La Lettre de la CIRUISEF – Sciences et Francophonie

Conférence Internationale des Responsables des Universités et Institutions Scientifiques d'Expression Française

Le mot de la Présidente

n° 10 – 2012

Cher(e)s Collègues,

Le colloque qui vient de se dérouler à Montpellier en novembre 2011 nous a réunis autour d'un thème structurant: le partenariat Entreprises-Universités - la clef de l'innovation et de l'insertion professionnelle des diplômés SCIENTIFIQUES francophones.

234 participants venus de 24 pays francophones ont travaillé et réfléchi sur la mise en place de ces partenariats. Des petites PME (Liban, Sénégal, France, Cameroun) et des grands groupes industriels (IBM, Total, Areva, Thales, Alcatel, Véolia…) nous ont accompagné dans cette réflexion.

Le rôle des Universités a considérablement évolué ces dernières années. Les Universités sont confrontées à des défis d'envergure dont notamment la professionnalisation des formations et la valorisation de la recherche. Au Nord comme au Sud, les Universités sont interpellées sur leur rôle et leur place dans la chaîne de l'innovation, et par là même dans le développement économique. Le renforcement des relations avec les entreprises est aujourd'hui la pierre angulaire de la modernisation de l'enseignement supérieur, dans le cadre des réformes.

Dans l'espace francophone, au sein des États, les trois secteurs : Enseignement Supérieur, Recherche et Industrie sont souvent cloisonnés physiquement, administrativement et sociologiquement, ne pouvant de la sorte produire les indispensables synergies dont ils ont besoin.
Il est apparu que les freins d'un travail commun étaient, avant tout, liés à la difficulté des entreprises, comme des universitaires, de comprendre le monde de l'autre et de s'y adapter, en termes de langage et de gestion du temps. L'évolution de cette « nouvelle » coopération est lente, mais la preuve est donnée de ce nouveau savoir-faire par la forte montée en charge, dans le cadre de la réforme LMD, des formations professionnalisantes à l'Université (Licence Professionnelle, Master R/P), conçues avec les branches professionnelles.
Tous les niveaux de formation sont concernés, y compris la formation tout au long de la vie.

Cette approche par compétences ne se définit pas en opposition ou en contradiction avec le fait que tout diplôme universitaire est et doit être fortement ancré dans des savoirs disciplinaires.

Ce principe est d'autant plus fondé que la maîtrise disciplinaire est par elle-même génératrice de compétences générales qui sont susceptibles d'être réinvesties dans des contextes variés.

Pour autant, du temps et de l'attention doivent être consacrés au développement des compétences transversales et pré-professionnelles. Ces dernières sont de plus en plus pertinentes pour une bonne préparation des étudiants à leur rôle futur dans la société en termes d'employabilité et de citoyenneté.

Et à la question : La compétence asservit-elle l'université au monde professionnel, la faisant ainsi renoncer à son idéal pédagogique « apprendre pour et par la sciences » (Humboldt 1769 - 1859). La réponse est NON

L'Université a intégré, et c'est bien son rôle depuis sa massification, les difficultés contemporaines d'accès à l'emploi ainsi que l'arrivée de la classe moyenne à l'Université, dont les attentes par rapport à l'usage du diplôme peuvent être quelques peu différentes de celles des « héritiers » expliquent Romainville et Postiaux (2011).

Ainsi, la vocation de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche doit demeurer et les formations répondre aux besoins durables de la société comme au développement cognitif et culturel de ses membres.
Il ne s'agit donc pas de transformer les Facultés en écoles professionnelles. Il s'agit de développer chez les étudiants une large palette de connaissances et de compétences pour qu'ils puissent faire face à l'évolution des secteurs d'activité :

- *ouverture à l'international du marché du travail,*
- *exigences de compétitivité.*

Bien cordialement à tous
Evelyne Garnier-Zarli

Patrick Hetzel – Conférence inaugurale
Directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle – MESR

Le rapport « De l'université à l'emploi » a établi, en 2006, des propositions autour de 6 axes forts pour permettre, à partir de la mission d'insertion professionnelle qui serait dévolue aux établissements de bâtir une nouvelle stratégie pour l'université française :

1. lutter contre l'échec principalement dans le premier cycle universitaire,
2. repenser l'information et l'orientation,
3. améliorer la professionnalisation,
4. rapprocher durablement l'université du marché du travail,
5. créer un partenariat universités/employeurs pour la croissance
6. faire évoluer le système universitaire dans son ensemble.

