et un éclatement des dynamiques de recherche, lié à des implantations géographiques et des modes de fonctionnement différents.

L'université propose une offre de formation pluridisciplinaire mais est plus en retrait sur la recherche

À la rentrée 2022, l'université a accueilli 3 079 étudiants. L'offre de formation montre que l'accent a été mis sur des enseignements pluridisciplinaires et que son pilotage est satisfaisant. La moindre proportion de bacheliers généraux que dans l'hexagone et la part d'étudiants défavorisés plus élevée la confrontent cependant à la nécessité d'assurer l'attractivité de ses formations, en prenant en compte les besoins du territoire, et la réussite de ses étudiants, pour le moment inférieure à la moyenne nationale.

L'université a mis en place de nombreux dispositifs en faveur de la réussite étudiante qui gagneraient à être renforcés et mieux connus des étudiants. En l'absence de centre régional des œuvres universitaires et scolaires (Crous), elle joue un rôle accru dans la vie étudiante, assurant les missions traditionnellement dévolues à ce type d'organisme. Elle est enfin investie pour accompagner ses étudiants vers l'emploi. Toutefois, la petite taille des effectifs des formations et le faible nombre de réponses obtenues à l'issue des enquêtes qu'elle réalise, ne permettent pas un suivi satisfaisant de l'insertion professionnelle des étudiants.

Par rapport à la formation, la recherche semble être reléguée au second plan. L'université est tutelle de quatre équipes d'accueil, d'une unité mixte et de deux fédérations de recherche ainsi que d'une maison des sciences de l'homme. Néanmoins, les effectifs d'enseignants-chercheurs sont limités, tout comme ceux du personnel d'appui administratif. En interne, la construction du bâtiment recherche inauguré fin 2022 a permis de regrouper la majorité des équipes de recherche, jusqu'ici dispersées, pour favoriser les collaborations et la recherche interdisciplinaire. Les publications scientifiques de l'université (de l'ordre de 60 à 90 chaque année) concernent principalement les domaines des sciences de la Terre et de la biologie mais restent peu visibles à l'échelle internationale, notamment du fait de la diversité disciplinaire représentée, et en dépit d'une politique de signature bien établie. L'enjeu est donc de renforcer la valorisation de son activité de recherche tant sur le territoire, par le transfert des innovations, que dans la communauté scientifique, et d'être en capacité de porter des projets de recherche ambitieux.

En 2023, l'université a été lauréate de deux appels à projets compétitifs structurants d'établissements : le « Plan d'Innovation Outre-Mer » (PIOM) avec le projet *Nahiti* (1 M€ de financements sur 36 mois) et l'appel à projet « *ExcellencES sous toutes ses formes* » avec le projet *Narua* (11 M€ sur 96 mois). Cette réussite donne un nouvel élan à l'établissement, même si ces projets demeurent fondés sur ses points forts, et surtout sur la formation. À moyen terme, leur mise en œuvre doit permettre un renforcement effectif des conditions de recherche et une plus grande convergence entre la formation et la recherche d'excellence.

Une gestion confrontée à des spécificités inhérentes à l'ancrage dans une collectivité d'outre-mer, dont la dimension prospective doit être renforcée

En raison de sa taille modeste, l'université n'est pas structurée en unités de formation et de recherche (UFR), mais en simples composantes, soit trois départements de formation et des unités de recherche (quatre équipes d'accueil, une unité mixte et deux fédérations de recherche). Elle dispose d'une gouvernance resserrée et d'une gestion centralisée pour toutes les fonctions.

Constituée d'un ensemble de 37 bâtiments, d'une superficie totale de 16 828 m², répartis sur un patrimoine foncier d'environ 12 hectares, l'université dispose d'une gestion patrimoniale satisfaisante, assurée de manière centralisée par la direction de la logistique et du patrimoine (DLP). En particulier, le schéma pluriannuel de stratégie immobilière dont elle s'est dotée est cohérent au regard de ses perspectives de développement.

En ce qui concerne les achats et la commande publique l'université ne dispose pas de pôle achat en tant que tel. Leur suivi est assuré par le service des finances ainsi que par la DLP. En dépit de certaines spécificités, le code de la commande publique s'applique. L'université ne dispose néanmoins d'aucun contrôle interne structuré ni de procédures formalisées d'achats et de commande publique. Ces éléments constituent une réelle zone de risque.

Sur le plan des ressources humaines, l'établissement est confronté à des particularités inhérentes à son ancrage dans une collectivité d'outre-mer, notamment à une durée de présence pour les agents qui ne bénéficient pas d'un statut local limitée à deux années renouvelables une fois. Cette spécificité territoriale doit conduire l'université à formaliser davantage sa stratégie en matière de ressources humaines. Le contexte local devrait également l'inciter à porter une attention continue sur la question du droit applicable en matière de ressources humaines, en établissant en particulier un recueil juridique. Trois sujets d'attention sont enfin à signaler : un défaut de suivi de gestion des heures d'enseignement, des frais de mission à mieux encadrer et une vigilance à affirmer en matière d'activités accessoires.

La situation financière de l'université est estimée comme saine mais reste à surveiller. Celle-ci dispose de marges de manœuvre importantes et d'un niveau de trésorerie relativement élevé, supérieur à la moyenne nationale, ce qui lui permet d'afficher un niveau significatif de réserves financières. Malgré sa capacité d'autofinancement (CAF), le niveau de son épargne ne lui permet cependant pas d'envisager une stratégie d'investissement autonome. Par ailleurs, si le resserrement de la CAF venait à se confirmer dans la durée, l'établissement aurait intérêt à entamer une réflexion sur les dépenses d'équipement susceptibles d'être engagées, ainsi qu'à renforcer ses analyses financières prospectives, notamment pour assurer le pilotage des projets *Narua* et *Nahiti*, qui ont des effets sur ses finances et son organisation

Récapitulatif des recommandations

1. Élaborer des procédures et moderniser les outils de suivi des contrats de recherche pour garantir leur suivi effectif (*Université de Polynésie française ; mi-2025*).
2. Élaborer un contrôle interne spécifique afin de sécuriser les procédures d'achats publics (*Université de Polynésie française ; mi-2025*).
3. Arrêter une stratégie globale des ressources humaines (*Université de Polynésie française ; mi-2025*).
4. Formaliser l'organisation du temps de travail des enseignants et en assurer le suivi dans tous ses aspects (*Université de Polynésie française ; mi-2025*).
5. Contrôler l'exercice des activités accessoires à partir de données automatisées relatives aux demandes et aux autorisations (*Université de Polynésie française ; fin 2024*).

Introduction

Collectivité d’Outre-mer régie par l’article 74 de la Constitution, la Polynésie française dispose d’un statut d’autonomie défini par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004. L’enseignement supérieur universitaire et la recherche relèvent de l’État. Le Pays peut néanmoins organiser ses propres filières de formation et services de recherche.

Le territoire compte près de 280 000 habitants, dont 4 800 étudiants répartis au sein de 10 principaux sites. Représentant près de 60 % de la population étudiante, l’université occupe une place prépondérante. En matière de recherche, outre celle-ci, le dispositif se constitue principalement de trois organismes nationaux de recherche (le Centre national de la recherche scientifique, l’Institut de recherche pour le développement et l’Ifremer), d’un établissement public local (l’Institut Louis Malardé) et deux autres universités au travers de la tutelle du laboratoire consacré aux récifs coralliens (CRIOBE) : l’Université de Perpignan *Via Domitia* et l’École pratique des hautes études.

L’Université de la Polynésie française (UPF) est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, qui jouit de la personnalité morale, de l’autonomie pédagogique, scientifique, administrative et financière dans le cadre des responsabilités et compétences élargies (RCE). L’établissement est né de la dissolution de l’université française du Pacifique¹ par le décret n° 99-445 du 31 mai 1999. Ses statuts ont été adoptés le 11 décembre 2008.

L’UPF est donc une jeune université, de petite taille au regard du nombre d’étudiants qu’elle accueille (3 079 en 2023). L’établissement est aujourd’hui davantage tourné vers la formation que la recherche. Toutefois sa réussite récente dans le cadre d’appels à projets nationaux (AAP) sélectifs est susceptible de marquer un tournant. Dans sa gestion, l’établissement doit tenir compte de spécificités liées au statut de collectivité d’Outre-mer. La mise en œuvre des projets *Narua* et *Nahiti* pose avec acuité la nécessité d’améliorer la vision stratégique et pluriannuelle et d’instaurer plus largement une culture de la prospective renforcée au sein de l’université.

¹ L’université française du Pacifique avait été créée par décret n° 87-360 du 29 mai 1987.

Chapitre I

Un territoire avec une offre de formation qui s'est développée mais une recherche faiblement structurée

La Polynésie française compte près de 280 000 habitants, soit une augmentation de 38 000 habitants depuis le début des années 2000 (241 500 habitants en 2001). Les effectifs étudiants représentent en particulier un peu plus de 4 500 étudiants. Le territoire s'étend sur 2,5 M de km², l'équivalent de la surface de l'Europe, et se compose de cinq archipels² qui regroupent 118 îles. L'île principale est Tahiti, qui constitue les deux tiers de la superficie du territoire et de la population, et regroupe la quasi-intégralité des formations supérieures proposées.

Les acteurs de la recherche sur le territoire se composent principalement de l'UPF, de trois organismes nationaux de recherche (le CNRS³, l'IRD⁴ et l'Ifremer⁵), et d'un établissement public local (l'institut Louis Malardé – ILM). D'autres organismes, comme l'établissement Vanille de Tahiti, peuvent aussi mener des activités de recherche sous forme de mission. Il est à noter la présence d'une station de l'Université de Californie (historiquement Berkeley).

² L'archipel de la Société, avec les îles du Vent et les îles Sous-le-Vent, l'archipel des Tuamotu, l'archipel des Gambier, l'archipel des Marquises et l'archipel des Australes.

³ Centre national de la recherche scientifique.

⁴ Institut de recherche pour le développement.

⁵ Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer.

Depuis le début des années 2000, l'offre de formation supérieure post-baccalauréat s'est étoffée et répond aujourd'hui mieux aux besoins du territoire polynésien (I). En matière de recherche, le dialogue entre les acteurs et les coopérations sont encore en cours de consolidation (II).

I - Une offre de formation couvrant en partie les besoins du territoire polynésien

La Polynésie française connaît aujourd'hui un ralentissement démographique important, qui se reflète dans l'évolution de sa population étudiante (A). L'université conserve une place prépondérante dans le paysage de l'offre de formation supérieure, quoiqu'en recul ces dernières années (B). Bien que l'enseignement supérieur soit une compétence de l'État, le Pays joue un rôle dans l'identification des besoins et des filières prioritaires de formation (C). L'analyse des données Parcoursup met en évidence une hausse des départs de néobacheliers vers l'hexagone pour poursuivre leurs études (D).

A - Une démographie étudiante peu dynamique

Selon les données démographiques de l'Institut de la statistique de la Polynésie française (ISPF), la Polynésie française connaît un fort ralentissement démographique⁶ depuis plus de 10 ans en raison d'une baisse de la natalité et du déficit migratoire. Indépendamment de son accroissement, la structure de la population se modifie avec une baisse significative de la part des plus jeunes au profit des plus âgés. Il en résulte une population vieillissante, qui reste cependant plus jeune que la population hexagonale⁷. La baisse de la natalité se reflète dans la population scolaire et étudiante en recul depuis le début des années 2000 et encore ces dernières années (cf. annexe n° 1).

Par rapport à l'hexagone, le territoire se singularise par des bacheliers généraux moins nombreux (35 % sur un total de 3 331 bacheliers en 2022, par rapport à plus de 50 % dans l'hexagone), bien que leur proportion augmente depuis 2013. Les bacheliers technologiques représentent 25 % des bacheliers polynésiens et les bacheliers professionnels 40 %. Le taux de poursuite dans l'enseignement supérieur des titulaires d'un baccalauréat

⁶ La population a cru de 2,9 % entre 2012 et 2017 et de 1 % entre 2017 et 2022.

⁷ 3,3 % de la population a 75 ans ou plus contre 9,8 % dans l'hexagone.

technologique ou professionnel étant plus faible que celui des titulaires d'un baccalauréat général, il en résulte une proportion plus ténue de néo-bacheliers qui poursuivent leurs études (entre 33 % et 36 % selon les années, soit deux fois moins qu'en hexagone)⁸.

B - Une offre de formation supérieure concentrée à Tahiti dans laquelle l'université conserve une place prépondérante

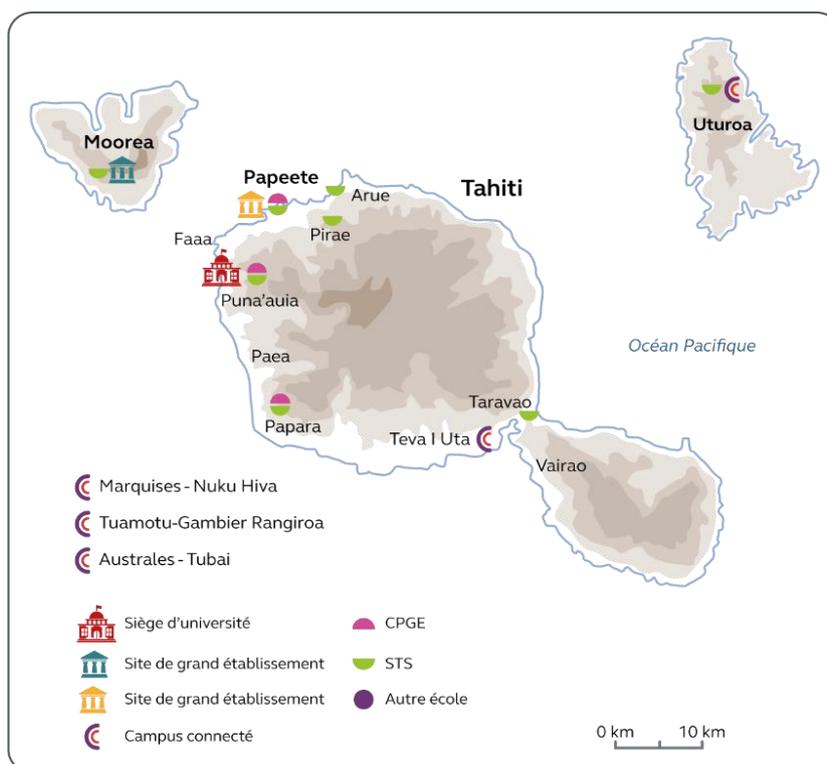
L'offre de formation supérieure y est concentrée, notamment sur la côte nord-ouest de l'île qui accueille plus de 90 % des étudiants (cf. carte n° 1). C'est aussi à Tahiti qu'est implanté le site unique de l'université, sur la commune de Punaauia. Outre les formations proposées par l'université, l'offre d'enseignement supérieur en Polynésie repose sur l'Institut supérieur de l'enseignement privé de Polynésie française (ISEPP)⁹, l'école de commerce de Tahiti, trois classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et dix sections de technicien supérieur (STS).

Avec 60 % des 4 800 étudiants présents, la place de l'université est prépondérante. Elle est cependant en diminution depuis le début des années 2000 où, avec près de deux fois moins d'étudiants, elle représentait près de 80 % des effectifs étudiants du territoire. Sur le long terme, ce recul s'explique par le fait que l'offre de formations post-baccalauréat a depuis été sensiblement étoffée, avec l'ouverture de STS et de CPGE. La part de l'université dans la population étudiante continue cependant de diminuer ces dernières années, sans évolution majeure de l'offre de formation sur le territoire, corroborant ainsi une attractivité en diminution par rapport à d'autres filières notamment plus professionnelles. Elle représentait ainsi encore 66 % des effectifs étudiants en 2017-2018, soit six points de plus qu'en 2021. En parallèle, sur la même période, les effectifs en STS ont progressé de 10 % et les étudiants en CPGE de 33 %.

⁸ *Bacheliers polynésiens et études supérieures*, Institut de la statistique de la Polynésie française, octobre 2020.

⁹ Institut universitaire associé à l'Université Catholique de l'Ouest, située à Angers.

Carte n° 1 : implantation territoriale de l'offre d'enseignement supérieur en Polynésie



Source : Cour des comptes d'après MESR-STRATOM 2022-Polynésie française

La concentration géographique de l'offre de formation sur la plus grande des îles pose avec acuité l'enjeu de son accessibilité. Le dispositif « campus connecté », lancé en 2019 par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, se déploie en Polynésie depuis 2021 dans le cadre du projet « archipels connectés » porté par le Pays en partenariat avec l'université. Il permet à l'établissement d'étendre son offre de formation au-delà de son campus physique unique d'Outumaoro à Punaauia.

Depuis la rentrée 2021, cinq campus connectés ont ainsi ouvert en Polynésie, avec l'ambition de couvrir l'ensemble des archipels. Deux types de formations y sont proposés : un diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU)¹⁰ et une licence en administration publique (LAP).

¹⁰ Diplôme destiné aux personnes ayant interrompu leurs études sans avoir le baccalauréat et qui veulent reprendre des études supérieures.

À l'instar du constat fait pour les campus connectés déployés dans l'hexagone¹¹, les effectifs d'étudiants sont néanmoins très faibles (cf. tableau n° 1), avec des abandons ou des réorientations en cours d'année.

Tableau n° 1 : effectifs des campus connectés

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Campus connecté Raiatea (ouverture en septembre 2021)	13	6	8
Campus connecté de Teva i uta (ouverture janvier 2023)		4	12
Campus connecté Nuku Hiva (ouverture en septembre. 2022)		15	8
Campus connecté de Rangiroa (ouverture en octobre 2022)		3	6
Campus connecté de Tubuai (ouverture en septembre 2023)			-
Total	13	28	34

Source : Cour des comptes d'après données du MESR et de l'université

La faible fréquentation s'explique par le déploiement récent du projet et le fait que la population visée est éloignée des études supérieures¹². Elle rend néanmoins le coût du dispositif rapporté au nombre de bénéficiaires élevé. Le budget prévisionnel des cinq premiers campus sur cinq ans est présenté dans le tableau n° 3.

¹¹ Cour des comptes, *Universités et territoires*, rapport public thématique, février 2023.

¹² Quatre campus connectés sur cinq se situent au sein de collèges car il n'y a pas de lycée sur les archipels au sein desquels ils sont déployés.

Tableau n° 2 : budget prévisionnel des quatre premiers campus connectés (sur cinq ans en €)

Campus connecté	Raiatea	Teva i uta	Nuku Hiva	Rangiroa	Tubuai
Budget total sur cinq ans	658 415	504 000	552 516	552 516	552 516
Dont apports Pays	122 415	104 500	155 516	155 516	155 516
Dont apports UPF	236 000	186 000	173 500	173 500	173 500
Dont subvention PIA	300 000	213 500	223 000	223 500	223 500
	Pays : 250 000	Pays :163 500	Pays :173 500	Pays :173 500	Pays : 173 500
	UPF :50 000	UPF :50 000	UPF :50 000	UPF :50 000	UPF :50 000

Source : Cour des comptes d'après données du MESR et de la Caisse des dépôts et consignations

Compte tenu du caractère multi-insulaire du territoire, permettre des formations connectées à distance est un levier pour démocratiser leur accès, et répond à un besoin. En sus du dispositif « archipels connectés », d'autres initiatives se développent sur le territoire. Le centre d'enseignement du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) qui se situe au Lycée Hôtelier de Tahiti à Punaauia dispose d'antennes connectées similaires aux Marquises, aux Australes et aux Îles du Vent.

Les effectifs actuellement réduits des campus connectés et leur utilisation complémentaire pour d'autres types de formations (formations dispensées par exemple par le Cnam, le Cned ou d'autres opérateurs) justifient que des mutualisations soient envisagées. Cela permettrait par ailleurs d'assoir leur modèle économique.

C - Le rôle du Pays dans l'identification des besoins de formation

Conformément à la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, l'enseignement supérieur est une compétence de l'État (cf. annexe n° 1), bien que le Pays puisse organiser ses propres filières de formation. Des priorités ont été définies au sein d'un schéma directeur de formations portant sur la période 2021-2026, en concertation avec d'autres acteurs dont le rectorat, l'UPF et le Cnam (amener 100 % d'une classe d'âge à un diplôme, élever le niveau

de qualification, faciliter l'insertion professionnelle des élèves et des étudiants, développer les formations par la voie de l'apprentissage, etc.).

Pour adapter l'offre de formation par rapport aux besoins identifiés par le Pays et faciliter l'insertion professionnelle, les secteurs en tension sont identifiés à partir d'une étude réalisée par le Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion (SEFI),¹³ afin d'étudier sur la période l'opportunité d'ouvertures de formations dans ces domaines (les deux principaux secteurs identifiés sont la construction et la santé). Le Pays identifie également des filières prioritaires de formation, validées en conseil des ministres, et finance des « bourses majorées », essentiellement accordées au mérite, à des étudiants poursuivant leurs études dans ces filières que ce soit en Polynésie française, dans l'hexagone ou dans un autre territoire d'Outre-mer. Les bénéficiaires ont alors l'obligation de revenir travailler en Polynésie dans le domaine correspondant aux études suivies, équivalent au double du nombre d'année d'études financées. L'apprentissage¹⁴ est également identifié comme un levier pour répondre aux besoins de formations dans les secteurs en tension, mais il ne concerne néanmoins en Polynésie que les demandeurs d'emplois

La présence forte des filières professionnelles et techniques justifie d'avoir sur le territoire des formations professionnelles qui permettent des débouchés. S'agissant des filières STS, il apparaît pour le moment au Pays que la carte actuelle permet de couvrir les besoins à moyen terme de l'économie. Lorsque des besoins ponctuels dans des secteurs apparaissent, des formations complémentaires peuvent être ouvertes¹⁵.