Avec cette nouvelle mission d'insertion professionnelle depuis confiée aux établissements d'enseignement supérieur par la loi LRU en 2007, il n'est pas juste question de mesurer l'employabilité ou l'adéquation des diplômes au potentiel d'embauche immédiat du marché du travail, comme certains voudraient le faire croire. Nous ne pouvons pas non plus la laisser réduire à la création d'un simple outil de comparaison et de classement entre établissements. L'Université doit prendre à bras le corps cette nouvelle dimension d'insertion professionnelle au coeur de ses cursus et de sa stratégie de développement : dans la définition même de chacun de ses diplômes, de son offre globale de formation et dans l'accompagnement de ses étudiants vers l'emploi…//…Bon nombre d'universités se sont engagées dans une véritable dynamique qui vise à totalement repenser l'approche pédagogique et organisationnelle de leurs formations. Cette dynamique porte en son sein une capacité d'innovation aussi puissante que celle qui anime nos stratégies en matière de Recherche. C'est bien là que doit se situer le débat.

La diffusion des savoirs à tous les niveaux L-M et D est la seule garantie de durabilité d'un système qui est appelé sans cesse à se renouveler *sui generis*. C'est le fondement même de l'Université qui contribue par essence au renouveau des savoirs mais qui en organise sa conservation et sa transmission. Il ne peut y avoir de professionnalisation des formations sans garantir dans le temps l'apport d'un niveau d'exigence académique et d'une culture générale élevée. **Les premiers à nous le dire, ce sont les entreprises et les recruteurs.**

La professionnalisation des formations ne saurait se construire en opposition aux savoirs disciplinaires.

Plus encore, et c'est l'objet de nos travaux pour faire de la licence universitaire un diplôme qui mène_aussi_ à l'emploi, la formation ne peut se désintéresser du processus de construction du projet personnel et professionnel de l'étudiant et doit lui donner les clefs de la réussite, en lui permettant l'acquisition d'une méthode, d'une autonomie de travail et de « compétences de vie » tout en en l'initiant au processus de production des connaissances et aux principaux enjeux de la recherche dans sa discipline.

Dans beaucoup d'établissements, on a déjà pris conscience de l'importance d'optimiser les processus d'accompagnement des étudiants (de gérer leurs situations d'échec comme leur haut potentiel), de mettre en place des parcours diversifiés avec pour objectifs de proposer par exemple du soutien renforcé ou un parcours d'excellence.

…//… Il ne s'agit nullement de viser une approche adéquationniste entre formation initiale et premier emploi mais favoriser l'employabilité de chacun au regard de son projet professionnel et de son projet de vie.

Il faut tout d'abord rendre visibles les compétences acquises parmi lesquelles :

• la maitrise des savoirs fondamentaux facilitant l'intégration au sein d'un collectif de travail (de la capacité de synthèse à la maîtrise d'une langue vivante étrangère)
• les compétences relationnelles
• la maitrise des technologies de l'information.
• l'esprit d'initiative et d'entreprise.
• la maitrise des règles nécessaires pour une insertion durable dans l'emploi (comme comprendre les normes de qualité, appliquer les règles d'hygiène et de sécurité, la notion de dévelop. durable …)

Ce sont les objectifs qui ont guidé la récente rénovation de la licence universitaire mais ils peuvent s'appliquer à tous les niveaux de diplômes.

…//… L'apparition de nouveaux enjeux de politiques publiques et les prévisions démographiques bouleversent les cadres existants et nous interrogent sur la nécessité de repenser l'organisation de l'ensemble de nos filières de formation, de permettre la reconnaissance de nouvelles compétences, mais aussi de faire émerger de nouveaux métiers.

La Recherche génère l'innovation comme la formation génère l'employabilité.

…//…**Les établissements d'enseignement supérieur, par la combinaison active de leurs 6 missions, contribuent nécessairement à façonner les métiers de demain**…//…

Ce que disent les professionnels :

EVER TEAM Annie Thieulent

1er éditeur région Europe – Moyen Orient de solutions intégrées de Gestion de Contenu d'Entreprise

Les attentes de l'Entreprise vers l'Université

Licence

- Connaissance des différents métiers et de leurs filières
- Mise à jour des cours avec les versions technologiques récentes
- Plus de travaux pratiques

Master

- Maîtrise des langues à l'oral et à l'écrit, en particulier l'anglais
- Compétences confirmées en communication
- Excellente connaissance de l'organisation des entreprises

Doctorat

Expérience terrain confirmée nécessaire avant le doctorat

Conseils

☐ Plus de travaux pratiques

☐ Plus de stages en entreprise, plus longs pour participer effectivement à un sous-projet

☐ Expérience terrain confirmée nécessaire.

Partenariat avec l'Université libanaise

Le programme du Master 2 est structuré en 3 phases : les Cours, le Stage, le Post-Master

Les experts de la société EVER TEAM travaillent en étroite collaboration avec les professeurs de l'Université Libanaise : mise à jour du contenu des cours selon les versions technologiques actuelles du marché. Par exemple, pour 2011: Microsoft SharePoint 2010 et Visual Studio version 2010

Les ingénieurs d'EVER TEAM assistent les professeurs de l'Université :

1. Installation et mise en marche des plateformes
2. Prise en charge des travaux pratiques

Les ingénieurs d'EVER TEAM préparent les étudiants aux diverses certifications technologiques : par exemple: certifications Microsoft, …

EVER TEAM fournit toute l'infrastructure matérielle et logicielle nécessaire pour les cours.

EVER TEAM embauche !!

ORDRE DES CHIMISTES DU QUÉBEC Guy Collin, Président

Mission de l'ordre : Assurer la protection du public en surveillant la compétence de ses membres et la qualité de l'exercice professionnel.

- En s'assurant des qualifications à l'entrée dans la profession
- En suivant le professionnel au cours de sa carrière.

AREVA Caroline Gonin, Directrice de la Formation

Nous recrutons tous diplômes confondus : bac pro, diplôme de technicien, diplôme d'ingénieur grandes écoles ou masters universitaires, docteurs…

Tous domaines de compétences confondus : conception, production, maintenance…

Nous soutenons des formations professionnelles mixtes Universités et Entreprises.

Nous travaillons en partenariat sous forme de R&D, Ingénierie, intervention et chantiers…

ÉTS Le génie pour l'industrie Jean-Luc Fihey

Ecole technique Supérieure de Montréal

Nos méthodes :

1- Orientation appliquée des programmes
2- Laboratoires R&D
3- travaux pratiques, projets, stages
4- Professeurs issus du milieu industriel
5- 100 % des cours incluent des activités pratiques

Etudiante de l'ETS

Alcatel-Lucent Jean Ngwen

Directeur des programmes

Le constat fait depuis 10 ans :

Composition de la population d'encadrement (management & RD)

Docteurs ➔ 10 à 12%

Le reste : Ingénieurs (Ecoles, Maison – Ingénieur-Docteur)

Evolutions

Docteurs ➔ 10 à 12% ➔ toujours dans l'activité R&D

Les Ingénieurs: moins de 5% en R&D

95% dans le management : Ingénieur d'affaires, commerciaux, program manager, contrôle de gestion

Pourquoi ce retard des docteurs

- manque de flexibilité et de mobilité
- manque de pré-requis : mauvaise connaissance du monde de l'entreprise à l'entrée de la vie professionnelle
- formation essentiellement orientée vers la R&D - très peu pluridisciplinaire