D - Des départs d'étudiants vers l'hexagone en hausse

Au cours des dernières années, la Polynésie française a vu le nombre d'étudiants inscrits sur la plateforme Parcoursup augmenter sensiblement : entre 2018 et 2022, ils sont passés de 2 725 à 2 944 (+ 8 %). Pour autant, seuls 2 944 bacheliers se sont inscrits sur Parcoursup soit 88,4 % de la population lycéenne. Afin de qualifier le vivier d'étudiants restant sur le territoire et les départs vers l'hexagone, la Cour a procédé à l'analyse des affectations de l'ensemble des bacheliers inscrits sur la plateforme sur la période 2018-2022 (cf. annexe n° 2). L'analyse montre que les affectations

¹³ Service placé sous l'autorité du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle du Pays.

¹⁴ Un nouveau plan d'apprentissage a été lancé par le Pays en février 2023, dans le cadre d'une expérimentation. L'objectif est de former 300 apprentis en 2023, 500 en 2024 et 1 000 en 2025. En Polynésie, l'apprentissage ne concerne que les demandeurs d'emploi.

¹⁵ Ces formations sont ouvertes pendant un, deux ou trois ans.

reçues portent à 83 % sur des établissements situés en Polynésie française. L'université représente 48,4 % de ces affectations, ce qui correspond à un nombre variable de néo-bacheliers oscillant entre 647 et 902.

Les affectations de néo-bacheliers dans l'hexagone sont en hausse importante sur la période, de plus de 26 %, alors même que la crise sanitaire a limité les capacités de mobilité en 2020 et 2021. Les pôles d'accueil privilégiés sont Bordeaux, Angers, Toulouse ou Montpellier. Les affectations hors de Polynésie concernent davantage des bacheliers généraux que technologiques ou professionnels.

La comparaison des vœux des candidats acceptés en Polynésie française et hors du territoire (cf. annexe n° 3), corrobore une forte demande de formations professionnalisantes sur le territoire, conformément à la sociologie des bacheliers. Elle permet d'identifier une demande orientée vers les filières de diplôme universitaire de technologie/brevet de technicien supérieur (DUT/BTS) sur le territoire. Les filières droit-éco, sciences et sciences humaines et sociales (SHS) sont à l'inverse en décroissance tendancielle.

Le taux de néo-bacheliers polynésiens inscrits sur la plateforme qui ne reçoivent pas d'affectation s'élève à 37,3 %, ce qui représente une proportion supérieure à la moyenne nationale (18,1 % en 2022). Ce chiffre doit cependant être interprété avec prudence car il ne permet pas de distinguer ceux qui sont sortis du système de formation supérieure de ceux qui se sont inscrits au sein d'une formation privée ou à l'étranger¹⁶.

II - Une recherche activité de recherche orientée vers les atouts du territoire

Le territoire reste marqué par un certain éclatement des dynamiques de recherche (A). La production scientifique et les disciplines représentées sont axées sur les atouts du territoire (B). Une gouvernance locale des acteurs de la recherche s'est récemment structurée, ce qui pourrait permettre de faciliter les coopérations à l'avenir (C).

¹⁶ Ces formations ne dépendant pas de Parcoursup ne sont pas visibles sur la plateforme. Les services du Pays ou le vice-rectorat ne disposent pas de données concernant les départs d'étudiants à l'étranger.

A - Un écosystème de recherche diversifié mais éclaté

Le territoire polynésien héberge au maximum 422 personnels de recherche (enseignants-chercheurs, chercheurs, post-doctorants, doctorants) et d'appui (cf. tableau n° 3). Cet effectif reste limité, d'autant plus qu'une partie des personnels recensés assure aussi des missions de service public éloignées de la recherche (accompagnement de la santé publique ou développement de filière) ou ne sont pas à plein temps sur le territoire. Il existe par ailleurs un recours régulier à des volontaires en service civique pour appuyer les travaux de recherche.

Tableau n° 3 : personnels de recherche et d'appui sur le territoire polynésien en 2022

<i>Nb Personnels</i>	UPF	CRIOBE & CNRS	IRD	Ifremer	ILM
Total	139	124	15	50	94 (33*)

Source : Cour des comptes d'après données des opérateurs et UPF. Personnels strictement consacrés à la recherche. Pour le CRIOBE, cela regroupe les effectifs des sites de Moorea et Perpignan et du CNRS en Polynésie française. Les tutelles du CRIOBE sont le CNRS, l'EPHE, l'université de Perpignan Via Domitia.*

Bien que la recherche relève de la compétence de l'État (cf. annexe n° 2), le Pays dispose d'un ministre et d'une délégation à la recherche qui élaborent des orientations prioritaires, actuellement réunies au sein d'une stratégie de recherche et d'innovation¹⁷. Le Pays est dès lors un acteur majeur, à même de façonner une politique de recherche adaptée au territoire via l'octroi de financements, la définition d'axes stratégiques de recherche, la délivrance des autorisations notamment dans le domaine environnemental ou le respect des conventions internationales (CITES). Au sein du haut-commissariat, un délégué territorial à la recherche et à la technologie (DTRT) facilite le dialogue entre les ministères nationaux, l'université, les organismes de recherche et le Pays, et contribue à la valorisation de la production scientifique et à son rayonnement.

Certains organismes de recherche ne sont pas représentés sur le territoire, comme l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inraé) ou le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad), malgré des enjeux stratégiques en matière d'agriculture et d'environnement. D'autres organismes apportent leurs concours, sans

¹⁷ Stratégie de l'Innovation 2030 de la Polynésie française pour son développement durable et inclusif.

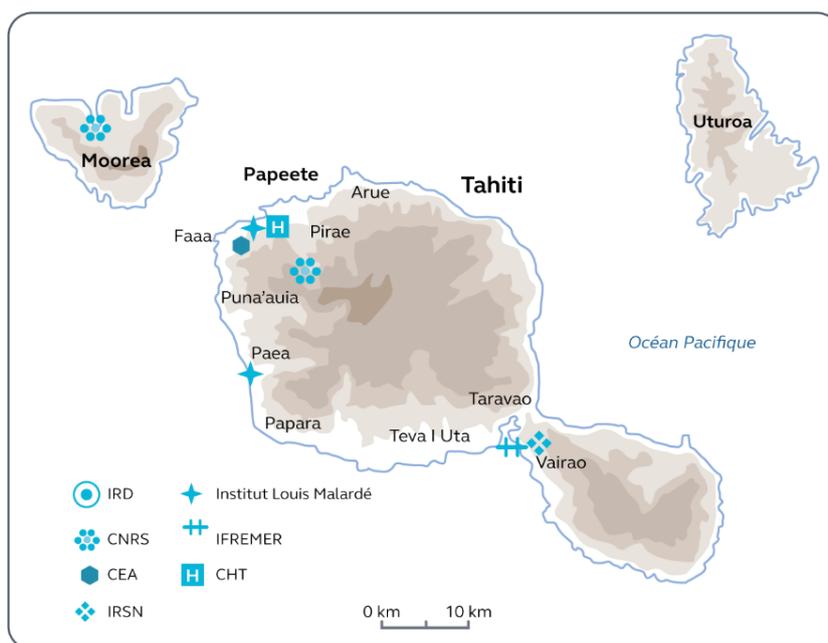
avoir une activité de recherche au sens strict. Ainsi, le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies renouvelables dispose d'un laboratoire de géophysique pour assurer le suivi sismique de la région et l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire dispose d'un laboratoire d'étude et de suivi de l'environnement en matière de radioactivité.

Historiquement, le laboratoire d'excellence « Corail » (*Les récifs coralliens face au changement global de la planète*) initié en 2011 a regroupé neuf institutions et quatre universités nationales¹⁸. Il a ainsi permis de construire l'écosystème local autour d'une meilleure connaissance des écosystèmes récifaux. Pour autant, de manière générale, l'écosystème de recherche en Polynésie reste marqué par un éclatement des dynamiques de recherche, avec notamment de petites unités de recherche qui n'appartiennent pas toutes au consortium RESIPOL (« Recherche Enseignement Supérieur Innovation pour la POLynésie »), consortium structurant le territoire en matière de recherche.

Le dialogue entre les unités de recherche semble restreint et dépendant des individus et des collaborations. Au-delà de la gouvernance de site et des partenariats ponctuels de recherche, le seul point de convergence est l'unité mixte de recherche *Écosystèmes insulaires océaniques* (UMR EIO) et, de manière plus limitée, la maison des sciences de l'homme du Pacifique (MSH-P) qui est une unité d'appui et de recherche. L'éclatement géographique des implantations, sans être rédhibitoire aux coopérations, ne facilite pas l'apparition d'une dynamique collective et reflète la dispersion des initiatives de recherche (cf. carte n° 2).

¹⁸ La description de l'ensemble des acteurs de la recherche et de leurs thématiques de recherche prioritaires est présentée en annexe n° 4.

Carte n° 2 : l'implantation territoriale de la recherche



Source : Cour des comptes, d'après MESR-STRATOM 2022-Polynésie française

En outre, de manière volontaire et assumée, l'activité de recherche de chaque organisme n'est pas totalement intégrée dans la dynamique de site, en particulier s'agissant de l'ILM, de l'Ifremer et du CNRS, ce qui peut potentiellement mener à des choix stratégiques incomplètement convergents avec la dynamique de site autour de RESIPOL. Ainsi, l'Ifremer pilote son activité pacifique entre deux stations en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie, et développe également des recherches visant à aider le développement de filières économiques halieutiques. Le CRIOBE, dont le CNRS est tutelle, est partagé entre un site en Polynésie française et Perpignan. Enfin, une seule partie de l'activité de recherche de l'ILM est incluse dans la dynamique de site. Ce constat rend dès lors stratégique les actions de coordination qui s'effectuent autour de trois acteurs clés : le consortium RESIPOL (et son extension RESIPOL +, cf. infra), la délégation à la recherche du Pays et le DTRT.

B - Une production scientifique spécialisée orientée vers les enjeux du Pacifique

La zone géographique de la Polynésie française n'est pas spécifiquement identifiée par les outils d'analyse de la production scientifique, malgré une politique de signature portée par l'UPF, ce qui la rend moins visible et son évaluation plus complexe. Le CRIOBE est cependant identifié comme un des laboratoires majeurs sur les récifs coralliens et quelques chercheurs ont une visibilité internationale reconnue. Entre 2018 et 2022, plus de 900 publications peuvent être rattachées au secteur que ce soit sur *Web of Science* ou *Scopus*.

Tableau n° 4 : publication du territoire

Établissements	Nombre	%
CNRS	430	45
UPF	384	41
IRD	304	32
Ifremer	279	29
ILM	197	21
Nombre total	947	100

Source : Cour des comptes, d'après délégué territorial à la recherche et la technologie

La production scientifique du territoire est largement déterminée par le CNRS. L'UPF est le deuxième producteur, suivie de l'IRD, l'Ifremer et l'ILM. Les thématiques majeures sont orientées sur la biodiversité, les ressources marines, l'environnement, les géosciences, le tourisme ou la santé et particulièrement les maladies infectieuses. La recherche en sciences humaines et sociales reste en retrait. Le CNRS souhaite néanmoins lancer une initiative en SHS pour le bassin pacifique, ce qui permettrait de renforcer la production scientifique en la matière.

S'agissant de l'UPF, le rapport sur les publications scientifiques de l'université du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) de 2022 comptabilise entre 58 et 90 publications annuelles pour la période 2015-2020. Les disciplines les plus représentées sont les sciences de la Terre et la biologie.

Trois leviers ont été mobilisés pour renforcer la capacité scientifique du territoire. D'une part, la délégation d'enseignants-chercheurs a permis d'attirer de nouveaux profils et d'autres outils et méthodes de travail, pouvant renforcer la capacité de production scientifique de l'université.

D'autre part, la construction du bâtiment recherche au sein de l'université, inauguré fin 2022, a permis de regrouper la majorité des équipes de recherche dans l'objectif de favoriser les collaborations et la recherche interdisciplinaire. Deux unités ne se sont cependant pas jointes au regroupement (MSH-P et OGT), ce qui les met *de facto* dans une autre dynamique de recherche et de collaboration. Enfin, le dernier levier mobilisé réside dans les relations et coopérations internationales. L'UPF est membre du réseau des universités insulaires du pacifique (PIURN) qui permet des coopérations avec Hawaï, la Nouvelle-Zélande, l'Australie, les Etats-Unis, la Chine, le Cambodge et Singapour. Cette démarche a pour ambition de fédérer des équipes de recherche internationale sur des thématiques partagées et de renforcer les expertises. L'UPF est encouragée à mesurer l'impact de cette implication sur sa production scientifique.

C - Une gouvernance locale organisée autour du groupement RESIPOL et des conventionnements avec le Pays

La gouvernance locale des acteurs s'est organisée depuis 2019 autour du groupement « Recherche Enseignement Supérieur Innovation pour la POLynésie » (RESIPOL), impulsé par la loi de 2013 sur l'enseignement supérieur. Initié par les travaux sur le volet « Recherche et Innovation » du contrat de site 2017-2021, adopté en 2016, ce groupement est régi par une convention cadre signée le 31 janvier 2019 entre l'UPF, le CNRS, l'Ifremer, l'IRD, l'ILM et l'Université de Californie, en tant que membres fondateurs (premier cercle). L'EPHE (intégré à l'établissement Paris Sciences Lettres), Météo France, l'Office national de la biodiversité (OFB), le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM)¹⁹, le Service hydrographique et océanographique de la Marine (SHOM) et *Tahiti Fa'ahotu*, pôle d'innovation²⁰, sont partenaires (deuxième cercle) et principaux bénéficiaires de la dynamique de recherche sur le territoire. Le délégué à la recherche du Pays et le DTRT sont associés aux échanges.

Ce groupement facilite le dialogue entre les acteurs et les coopérations. Des échanges réguliers ont lieu entre les membres et des événements sont organisés. Il structure la politique de site, tout en mutualisant les aspects immobiliers, l'accès stratégique au très haut débit (en créant le groupement d'intérêt scientifique « *Polynesian Research and Education Network* » PolyREN) ou l'accès aux données. L'enjeu est

¹⁹ La présence du BRGM n'est plus assurée depuis 2020 sur le territoire.

²⁰ Ce pôle d'innovation a cessé ses activités en 2019.

également d'améliorer le rayonnement de la Polynésie française grâce au positionnement puissant de certains membres.

Seul établissement public à caractère scientifique et culturel (EPSCP) du territoire, hormis l'EPHE et l'Université de Perpignan *Via Domitia*, tutelles du CRIOBE, l'UPF en est naturellement le chef de file. Elle met à disposition des ressources administratives limitées pour permettre le pilotage de cette activité ce qui peut en réduire l'action et la portée. Il ne faut cependant pas minimiser l'influence et l'impulsion des ONR. Ce consortium a largement porté la candidature polynésienne au Plan d'Innovation Outre-mer (PIOM) *Nahiti* en l'élargissant aux acteurs économiques (RESIPOL+) tels que le MEDEF Polynésie française, la Chambre de commerce, d'industrie, des services et des métiers (CCISM), French Tech Polynésie, et le Cluster Maritime de Polynésie française. Cet élargissement vise à renforcer le volet innovation et donc valorisation de la recherche sur le territoire. Le succès à l'appel à projets compétitif (cf. chapitre II) montre la pertinence d'élargir le consortium afin de s'assurer que l'ensemble des acteurs économiques puisse bénéficier de la production scientifique et des capacités de formation du territoire.

En complément, au-delà de cette instance de dialogue et de coordination des acteurs, le Pays joue également un rôle important en ayant notamment des conventions bilatérales avec l'ensemble des organismes qui précisent les objectifs de partenariats, les projets pertinents pour le territoire et les financements associés. Le Pays souhaite qu'une stratégie de recherche regroupant les partenaires publics et privés soit consolidée.

Enfin, la position géographique stratégique de la Polynésie française en fait un territoire convoité, tant par les États-Unis pour le dispositif de géo-positionnement par satellite (GPS), que par la Chine, dont les intérêts économiques sont importants dans la zone, ou par l'ensemble des pays concernés par le bornage des satellites. L'Observatoire Géodésique de Tahiti (OGT) en est un exemple emblématique. Le matériel provient en majorité de la NASA (*National Aeronautics and Space Administration*) et permet ainsi d'assurer des missions de localisations spatiales et recherche en géodésie pour de nombreux pays. Il constitue un atout du territoire mais se situe à un moment stratégique de son existence : il doit trouver une nouvelle implantation pour recevoir de nouveaux équipements ainsi que les financements associés, au moment où son directeur est amené à faire valoir ses droits à la retraite et à être remplacé par un talent de son niveau.

CONCLUSION

Depuis le début des années 2000, l'offre de formation supérieure s'est développée en Polynésie française. L'université conserve néanmoins une place prépondérante dans le paysage de l'enseignement supérieur, en réunissant 60 % des étudiants. L'identification des besoins et des secteurs de formation prioritaires est notamment réalisée par le Pays, en partenariat avec les acteurs étatiques.

L'analyse des données Parcoursup montre des départs d'étudiants en hausse ces dernières années. La comparaison des vœux des candidats acceptés en Polynésie française et hors du territoire, corrobore par ailleurs une forte demande de formations professionnalisantes sur le territoire, conformément à la sociologie des bacheliers.

En matière de recherche, la structuration des acteurs de la recherche est récente, organisée depuis 2019 via le consortium RESIPOL. Ce groupement permet des échanges réguliers et des mutualisations entre les membres, ainsi qu'un pilotage de la politique de site. La structuration de l'écosystème de recherche est aujourd'hui à conforter.

Chapitre II

Une université positionnée davantage sur la formation que sur la recherche

En raison des caractéristiques démographiques et sociales du territoire, l'UPF connaît une proportion d'étudiants titulaires d'un baccalauréat technologique (28 %) et professionnel (21 %) plus élevée que dans l'hexagone (respectivement 15 et 5,5 %). Elle accueille un nombre important d'étudiants issus de familles défavorisées. Ainsi, elle fait face à un double enjeu : proposer des formations attractives répondant aux besoins du territoire, tout en assurant la réussite de ses étudiants.

La mission de recherche reste secondaire par rapport à la mission de formation qui structure le pilotage de l'établissement. L'université est composée de quatre unités de recherche, une unité mixte de recherche, une Maison des Sciences de l'Homme du Pacifique et deux fédérations de recherche. Il existe un enjeu de revaloriser l'activité de recherche, d'améliorer sa visibilité aux niveaux national et international et d'être en capacité de porter des projets ambitieux. L'UPF s'est dotée de cinq objectifs : dynamisation de la recherche, visibilité, rayonnement, mutualisation et soutien. Cette dynamique passe à la fois par le renforcement du pilotage, et des synergies à l'échelle du site.

L'université propose une offre de formation pluridisciplinaire ce qui participe de l'égalité d'accès aux études supérieures, mais implique un accompagnement renforcé des étudiants (I). Elle fait par ailleurs face à l'enjeu de renforcer son activité de recherche et sa valorisation afin de porter des projets de recherche ambitieux (II).

I - Une offre de formation pluridisciplinaire et un rôle renforcé de l'université dans la vie étudiante

Structurée en trois départements, l'université propose des formations pluridisciplinaires qui impliquent un accompagnement accru des étudiants (A). Le pilotage de l'offre de formation continue est insuffisant et doit être amélioré (B). De la même manière, le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants est limité et doit être fiabilisé (C). Enfin, il est à noter qu'en l'absence de centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) sur le territoire, l'université joue un rôle renforcé dans la vie étudiante par rapport à d'autres établissements d'enseignement supérieur (D).

A - Une offre de formation variée et des enjeux spécifiques d'accompagnement des étudiants

1 - Un pilotage satisfaisant de l'offre de formation

L'UPF a accueilli, à la rentrée 2023, 3 098 étudiants, dont 291 à l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé). Seule université du territoire, elle se doit de proposer aux étudiants polynésiens une offre de formation pluridisciplinaire pour garantir un accès aux études supérieures au plus grand nombre. Malgré sa petite taille et sa jeunesse, elle dispose d'une offre de formation diversifiée, de la licence au doctorat, organisée en trois domaines qui correspondent aux trois départements de l'université : lettres langues et sciences humaines (cinq licences et un master) ; droit économie et gestion (trois licences, deux licences professionnelles et trois masters) ; sciences, technologies et santé (quatre licences, deux licences professionnelles et deux masters M2). Le département sciences, technologies et santé propose en outre un cycle universitaire préparatoire aux grandes écoles, parcours MPSI-MP.