A compter du Master, il faut faire acquérir au futur Docteur :

- Les connaissance et les outils génériques du monde de l'entreprise
- Organisation des entreprises
- Connaissances des différents métiers hors la R&D
- Faire acquérir les outils qui motivent et favorisent à la mobilité
- Connaissance des marchés et de ces contraintes financières, le chiffre d'affaire, les marges et la compétitivité
- Initiation aux outils de management d'entreprise
- Esprit de mobilité et de flexibilité professionnelle hors la R&D
- Ouvrir son esprit aux dialogues pluridisciplinaires
- Promouvoir une fin d'études alternée entre entreprise et université
- Promouvoir une direction de thèse partagée (entreprise-université)

Les pays du Sud

Absence quasi totale des docteurs dans l'environnement technologique et management

Il faut une forte volonté des politiques pour :

- Identifier les besoins locaux et régionaux dans le cadre d'une politique régionale
- Mettre en adéquation les besoin régionaux et ceux des entreprises
- Impulser et animer une dynamique régionale (entreprises/universités) de partenariats
- Mettre les moyens politiques et financiers dans le cadre d'une stratégie volontariste à court et long termes

EXEMPLE : La volonté des HOMMES

Création d'une Ecole Supérieure d'Ingénieurs en Afrique Centrale (ESIAC)

- Nécessité d'une formation de haut niveau dans la sous région
- Pour répondre aux besoins des entreprises et des jeunes.

CEFI Claude Maury

Centre d'études sur les formations d'ingénieur

On qualifie souvent les formations d'ingénieurs de professionnelles, les réduisant à l'acquisition d'une qualification pour un poste de travail.

• Cette assertion est un abus de langage: les formation d'ingénieurs sont préprofessionnelles, c'est à dire qu'elles s'intègrent dans un parcours de formation, intégrant l'entreprise, qui seule assure *in fine* l'efficience dans l'emploi

• L'enjeu majeur des formations d'ingénieur est donc moins de "qualifier" leurs diplômés, que d'assurer une **employabilité** à court et moyen terme de leurs diplômés

Comment construire alors l'employabilité?

• L'employabilité est liée à une position de l'entreprise par rapport à un candidat, dans un processus sélectif à plusieurs niveaux (filtrage, classement, jugement).

• L'entreprise impose des exigences de base

– De savoirs scientifiques et techniques
– De méthodes
– De compétences transverses (langues, communication…)

• Mais elle se détermine surtout en fonction:

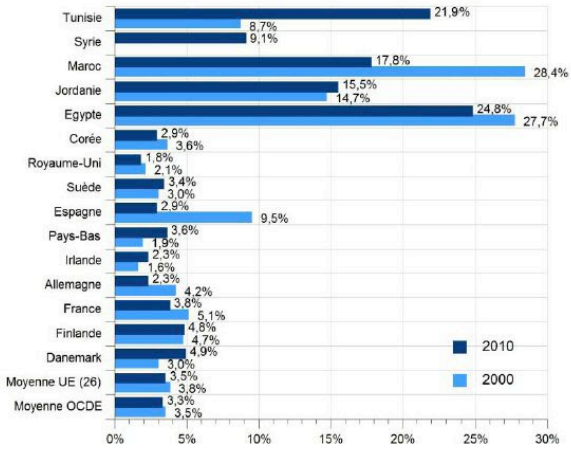
– D'une capacité d'intégration dans un collectif
– D'un potentiel d'adaptation sur le long terme, sur le contenu (apprendre à apprendre) et sur le type d'emploi (mobilité)
– D'attributs personnels d'appréciation délicate

• Une capacité de jugement
• Un leadership

Nouvelles tendances

– Pédagogie orientée problèmes
– Attention accrue à la complexité (au delà du technique)
– Projets mobilisant des équipes diverses (technique/management)

Figure 1. 2 : Taux de chômage des diplômés du supérieur (avec au moins un diplôme de premier cycle)



Source : *Kosaraju et Zaafrane, 2011.*

Président Khalid Naciri de l'université Hassan II de Casablanca

Mission des universités et employabilité : efforts de clarification à faire.