Le pilotage de l'offre de formation est satisfaisant. L'offre est définie par les départements, selon un cadrage établi par la gouvernance en termes de volume horaire et d'intégration de compétences. Les conseils de perfectionnement, généralisés à toutes les formations depuis 2018, sont composés de l'équipe pédagogique, d'étudiants mais aussi d'acteurs socio-économiques, ce qui permet la prise en compte des besoins du territoire. La

décision d'ouvrir une formation se fait en fonction du nombre d'inscrits, un seuil d'ouverture étant voté en conseil d'administration²¹.

La part des enseignements à faibles effectifs est toutefois en augmentation depuis 2018, en raison notamment des filières droit économie et gestion, pour lesquelles un renforcement méthodologique et disciplinaire est proposé aux étudiants identifiés comme les moins bien préparés à suivre ces enseignements en début de cycle. Leur part est passée de 19 % à 24 % s'agissant des enseignements de moins de 10 étudiants, et de 11 % à 16 % pour ceux inférieurs à 5 étudiants. Il importe pour l'université de surveiller cette tendance dans les années à venir.

2 - Des effectifs étudiants en légère diminution

L'université connaît une érosion lente de ses effectifs étudiants ces dernières années, qui concerne l'ensemble des effectifs (formation initiale, formation continue et Inspé). Les effectifs des formations du 1^{er} cycle restent souvent en-deçà des capacités d'accueil.

Tableau n° 5 : évolution des effectifs par type de formation

Inscriptions administratives principales	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Formation initiale	2 720	2 668	2 583	2 905	2 867	2 486	2 396
Formation continue	635	562	441	478	405	307	411
Inspé	338	275	330	287	249	286	291
Total	3 693	3 505	3 354	3 670	3 521	3 079	3 098

Source : Université de Polynésie française

²¹ Si ce seuil n'est pas atteint, une ouverture dérogatoire peut être accordée par le président de l'université sur demande du responsable de la formation concernée.

Tableau n° 6 : évolution des effectifs par départements de formation

<i>Inscriptions administratives principales</i>	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Lettres, Langues et Sciences Humaines	986	947	890	941	987	839	768
Droit, Économie et Gestion	1 458	1 364	1 225	1 445	1 464	1 247	1391
Sciences Technologies et Santé	911	919	909	997	821	707	648
Inspé	338	275	330	287	249	286	291
Total	3 693	3 505	3 354	3 670	3 521	3 079	3098

Source : Université de Polynésie française

La baisse plus marquée des effectifs à la rentrée 2022-2023 (- 13 % par rapport à l'année précédente et -17 % par rapport la rentrée 2017-2018) avant leur stabilisation, s'explique par un effet différé de la crise sanitaire et le départ vers l'hexagone ou l'étranger d'étudiants qui s'étaient inscrits à l'UPF en 2020-2021 et en 2021-2022 faute de pouvoir quitter le territoire. À l'avenir, le faible dynamisme de la population étudiante lié à la diminution de la natalité pourrait avoir des effets encore à la baisse sur les effectifs de l'université, à moins d'une compensation par une augmentation du taux de poursuite dans l'enseignement supérieur. L'université se doit de disposer de projections démographiques fiables, et d'anticiper les évolutions de sa population étudiante sur les prochaines années.

Les étudiants étrangers et détenteurs d'un diplôme étranger ne représentent qu'1 % des effectifs de l'université. L'UPF affiche un objectif de renforcement de ses coopérations internationales avec pour priorité la consolidation de ses partenariats dans le « triangle océanien » (Hawaii, Australie, Nouvelle-Zélande) et avec les universités des États insulaires du pacifique sud. Ce dernier volet bénéficie d'un soutien du ministère de l'Europe et des affaires étrangères qui a permis à l'université d'accueillir à la rentrée 2023 des étudiants du Vanuatu qui bénéficient d'une bourse du gouvernement français²². Enfin, elle dispose d'une stratégie d'amélioration des conditions d'accueil spécifique pour les étudiants internationaux.

²² Deux étudiants ont été accueillis à la rentrée 2023.

En ce qui concerne les mobilités encadrées, la hausse de la subvention Erasmus + Mobilité de l'enseignement supérieur, multipliée par près de 5 entre 2017 et 2022 (passant de 35 000 € à 164 000 €), a permis un essor des mobilités entrantes (passant de 8 à 16 étudiants) et sortantes (passant de 16 à 37) sur la période sous revue, en dépit de la crise sanitaire.

Le développement des enseignements de spécialité en anglais prévu dans le projet Narua, porté par l'établissement dans le cadre de l'appel à projet « ExcellencES sous toutes ses formes » (cf. infra), pourrait permettre de renforcer les mobilités et l'image internationale de l'université.

3 - De faibles taux de réussite en dépit des nombreux dispositifs d'accompagnement

La proposition d'une offre de formation étoffée et pluridisciplinaire par l'université est nécessaire et participe de l'égalité d'accès aux études supérieures. Dans un contexte de proportion plus élevée de bacheliers technologiques et professionnels, et d'étudiants d'origine sociale plus modeste, elle contraint l'UPF à proposer des mesures efficaces pour favoriser la réussite des étudiants. Il existe de manière générale des différences de réussite importantes entre bacheliers généraux et technologiques ou professionnels²³.

Les dispositifs visant à accompagner les étudiants sont portés par le centre d'orientation, des stages et de l'insertion professionnelle (COSIP) et le bureau de la vie étudiante. Ils se traduisent par des entretiens individuels avec les directeurs d'études et la chargée d'orientation du COSIP pour les élèves inscrits en première année de licence, par du tutorat, du soutien spécifique effectué par les enseignants ou encore par un accompagnement à la recherche de stage. Les lycéens admis via un avis « oui si » dans Parcoursup bénéficient de trois dispositifs spécifiques :

- des parcours adaptés (PAD) mis en place en 2018 et labellisés en 2021 passeport réussite orientation (PARéO) pour les bacheliers professionnels ;

²³ La note flash du SIES « Parcours et réussite en licence : les résultats de la session 2021 » (novembre 2022) souligne que les taux de réussite en licence varient fortement selon la voie et la série du baccalauréat obtenu. Les étudiants titulaires d'un baccalauréat général sont 38,6 % à valider leur diplôme de licence en 3 ans et 53,8 % en 3 ou 4 ans. Seuls 9,3 % des étudiants titulaires d'un baccalauréat technologique obtiennent leur licence en 3 ans et, 17,3 % en 3 ou 4 ans. Les taux de réussite des bacheliers professionnels sont plus faibles : 3,1 % en 3 ans et 6,2 % en 3 ou 4 ans.

- le dispositif « accompagnement individualisé à la réussite » 1 (AIR 1) pour les bacheliers technologiques, qui consiste en 10 heures de soutien obligatoire dans les matières disciplinaires où les étudiants rencontrent le plus de difficultés et deux séances d'accompagnement et de suivi personnalisé par la chargée d'orientation du COSIP ;
- le dispositif « accompagnement individualisé à la réussite » 2 (AIR 2) pour les bacheliers généraux fragiles : 10 heures de soutien obligatoire dans les matières où les étudiants rencontrent le plus de difficulté.

En dépit de ces mesures d'accompagnement, les taux de réussite des étudiants de l'UPF restent inférieurs à la moyenne nationale. Ce constat ne semble s'expliquer qu'en partie par la répartition des bacheliers en Polynésie. La réussite des étudiants est en effet faible au début du premier cycle (taux de passage L1-L2 inférieur à 30 %) mais le reste en L3 et en diminution depuis 2017 (passant de 74 % à 67 % en 2021²⁴) alors que les bacheliers généraux sont plus nombreux qu'en début du cycle.

Dans le cadre du projet Narua, l'université met en œuvre une réorganisation de ses services administratifs et a créé en 2023 une direction des études et de la réussite étudiante. Elle doit permettre de fiabiliser et de partager les informations du système d'information de la scolarité pour avoir une vision plus exhaustive et en temps réel des parcours de chaque étudiant (origine du bac, « oui si », assiduité, ateliers de préprofessionnalisation, réussite). L'objectif est ainsi de proposer des services plus performants aux étudiants et aux équipes enseignantes. L'UPF doit poursuivre le renforcement des dispositifs d'accompagnement et s'assurer qu'ils soient connus et sollicités par les étudiants. Elle doit les inscrire dans la durée malgré l'instabilité des personnels qui en ont la charge.

B - Un développement de l'offre de formation continue à mieux maîtriser

Le service de formation continue est composé de cinq personnes. Une soixantaine de formations sont proposées et reposent en majorité sur des enseignants vacataires (1 287 heures faites par des enseignants chercheurs, 2 287 faites par des vacataires). L'offre se développe : par exemple, de nouvelles formations ont été proposées en 2021 dans le domaine social (DU violences familiales, DU santé de l'adolescent, etc.). Pour autant, le nombre de stagiaires est en diminution, passant de 635 et 411 entre 2017 et 2023. De plus, le pilotage de l'offre de formation

²⁴Taux de réussite en L3 en un an.

continue semble insuffisant : l'université ne disposant pas, à ce stade, de visibilité sur le coût complet des formations proposées. Compte tenu des besoins du territoire, la professionnalisation du pilotage l'offre de formation continue est à poursuivre et nécessite une visibilité sur le coût complet des formations proposées.

C - Un suivi de l'insertion professionnelle des étudiants à fiabiliser

Le COSIP a vocation à accompagner les étudiants dans la construction de leur formation et de leur projet professionnel et a développé plusieurs initiatives (appui à la rédaction de curriculum vitae ou de lettres de motivation, préparation d'entretiens d'embauche, etc.). Il est aussi le service en charge de la réalisation des enquêtes ministérielles sur l'insertion professionnelle des diplômés de licence et de master, mais la petite taille des effectifs des formations (pouvant être dix fois inférieurs aux effectifs de formations universitaires proposées dans l'hexagone) et les très petits échantillons de réponses aux enquêtes obtenues ne permettent pas de disposer de données statistiques fiables. Plusieurs pistes sont dès lors envisagées par l'UPF pour améliorer le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants, dont la mise en place d'un partenariat avec l'ISPF ou le recensement lors du retrait des diplômes et des attestations de réussite. Il importe d'avancer sur la faisabilité de l'une de ces solutions afin de fiabiliser le mode de suivi de l'insertion professionnelle.

D - Un rôle renforcé dans la vie étudiante

L'UPF assure, en l'absence de centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), les missions traditionnellement dévolues à l'organisme dans le cadre d'une convention tripartite avec le centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) et la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP). En 2023, les dépenses de l'UPF au titre des activités liées au Cnous ont été de 465 000 €.

L'université assure la collecte de la contribution vie étudiante et de campus (CVEC) auprès des étudiants non boursiers. Dans ce cadre, elle met en place via, des conventions de prestations, des consultations et permanences d'une assistante sociale, d'une diététicienne, d'une psychologue, d'infirmiers et d'un médecin de prévention, ainsi qu'un guichet d'accueil avec l'Office polynésien de l'habitat (OPH) et le service des bourses de la direction de l'éducation et des enseignements du Pays.

II - Une mission de recherche plus secondaire pour l'université

Les capacités de gestion de l'activité de recherche se renforcent, mais les moyens administratifs sont encore faibles pour permettre la réalisation de missions de veille, d'accompagnement de projet, de partenariat ou de valorisation (A). Le nombre de doctorants reste chaque année limité, au sein d'une école doctorale bicéphale au périmètre restreint (B). La valorisation de la recherche et l'amélioration du suivi des partenariats demeurent un enjeu pour l'établissement (C).

A - Un pilotage qui se structure avec des moyens insuffisants pour porter des ambitions d'excellence

L'université dispose d'une vice-présidente, qui porte la thématique de la recherche, et d'une commission recherche qui constitue le cœur du dispositif de gouvernance au sein de l'établissement. Elle se compose de 20 membres, dont 20 % sont des personnalités extérieures de l'écosystème de recherche polynésien. La commission a un double enjeu : définir les axes stratégiques et arbitrer les sujets de financement. Au-delà des membres élus, des invités permanents (directeurs des unités de recherche, de l'école doctorale, du service relations internationales et de la bibliothèque) doivent renforcer la collégialité de la décision. Néanmoins, la petite taille de l'établissement ne favorise pas la diversité des représentations et le renouvellement au sein de cette commission, et cette gouvernance ne débouche pas toujours sur une meilleure adhésion de la communauté de recherche aux décisions prises.

Le service « Recherche, Innovation et Partenariat » n'a été créé qu'en 2021. Au total, seuls 4,5 ETPT permettent la gestion de l'activité de recherche de quatre unités d'accueil, une unité mixte et deux fédérations de recherche ce qui pénalise la structuration de cette activité alors que d'importantes sources de financement en dépendent. Néanmoins, des renforts ont été mobilisés pour le projet Nahiti à hauteur d'un ETPT et d'autres recrutements sont en cours. Le *turnover* des personnels administratifs et les faibles effectifs ne facilitent pas la mise de place d'outils de pilotage et la réalisation de l'ensemble des missions de veille, d'accompagnement de projet, de partenariat ou de valorisation.

Les financements de la recherche sont décomposés entre crédits de pilotage et crédits de soutien aux unités de recherche. La part de la subvention pour charges de service public (SCSP) est la plus importante

mais en légère décroissance sur les cinq dernières années (cf. annexe n° 5). Néanmoins, la part de subvention sur contrat de recherche a augmenté de 152 % sur la période de revue, révélant la capacité de l'université à mobiliser d'autres types de financement. Au total, le financement de la recherche a cru de 12,8 % sur la période pour atteindre 8,7 M€ en 2022.

Les crédits des laboratoires sont alloués par rapport aux chercheurs « publiants »²⁵ et des besoins d'investissements technologiques sauf pour l'OGT, la MSH-P et le CIRAP dont le financement est stable du fait de la nature et de la structure de l'activité ainsi que du faible nombre d'enseignants-chercheurs associés directement à l'unité. La partie discrétionnaire est liée aux appels à projets internes pour financer des colloques, mobilités entrantes, équipements et stages. Ils sont arbitrés par la commission recherche ce qui en fait l'organe clé pour l'allocation des moyens. En outre, les autres financements permettent de financer l'école doctorale et les soutiens et volontariats en service civique largement utilisés pour l'appui aux recherches.

Tableau n° 7 : financement de l'UPF sur la mission recherche (en €)

<i>Objet</i>	Financement
Dotation aux unités	190 900
Appels à projets	157 700
École doctorale	41 500
Soutien et Volontariat Service Civique	124 500

Source : Cour des comptes, d'après UPF

En fonction des unités de recherche, la part de financement de l'université est très variable (cf. annexe n° 5). Cette disparité révèle à la fois la capacité de chaque unité à répondre avec succès à des appels à projets ou à mettre en place des conventions de recherche et de service.

B - Une école doctorale bicéphale qui pâtit de son périmètre réduit

Créée en 2005, l'école doctorale du Pacifique (ED 469), commune aux universités de Polynésie française et de la Nouvelle-Calédonie, couvre l'ensemble du spectre disciplinaire des recherches menées dans les deux territoires. À ce titre, l'UPF délivre le diplôme de doctorat dans les

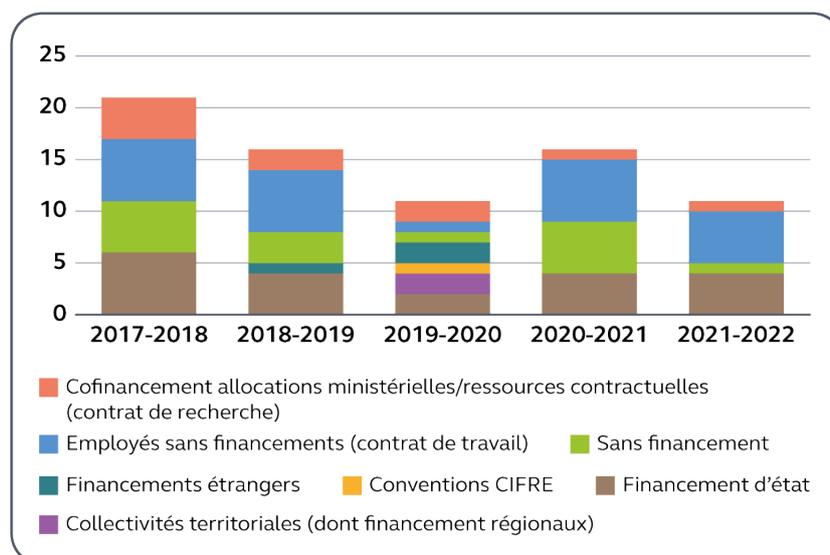
²⁵ Disposer d'au moins deux publications de rang A tous les quatre ans.

domaines de compétences des sept structures de recherche, majoritairement en sciences humaines et humanités, sciences de la société et biologie, médecine et santé. Une convention cadre régit les relations entre les deux établissements. Le conseil plénier de l'ED de 24 membres est commun et la direction alterne, tous les deux ans, entre les deux universités. Le pilotage et le suivi administratif se font cependant essentiellement au niveau territorial avec des conseils restreints. Seuls quelques événements se réalisent entre les deux pôles de l'école.

Le nombre de doctorants reste chaque année limité, entre 45 et 49 inscrits depuis l'année universitaire 2017-2018, quasiment à parité. Sur la période sous revue, une quinzaine de nouveaux doctorants s'inscrit en moyenne chaque année alors que cinq thèses sont soutenues et six étudiants abandonnent leur formation doctorale. La durée moyenne des doctorats est de 43 mois pour les étudiants financés. Le nombre d'abandons, de l'ordre de 10 % par an, est significatif et reflète la difficulté de mener à terme des travaux de recherche.

Afin de renforcer les suivis quantitatif et qualitatif des doctorants, l'université s'est engagée à fiabiliser les données saisies, à mener un travail d'analyse des cohortes d'étudiants et à mesurer leur insertion professionnelle. En termes de financement (cf. graphique n° 1), l'UPF attribue deux contrats doctoraux complets et deux demi-financements par an. L'université souligne la difficulté de recruter des doctorants en thèse CIFRE, un seul sur la période, du fait de l'absence de crédit d'impôt recherche. En moyenne 18,4 % des étudiants n'ont aucun financement et 31,6 % ont un emploi à temps plein en parallèle. Ainsi, près de 50 % des étudiants en doctorat n'ont pas de financement spécifique, ce qui peut obérer leur capacité à mener ces travaux dans de bonnes conditions.

Graphique n° 1 : financement des contrats doctoraux



Source : Cour des comptes d'après les données de l'UPF

En termes d'encadrement, il existe des déficits dans certaines disciplines, notamment dans les sciences humaines et sociales pour lesquelles le nombre de doctorants salariés ou sans financement est plus important. La capacité d'encadrement est hétérogène et il n'existe pas de politique forte de promotion de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) hormis l'attribution de congés de recherche et de conversions thématiques (CRCT) en cas de préparation de l'HDR. Neuf enseignants-chercheurs l'ont soutenu durant la période sous revue.

Un des défis du territoire est également d'assurer l'insertion professionnelle des docteurs et de lutter contre l'isolement des doctorants, qui sont en faible effectif et dont les missions représentent un coût élevé. De manière originale, l'UPF a travaillé sur la vie de doctorant, tant par un séminaire de cohésion annuel, que par des événements tels que « After master » pour promouvoir le doctorat ou « Sunset sur le deck » pour améliorer leur insertion professionnelle. À l'instar de ce qui est observé pour la formation, l'insertion professionnelle est cependant difficile à déterminer étant donné le peu de retour des enquêtes.

C - Une valorisation et un suivi des partenariats en cours de construction

L'établissement ne dispose pas de service de valorisation à proprement parler²⁶. Il doit se saisir des différents contrats et conventions de recherche afin de financer la structuration de ses services administratifs. La Cour a pu observer des lacunes concernant les frais de gestion. Si ceux-ci sont bien fixés dans la délibération 2016/05 du CA du 3 mars 2016, l'analyse de l'échantillon a démontré que la mention de frais de gestion ne figure pas toujours explicitement dans les contrats.

Il n'existe pas de document permettant de décrire la chaîne d'exécution des contrats. L'UPF utilise un tableau de bord sous format Excel pour le suivi des contrats et des livrables qui ne permet pas la saisie de jalons pour rappeler les échéances clés de la convention et les livrables à transmettre. L'efficacité de la gestion des conventions serait renforcée par l'utilisation d'un outil de « workflow » permettant de suivre le contrat sur l'ensemble du processus, de l'élaboration aux encaissements et décaissements. L'UPF a décidé d'utiliser systématiquement le module « opérations » de la suite Cocktail afin d'assurer un pilotage budgétaire et de suivre l'exécution financière ainsi que l'atteinte des jalons et livrables. Une réflexion ultérieure sera menée sur le rôle des services financiers dans la gestion des partenariats de recherche et le service recherche qui est de plus en plus impliqué dans ces derniers depuis sa création.

III - Nahiti et Narua : des projets davantage orientés sur la formation que sur la recherche

En 2023, l'UPF a été lauréate d'appels à projets compétitifs (au-delà des projets, notamment financés par l'Agence nationale de recherche (ANR), portés par des groupements de chercheurs) : le « Plan d'Innovation Outre-Mer » (PIOM) avec le projet Nahiti (1 M€ de financements sur 36 mois) et l'appel à projet « ExcellencES sous toutes ses formes » avec le projet Narua (11 M€ sur 96 mois).