Définition trop globale des missions qui incluent :

- formation initiale, formation continue
- Recherche fondamentale, R&D, innovation
- préparation à l'emploi
- diffusion du savoir
- production du savoir
- promotion des valeurs
- approche pédagogique par compétences

Perception des missions par les acteurs universitaires

1. Formation
2. Recherche

Il faut clarifier et stabiliser les priorités.

CNCP Georges ASSERAF - Président de la Commission nationale de la certification professionnelle française

Pourquoi s'intéresser aux enseignements transversaux, pré- professionnels et à l'ouverture aux « mondes » ?

C'est sans doute parce que ces thèmes sont porteurs d'enjeux et de conséquences **sur le monde universitaire, au moins.**

A l'horizon des prochaines années, nous allons connaître des évolutions profondes de l'emploi qui laissent présager de nombreux changements professionnels tout au long d'une vie de travail.

Métiers en déclin dans certains secteurs, en évolution voire en croissance dans d'autres, déformations des qualifications, exigences techniques croissantes, adaptation permanente à des matériaux techniques différents, à des univers de travail changeants..

Ces évolutions tendancielles nous amènent à nous interroger, notamment, sur nos politiques de formation et d'orientation et plus particulièrement sur les compétences qui devront être mobilisées pour faire face à ces transformations :

- Comment les définir ?
- Comment identifier celles qui sont pertinentes et avec qui ?
- Comment les classer ?
- Comment les faire acquérir ?…

Derrière les réponses à ces questions majeures, il y a des enjeux pour les étudiants et pour les salariés car il est indispensable de mieux sécuriser leurs parcours professionnels (insertion, adaptation, réinsertion..).

Il y a aussi des enjeux pour l'enseignement supérieur dans sa prise en compte de ces évolutions : quels changements et quelles conséquences sur le système universitaire au regard de ses pratiques, de ses exigences, sur les formations, pour les enseignants et la formation propre à leur métier, sur son attractivité, etc…

Mais il existe aussi des enjeux pour un pays, pour ses entreprises qui ont besoin de compétences car le facteur humain constitue une composante essentielle de la compétitivité, et bien évidemment sur sa dynamique de croissance et de développement.

Dans ce contexte, comment la certification professionnelle contribue-t-elle à ces évolutions ?

Cette dynamique appelle non plus seulement une réflexion sur la transmission des savoirs mais aussi et surtout sur leur finalité ; sur ce à quoi ils servent et nous invitent à nous interroger sur le comment on les utilise et comment on les évalue.

Pour conclure, je souhaite insister sur deux logiques qui se mettent en place dans le paysage.

Dans la première, la traduction en compétences est d'abord tirée par la cible professionnelle permettant une mise en oeuvre de VAE. C'est celle qui est promue par le RNCP. Dans la seconde, l'approche est issue des savoirs dont l'acquisition vise la maîtrise de compétences dont la formalisation est ensuite confrontées aux professionnels en entreprises pour lui donner sens et s'assurer de sa compréhension (ex. travaux de l'Université de saint Etienne).

Dans ces deux cas, le partenariat avec le monde du travail devient une composante indispensable de la construction des diplômes.

Colloque 2011 – Visite Agropolis international

FOCUS sur ...

UNIVERSITÉ Paris-Est Créteil

Adresse postale : 61 avenue du Général de Gaulle
94 010 Créteil Cedex
Tél. : (33) 114171335
Courriel : communication@u-pec.fr
Site Web : http://sciences-tech.u-pec.fr/

Avec 32 000 étudiants et 12 composantes, l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (anciennement Université Paris 12 - Val de Marne) est la plus grande université multidisciplinaire et professionnalisée d'Ile de France.
Créée en 1971, l'Université est une réussite collective qui offre aujourd'hui une gamme complète de formations (du diplôme universitaire de technologie au doctorat) et compte 31 laboratoires couvrant presque toutes les disciplines.
En 2007, l'Université s'est encore développée, par l'intégration de l'IUFM de l'Académie de Créteil, qui devient la 12ème composante de l'établissement et par l'adhésion, en tant que membre fondateur, au PRES Université Paris-Est.