Les projets ont pour objet de s'inscrire dans une logique de complémentarité. Tirant parti des atouts de l'établissement, ils sont davantage orientés vers la formation que la recherche, avec cependant

²⁶ Un partenariat avec l'Université de Montpellier a été mis en place afin de renforcer les capacités de l'université.

l'objectif de renforcer l'articulation entre les deux. Les organismes de recherche en sont partenaires.

Le projet Nahiti doit permettre de favoriser les conditions d'émergence de projets innovants et s'inscrit lieu dans une démarche d'accompagnement et de formation. Les chercheurs seront associés à la mise en œuvre du projet dans le cadre de formations à l'innovation et d'actions de sensibilisation auprès des étudiants. Le projet Narua poursuit une approche ciblée sur le premier cycle, mais qui inclut aussi la formation tout au long de la vie, avec notamment pour but de favoriser l'internationalisation de l'université, en renforçant ses partenariats dans le Pacifique. L'implication des chercheurs des ONR est prévue via des interventions dans certaines formations de licence, en particulier la licence transdisciplinaire et la licence professionnelle « économie bleue ». Il participera ainsi à renforcer « l'université hors les murs » en permettant aux étudiants d'être accueillis sur les sites des ONR et de l'ILM.

CONCLUSION ET RECOMMANDATION

La réussite de l'UPF dans le cadre d'appels à projet nationaux sélectifs donne un nouvel élan à l'établissement, en se fondant sur ses points forts, surtout la formation. À moyen terme, un enjeu important pour leur mise en œuvre réside dans le fait qu'ils puissent permettre un renforcement effectif des conditions de recherche et une plus grande convergence entre la formation et la recherche d'excellence.

L'université devra s'assurer d'être en capacité de renforcer également les capacités administratives et de gestion de projet pour s'assurer leur réussite. En matière de recherche, la Cour formule en particulier la recommandation suivante :

- 1. Élaborer des procédures et moderniser les outils de suivi des contrats de recherche pour garantir leur suivi effectif (Université de Polynésie française ; mi-2025).*
-

Chapitre III

Une gestion contrainte par les spécificités du statut de collectivité d'outre-mer qui manque de dimension prospective

En raison de sa petite taille, l'UPF n'est pas structurée en unités de formation et de recherche (UFR) mais en composantes, soit trois départements de formation et plusieurs de recherche. La seule composante dotée d'une autonomie est l'Inspé, pour laquelle il existe une convention tripartite entre l'UPF, l'État et le Pays. Les autres composantes ne bénéficient presque pas de services support. Les départements de formation et laboratoires ont néanmoins leurs propres modes de fonctionnement avec leurs règlements intérieurs et leurs instances.

La mise en œuvre de la stratégie de l'établissement repose sur une gouvernance resserrée (I). Localisée sur un site unique, l'université dispose d'une direction immobilière suffisamment structurée compte tenu des enjeux, et la gestion de son patrimoine est satisfaisante (II). L'université ne dispose pas de contrôle interne structuré ni de procédures formalisées en matière d'achats et de commande publique, ce qui constitue une zone de risque (III). Les particularités inhérentes à son ancrage dans une collectivité d'outre-mer auxquelles l'établissement est confronté doivent le conduire à formaliser davantage sa stratégie en matière de ressources humaines (IV). La situation

financière de l'université est estimée comme saine mais reste à surveiller (V). L'établissement doit poursuivre l'amélioration de la gestion de ses équipements informatiques et sa politique de protection des données (VI).

I - Une organisation centralisée pour mettre en œuvre la stratégie et gérer les affaires courantes de l'établissement

L'université dispose d'une gouvernance resserrée, qui, telle que décrite par l'établissement, se décline en plusieurs cercles concentriques pour mettre en œuvre sa stratégie. Le premier cercle regroupe l'ensemble de la gouvernance élue, la DGS, le DGSA, le directeur des ressources humaines et l'agent comptable. Il se réunit chaque semaine pour traiter des sujets stratégiques les plus immédiats et suivre le déploiement des actions en cours. Le deuxième cercle comprend le conseil des composantes qui se réunit deux à trois fois par semestre et l'ensemble des chefs de service et des chargés de mission. Il permet de discuter des orientations retenues par la gouvernance en amont des futurs conseils et instance de dialogue et d'adoption des décisions, qui constituent le troisième cercle.

Cette organisation permet à l'UPF de mettre en œuvre sa stratégie, qui gagnerait cependant à s'inscrire davantage dans une démarche prospective et dans le cadre d'une gestion pluriannuelle renforcée.

II - Une gestion immobilière satisfaisante

Les activités d'enseignement, de recherche et d'administration de l'université sont concentrés sur un campus unique situé à Outumaoro sur la commune de Punaauia à Tahiti. Au total, l'UPF est constituée d'un ensemble de 37 bâtiments, d'une superficie totale de 16 828 m², répartis sur un patrimoine foncier d'environ 12 hectares. Elle est par ailleurs propriétaire de bureaux situés dans la ville de Papeete, loués à un organisme public du Pays, et d'une villa située sur la commune de Pirae, louée aux forces armées de Polynésie française.

Le patrimoine foncier appartient à l'État et au Pays tandis que l'UPF dispose de conventions d'occupation, qui ont été régulièrement signées. En raison du statut d'autonomie de la Polynésie, la réglementation relative à l'aménagement et l'environnement relève des institutions locales et ce sont

les services du Pays qui sont chargés de l'instruction des autorisations d'urbanisme. L'établissement n'est pas favorable à la dévolution du patrimoine considérant que le régime actuel est satisfaisant.

La politique immobilière de l'établissement est mise en œuvre par une direction suffisamment structurée (A). Les outils informatiques correspondent aux besoins de l'établissement, en particulier l'absence de système d'information spécifique à l'immobilier n'est pas préjudiciable (B). Le patrimoine immobilier est récent et de bonne qualité mais les charges de fonctionnement associées sont un point de vigilance (C). L'établissement s'est doté d'une stratégie immobilière ambitieuse dont le financement doit être précisé (D).

A - Une fonction centralisée autour de la direction de la logistique et du patrimoine

La politique immobilière de l'établissement est exercée par la direction de la logistique et du patrimoine (DLP). Elle comprend 10 ETP (11 en 2019 et 2020) dont un directeur, un adjoint et une gestionnaire administrative et financière. La masse salariale affectée à la fonction immobilière est passée de 428 009 € en 2018 à 540 763 € en 2022 ce qui représente une hausse de 26,3 %. Les agents affectés à la DLP représentent entre 9,0 % et 10,4 % du total des BIATSS²⁷ de l'UPF, ce qui représente un niveau satisfaisant²⁸ au regard des missions allouées à la direction.

La DLP exerce les fonctions classiques dévolues à un service central de ce type (définition de la stratégie immobilière, maîtrise d'ouvrage des projets immobiliers, suivi des travaux, maintenance, sécurité des sites, etc.) ainsi que d'autres missions pour lesquelles elle travaille parfois de concert avec d'autres directions (reprographie, gestion des locations de salles et facturation, suivi des contrats pour les fonctions externalisées, etc.). En raison de la concentration des bâtiments sur un campus unique, les différentes composantes n'exercent aucun rôle en matière immobilière, même en ce qui concerne la réalisation des petits travaux.

Au regard de la qualité du patrimoine et de projets immobiliers peu nombreux, la DLP apparaît suffisamment structurée pour faire face aux défis de l'établissement.

²⁷ Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé.

²⁸ Ratio inférieur à 8 % à l'université de Nouvelle-Calédonie entre 2018 et 2022.

B - Des outils informatiques adaptés aux défis de l'université

Les données bâtimentaires relatives au respect des normes techniques et réglementaires sont détaillées dans le référentiel technique (RT) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). Les résultats renseignés dans « l'enquête surface » apparaissent parcellaires (213/275 pour le SPSI et 104/232,5 pour ESR) et devront être renforcés pour améliorer la connaissance du patrimoine immobilier. En ce qui concerne la programmation immobilière et le suivi des travaux, l'université ne dispose d'aucun logiciel spécifique. Toutefois, au regard de la taille du campus et du nombre limité de projets immobiliers, l'absence de système d'information n'apparaît pas préjudiciable.

C - Un état patrimonial satisfaisant mais qui génère des charges de fonctionnement à maîtriser

1 - Un patrimoine immobilier récent et de bonne qualité

Le campus central de l'UPF a été construit en 1990. De nombreuses extensions et constructions de nouveaux bâtiments sont intervenues entre 1995 et 2009. Les bâtiments les plus récents sont la résidence internationale destinée à l'accueil temporaire d'étudiants étrangers et de missionnaires (2015) et le pôle consacré à la recherche (2023). Il en résulte un patrimoine immobilier relativement jeune et de bonne qualité. D'après l'enquête surfaces, 73 % du bâti présente un état « très satisfaisant » ou « satisfaisant » et 11 % « peu satisfaisant » ou « pas satisfaisant », tandis que le reliquat n'a pas été renseigné.

Le respect des normes relatives à la sécurité incendie, les installations électriques et l'accueil du public est assuré pour l'ensemble des bâtiments. L'ensemble des avis défavorables a été levé, dont les derniers en mars 2023. Le manque de précision des données renseignées dans le RT du MESR ne permet cependant pas de porter un jugement exhaustif sur la qualité du patrimoine immobilier de l'établissement. En matière de performance énergétique des bâtiments en particulier, le taux de complétude des données n'est que de 33 %.

L'université dispose d'une stratégie de valorisation immobilière qui permet d'obtenir des ressources locatives : villa, bureaux, amphithéâtres et résidences étudiantes. Entre 2018 et 2022, ces locations ont généré un revenu moyen de 169 699 €. Une réflexion a été initiée afin de procéder à une revalorisation des loyers qui n'ont pas évolué depuis 2018.

2 - Un niveau de gros entretien-renouvellement suffisant

Entre 2018 et 2022, l'UPF a consacré 3 174 347 € à des opérations de « gros entretien renouvellement » (GER) ce qui représente une dépense moyenne de 634 869 € par an. En prenant en compte une dépense de 947 726 € en 2022, le ratio GER par m² SHON est de 56,3 € par m². Ainsi, le niveau de GER semble suffisant, au regard de la taille du parc immobilier et de la bonne qualité de nombreux bâtiments²⁹.

3 - Une maîtrise des coûts de fonctionnement à conforter

Entre 2018 et 2022, les charges d'exploitation et de maintenance de l'UPF ont augmenté de près de 9 %, passant de 1,3 M€ à 1,4 M€. Ce montant inclut les dépenses liées à l'énergie, les fluides, les dépenses locatives, les assurances, la maintenance ainsi que les missions de nettoyage et de gardiennage. Les données transmises permettent de constater que les dépenses de fluides et d'énergie ont cru de 23,4 % en quatre ans, dont 20 % pour l'électricité et 46 % pour l'eau. Afin de réduire la consommation d'énergie, l'UPF a initié plusieurs opérations financées notamment sur des crédits de France Relance : renouvellement des équipements de conditionnement de l'air, amélioration de l'étanchéité et l'isolation des bâtiments, déploiement de panneaux photovoltaïques, mise en place de brasseurs d'air pour limiter le recours à la climatisation, etc.

L'UPF doit poursuivre ses efforts de maîtrise des charges de fonctionnement, tout en veillant à maintenir un niveau d'entretien et de maintenance suffisant.

D - Une stratégie immobilière ambitieuse dont le financement est à clarifier

L'UPF a formalisé sa stratégie dans un schéma directeur immobilier et d'aménagement qui a été adopté en 2014 et actualisé par une délibération du 10 décembre 2019. Un projet de schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), qui fixe la stratégie jusqu'en 2028, a été adopté par le conseil d'administration du 14 juin 2023. Il doit encore faire l'objet d'un avis de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) avant son entrée en vigueur.

²⁹ La direction de l'immobilier de l'État (DIE) préconise des dépenses annuelles de 30 € par m² pour un bâtiment en état correct et de 50 € pour un bâtiment en fin de vie.

La stratégie immobilière de l'UPF repose sur l'accroissement et la rénovation des espaces propres à l'hébergement des étudiants, la construction d'espaces supplémentaires consacrés à l'enseignement, l'extension de la bibliothèque universitaire, la restructuration et l'extension de certains bureaux administratifs et le développement d'espaces supplémentaires pour le stockage et les archives. Compte tenu de la suroccupation de certains bâtiments³⁰ ces axes apparaissent cohérents³¹.

Au cours des dernières années, plusieurs projets importants ont vu le jour : l'aménagement d'un nouveau parking et le remplacement du système de conditionnement de l'air de certains bâtiments (2018), des travaux de compensation d'air et la mise en place d'un groupe électrogène (2019), la mise en conformité d'installations électriques, le remplacement du système de conditionnement d'air, des travaux d'étanchéité et la construction du pôle recherche (2023). Entre 2018 et 2022, les investissements immobiliers (hors GER) représentent 12,4 M€, soit une moyenne annuelle de 2,5 M€.

Pour financer les projets futurs figurant dans le SPSI, l'université entend notamment mobiliser ses fonds propres ainsi que les subventions de l'État et du Pays. Ces financements doivent néanmoins être confirmés dans le cadre du renouvellement de la convention tripartite, dont les arbitrages définitifs n'avaient pas tous été rendus au moment du contrôle de la Cour.

III - La commande publique

L'UPF est soumise aux règles du code de la commande publique, malgré certaines spécificités³². L'établissement ne dispose pas d'un pôle achats en tant que tel. Les achats et les marchés publics sont gérés par le service des finances ainsi que par la DLP. Sous la période de revue, la part des achats passés sur marché est en augmentation, passant de 23 % à 50 %. Cette évolution est principalement due à la programmation de travaux de GER et de constructions neuves.

³⁰ La suroccupation de certains bâtiments résulte du développement de nouvelles formations (+ 20 % en six ans) plus que de la démographie étudiante (- 9 % en six ans).

³¹ Ces taux d'occupation sont antérieurs à la livraison du pôle recherche en 2023.

³² L'ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 et le décret 2018-1075 du 3 décembre 2018 précisent les dispositions applicables en Polynésie française. En particulier, la publication d'un marché au Journal officiel de l'Union européenne peut être remplacée par la publication au Journal officiel de la Polynésie française et la dématérialisation de l'ensemble de la procédure n'est pas obligatoire.

L'échantillonnage de 17 marchés réalisé à l'occasion du contrôle appelle peu d'observations, si ce n'est qu'il est nécessaire que l'établissement passe ou régularise des marchés dans certains domaines, notamment en matière de voyage et de reprographie. L'UPF manque de procédures et de contrôle interne formalisé et les outils dont elle dispose ne lui permettent pas de bénéficier d'une vision précise de ses dépenses au travers des groupes de marchandises de la nomenclature Nacres. Pour améliorer la performance et prévenir les risques financiers et juridiques, il est urgent que l'université réalise une cartographie de ses achats qui lui permettra d'évaluer les besoins récurrents, et d'adapter ses procédures.

En accord avec ces observations, l'UPF a indiqué envisager l'application d'une feuille de route triennale afin de renforcer la fiabilité du processus d'achat. La Cour prend acte de cet engagement tout en estimant que la mise en place du contrôle interne devrait intervenir en priorité.

IV - Les ressources humaines

Le pilotage de la masse salariale, qui représente la majeure partie des dépenses de fonctionnement de l'établissement, est une compétence partagée entre la direction des ressources humaines et la direction générale (A). Les spécificités territoriales doivent conduire l'université à formaliser davantage sa stratégie en matière de ressources humaines (B). Le contexte local devrait également l'inciter à porter une attention continue sur la question du droit applicable en matière de ressources humaines, en établissant en particulier un recueil juridique (C). Les outils informatiques doivent être modernisés et manquent d'interopérabilité (D). En dépit d'améliorations récentes, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) est à consolider (E). Les compléments de rémunération sont en hausse (F). Trois points d'attention concernent enfin le défaut de suivi de gestion des heures d'enseignement (G), les frais de mission à mieux encadrer (H) et une vigilance à affirmer en matière d'activités accessoires (I).

A - Un pilotage éclaté entre la direction des ressources humaines et la direction générale

L'UPF compte 257 emplois en 2023, répartis entre enseignants (54 %) et personnels BIATSS (46 %), soit un ratio de 0,8 effectif affecté aux fonctions support pour un enseignant. Au regard du dernier bilan

national disponible³³, ce résultat se situe à près de 0,3 points en-deçà de la moyenne nationale (1,13), soit un écart équivalent de 41,5 ETP BIATSS. Cette situation est peut-être imputable au passage de l'université au régime RCE qui, faisant office depuis de point de référence, a pu contribuer à cristalliser la situation en matière d'effectifs et de sa répartition. Ce phénomène est renforcé par le dialogue de gestion annuel avec le ministère, limité aux éléments financiers. L'UPF a indiqué demander régulièrement au MESR l'augmentation de son plafond d'emploi, sans succès.

Les effectifs enseignants connaissent une stabilité au cours de la période sous revue. En 2022, 73 % d'entre eux étaient titulaires, contre une moyenne nationale de 68 %. Les effectifs des personnels BIATSS comprennent 49 % d'agents titulaires en 2022 contre 57 % en 2018, un ratio inférieur à la moyenne nationale (62,5%) constatée dans le bilan social du ministère 2019-2020. Le poids des agents contractuels est dû selon l'université à l'insuffisance de candidats titulaires au profil adapté sur des fonctions à forte expertise, le nombre de candidatures étant plutôt réduit, mais également à la présence de contractuels en lien avec des projets financés sur des périodes courtes.

Si la plupart des universités ne disposent pas d'une masse salariale qui leur permet de saturer leur plafond d'emplois, l'UPF connaît une situation qu'elle qualifie elle-même d'atypique. Malgré cette situation favorable, l'UPF estime faire face à un sous-effectif chronique compte tenu de ses besoins aussi bien pour les personnels enseignants que les services support. Selon la direction, cette sous-dotation justifie les retards qu'elle connaît dans la conduite de sa GPRH, de son pilotage des emplois et de la masse salariale, ainsi qu'en matière d'action sociale.

La masse salariale annuelle atteint près de 26,5 M€ en 2023. Si le nombre des emplois constatés évolue peu sur la période, le profil dynamique de la masse salariale (+ 13 %) est supérieur à la trajectoire fixée par le ministère (+ 9,7 %). Le contrôle de la Cour a mis en évidence que l'UPF avait incorporé à tort une partie des primes versées au cours de la période dans la ligne salaires et traitements. La DRH a indiqué qu'elle veillerait à supprimer cette anomalie dès l'exercice 2023. Après redressement des données, les salaires et traitements progressent en valeur relative dans les mêmes proportions qu'auparavant, mais en-deçà lorsqu'ils sont exprimés en donnée brute (+ 1,6 M€). Les primes et indemnités enregistrent une progression soutenue (+ 23,2 % depuis 2018).

³³ Ensemble des effectifs dans l'enseignement supérieur du réseau des œuvres universitaires et scolaires, Bilan social 2019-2020.

L'UPF ne formalise pas de cible en matière d'effectifs ni de masse salariale et fait face à une articulation insuffisante entre les procédures RH et le pilotage budgétaire. Il en résulte un pilotage de la masse salariale limité à un suivi statistique, partagé entre le contrôleur de gestion, qui assure la prévision annuelle ainsi que la consommation du plafond d'emploi, et la direction des affaires financières qui effectue un contrôle mensuel de la consommation des crédits par composantes budgétaires. La masse salariale qui représente la majeure partie des dépenses de fonctionnement justifie l'internalisation de la compétence contrôle de gestion au sein de la DRH, et le développement de la compétence contrôle interne sur l'ensemble des missions auprès de la direction générale, compétence qui n'a pas encore été installée.

B - Une stratégie des ressources humaines peu formalisée, qui subit la faible structuration des orientations générales

L'UPF poursuit une approche volontariste en matière RH. Elle dispose de lignes directrices de gestion approuvées en conseil d'administration entre 2021 et 2023. L'UPF s'est également dotée d'un règlement intérieur, qu'elle a modifié en 2022, afin d'y inclure en particulier des dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles et sexistes.

L'établissement ne dispose cependant pas de stratégie RH formalisée en tant que telle, ce qui est regrettable dans la mesure où l'impact RH du déploiement des projets *Nahiti* et *Narua* est non négligeable³⁴. En outre, l'UPF est confrontée à des particularités inhérentes à son ancrage dans une collectivité d'Outre-mer. Parmi celles-ci, un tiers des cadres A chargés d'élaborer et de piloter les stratégies sont des fonctionnaires en « séjour réglementé ». Ces éléments renforcent la pertinence d'une stratégie d'ensemble à formaliser.

C - Un environnement juridique spécifique nécessitant une veille soutenue

L'UPF, en tant qu'établissement public de l'État, est par défaut soumis au droit national. Toutefois, son environnement institutionnel

³⁴ Le premier, lancé en 2021, a nécessité l'engagement d'un cadre, et le second devrait se dérouler sur huit années avec l'appui de près de 10 agents (ETP).

immédiat spécifique peut atténuer la portée de ce principe. L'application du principe de spécialité législative en Polynésie française, combinée à la répartition des compétences entre l'État et le Pays définie par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004, installe une situation juridique particulière, qui peut concerner certaines règles relatives au travail. À cela vient s'ajouter la présence d'agents de droit privé au sein des effectifs de l'université³⁵. Parmi ces agents, sept sont des agents non fonctionnaires de l'État (ANFA), statut original instauré en Polynésie française en 1968³⁶.