La Faculté des Sciences et Technologie

Marie Claude Millot, Directrice de l'UFR.

Présentation de la Faculté

2 500 étudiants en formation initiale, continue ou en apprentissage
- 10 laboratoires de recherche
- 250 enseignants et enseignants-chercheurs
- 73 personnels administratifs et techniques
- 3 sites d'enseignement en région parisienne
- 15 000 m² de locaux

Liste des licences

Mentions
Chimie
Possibilité de parcours international sélectif
Chimie - Biologie
Possibilité de parcours international sélectif
Informatique
Mathématiques
Physique
Sciences de la vie et de la Terre
Trois parcours :
- *Biologie moléculaire cellulaire et physiologie*
- *Biologie générale et sciences de la Terre*
- *Enseignement*

Sciences pour l'ingénieur
Trois parcours :
- *Electronique*
- *Maintenance industrielle*
- *Mécanique*

2 DOUBLES LICENCES
Mathématiques et informatique
Mathématiques et physique
Aboutissant à l'obtention d'un double diplôme, ces deux cursus sélectifs ont pour objectif de former à des doubles compétences.

Liste des masters

Mathématiques (2 spécialités)
- Mathématiques et applications
- Mathématiques et enseignement *(préparation du CAPES Mathématiques)*

Informatique (1 spécialité)
- Sécurité des systèmes informatiques

Biologie - Bioressources (3 spécialités)
- Ingénierie biologique de l'environnement
- Analyse des risques des biocontaminants liés à l'alimentation humaine et animale
- Enseignement et formation en sciences de la vie et de la Terre *(préparation du CAPES SVT)*

Sciences pour l'ingénieur (5 spécialités)
- Conception mécanique et thermique : du matériau au système
- Traitement de l'information, systèmes distribués et temps réel *dont un parcours international dans le domaine de la biométrie et de la sécurité des individus*
- Maintenance et maîtrise des risques industriels
- Systèmes complexes, technologies de l'information et du contrôle
- Signaux et images en médecine

Sciences et génie de l'environnement (4 spéc.)
- Air
- Systèmes aquatiques et gestion de l'eau
- Matériaux du patrimoine dans l'environnement
- Management de l'environnement des collectivités et des entreprises (formation en apprentissage)

Chimie - Matériaux (5 spécialités)

- Polymères fonctionnels
- Matériaux pour les structures et l'énergie
- Chimie des molécules bioactives
- Analyse et assurance qualité en chimie et biochimie (formation en apprentissage)
- Enseignement et médiation des sciences *(préparation du CAPES Sciences physiques et chimiques et du CAPLP Mathématiques - Sciences physiques)*

Formation en apprentissage

L'apprentissage permet à des étudiants de moins de 26 ans d'alterner la période de formation à l'université et l'acquisition d'une expérience professionnelle.
En fin de cycle, le diplôme obtenu est le même que celui de la formation initiale.
Cette formation originale est fondée sur un partenariat entre l'apprenti, une entreprise et un centre de formation.
Elle permet aux étudiants, au cours de leurs études, d'être confrontés à des problèmes concrets en vue d'une insertion professionnelle durable. 4 étudiants sur 5 obtiennent un emploi à l'issue de leur formation en apprentissage.