Dès lors, l'enjeu de connaître avec précision le droit applicable s'accompagne de la question de l'identification des autorités de contrôle en matière de travail. Il ressort de l'instruction que l'inspection du travail pour les agents de droits privé en activité dans les services administratifs de l'État en Polynésie française est une compétence de l'État. Le service n'a été créé qu'en mai 2022 à la suite d'une clarification apportée par le Conseil d'État concernant les compétences de l'inspection du travail pour ces personnels (cf. annexe n° 6)³⁷.

Le contexte juridique singulier explique que l'UPF peut être confrontée à l'absence ou à l'inadéquation de certaines normes nationales au regard de ses spécificités, notamment sur des aspects RH. Certains vides juridiques peuvent aussi se présenter, obligeant l'université à identifier éventuellement des mesures d'adaptation. Ainsi, le statut des enseignants chercheurs en délégation dans les COM est inexistant, ce qui crée des difficultés lors des campagnes de gestion (avancement, demandes de RIPEC C3). Les droits polynésiens du travail et fiscal peuvent ne pas correspondre aux dispositifs nationaux, empêchant leur déploiement (cf. annexe n° 7). Les règles applicables en matière d'emploi des personnes reconnues handicapées, ne sont pas claires, l'établissement n'étant entièrement soumis ni au droit national³⁸, ni au droit local³⁹ en la matière. La situation juridique complexe ne pouvant justifier l'absence de la part de l'université de prise en compte du handicap s'agissant des personnels.

³⁵ Au 31 décembre 2022, 21 agents de droit privé, soit 10 % du total des effectifs.

³⁶ Convention collective du 10 mai 1968 modifiée.

³⁷ Auparavant, ces contrôles relevaient de la direction du travail de la collectivité de la Polynésie française, qui n'est pas intervenue au sein de l'université. En revanche, l'établissement a connu depuis 2017 deux inspections santé et sécurité au travail émanant de corps de contrôle nationaux spécialisés situés eux aussi dans l'hexagone.

³⁸ La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés qui est venue modifier le code du travail précise que l'État et ses établissements publics sont assujettis à cette obligation mais ledit code n'est pas applicable en Polynésie.

³⁹ L'article Lp. 5312-1 modifié du code du travail polynésien.

L'établissement doit porter une attention continue sur la question du droit applicable, en établissant en particulier un recueil juridique RH.

D - Des missions en matière de ressources humaines entravées par des outils informatiques inadaptés

L'UPF assure depuis le 1^{er} janvier 2013, au titre de sa responsabilité élargie (RCE), la gestion de sa masse salariale, de la paie, et des carrières. Ce mouvement a toutefois été entravé par l'impossibilité pour l'université jusqu'à aujourd'hui d'être dotée de l'ensemble des applications informatiques nationales, et ainsi de bénéficier du système ENSAP. L'absence de paie à façon en Polynésie française serait liée à l'édition des fiches de paies en francs pacifiques (XPF).

L'établissement utilise l'outil *Fenua*, application qui traite de la paie dématérialisée des agents de l'État en Polynésie française. Le logiciel a connu une mise à jour en septembre 2023 et permet le contrôle automatique de l'affectation des primes en fonction des spécificités statutaires propres à l'enseignement supérieur. Son interopérabilité avec les autres outils de l'université, les applications *RenoirRH*, et *Cocktail* (suite logicielle modulaire⁴⁰) reste cependant limitée. L'interface incomplète avec l'outil GFC compta est une difficulté supplémentaire.

Le dispositif en place pâtit en outre de processus peu automatisés. Par exemple, des extractions manuelles sont nécessaires pour produire des données à présenter à l'administration centrale tandis que le calcul des cotisations sociales ne peut pas être automatisé. Ces activités manuelles sont chronophages et sources d'erreurs. Un projet de modernisation informatique a été engagé par la DRH en 2022, sans bénéficier de l'appui de la DSI. L'UPF a par ailleurs relancé un projet de système d'information décisionnel qui contient un volet RH.

En dépit de leur caractère tardif, ces projets de modernisation des outils vont dans le bon sens. La mise en place effective dans les meilleurs délais d'un SIRH efficace et interopérable est indispensable et requiert une coopération inter services, ainsi qu'avec les partenaires institutionnels de l'UPF, en plus d'un portage volontariste de la gouvernance.

⁴⁰ Cocktail inclut les outils de gestion des carrières (MANGUE), de gestion du temps de travail (HAMAC) et de relevé des entretiens d'évaluation (FEVE).

E - Une gestion prévisionnelle des ressources humaines qui se fait attendre

En dépit d'améliorations récentes, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) reste un champ d'amélioration de la politique RH de l'UPF. Un projet de service a été rédigé par la DRH⁴¹ et validé en septembre 2022 afin d'améliorer l'accompagnement des personnels et de clarifier les méthodes RH. Différents chantiers ont connu un début de mise en œuvre depuis février 2023 et confirment pour partie les zones de fragilité identifiées (absence d'outils structurants tels que la cartographie des emplois et le schéma pluriannuel d'emploi par exemple). En fin de période, une amélioration de la gestion du dispositif a ainsi pu être constatée, cette tendance demande néanmoins à être confirmée.

F - Des compléments de rémunération soumis à de fortes évolutions

Les primes et indemnités représentaient 13 % de la masse salariale annuelle en 2022, soit un total de 3,27 M€. Entre 2018 et 2022, alors que les effectifs des bénéficiaires demeuraient constants, la progression en valeur des primes et indemnités versées (hors référentiel horaire/heures complémentaires examiné infra) a été particulièrement nette pour les personnels enseignants (+ 91 %)⁴² et plus limitée pour les BIATSS (+ 14 %). Avec près de 1,6 M€ en 2022, le troisième ensemble correspond aux primes versées à l'ensemble des personnels, notamment dans le cadre de séjours réglementés de deux ou quatre ans, qui donnent lieu au paiement d'indemnités d'éloignement. Elles représentent chaque année une somme comprise entre 842 000 € et 974 000 €.

Les initiatives telles que Narua sont perçues par l'université comme pouvant être un levier RH, en instaurant un fonctionnement en mode projet. Dans ce contexte, celle-ci a entamé une réflexion sur la mise en place de la prime d'intéressement, possibilité prévue par l'article L 954-2 du code de l'éducation. Malgré l'intérêt de cette démarche, la Cour souligne la nécessité de conduire une analyse prévisionnelle budgétaire pour en vérifier sa soutenabilité.

⁴¹ Dans ce contexte évolutif, il aurait été de meilleure gestion que le DRH soit destinataire d'une lettre de mission de la part de la gouvernance permettant d'affirmer et de partager les priorités.

⁴² La forte augmentation du total des primes octroyées aux enseignants est due en majeure partie à la croissance de la prime de recherche et d'enseignement (PRES) (+ 119 %) qui représente 76 % de l'ensemble.

À l'occasion du contrôle, des irrégularités ont été relevées dans la mise en œuvre du RIFSEEP et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). De nouvelles délibérations abrogeant les précédentes ont depuis été adoptées. La Cour constate la régularisation intervenue et souligne que la volonté de l'université d'utiliser le régime indemnitaire comme facteur d'attractivité ne doit pas la conduire à s'écarter du cadre légal.

G - Une durée du temps de travail à mieux piloter

L'UPF fait face à un défaut d'outil de suivi de gestion des heures d'enseignement. De surcroît, l'organisation du temps de travail des enseignants n'est pas formalisée et le mécanisme de régulation des heures complémentaires et de son plafonnement n'est pas posé.

En l'absence d'un SIRH spécifique de type OSE⁴³, la procédure de contrôle mise en œuvre au service de la scolarité se fonde sur le rapprochement entre les services prévisionnels des enseignants inscrits dans l'outil SCOLARIX (suite COCKTAIL) prévues dans les maquettes de formation et les heures complémentaires effectuées⁴⁴. Le coût annuel des heures complémentaires suit une tendance irrégulière et se situe sur la période entre 1,5 M€ et 1,8 M€. Les effectifs bénéficiaires (57 % des enseignants chercheurs en moyenne⁴⁵) et les heures complémentaires (représentant un total cumulé de 69 260 heures) sont relativement stables au cours de la période, mais le coût annuel connaît une augmentation soutenue (+ 22 % pour les enseignants et + 18 % pour les vacataires).

S'agissant des personnels BIATSS, le temps de travail est de 1 516 heures, soit un déficit individuel de 91 heures par rapport à la durée légale annuelle du travail. Cet écart est en bonne partie dû à l'interprétation sur la nature de la pause méridienne, assimilée par l'UPF comme du temps de travail effectif. L'université est invitée à se référer aux observations définitives de la Cour relatives au temps de travail des BIATSS pour les modalités de calcul des 1 607 heures à mettre en œuvre permettant d'atteindre la durée légale.

⁴³ Ce logiciel permet le rapprochement entre les heures effectuées et les heures prévisionnelles.

⁴⁴ L'université a déployé depuis 2023 en phase expérimentale le logiciel d'emploi du temps ADE, en remplacement de SCOLARIX, mais c'est la DSI qui effectue les extractions pour obtenir les données consolidées relatives aux heures déclarées par les enseignants auprès du service de la scolarité, pour ensuite calculer les heures complémentaires effectuées.

⁴⁵ Taux fondé sur une moyenne sur la période de 80 bénéficiaires sur un total de 140 enseignants-chercheurs.

H - Des frais de missions à mieux encadrer en amont

Chaque année, l'université prend en charge près de 200 000 € de frais de mission. Le total cumulé de la dépense enregistrée au cours de la période approche 850 000 €. Les missions concernent aussi bien les déplacements en Polynésie, territoire aussi vaste que l'Europe, et les déplacements internationaux, qui nécessitent des voyages long-courrier. L'UPF a défini par deux délibérations successives un cadre de gestion des missions, et s'est dotée d'un circuit dématérialisé de déclaration des ordres de mission (DOM). La direction des finances qui est chargée de la gestion des ordres de mission et des dépenses à engager n'est cependant pas intégrée dans la chaîne DOM. La validation du président voit ainsi sa portée limitée, à défaut d'un examen administratif et financier préalable. Il conviendrait dès lors d'inscrire l'avis de la DAF dans le processus de validation avant la signature du président de l'université.

I - Une vigilance nécessaire en matière d'activités accessoires

Les agents titulaires ou contractuels peuvent exercer une activité accessoire et sont soumis selon les cas à un régime déclaratif ou bien au dépôt d'une demande d'autorisation préalable. La responsabilité du contrôle appartient à l'UPF en sa qualité d'employeur. Un nouveau formulaire et sa notice ont été présentés pour avis en CSA le 30 mai 2023. L'objectif déclaré est la généralisation du contrôle et du suivi des demandes d'autorisation. Si cette initiative va dans le bon sens, elle ne constitue qu'une première étape.

Faute de disposer d'une donnée accessible via un tri informatique dans l'outil MANGUE, le repérage des demandes formulées par les enseignants nécessite une vérification manuelle dans chaque dossier administratif des personnels concernés. Pour l'exercice 2022, seuls deux enseignants et deux personnels BIATSS avaient adressé une demande. Il ressort en outre de l'examen de la Cour que deux enseignants ont effectué des prestations récurrentes entre 2017 et 2022 sans avoir fait la démarche d'une demande préalable, alors même que leur activité a été significative. Au-delà d'un travail de sensibilisation, et compte tenu du régime déclaratif à la seule initiative des enseignants, l'amélioration du contrôle doit porter d'abord sur l'efficacité de gestion des informations disponibles.

S'agissant des agents vacataires (268 en 2022), la DRH vérifie que leur déclaration de cumul d'activité a été produite en amont de la mise en paiement du salaire ainsi que le respect du plafond d'heures annuelles

autorisées sur l'ensemble des établissements⁴⁶. De manière plus générale, l'automatisation de la gestion des vacataires est une voie d'amélioration identifiée. La direction a indiqué être à la recherche d'un logiciel adapté. Cette démarche ne peut qu'être encouragée.

V - Une culture de gestion financière à affirmer

L'université a intégré en 2023 la deuxième vague du déploiement des contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP). Le budget est élaboré sous l'autorité du président de l'établissement. Une note présentant les grandes orientations budgétaires permet la tenue d'un débat d'orientations budgétaires.

L'université s'est dotée d'outils de pilotage budgétaire mais ils restent embryonnaires et lorsqu'ils existent, leur usage est limité (A). De nouveaux outils sont en cours de mise en place mais ne pourront offrir de réelle valeur ajoutée qu'à partir d'un travail permanent de recherche de la qualité comptable et budgétaire (B). La situation financière de l'établissement est saine, mais reste à surveiller (C). En raison des répercussions sur les finances et l'organisation de l'établissement qu'il devrait avoir, le déploiement des projets Narua et Nahiti, devrait le conduire à renforcer sa démarche prospective (D).

A - Des contrôles, outils et procédures mal calibrés

1 - La direction des finances et l'agence comptable pâtissent d'un défaut de procédures formalisées et d'un soutien insuffisant

La fonction finances est organisée autour d'une direction des finances, composée de cinq ETP, et d'une agence comptable qui emploie quatre ETP. Les effectifs de la direction des finances et de l'agence comptable ont été globalement stables sur la période. De plus, des gestionnaires comptables déconcentrés assurent des fonctions financières au sein de l'Inspé, du service de la vie étudiante et de la direction de la logistique et du patrimoine.

⁴⁶ Soit 102 HETD pour un chargé d'enseignement vacataire (CEV) et 96 HETD pour un agent temporaire vacataires (ATV).

Il existe sur la période une faible maîtrise des techniques financières et une communication insuffisante entre les différents services sur ces sujets. Ce n'est que depuis 2022 que l'encadrement du service financier est associé à la procédure budgétaire. La configuration retenue au sein de l'UPF éloigne la direction des finances de son cœur de métier, gestion et pilotage financiers, ce qui affaiblit sa légitimité.

Par ailleurs, les quelques procédures mises en place ne sont que peu déclinées sur un plan opérationnel. Les missions sur lesquelles les agents gestionnaires sont principalement affectés consistent en un travail d'exécution récurrent, qui présente ainsi une valeur ajoutée relative, mais sans que les processus soient questionnés. La majorité des travaux plus complexes est prise en charge par l'encadrement, s'empêchant d'exercer les fonctions managériales et de conception attendues. Par exemple, les modifications d'imputation de la nomenclature comptable prévues par la réglementation nationale n'étaient plus prises en compte depuis 2020. Ce n'est qu'en 2023 que les anomalies ont été traitées.

L'UPF, au vu de l'importance de son rôle, se doit d'être exemplaire dans les relations financières qu'elle entretient avec les tiers. Le développement d'une technicité adéquate des personnels de la direction des finances au moyen de formations et de guides de procédures n'est que partiellement mise en œuvre.

Les fragilités organisationnelles constatées en gestion et pilotage nécessitent de mieux maîtriser les processus métiers, tout en responsabilisant chaque acteur de la chaîne budgétaire, dans un contexte ultra-marin où le renouvellement des cadres est accéléré par les séjours réglementés. Le dialogue de gestion doit être renforcé et la DAF dotée de moyens adaptés pour fiabiliser la procédure financière et comptable.

2 - Un contrôle de légalité et budgétaire centralisé au sein de la DGESIP

Les contrôles budgétaires et de légalité des universités sont prévus à l'article L 711-8 du code de l'éducation. Du fait du statut particulier de la collectivité de la Polynésie française, qui a instauré une compétence partagée avec l'État en matière d'enseignement jusqu'au baccalauréat, seul un vice-rectorat est présent sur le territoire, et le contrôle de légalité relève ainsi des services installés dans l'hexagone au sein de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle. Le contrôle budgétaire porte sur quatre points : la soutenabilité budgétaire ; la sincérité des dépenses et des recettes ; le respect du caractère limitatif de la masse salariale et des emplois et la situation du fonds de roulement.

3 - Un contrôle interne comptable à construire

Depuis 2018, une démarche de formalisation de dispositifs de maîtrise des risques a été engagée. Elle s'est poursuivie en 2020 par la sollicitation de services d'accompagnement d'un cabinet conseil. Une cartographie des risques et un plan d'action ont été produits. Ils portent sur les processus missions, achats de la DSI, paye, gestion des vacataires, contrats de recherche, formation continue, budget et règlements. Deux points d'attention ont été soulevés et concernent la DSI : un risque de non-respect de la réglementation des marchés publics, ainsi que des surcoûts significatifs lors de procédures d'achat. Depuis, aucune note ni rapport relatif au contrôle interne comptable n'ont été produites, aucune suite ni aucun contrôle interne pérenne n'ont été mis en place. Seul un organigramme fonctionnel établi en 2022 et mis à jour en 2023 a été fourni. L'université a indiqué qu'elle entendait mettre sur pied un contrôle interne comptable en se servant de l'année 2025 pour l'élaborer.

B - Une fiabilité budgétaire et comptable à garantir tout au long de l'année

1 - Une connaissance du patrimoine immobilier en progression

L'UPF est devenue un établissement autonome en 1999⁴⁷. Son campus s'étend sur 15 hectares, où ont été érigés plus de 18 000 m² de bâtiments. Une première estimation des bâtiments affectés à l'université a été réalisée par France Domaine en 2011 pour un montant de 39,4 M€ (soit 4,7 Mds CFP), mais s'est finalement révélée erronée, du fait d'une prise en compte de surfaces qui ne correspondent pas à la réalité et d'une double comptabilisation de bâtiments. En 2019, France Domaine a procédé à une nouvelle évaluation du patrimoine portant sur un périmètre actualisé, comportant cependant toujours des bâtiments déjà présents à l'actif de l'université pour un montant de 24,3 M€ (soit 2,9 Md F CFP).

Le résultat final de cette évaluation n'a été pris en compte qu'à partir de l'exercice 2020, soit neuf années après la première évaluation réalisée, mettant en évidence une intégration laborieuse du patrimoine affecté. Les outils de gestion de l'actif immobilisé restent de surcroît inadaptés. Le SI utilisé ne propose pas de solutions permettant une gestion optimale de l'inventaire physique et comptable des immobilisations. Il n'y a pas de

⁴⁷ Articles 2 et suivants du décret n° 99-445 du 31 mars 1999 portant création de l'UPF et de l'université de la Nouvelle-Calédonie.

module intégré permettant une gestion automatisée ou semi-automatisée des écritures liées à l'inventaire qui n'est donc pas opérationnel à ce jour. Il en résulte avec le temps une dégradation de la qualité de l'inventaire physique et comptable de l'état de l'actif de l'université. Un travail de saisie de données, de vérification et de rapprochement entre les annuités d'amortissement et chaque bien est indispensable.

2 - La détention de comptes de dépôt auprès d'établissements bancaires : une zone de risques à supprimer

Depuis 2002, l'UPF détient un compte courant auprès de l'Office des postes et télécommunications de Polynésie (OPT). Son ouverture avait été autorisée, à titre dérogatoire, par le ministre du budget, conformément à l'article 40 du décret n° 94-39 du 14 janvier 1994. En 2019, l'UPF a été victime de deux virements frauduleux pour un total 8 275 € conduisant l'agent comptable à déposer plainte et à demander l'annulation des virements. L'OPT a reversé les fonds et le compte a été clôturé.

L'UPF dispose d'un compte de dépôt auprès la banque SOCREDO pour faciliter le paiement des droits d'inscription en ligne via le dispositif Payzen. La dérogation à l'obligation de dépôt de fonds au Trésor a été renouvelée par la DGFIP en juin 2022 pour une durée d'un an. L'UPF n'a pas été en mesure de transmettre sa demande de renouvellement pour 2023.

Étant donné la qualité et la sécurité apportées dans la tenue des comptes par la direction des finances publiques et l'offre croissante de ses services, l'UPF doit s'interroger sur la pertinence de conserver un compte dans une banque commerciale.

3 - Un suivi perfectible des créances

Les créances au bilan de l'UPF passent de 627 k€ en 2018 à 916 k€ en 2022, soit une augmentation de 46 % en cinq ans. L'UPF possède des créances à enjeux envers des débiteurs publics (dont l'ANR, la caisse des dépôts et consignations, le haut-commissariat, et le Pays), principalement dans le cadre des contrats de recherche, dont certains sont pluriannuels. L'ancienneté relative de ces créances soulève un point d'attention.

Les créances clients et comptes rattachés sont passées de 234 k€ à 178 k€ de 2018 à 2022, soit une diminution de 56 k€, ce qui correspond au

recouvrement des loyers de résidence universitaire dont une partie est financée par l'aide au logement étudiant⁴⁸.

L'UPF ne détermine pas d'objectifs en matière de recouvrement. Celui-ci est seulement piloté par l'agent comptable dans le cadre d'une collaboration avec les services, sans que celle-ci ne soit formalisée.

4 - Un contrôle et un périmètre des régies à mieux définir

En début de période, chaque service administratif était doté d'une régie d'avance permanente. Une démarche de rationalisation a été engagée, visant à créer une régie d'avance commune centralisée pour plusieurs services administratifs⁴⁹. L'UPF disposait au 1^{er} janvier 2023 d'une régie permanente de recettes et de sept régies permanentes d'avance.

L'agent comptable a effectué deux contrôles de régie sur la période au cours desquelles des anomalies significatives ont été constatées. Le contrôle de second niveau de ces régies ne dépend pas de la direction des finances publiques en Polynésie française mais d'un service situé dans l'hexagone. Or, le volume financier des régies de l'UPF ne présentant pas un enjeu significatif, celles-ci constituent cependant un angle mort dans la politique de contrôle de l'administration centrale.

Une procédure formalisée et partagée est indispensable à la bonne tenue de la régie de recettes. La Cour invite l'agent comptable à définir un plan de contrôle régulier des régies de l'UPF en fonction du montant de l'encaisse constaté et des lacunes observées⁵⁰.

5 - Une exécution budgétaire à consolider, des perspectives pluriannuelles à installer

Le taux de réalisation des dépenses, qui traduit communément le degré d'exécution et le suivi des opérations, est perfectible. Si le contexte insulaire de l'UPF peut induire des délais plus longs dans l'exécution des projets, ces contraintes de temps récurrentes peuvent être anticipées dans les prévisions budgétaires. Le taux d'exécution des dépenses de fonctionnement hors masse salariale s'établit entre 70 % et 83 % sur la

⁴⁸ L'ALE est versée pour l'année universitaire à l'UPF à l'issue de celle-ci. Si les étudiants se sont bien acquittés de la part qui leur incombe chaque mois, le solde ne sera apuré que lors du versement de l'ALE par le Haut-commissariat.

⁴⁹ Présidence, COSIP, relations internationales, INSPÉ, DLP, DRH, DSI et Mouv'e.

⁵⁰ Exemples : périodicité de versement non respectée, qualité des pièces insuffisantes.

période. Après avoir atteint un niveau correct de 80 % jusqu'en 2019, il se dégrade au cours de la pandémie de la covid-19 et n'atteint que 70 % en 2021. Le taux d'exécution constaté en 2022 s'est amélioré (83 %). Cette tendance récente demande à être confirmée. En section d'investissement, le taux d'exécution progresse favorablement. De moins de 37 % en début de période, il est de 55 % l'année suivante. Le bon niveau constaté depuis 2021 est lié à la réalisation du pôle de recherche qui a notamment représenté 68 % du budget d'investissement la dernière année.

C - Une situation financière saine mais à surveiller

1 - Une épargne issue d'un niveau de dotation historiquement élevé

Depuis 2018, le volume des produits de gestion perçus par l'université a progressé de 13 % tandis que les charges d'exploitation n'ont augmenté que de 11 %. Cette tendance générale connaît depuis 2020 un changement, les charges connaissent en effet une tendance régulière à la hausse, autour de + 5 %, alors que l'évolution des produits semble moins dynamique. Cette tendance récente devrait inviter l'établissement à la vigilance sur ses dépenses, un effet ciseaux avec les produits étant susceptible de s'installer dans la durée si le phénomène venait à persister.

a) Des recettes abondantes mais marquées par un début de trajectoire défavorable

L'exécution budgétaire de 2018 à 2022 apparaît erratique, liée en partie à la crise sanitaire, qui a perturbé le fonctionnement de l'établissement (cf. tableau n° 8). Le budget de l'UPF repose essentiellement sur la subvention pour charge de service public (SCSP) qui représente 32,2 M€ en 2022 contre 26,8 M€ en 2018. La SCSP a notamment fortement augmenté en 2021 (+ 13 %), atteignant près de 33 M€, à la suite des versements par le ministère des financements relatifs aux projets du DSG2⁵¹ (286 k€) et de la dotation exceptionnelle de fin d'année précitée (1 M€).

⁵¹ Exemple : réalisation d'un laboratoire de langues dont le cofinancement a été obtenu dans le cadre de ce dialogue stratégique de gestion.

Tableau n° 8 : ressources de l'UPF de 2018 à 2022 (en €)

	2018	2019	2020	2021	2022
Financement public (1)	27 616 262	29 073 494	28 962 444	32 906 549	32 227 548
<i>Subvention pour charges de service public</i>	26 823 733	27 032 441	27 625 383	31 260 315	30 490 377
<i>Autres financements publics</i>	792 529	2 041 053	1 337 061	1 646 234	1 737 171
Recettes propres encaissables hors CVEC (2)	1 574 987	1 883 282	1 960 085	2 146 863	1 811 577
<i>Ressources propres (comptes 70)</i>	1 470 016	1 756 320	1 852 146	2 048 955	1 689 986
<i>Droits d'inscription</i>	380 961	338 659	387 453	372 265	300 214
<i>Formation continue, apprentissage et VAE</i>	441 265	478 984	-	-	-
<i>Contrats et prestations de recherche hors ANR</i>	241 171	563 156	278 302	329 663	104 287
<i>Autres produits des activités de la recherche (expertise, colloques)</i>	34 236	-	-	1 676	1 751
<i>Autres recettes (autres prestations de services, mise à disposition de personnel, hébergement/restauration CROUS,...)</i>	372 383	375 521	1 186 391	1 345 351	1 283 733
<i>Produits financiers</i>	280	7	-	-	-
<i>Valorisation (droits d'auteurs, redevances)</i>	-	-	-	1 807	1 359
<i>Autres produits de gestion (75)</i>	104 691	126 955	107 939	97 909	121 591
Taxes affectées (CVEC) (3)	59 821	168 425	189 708	187 412	153 568
Total produits encaissables (1+2+3)	29 251 071	31 125 201	31 112 237	35 240 825	34 192 692
<i>Ressources hors SCSP et taxe affectée</i>	2 367 517	3 924 335	3 297 146	3 793 098	3 548 747
<i>% sur produits encaissables</i>	8 %	13 %	9 %	10 %	10 %
<i>Dépendance de l'organisme vis-à-vis des financements publics (1-2/(1+2+3))</i>	95 %	94 %	95 %	95 %	96 %

Source : retraitement Cour des comptes à partir des balances des comptes financiers 2018 à 2022

La SCSP permet à l'UPF de disposer de marges de manœuvres importantes depuis l'instauration de la dotation de masse salariale qu'elle a négociée en 2013 suite à son intégration aux RCE. À partir d'un socle favorable issu d'une situation financière et de plafonds d'emplois constatés à l'époque, la dotation octroyée n'évolue depuis qu'au gré d'ajustements paramétriques marginaux. Cet héritage a des effets pérennes pour les finances de l'université. L'UPF ne consomme d'ailleurs pas la totalité de la dotation reçue chaque année liée à la masse salariale et il n'existe pas de

mécanisme de reversement des excédents pour les universités. Elle dispose fin 2022 d'un surplus cumulé estimé à 10 M€, qu'il conviendrait d'inscrire dans un projet structurant afin d'en optimiser l'usage.

Sur la période, les ressources propres de l'université représentent globalement moins de 10 % des produits encaissables, ce qui apparaît particulièrement faible par rapport à la moyenne des établissements de même catégorie (18 %). Elles se composent, à titre principal, des recettes issues de la formation continue, en progression sur la période (625,5 k€ soit 35 % des ressources propres en 2022 par rapport à 17 % en 2018). Les droits d'inscription représentent 385 k€ soit 21,8 % des ressources propres. Les ressources propres évoluent de manière sensible en 2023, l'université ayant entamé une politique proactive de réponses aux appels à projets. Ces nouvelles ressources, attribuées et orientées par le MESR, sont considérées comme un enjeu de développement important par l'université.

Contrairement aux dispositions de droit commun, l'université ne perçoit pas la taxe d'apprentissage, qui relève du droit local. Elle n'enregistre pas non plus des recettes issues de dispositifs tels que la validation des études supérieures antérieures (VES) et la validation des acquis de l'expérience (VAE), en raison d'une réglementation locale incomplète. Elle pourrait renforcer son dialogue avec le Pays sur ces sujets.

*b) Des charges de fonctionnement stables,
des dépenses de personnel à piloter*

À l'exception de l'exercice 2020 marqué par la pandémie, les charges de gestion de l'université ont continuellement augmenté au cours de la période examinée. Elles sont ainsi passées de 29,7 M€ en 2018 à 33 M€ en 2022, soit une croissance de 11 % (cf. tableau n°9).

Tableau n° 9 : évolution des dépenses de fonctionnement de 2018 à 2022 (en €)

	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Charges d'exploitation</i>	29 681 336	30 030 060	29 825 203	31 584 923	33 051 223
<i>Variation annuelle</i>		1 %	1 %	6 %	5 %

Source : Cour d'après les comptes financiers

L'examen de la structure de ces dépenses révèle une part prépondérante des charges de personnel (25,8 M€ en 2022). Le taux de rigidité de la masse salariale, qui mesure la part des dépenses de personnel dans le total des dépenses, hors investissement, s'élève à 83 % sur l'exercice 2022 (contre 85 % en 2021). Même s'il demeure inférieur au seuil de vigilance fixé à 82 % par la DGESIP, le poids de la masse salariale rapporté aux produits encaissables a sensiblement augmenté, passant de 75,4 % en 2018 à 81,2 % en 2022. Le suivi de son évolution devient un déterminant de la soutenabilité budgétaire de l'université

2 - Des investissements déterminés par les dotations ministérielles

Les évolutions des produits et des charges de l'UPF, lui ont permis de dégager une capacité d'autofinancement (CAF) brute positive entre 2018 et 2022. La CAF présente un niveau moyen annuel de 3,2 M€. Sur la période, le financement propre disponible (soit 26,4 M€) a financé les dépenses d'équipement de l'UPF (soit 23,2 M€). Il se compose à 61 % de la CAF et à 39 % de subventions. Le taux de couverture des investissements par sa capacité d'autofinancement place l'UPF dans une situation favorable même si le niveau de l'épargne ne lui permet pas d'envisager une stratégie d'investissement autonome. Les principaux investissements réalisés sont la construction du pôle recherche pour 5,4 M€ et l'extension de la bibliothèque universitaire pour 1,4 M€.

3 - Une trésorerie abondante

Le niveau de la CAF a permis de contribuer au financement des investissements. En complément, un prélèvement régulier du fonds de roulement a permis de financer les dépenses d'investissement sur les fonds propres. Le niveau du fonds de roulement mobilisable, stable sur la période, traduit la bonne santé financière de l'établissement (cf. annexe n° 9).

La gestion de sa trésorerie et le prélèvement sur fonds de roulement permettent à l'UPF d'assurer le financement de ses dépenses d'investissement tout en conservant un niveau de trésorerie élevé (159 jours en 2022). Si la situation financière de l'UPF paraît globalement saine, il convient toutefois d'être prudent en raison de la hausse régulière des charges et de la baisse récente des produits de gestion. Si le resserrement de la CAF venait à se confirmer, l'UPF gagnerait à entamer une réflexion sur les dépenses d'équipement susceptibles d'être engagées.

D - Un défaut d'analyse prospective malgré un impact prévisible des projets Narua et Nahiti

En 2022, le solde budgétaire de l'UPF était négatif à hauteur de 1,9 M€. Les dépenses d'équipement pour la période 2022 et 2025 sont estimées à 12,8 M€. Pour financer ses investissements, l'UPF envisage un niveau de subventionnement de 4,7 M€ et un financement sur fonds propres de 8,1 M€. Dans cette hypothèse, le niveau de subventionnement serait alors similaire à celui constaté entre 2018 et 2022. Le niveau du fonds de roulement de l'UPF est suffisant pour finaliser la construction du pôle recherche et de conduire l'extension de la bibliothèque universitaire. Néanmoins, ces opérations structurantes nécessitent un prélèvement élevé sur le fonds de roulement, qui doit inciter à une veille active sur les grands équilibres financiers ainsi que sur le niveau de la trésorerie.

Le déploiement des projets Narua et Nahiti devrait avoir des répercussions à la fois sur les finances et l'organisation de l'UPF. Or, l'exercice de prospective financière n'est toujours pas perçu par l'université comme un outil de gestion. Pour assurer une meilleure visibilité, l'UPF gagnerait à arbitrer les opérations structurantes à réaliser au cours des prochaines années, à partir d'une évaluation de la dépense globale, des impacts éventuels en fonctionnement et d'un calendrier de réalisation et des financements envisagés. L'établissement devrait par ailleurs rechercher et sécuriser des financements externes (hors SCSP).

Contrairement aux ambitions initiales, le défaut de structuration des services financiers ainsi que le caractère naissant des outils de pilotage apparaissent comme des obstacles pour assurer correctement le déploiement des objectifs de l'université. Le démarrage du projet Narua ne semble pas être susceptible aujourd'hui d'instaurer une culture prospective dans les domaines budgétaires et financiers. Afin de mettre en perspective les besoins d'investissement en lien avec ses capacités financières, la Cour invite l'université à renforcer la démarche prospective qu'elle avait entamée lors de la rédaction de sa réponse à l'appel à projets ExcellencES.

VI - Les systèmes d'information

Les processus de gestion du matériel informatique peuvent améliorés (A). L'établissement doit par ailleurs poursuivre la consolidation de sa politique de protection des données personnelles (B).

A - Des processus nécessitant d'être renforcés

La direction des systèmes d'information (DSI) se compose de 14 agents et a pour mission d'assurer la disponibilité et la sécurité des infrastructures, d'assurer la gestion des outils informatiques ainsi que de mettre en œuvre les projets inscrits dans le schéma directeur du numérique (SDN) lancé fin 2019. Le SDN constitue une feuille de route du département, régulièrement mise à jour par le service afin d'intégrer les projets prioritaires dits « socles » pour les SI de l'université. La DSI gère les applications dites « cœur de métier » telles que les SI finance (suite Cocktail), formation (Pégase – Ex Scholarix) ou ressources humaines.

La gestion du matériel informatique de l'UPF s'organise à travers l'outil GLPI⁵² permettant de répertorier, inventorier et tracer ce matériel. La DSI a mis en place une base de données centrale dans l'outil GLPI contenant toutes les informations sur l'ensemble des équipements informatiques de l'université tels que les ordinateurs portables, les postes lourds, les serveurs, les commutateurs, les baies de stockage, les écrans d'ordinateurs, les écrans interactifs, etc. Si les entrées de matériels sont tracées et suivies, l'université a plus de difficulté à avoir la même visibilité s'agissant des sorties de matériel comme lors de détériorations ou lorsqu'un agent rend son matériel à son départ. De plus, l'outil GLPI n'a pas de lien direct avec l'inventaire comptable de l'établissement. L'outil GLPI met à la disposition de l'utilisateur une multiplicité de fonctionnalités permettant entre autres la gestion de l'emplacement du matériel, la gestion de ses contrats (*leasing*, maintenance) ou la gestion des licences. L'université pourrait ainsi utiliser davantage les fonctionnalités de l'outil GLPI, en particulier celles du suivi du matériel informatique.

B - Une mise en conformité au RGPD à poursuivre

Depuis février 2021, la fonction de délégué à la protection des données (DPO) de l'UPF est externalisé auprès d'une société polynésienne spécialisée dans la mise en conformité au RGPD. L'UPF a décidé d'externaliser cette fonction en raison de moyens humains limités dus à des rémunérations trop peu attractives. Le suivi de la société sous-traitante est assuré par le département des affaires juridiques. Au moment du contrôle de la Cour, aucune violation de données à caractère personnelles n'avait été recensée. La mise en conformité au RGPD a progressé positivement

⁵² Outil de planification et de gestion de changements informatiques ainsi que de gestion du matériel informatique et de résolution de problèmes.

sous la période de revue. La Cour souligne la nécessité pour l'UPF de poursuivre sa mise en conformité au RGPD notamment à travers la mise en place d'actions de sensibilisation de ses agents. Elle relève que l'établissement doit également mettre à jour son registre des traitements.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'UPF est confrontée à des particularités, inhérentes à son ancrage dans une collectivité d'outre-mer, qui peuvent parfois entraîner des difficultés dans sa gestion, qui demeure cependant dans l'ensemble satisfaisante. De même, les finances de l'établissement sont considérées comme saines, bien qu'à surveiller.

Les principaux axes d'améliorations concernent la dimension prospective et le contrôle interne qui pourraient être renforcés. La Cour formule en particulier les recommandations suivantes :

- 2. élaborer un contrôle interne spécifique afin de sécuriser les procédures d'achats publics (Université de Polynésie française ; mi-2025) ;*
 - 3. arrêter une stratégie globale des ressources humaines (Université de Polynésie française ; mi-2025) ;*
 - 4. formaliser l'organisation du temps de travail des enseignants et en assurer le suivi dans tous ses aspects (Université de Polynésie française ; mi-2025) ;*
 - 5. contrôler l'exercice des activités accessoires à partir de données automatisées relatives aux demandes et aux autorisations (Université de Polynésie française ; fin 2024).*
-

Liste des abréviations

AAP.....	Appel à projets
AE.....	Autorisations d'engagement
AIR.....	Accompagnement individualisé à la réussite
AMI.....	Appel à manifestation d'intérêt
ANR.....	Agence nationale de la recherche
APOGEE.....	Application pour l'organisation et la gestion des enseignements et des étudiants
ATER.....	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BI.....	Budget initial
BIATSS.....	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, et de bibliothèques
BOP.....	Budget opérationnel de programme
BR.....	Budget rectificatif
BRGM.....	Bureau de recherches géologiques et minières
BTS.....	Brevet de technicien supérieur
BU.....	Bibliothèque Universitaire
BUT.....	Bachelor universitaire de technologie (ex-DUT)
CA.....	Conseil d'Administration
CAF.....	Capacité d'auto-financement
CCP.....	Cahier des clause particulières
CHU.....	Centre hospitalier universitaire
CIFRE.....	Convention industrielle de formation par la recherche
CIR.....	Crédit d'impôt recherche
CIRAD.....	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
CIRAP.....	Centre International de Recherche Archéologique sur la Polynésie
CNAM.....	Conservatoire national des arts et métiers
CNED.....	Centre national d'enseignement à distance
CNOUS.....	Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNRS.....	Centre national de la recherche scientifique
COMP.....	Contrat d'objectifs, de moyens et de performance
COSIP.....	Centre d'orientation, des stages et de l'insertion professionnelle

CP.....	Crédits de paiement
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CRCT	Congés de recherche et de conversions thématiques
CRIOBE	Centre de recherches insulaires et observatoire de l'environnement
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSA.....	Comité Social d'Administration
CHSCT.....	Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CT	Comité Technique
CTS	Comité Technique Spécial
CVEC.....	Contribution de vie étudiante et de campus
DAF.....	Directeur des Affaires Financières
DAJ	Directeur des Affaires Juridiques
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGFIP	Direction générales de finances publiques
DGRI.....	Direction générale pour la recherche et l'innovation
DGS.....	Directrice Générale des Services
DGSA.....	Directeur Général des Services Adjoint
DIE.....	Direction de l'immobilier de l'État
DLP.....	Direction de la logistique et du patrimoine
DOM	Déclaration des ordres de mission
DOSIP	Direction de l'orientation, des stages et de l'insertion professionnelle
DPI.....	Direction du patrimoine et de l'immobilier
DRARI	Délégué régional académique à la recherche et à l'innovation
DRH	Directeur des Ressources Humaines
DSG.....	Dialogue stratégique et de gestion
DTRT	Délégué territorial à la recherche et à la technologie
DU.....	Diplôme universitaire
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EASTCO	Equipe d'accueil « Sociétés Traditionnelles et Contemporaines en Océanie »
ECTS.....	<i>European Credit Transfer and accumulation System</i>
ED	École doctorale
EHESS	École des hautes études en sciences sociales
EIO.....	Unité Mixte de recherche « Ecosystèmes insulaires océaniques » (UMR-EIO 241)
EPHE.....	École pratique des hautes études

EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EquipeX	Équipement d'excellence
ERC.....	<i>European research council</i> / Conseil européen de la recherche
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
FI / FC	Formation Initiale / Continue
FDR.....	Fonds de roulement
FEDER.....	Fonds européen de développement régional
FSE.....	Fonds Social Européen
GBCP	Gestion Budgétaire et Comptable Publique (décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012)
GAATI	Laboratoire Géométrie Algébrique et Applications à la Théorie de l'Information
GEPASUD ...	Laboratoire Géopôle du Pacifique Sud
GER.....	Gros Entretien Renouvellement
H2020.....	Programme européen de recherche « Horizon 2020 »
HC	Heures complémentaires
HDR	Habilitation à diriger des recherches
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
ILM	Institut Louis Malardé
INRAE	Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
INSERM.....	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
INSPé	Institut national supérieur du Professorat et de l'éducation
IRD.....	Institut de Recherche pour le Développement
ISEPP	Institut supérieur de l'enseignement privé de Polynésie française
ISPF.....	Institut de la statistique de la Polynésie française
IUT	Institut Universitaire de Technologie
JOUE.....	Journal Officiel de l'Union européenne
LabeX.....	Laboratoire d'excellence-outil du PIA de soutien à une thématique de recherche
LDG	Ligne directrice de gestion
LMD.....	Licence-Master-Doctorat
MAD	Mise à disposition
MAPA	Marché passé par procédure adaptée
MCF	Maitre de conférences
MP.....	Mathématiques Physique

MPSI	Mathématiques, physique et sciences de l'ingénieur
MSH-P	Maison des sciences de l'homme polynésien
OFB	Office français de la biodiversité
OGT	Observatoire géodésique de Tahiti
OPH.....	Office polynésien de l'habitat
ORE (loi).....	Loi relative à l'Orientation et à la Réussite des Étudiants
PACES	Première Année Commune aux Etudes de Santé
PARÉO	Passeport réussite orientation
PCA.....	Plan de continuité d'activité
Pépité.....	Pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat
PEPR	Programme et équipement prioritaire de recherche
PIA	Programme d'investissement d'avenir
PIOM.....	Programme d'investissement outre-mer
PIURN.....	<i>Pacific Islands Universities Research Network</i>
PPI.....	Programme pluriannuel d'investissement
PRA.....	Plan de reprise d'activités
PRAG	Professeur agrégé
PSSI.....	Politique de sécurité du système d'information
RAE.....	Rapport d'auto-évaluation
RAFP.....	Retraite additionnelle de la fonction publique
RCE.....	Responsabilités et compétences élargies
RESIPOL	Recherche Enseignement Supérieur Innovation pour la POLynésie
RH.....	Ressources humaines
RI.....	Règlement Intérieur
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
SCSP	Subvention pour Charges de Service Public
SDN.....	Schéma directeur du numérique
SEFI	Service de l'emploi, de la Formation et de l'Insertion
SHON.....	Surface Hors œuvre Nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SPSI.....	Schéma pluriannuel de stratégie immobilière
STAPS.....	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STS.....	Section de technicien supérieur
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUB.....	Surface Utile Brute
UFR.....	Unité de formation et de recherche

UMR EIO.....	Unité Mixte de recherche – Écosystèmes insulaires océaniques
UNC	Université de Nouvelle-Calédonie
UPF	Université de la Polynésie française
VP	Vice-président (e)

Annexes

Annexe n° 1 : l'évolution de la population scolaire et étudiante en Polynésie française	82
Annexe n° 2 : le statut de la Polynésie française et répartition des compétences	83
Annexe n° 3 : l'orientation et la mobilité des étudiants	86
Annexe n° 4 : l'écosystème de recherche en Polynésie	95
Annexe n° 5 : la recherche au sein de l'université	98
Annexe n° 6 : le contrôle par l'inspection du travail	100
Annexe n° 7 : illustration de cas souffrant de l'absence de normes	101
Annexe n° 8 : le temps de travail des agents BIATSS à l'UPF	103
Annexe n° 9 : les principaux agrégats financiers de l'université (en €)	104

Annexe n° 1 : l'évolution de la population scolaire et étudiante en Polynésie française

<i>Années</i>	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
<i>Primaire</i>	36 204	35 629	34 927	33 758	32 911	32 937
<i>Secondaire</i>	30 060	29 771	29 726	29 554	29 301	29 172
<i>Post-bac (hors UPF)</i>	1 314	1 388	1 404	1 453	1 400	1 533
<i>UPF</i>	3 693	3 505	3 354	3 670	3 521	3 079
Total	71 271	70 293	69 411	68 435	67 133	66 721

Source : Institut d'émission d'outre-mer, Rapport annuel économique 2022

Annexe n° 2 : le statut de la Polynésie française et répartition des compétences

La Polynésie française est une collectivité d'Outre-mer (COM) régie par l'article 74 de la Constitution. Aux termes de cet article : « Les collectivités d'Outre-mer régies par le présent article ont un statut qui tient compte des intérêts propres de chacune d'elles au sein de la République. Ce statut est défini par une loi organique, adoptée après avis de l'assemblée délibérante (...) ». Par ailleurs, pour les seules COM dotées d'un statut d'autonomie au sens de la Constitution, dont fait partie la Polynésie française, il est prévu que « la collectivité puisse participer, sous le contrôle de l'État, à l'exercice des compétences qu'il conserve, dans le respect des garanties accordées sur l'ensemble du territoire national pour l'exercice des libertés publiques », consacrant ainsi un principe d'association.

En application de l'article 74 de la Constitution, la Polynésie française est régie par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004, portant « *statut d'autonomie de la Polynésie* » et qui confère à ce territoire le statut de « *Pays d'Outre-mer qui se gouverne librement et démocratiquement* ». Selon l'article 14 de la loi organique « *les autorités de l'État sont compétentes dans les seules matières suivantes : (...) 13° Enseignement universitaire ; recherche ; collation et délivrance des grades, titres et diplômes nationaux ; règles applicables aux personnels habilités des établissements d'enseignement privés liés par contrat à des collectivités publiques pour l'accomplissement de missions d'enseignement en ce qu'elles procèdent à l'extension à ces personnels des dispositions concernant les enseignants titulaires de l'enseignement public, y compris celles relatives aux conditions de service et de cessation d'activité, aux mesures sociales, aux possibilités de formation et aux mesures de promotion et d'avancement (...)* ». Dans ce territoire, les services de l'État sont pilotés par un haut-commissaire ainsi qu'un vice-recteur. Ce dernier, contrairement à l'hexagone mais comme en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna, dispose de prérogatives réduites en raison de compétences élargies reconnues au Pays en matière d'éducation primaire et secondaire et d'enseignement non-universitaire.

Ainsi, les pouvoirs dévolus à l'État s'exercent sous réserve des pouvoirs conférés aux institutions de la Polynésie française. En effet, aux termes de l'article 26 de la loi organique susmentionnée, « *la Polynésie française organise ses propres filières de formation et ses propres services de recherche* ». En Polynésie, ce sont donc les institutions locales qui sont compétentes pour tout ce qui ne relève pas de l'enseignement universitaire, notamment les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et les

brevets de technicien supérieur (BTS). Pour mettre en œuvre ces compétences, le Gouvernement de Polynésie française s'appuie notamment sur une vice-présidente chargée de l'enseignement supérieur, d'un ministre chargé de l'éducation et d'un ministre chargé de la recherche, tous trois pouvant s'appuyer sur des services administratifs afférents.

D'autre part, l'article 37 de la loi organique entérine un « principe d'association » permettant de mieux articuler les compétences de l'État avec celles qui relèvent du Pays : « I. - *Le gouvernement de la Polynésie française est associé à l'élaboration des contrats d'établissement entre l'État et les établissements universitaires intervenant en Polynésie française. Il est consulté sur les projets de contrat entre l'État et les organismes de recherche établis en Polynésie française. Il peut conclure des conventions d'objectifs et d'orientation avec ces établissements ou organismes. II. - La Polynésie française détermine avec l'État la carte de l'enseignement universitaire et de la recherche dans les conditions prévues aux alinéas suivants. L'assemblée de la Polynésie française délibère sur les propositions de création de filières de formation et de programmes de recherche qui lui sont faites par le président de la Polynésie française ou par le haut-commissaire de la République. La carte de l'enseignement universitaire et de la recherche, qui prévoit notamment la localisation des établissements d'enseignement universitaire ainsi que leur capacité d'accueil, fait l'objet d'une convention entre l'État et la Polynésie française. En l'absence de convention, la carte de l'enseignement universitaire et de la recherche est arrêtée par l'État* ». Ainsi, en application du contrat de développement et de transformation (CDT) couvrant la période 2021-2023, une convention relative à la stratégie de la Polynésie française en matière d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation a été signée, prévoyant notamment le financement à parité par l'État et le gouvernement de la Polynésie française d'investissements ayant pour but de renforcer et stimuler ce secteur.

D'autre part, sans que cela concerne exclusivement le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais n'étant pas sans conséquence sur les différents acteurs de l'ESR, plusieurs compétences majeures sont dévolues aux institutions locales : le droit de l'environnement, le droit de l'urbanisme, le droit fiscal, le droit du travail, le droit de la santé, etc. C'est ainsi que les permis de construire et les normes à respecter relèvent du droit local. D'autre part, l'obligation de réaliser un bilan relatif à l'émission des gaz à effet de serre au sens de l'article 75 de la loi 2 juillet 2010, qui s'impose à l'ensemble des universités de l'hexagone, ne s'applique pas en Polynésie française.

Enfin, au regard du droit de l'Union européenne, la collectivité de Polynésie française est considérée comme un « *Pays et territoire d'Outre-mer* » (PTOM)⁵³ et non comme une « *région ultrapériphérique* » (RUP) ; en conséquence, la Polynésie ne fait pas partie du territoire de l'Union européenne et n'est pas soumise au droit européen. Ces dispositions ne sont pas non plus sans incidence sur l'accès aux financements européens. Toutefois, les PTOM peuvent être associés à certaines politiques publiques européennes ; l'article 198 du traité de fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) stipulant que « *le but de l'association est la promotion du développement économique et social des Pays et territoires, et l'établissement de relations économiques étroites entre eux et l'Union dans son ensemble* ».

⁵³ Articles 198 à 204 du traité de fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Annexe n° 3 : l'orientation et la mobilité des étudiants

La Polynésie française a vu son nombre de bacheliers inscrits sur plateforme Parcoursup augmenter de 8,0 % entre 2018 et 2022. Néanmoins, l'ensemble des bacheliers ne poursuivent pas leurs études dans l'enseignement supérieur en Polynésie française pour notamment les raisons suivantes : l'offre locale plus réduite de formation à l'issue de la filière professionnelle qui est davantage représentée en proportion au sein des bacheliers que dans l'hexagone, la nécessité de trouver un emploi et l'attractivité des formations hexagonales, Nord-américaines, de l'aire sud-pacifique (en particulier Australie et Nouvelle Zélande). Afin de qualifier le vivier d'étudiants sur le territoire et les départs vers l'hexagone, il a été analysé les affectations de l'ensemble des bacheliers inscrits sur Parcoursup.

À partir des données Parcoursup entre 2018 et 2022 qui regroupe trois bases :

- base « candidat » qui identifie chaque inscrit sur Parcoursup, les caractéristiques individuelles (sexe, lieu d'habitation, situation familiale), l'établissement d'inscription (identité, lieu,...) et la filière poursuivie pour le baccalauréat (filière, mention, options) et l'établissement d'affectation à la fin du processus Parcoursup (établissement, lieu,...) ;
- base « vœux » qui regroupe l'ensemble des vœux des candidats et l'issue de la candidature ;
- base « formation » qui donne les caractéristiques sur les établissements et offre de formation proposée.

Il a été déterminé le nombre de néo-bacheliers inscrits sur cette plateforme, les caractéristiques individuelles (sexe, nationalité, catégorie socio-professionnelle de la famille, lieu de résidence, établissement d'enseignement secondaire), le vœu d'affectation accepté (par l'établissement et le candidat) au sein des enseignements supérieurs participant à la plateforme ainsi que la localisation des études poursuivies, ou la non-affectation à la fin du processus. Il a aussi été possible de déterminer les filières de formation retenues par les candidats en Polynésie française et sur le reste du territoire. La couverture comprend la phase principale et complémentaire et l'ensemble des candidats dont ceux en apprentissage.

La non-affectation ne signifie pas forcément que le candidat a vu l'ensemble de ses vœux refusés : il a pu démissionner du processus avant de recevoir une réponse positive ou ne pas accepter la proposition in fine. À l'inverse, l'affectation ne permet pas d'analyser les inscriptions définitives au sein des établissements étant donné que certains candidats peuvent choisir de poursuivre leurs études dans des formations du secteur privé ne passant pas par Parcoursup ou renoncer à la poursuite d'études. Néanmoins, les vœux des néo-bacheliers peuvent être considérés comme un signal d'attractivité des formations.

Dans un deuxième temps, une analyse économétrique a permis d'identifier les déterminants liés à l'absence d'affectation sur Parcoursup pour les néo-bacheliers ainsi que l'affectation dans une formation dans l'hexagone. Pour tester la robustesse des résultats trouvés, il a été pris en compte la corrélation entre observations issues d'élèves inscrits et formés dans les mêmes lycées, et réalisé trois types de régressions différentes : probit, régression linéaire et régression linéaire contrôlant de l'hétérogénéité des pratiques et de niveau des établissements du secondaire où étaient inscrits les lycéens.

Tableau n° 10 : répartition des néo-bacheliers inscrits par filière, nationalité et affectation de 2018 à 2022

<i>Caractéristiques</i>		2018	2019	2020	2021	2022
<i>Néo-bacheliers</i>		2725	2831	3027	2943	2944
<i>Origine</i>	Né en Polynésie	2483	2589	2769	2706	2696
	Né hors de Polynésie	242	242	258	237	248
<i>Filières</i>	Filière générale	1159	1195	1241	1148	1157
	Filière technologique	871	845	916	808	828
	Filière professionnelle	695	791	870	987	959
<i>Affectations</i>	Affectation	1676	1714	2037	1880	1845
	Affectation en Polynésie	1427	1437	1772	1604	1531
	Affectation hors Polynésie	249	277	265	276	314
	Aucune affectation	1049	1117	990	1063	1099

Source : Cour des comptes d'après base de données Parcoursup 2018-2022

D'après le tableau n° 10, la population de néo-bacheliers inscrits sur Parcoursup est passée de 2 725 à 2 944 en trois ans. 39,3 % ont suivi une filière

générale, 32,5 % une filière professionnelle et 28,1 % une filière technique. Il est observable sur la période une croissance de la filière professionnelle de 40,0 % et un léger déclin de la filière technologique. Cela renforce la nécessité d'avoir sur le territoire des formations professionnelles en cohérence et de permettre l'accès à l'enseignement supérieur pour ces profils.

37,3 % des néo-bacheliers n'ont pas d'affectation à l'issue du processus, soit un taux supérieur à la moyenne nationale⁵⁴, alors que 83,0 % sont affectés à des formations en Polynésie française et 17,0 % en dehors⁵⁵ en 2022. La proportion de non affectés reste relativement stable (-1,1 %). En revanche, le départ dans l'hexagone croît sur la période de 26,1 %.

Il est ensuite possible d'analyser l'attractivité de l'UPF en analysant les candidats qui ont accepté le choix proposé au sein de celle-ci (cf. tableau n° 11). Le nombre de candidats affectés à l'université est variable oscillant entre 647 et 902 néo-bacheliers entre 2018 et 2022, avec une tendance décroissante après l'effet de la crise sanitaire en 2020 qui a favorisé l'accès à l'enseignement supérieur local. En termes de filières, ce sont les nouvelles filières qui sont en croissance, notamment la classe préparatoire alors que les filières traditionnelles sont en stabilité ou décroissance d'effectif.

Selon le tableau n° 12, l'université représente 48,4 % des affectations sur le territoire et 97,8 % sont concentrés sur les îles du vent. Quelques partenariats existent avec des universités d'hexagone et représentent 3,1 % de l'offre.

Tableau n° 11 : répartition des néo-bacheliers affectés au sein de l'UPF entre composante (2018-2022)

<i>Filières</i>	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Université de la Polynésie française</i>	704	708	902	797	647
<i>Licence - Arts-lettres-langues</i>	197	204	265	234	192
<i>Licence - Droit-économie-gestion</i>	204	222	254	267	179
<i>Licence - Sciences - technologies -santé</i>	243	236	307	218	207
<i>Licence - Sciences humaines et sociales</i>	52	34	57	38	32
<i>Autres</i>	8	12	19	40	40

Source : Cour des comptes d'après base de données Parcoursup

⁵⁴ P. Boulet, *Les propositions d'admission dans l'enseignement supérieur*. Note flash du SIES, octobre 2022.

⁵⁵ Résultat similaire que pour les données 2020 publié dans A. Delahaye-Le Mault, C. Bluntz, P. Boulet, dans Note d'information du SIES, mars 2023.

Tableau n° 12 : affectation postbac via Parcoursup (2018-2022)

Établissement	Nb 2018-2022	%
<i>Lycée d'Uturoa (Lycée d'enseignement général, île de Raiatea)</i>	226	2,91 %
<i>Lycée général Paul Gauguin (Papeete, Tahiti)</i>	125	1,61 %
<i><u>Lycée polyvalent de Taaone - Pirae</u></i>	197	2,54 %
<i>Lycée polyvalent privé de Saint Joseph (Punaauia, Tahiti)</i>	125	1,61 %
<i>Lycée professionnel de Faaa (Faaa, Tahiti)</i>	185	2,38 %
<i>Lycée technologique hôtelier de Tahiti (Punaauia, Tahiti)</i>	328	4,22 %
<i>Lycée professionnel agricole d'Opunohu (Varari, Moorea)</i>	74	0,95 %
<i>Centre régional associé au CNAM (Papeete, Tahiti)</i>	32	0,41 %
<i>Lycée polyvalent de Taravao (Taravao, Tahiti)</i>	211	2,72 %
<i>Lycée professionnel de Mahina (Mahina, Tahiti)</i>	78	1,00 %
<i>Université de la Polynésie Française (Punaauia, Tahiti)</i>	3758	48,36 %
<i>Lycée polyvalent Tuianu Le Gayic (Papara, Tahiti)</i>	270	3,47 %
<i>Institut externe d'un institut catholique (Papeete, Tahiti)</i>	419	5,39 %
<i>Lycée polyvalent privé Samuel Raapoto (Arue, Tahiti)</i>	160	2,06 %
<i><u>Lycée tertiaire Aorai de Pirae</u></i>	294	3,78 %
<i>Lycée privé La Mennais (enseignement général et technologique, Papeete, Tahiti)</i>	253	3,26 %
<i>Antenne en Polynésie française de l'institut universitaire de technologie de Bordeaux (antenne délocalisée d'IUT, Faaa, Tahiti)</i>	238	3,06 %
<i>Institut de formation profession Sante Mathilde Frebault (établissement de formation continue, Papeete, Tahiti)</i>	6	0,08 %
<i>Lycée professionnel privé Don Bosco (Pirae, Tahiti)</i>	28	0,36 %
<i>Lycée du Diadème - Te tara o mai'ao (lycée polyvalent, Pirae, Tahiti)</i>	764	9,83 %

Source : Cour des comptes d'après la base de données Parcoursup

Tableau n° 13 : répartition des néo-bacheliers de Polynésie française affectés en fonction des filières de formation en Polynésie et hors Polynésie

Filières	2018		2019		2020		2021		2022	
	987	Hors 987								
CPGE	86	39	82	35	91	27	68	30	72	43
DUT/BTS	525	54	513	67	610	66	577	56	662	64
Licence - Arts-lettres	197	33	204	32	265	32	234	31	192	28
Licence - Droit-éco	204	26	222	24	254	22	267	28	179	38
Licence – Sciences, Santé	243	43	236	56	307	47	218	44	207	41
Licence - SHS	118	31	118	35	160	23	130	28	106	29
Autres (DCG, commerce, ingénierie...)	54	23	62	28	85	48	110	59	113	71
Total	1 427	249	1 437	277	1 772	265	1 604	276	1 531	314

Source : Cour des comptes d'après base de données Parcoursup. Ce tableau compare les vœux acceptés en Polynésie française et hors Polynésie française en fonction des filières dont la couverture des formations évolue chaque année ce qui peut expliquer certaines ruptures comme celle observée entre 2019 et 2018 pour la catégorie « Autres ».

En comparant les vœux acceptés en Polynésie française et hors du territoire (cf. tableau n° 14), il est possible d'identifier une forte attractivité des filières DUT/BUTS sur le territoire alors que la filière droit-éco, sciences et SHS sont en décroissance tendancielle. Seules les formations spécifiques marquent une croissance. Les cursus des polynésiens qui choisissent de rejoindre d'autres territoires français, certes faible mais en augmentation, semblent se répartir sur l'ensemble de l'hexagone. Seules les régions du sud de la France ont des effectifs stables.

**Tableau n° 14 : répartition des néo-bacheliers polynésiens
qui sont affectés sur le reste des territoires français**

<i>Régions</i>	2018	2019	2020	2021	2022
<i>AURA</i>	32	27	42	31	44
<i>Bretagne Pays de la Loire</i>	25	32	31	42	36
<i>Centre- Val de Loire BFC - Grand Est</i>	14	22	26	22	27
<i>Haut-de-France -Normandie</i>	17	15	19	19	20
<i>IDF</i>	21	38	22	25	41
<i>Nouvelle Aquitaine et Outre-Mer</i>	46	43	47	61	55
<i>Occitanie</i>	70	75	53	53	65
<i>PACA et Corse</i>	24	25	25	23	26
<i>Polynésie</i>	1 427	1 437	1 772	1 604	1 475

Source : Cour des comptes d'après base Parcoursup

Pour comprendre les déterminants de la non-affectation, de l'affectation vers l'UPF et de la mobilité vers l'hexagone, il est réalisé un calcul de la probabilité associée en fonction de caractéristiques individuelles (sexe, nationalité, mention au baccalauréat), de la catégorie socio-professionnelle des apparentés (à partir de la nomenclature INSEE, il est conservé la catégorie socio-professionnelle de l'apparenté supérieure), du lieu de résidence, de l'année et de l'établissement du secondaire de l'élève (cf. tableau n° 15).

La non affectation des néo-bacheliers au travers de Parcoursup est 2,2 % moins probable pour les jeunes filles, et plus probable de 2,6 % pour un bachelier de filière technique et 9,3 % pour les filières professionnelles par rapport à une filière générale. La non affectation diminue avec le niveau de mention de l'élève au baccalauréat. Concernant la catégorie socio-professionnelle, la probabilité d'être non affecté est toujours inférieure quelle que soit la CSP par rapport aux agriculteurs. Toute chose égale par ailleurs, les élèves des Marquises et des îles australes ont moins de chance d'être non affectés alors que ceux des îles sous le vent plus de chance d'être non affectés par rapport à Tahiti.

**Tableau n° 15 : déterminants de la non affectation des candidats
sur Parcoursup (2018-2022)**

	VARIABLES	Non Affectés	Non Affectés	Non Affectés
<i>Genre</i>	Femme	-0.22***	-0.22***	-0.22***
		(0.02)	(0.02)	(0.02)
<i>Filière (réf. Générale)</i>	Technique	0.26***	0.27***	0.28***
		(0.06)	(0.06)	(0.06)
	Professionnelle	0.93***	0.94***	0.95***
		(0.07)	(0.07)	(0.07)
<i>Mention (réf. Sans mention)</i>	AB	-0.62***	-0.63***	-0.62***
		(0.05)	(0.05)	(0.05)
	B	-0.84***	-0.84***	-0.85***
		(0.12)	(0.11)	(0.12)
	TB	-0.76***	-0.77***	-0.77***
	(0.15)	(0.15)	(0.15)	
<i>Catégorie socio-professionnelle (réf. Artisan/Agriculteur)</i>	Cadre supérieur		-0.13**	-0.13*
			(0.07)	(0.07)
	Professions intermédiaires		-0.21**	-0.21**
			(0.09)	(0.09)
	Employé		-0.16***	-0.16***
			(0.05)	(0.06)
	Ouvrier		-0.18***	-0.18***
			(0.05)	(0.05)
	Sans Emploi		-0.17***	-0.17***
		(0.06)	(0.06)	
<i>Lieu de résidence (ref Tahiti et Moorea)</i>	Iles sous le vent			0.14**
				(0.06)
	Australes			-0.13**
				(0.07)
	Tuamotu			0.05
				(0.05)
	Marquises			-0.15***
				(0.05)

	VARIABLES	Non Affectés	Non Affectés	Non Affectés
Statistique	Observations	14,470	14,470	14,470
	R-squared adj / Pseudo	0.124	0.125	0.126

Source : Cour des comptes d'après données Parcoursup

Il est aussi possible d'identifier les déterminants de la mobilité vers l'hexagone et de l'affectation à l'UPF (cf. tableau n° 16). Concernant la mobilité vers l'hexagone, elle est moins probable pour les femmes ainsi que les filières technologiques et professionnelles. En revanche, elle progresse avec la mention. Les élèves issus de famille ouvrière ou sans emploi ont moins de chance de partir dans l'hexagone alors que c'est l'inverse pour les familles de cadres.

Concernant l'affectation vers l'université, les femmes ont 1,5 % de chance supplémentaire d'y être affectées. Plus la mention est élevée, moins les élèves vont à l'université. Néanmoins les élèves issus des îles sous le vent ont moins de chance d'atteindre l'université. Ceux des îles australes ont moins de chance de partir dans l'hexagone mais plus d'aller à l'université de Polynésie.

Les élèves issus des filières générales ont quant à eux plus de chance d'être orientés vers l'enseignement supérieur.

Tableau n° 16 : analyse des affectations et mobilités par Parcoursup des néo-bacheliers polynésiens entre 2018 et 2022

	VARIABLES	Mobilité	Mobilité	Mobilité	Univ Poly	Univ Poly	Univ Poly
Genre	Femme	-0.18***	-0.14***	-0.14***	0.16***	0.15***	0.15***
		(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.04)	(0.04)	(0.04)
Filière (réf. Générale)	Technologique	-0.48***	-0.41***	-0.40***	-0.78***	-0.81***	-0.82***
		(0.08)	(0.07)	(0.07)	(0.04)	(0.04)	(0.05)
	Professionnelle	-0.85***	-0.70***	-0.70***	-0.79***	-0.85**	-0.86***
		(0.10)	(0.10)	(0.09)	(0.07)	(0.07)	(0.07)
Mention (réf. Sans mention)	AB	0.33***	0.29***	0.29***	-0.43***	-0.41***	-0.42***
		(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.06)
	B	0.69***	0.62***	0.62***	-0.69***	-0.67***	-0.66***
		(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.06)	(0.05)
	TB	1.13***	1.01***	1.01***	-0.84***	-0.79***	-0.80***

	VARIABLES	Mobilité	Mobilité	Mobilité	Univ Poly	Univ Poly	Univ Poly
		(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.07)
<i>Catégorie socio-professionnelle (réf. Artisan/Agriculteur)</i>	Cadre supérieur		0.21***	0.21***		-0.13**	-0.14**
			(0.08)	(0.08)		(0.06)	(0.06)
	Professions		-0.05	-0.05		0.05	0.04
	intermédiaires		(0.05)	(0.06)		(0.06)	(0.07)
	Employé		-0.14**	-0.14**		-0.03	-0.03
			(0.07)	(0.07)		(0.06)	(0.06)
	Ouvrier		-0.39***	-0.39***		0.05	0.05
			(0.06)	(0.06)		(0.08)	(0.08)
	Sans Emploi		-0.24***	-0.24***		0.14**	0.13**
		(0.07)	(0.07)		(0.06)	(0.06)	
<i>Lieu de résidence (réf Tahiti et Moorea)</i>	Iles sous le vent			0.09			-0.22***
				(0.07)			(0.08)
	Australes			-0.45**			0.32***
				(0.21)			(0.11)
	Tuamotu			-0.18*			0.08
				(0.11)			(0.10)
	Marquises			0.14			-0.13
			(0.11)			(0.14)	
<i>Statistique</i>	Observations	9,152	9,152	9,152	9,152	9,152	9,152
	R-squared adj / Pseudo	0.120	0.133	0.135	0.102	0.108	0.108

Source : Cour des comptes à partir de la base Parcoursup. Modèle Probit avec prise en compte des effets de corrélations entre observations d'un même lycée. Variables : sexe, nationalité, mention au baccalauréat, catégorie socio-professionnelle des apparentés, lieu de résidence, année du baccalauréat et de l'établissement du secondaire de l'élève.

Les résultats obtenus sont robustes à la prise en compte du lycée d'origine des élèves.

Annexe n° 4 : l'écosystème de recherche en Polynésie

L'UPF est tutelle de plusieurs unités de recherche :

- Unité Mixte de recherche écosystème insulaire océanien (UMR EIO) qui vise à analyser les interactions Ressources-Environnement-Usages au sein des écosystèmes insulaires Océaniques autour de trois thèmes : valorisation durable des ressources naturelles, enjeux sanitaires et zoosanitaires, et vulnérabilités des écosystèmes insulaires ;
- Unité d'appui et de recherche Maison des Sciences de l'Homme du Pacifique (MSH-P) : « hôtel à projet » consacré aux sciences humaines et sociales sur l'étude du passé et des enjeux actuelles des sociétés océaniques (langues, aménagement, santé publique, gestion des écosystèmes et risques naturels...) ;
- Les équipes d'accueil :
 - Gouvernance et Développement Insulaire (GDI) qui mène des recherches en sciences de la société (droit, sciences politiques, économie, gestion, histoire...) autour des notions de « gouvernance » et de « développement insulaire » en Polynésie et dans le Pacifique ;
 - Sociétés traditionnelles et contemporaines en Océanie (EASTCO) qui se focalise ses recherches sur les sociétés polynésiennes, principalement celles de la Polynésie française ;
 - Géosciences du Pacifique Sud (GePaSud) qui se divise en trois composantes pour les géosciences: physique de l'atmosphère et les énergies renouvelables, la géodésie, l'astronomie et l'hydrologie, et l'océanographie, et en deux pour les sciences informatiques : sécurité informatique, image et apprentissage machine et une composante télédétection ;
 - Géométrie Algébrique et Applications à la Théorie de l'Information (GAATI) qui est l'unité de recherche en mathématiques sur la théorie des nombres et la géométrie algébrique avec des applications sur la théorie des codes et de la cryptographie ;
 - Centre International de Recherche Archéologique sur la Polynésie (CIRAP) qui a pour objectif de fédérer les chercheurs travaillant sur l'archéologie polynésienne, en particulier la Polynésie française ;
 - Observatoire Géodésique de Tahiti (OGT) qui est un site de référence géodésique fondamental pour la poursuite des satellites d'étude de la Terre à des fins océanographiques, géodynamiques et géophysiques

grâce à l'installation d'une station de poursuite de satellites par laser sur le campus de l'UPF.

L'institut Louis Malardé est un établissement public local dont la gouvernance intègre les acteurs majeurs du Pays ainsi que le président de l'université et le directeur de l'IRD. Il a pour principal objectif de concourir à l'hygiène et la santé publique ainsi qu'à la protection de l'environnement et la valorisation du patrimoine naturel. Il dispose à la fois d'activité de services, notamment dans la prévention, la détection, le traitement et de lutte contre les maladies, et de recherche. Seules deux unités vont intégrer l'UMR (l'une d'entre elles étant déjà intégrée).

L'Ifremer (Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer) a une implantation historique en Polynésie française et a accompagné le développement de plusieurs filières économiques (crevettes, huitres...) afin de développer une aquaculture durable et responsable. La représentation de l'Ifremer dans le Pacifique est bicéphale avec une implantation en Polynésie française et une en Nouvelle Calédonie dirigée de manière conjointe. Elle s'intègre dans le contrat d'objectif et de performance ainsi que le projet d'établissement Horizon 2030. Une majorité des personnels est recrutée localement, pour accompagner la montée en compétence. En outre, il s'agit de la seule gouvernance conjointe sur l'océan Pacifique (hormis l'école doctorale) alors que l'université était au départ du Pacifique.

L'institut de recherche pour le développement (IRD), présent en Polynésie française depuis 1964, est largement intégré au sein de l'UMR EIO même si d'autres UMR (ENTROPIE et MIVEGEC) sont présentes sur le territoire pour quelques effectifs. L'IRD se focalise sur la vulnérabilité des écosystèmes insulaires exploités en réponse aux pressions anthropiques et aux changements globaux.

La présence du CNRS portée par l'Institut national environnement et écologie (INEE) en Polynésie française a permis de développer une expertise sur les systèmes coraliens au travers de l'unité d'appui et de recherche CRIOBE (Centre de recherches insulaires et observatoire de l'environnement). En étant une unité d'appui et de recherche, pilotée par l'Université de Perpignan Via Domitia (UPVD), de PSL École pratique des hautes études (EPHE) et du CNRS, le centre basé à Moorea permet d'accueillir de nombreuses équipes de recherche et d'offrir des infrastructures spécifiques (bateaux, zone atelier...) en complément du site de Perpignan. La directrice du CRIOBE a également le rôle d'adjoint au directeur chargé des relations scientifiques pour la Polynésie. Elle est le point d'entrée du CNRS sur le territoire. Le CRIOBE accueille de

nombreux chercheurs en résidence permettant des échanges fournis avec de nombreuses équipes.

La station GUMP, pilotée par l'Université de Californie – Berkeley permet d'accueillir en résidence des étudiants et des chercheurs sur les thématiques spécifiques des écosystèmes coraliens et océanien.

Annexe n° 5 : la recherche au sein de l'université

Tableau n° 17 : le financement de la recherche

	2018	2019	2020	2021	2022
SCSP	7 024 815	6 688 406	6 813 904	7 100 195	6 902 657
<i>dont part fonctionnement / investissement</i>	519 560	519 560	519 560	536 320	519 560
<i>dont dotation Masse salariale ETAT</i>	6 505 255	6 168 846	6 294 344	6 563 875	6 383 097
<i>Autres subventions de l'Etat (Etat + ANR)</i>	346 539	721 073	583 321	512 556	679 078
<i>dont subventions ANR</i>		146 104	152 904	64 849	229 761
<i>dont subventions Investissement d'Avenir/France 2030</i>		33 816	4 500	83 965	19 437
<i>dont autres opérateurs de l'Etat</i>	346 539	541 153	425 917	363 742	429 880
<i>subventions Union Européenne</i>					18 533
<i>subventions Collectivités Locales</i>	366 507	521 218	847 623	484 410	907 013
<i>Association et fondation</i>	12 500	6 250	22 500	4 190	98 994
<i>Autres produits d'exploitation***</i>			2 036	5 084	24 000
<i>Contrats internationaux (hors Europe) et autres</i>	4 847	20000	23 874	54 674	115 017
<i>Total subvention sur contrat de recherche</i>	730 393	1 268 541	1 479 354	1 060 914	1 842 635
Total	7 755 208	7 956 947	8 293 258	8 161 109	8 745 292

Source : Cour des comptes d'après Université de Polynésie française

Tableau n° 18 : le financement des unités de recherche (en k€)

Equipe	2018		2019		2020		2021		2022		Total	
	Total	UPF	Total	UPF	Total	UPF	Total	UPF	Total	UPF	Total	UPF
EASTCO	48,4	100 %	70,4	65 %	80,7	100 %	90,5	73 %	94,1	50 %	384,2	75 %
CIRAP	38,8	30 %	53,5	13 %	28,2	51 %	19,3	100 %	48,5	34 %	188,4	37 %
OGT	81,6	27 %	106,5	21 %	98,5	27 %	104,4	21 %	144,4	15 %	535,3	21 %
GAATI	18,8	100 %	15,0	100 %	76,6	37 %	52,0	34 %	42,8	25 %	205,2	44 %
GDI	127,0	62 %	109,2	63 %	195,3	32 %	114,7	56 %	145,0	46 %	691,2	49 %

Equipe	2018		2019		2020		2021		2022		Total	
	Total	UPF	Total	UPF								
GEPASUD	286,8	35 %	493,2	13 %	391,8	12 %	169,5	36 %	326,8	13 %	1 668,0	19 %
MSH-P	157,5	10 %	389,9	9 %	373,7	5 %	315,1	10 %	318,8	9 %	1 555,0	8 %
UMR EIO	1 235,5	8 %	3 794,3	3 %	1 879,7	5 %	1 628,1	7 %	2 317,6	3 %	10 855,0	4 %

Source : Cour des comptes, d'après Université de Polynésie française

Annexe n° 6 : le contrôle par l'inspection du travail

Si en application du décret n° 2005-1688 du 26 décembre 2005, le service de l'inspection du travail a été transféré en 2006 de l'État à la Polynésie française, celle-ci s'estime incompétente pour connaître des affaires des services de l'État présents sur place. En effet, en application des articles 7 et 14 de la loi organique n° 2004-192 fixant la répartition des compétences entre la collectivité et l'État, celui-ci a compétence pour régir ses agents publics, fonctionnaires et contractuels. L'avis du Conseil d'État du 12 novembre 2012 confirme la compétence exclusive de l'État, celui-ci a compétence pour régir ses agents publics, fonctionnaires et contractuels. Il résulte de ce même avis que les dispositions de la loi n°86-845 du 17 juillet 1986 relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française demeurent applicables aux salariés recrutés localement exerçant leurs activités dans les services de l'État et leurs établissements publics administratifs, sans que la Polynésie française puisse les inclure dans le champ d'application de la loi du Pays n° 2011-15 du 4 mai 2011 modifiée⁵⁶.

Ainsi, un inspecteur du travail de l'État, situé dans l'hexagone est chargé des actions de contrôle prévues à l'article 82 de la loi du 17 juillet 1986.

L'avis rendu par le Conseil d'État le 7 décembre 2021 confirme que l'État est compétent en Polynésie française pour contrôler le respect des règles du droit du travail applicables aux salariés de droit privé relevant de ses services et établissements publics administratifs rattachés. Il en ressort que la loi n°86-845 du 17 juillet 1986 est applicable aux salariés de droit privé des services et établissements administratifs de l'État. Par cinq jugements du 4 juillet 2022, l'université a obtenu la confirmation que ces agents ne sont pas soumis à la convention collective des ANFA de l'État, et que dès lors les règles internes à l'UPF peuvent leur être appliquées, ce qui est le cas par l'adoption par le conseil d'administration d'un « cadre de gestion des contractuels » (dernière version issue de la délibération n° CA-2022/26 du 6 décembre 2022).

⁵⁶L'inspecteur du travail dépendant de la direction du travail de la Polynésie française ne peut ainsi prendre une décision administrative concernant un agent contractuel de l'État sans porter atteinte aux principes de répartition des compétences prévus par les articles 7 et 14 de ladite loi organique n° 2044-192 du 27 février 2004.

Annexe n° 7 : illustration de cas souffrant de l'absence de normes

- Situations tranchées ou résolues par l'UPF

La rémunération des heures de surveillance des examens. Le texte national fixant cette rémunération (arrêté du 9 août 2012 fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation et de fonctionnement de jurys relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur) fixe un taux de rémunération de ces heures de surveillance équivalent au taux horaire du SMIC. L'UPF n'a pas adopté de réglementation interne dans ce domaine, puisqu'une réglementation nationale existe, mais la question s'est posée de savoir s'il faut prendre en compte le SMIC de droit commun ou bien le SMIG polynésien pour calculer la rémunération des surveillants d'examens. En l'absence de directive dans ce domaine de la part du MESRI, l'UPF a fait le choix de retenir le SMIC hexagonal.

- Situations non résolues

La validation des acquis de l'expérience et des études supérieures (VAE et VES) : les articles du code de l'éducation qui encadraient la mise en œuvre de ces deux dispositifs ont été abrogés fin 2022 afin d'être insérés dans le code du travail hexagonal. Ce code n'étant pas applicable en Polynésie française, l'UPF se trouve dans l'impossibilité de mettre en œuvre ces outils pour ses diplômés. L'université a indiqué être en attente de directives du MESRI.

La rémunération des intervenants pour les conférences exceptionnelles et les conférences occasionnelles inédites : cette situation n'est pas précisément celle d'un vide juridique, car un texte existe pour l'encadrer (arrêté national du 9 août 2012 susmentionné), mais ce texte ne donne que des fourchettes de rémunération, dans les limites desquelles les établissements doivent choisir des taux de rémunération des intervenants. L'élaboration de cette réglementation interne est en cours. Elle n'est pas encore votée.

Le statut d'enseignant-chercheur en délégation en collectivité d'outre-mer. Ces enseignants sont rémunérés par l'université, établissement d'accueil, en opposition de la situation de droit commun pour lequel l'administration d'origine paie la rémunération de l'intéressé.

L'université ne délivre pas de validation des études supérieures antérieures (VES) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) tel que prévu aux articles R 613-32 à 37 du code de l'éducation. Contrairement

aux universités soumises au droit commun, l'état de la réglementation en vigueur en Polynésie française ne permet pas à l'université de bénéficier de cette ressource, autant en sa qualité d'organisme de formation qu'au titre de sa responsabilité d'employeur.

Annexe n° 8 : le temps de travail des agents BIATSS à l'UPF

Nombre de jours annuels	365 jours
-Nombre de jours de week-ends	104 jours
-Nombre de jours de fractionnement	2 jours
-Nombre de jours fériés considérés comme non travaillés	11 jours
-Nombre de jours de congés annuels	25 jours
-Nombre ARTT	7 jours
-Nombre jours d'appui aux jours de fériés	0 jour
-Nombre jours de congés - autre motif	0 jour
Nombre de jours travaillés comptabilisés	216 jours
Nombre d'heures hebdomadaires - format horaire	36,45 heures
Nombre d'heures hebdomadaires - format décimal	36,75 heures
Durée journalière comptabilisée	7,35 heures
-Temps de pause 20 min, non identifié clairement comme travail effectif	0,33 heures
Durée journalière effective	7,02 heures
Durée annuelle comptabilisée	1 588 heures
Nombre de jours fériés considérés comme travail effectif	0 jours
-Nombre d'heures des jours fériés considérés comme travail effectif	0 jours
-Temps de pause 20 min travail effectif * nb jours travaillés comptabilisés	71 jours
Durée annuelle effective	1 516 heures
Base légale	1 607 heures
Différence par rapport à la durée légale	-91 heures

Source : Cour des comptes, d'après la réponse de l'université au questionnaire de l'enquête sur le suivi des suites du référé du 19 septembre 2019 relatif à la non application de la durée annuelle légale du temps de travail des personnels BIATSS.

Annexe n° 9 : les principaux agrégats financiers de l'université (en €)

<i>Agrégats financiers</i>	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Résultat net</i>	1 037 861	2 233 294	1 794 303	4 139 030	1 778 405
<i>CAF</i>	1 971 597	3 023 158	2 843 058	5 226 834	2 919 961
<i>Fonds de Roulement Net Global</i>	9 102 351	10 233 166	12 779 067	14 696 141	12 489 796
<i>Besoin en Fonds de Roulement</i>	- 1 934 643	- 802 230	- 1 341 815	- 1 208 215	- 1 183 424
<i>Trésorerie</i>	11 036 994	11 035 395	14 120 882	15 904 356	13 673 220
<i>Fonds de roulement mobilisable</i>	8 504 954	9 627 761	12 069 050	13 944 763	11 629 029
<i>Fonds de roulement en jours de dépenses de fonctionnement décaissables</i>	120	131	165	178	145
<i>Trésorerie en jours de dépenses</i>	146	141	182	193	159

Source : Cour à partir des rapports de l'ordonnateur 2018 à 2022