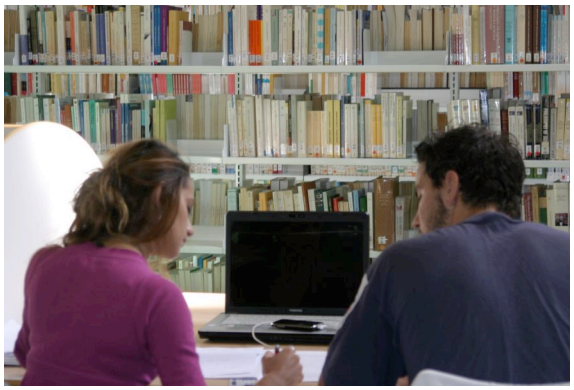
La faculté des sciences et technologie propose plusieurs formations en apprentissage :
Licence généraliste
Licence Sciences pour l'ingénieur (L3)
Licence professionnelle
Licence professionnelle Chimie-Matériaux : traitement des métaux et alliages
Master 1ère année
Master 1 Sciences pour l'ingénieur
Master 2ème année
Master 2 Air
Master 2 Analyse et Assurance Qualité en Chimie et Biochimie (AAQCB)
Master 2 Maintenance et Maîtrise des Risques Industriels (MMRI)
Master 2 Management de l'environnement des collectivités et des entreprises
Master 2 Sécurité des systèmes informatiques
Master 2 Traitement de l'Information, Systèmes Distribués et Temps Réel (TISDTR)

Dispositifs d'aide à la préparation des concours :

- Capes de Mathématique
- Capes Science de la vie et de la Terre
- Parcours professeur des écoles (accessible via toutes les licences science et technologie)

Laboratoires de Recherche

- Biogéochimie et écologie des milieux continentaux (BIOEMCO)
- Laboratoire Eau - Environnement - Systèmes urbains (LEESU)
- Centre d'études et de recherche en thermique, environnement et systèmes (CERTES)
- Laboratoire de recherche sur la croissance cellulaire, la réparation et la regénération tissulaire (CRRET)
- Institut de chimie et des matériaux Paris-Est (ICMPE)
- Laboratoire d'algorithmique, complexité et logique (LACL)
- Laboratoire d'analyse et de mathématiques appliquées (LAMA)
- Laboratoire inter-universitaire des systèmes atmosphériques (LISA)
- Laboratoire images, signaux et systèmes intelligents (LISSI)
- Laboratoire de modélisation et simulation multi-échelles (MSME)
- Physique des liquides et milieux complexes (PLMC)



Afin d'appuyer l'insertion professionnelle de ses étudiants, la Faculté des sciences et technologie développe de nombreux partenariats avec les acteurs socio-économiques de l'Ile-de-France et favorise l'ouverture vers l'entreprise par l'organisation de Forums et de colloques.

CIRUISEF – Bulletin 2012

☐ adhésion ☐ renouvellement d'adhésion (150 euros)

Identification de l'Etablissement

Nom du Directeur/Doyen :
Prénom :
Université :

Faculté/Institut/Ecole :
Adresse :

Pays :
Tél :
Fax :
Mail :

☐ 1- A l'étranger, règlement par virement bancaire à la banque SOCIETE GENERALE Paris Sorbonne, 27 Bd Saint Michel – 75 005 Paris (France), pour le compte de la CIRUISEF

Établissement	Guichet	Numéro de compte	Clé
30003	**03080**	**00037266083**	**89**

Identification Internationale : IBAN : FR76 30003 03080 00037266083 89
BIC-ADRESSE SWIFT : SOGEFRPP

☐ 2- En France, règlement par bon de commande

☐ 3- Règlement lors de votre visite à la CIRUISEF

Retourner dans les 3 cas ce formulaire d'adhésion dûment complété par courrier (accompagné de votre bon de commande pour les doyens français) ou par mail et/ou fax

CIRUISEF - *Pr. Evelyne Garnier-Zarli*
Université Paris-Est Créteil
Faculté des Sciences et Technologie
61 avenue du Général de Gaulle
94 000 Créteil (France)
Tél : 00 (33) (1) 45 17 16 58 –
Fax : 00 (33) (1) 45 17 19 99
mail : garnier@univ-paris12.fr

ASSOCIATION LOI DU 1ER JUILLET 1901 (DECLARATION DU 23 JANVIER 1989 ET DU J. O. DU 3 AVRIL 2004)
SIRET 498 074 855 00012 - SIREN 498 074 855
CODE APE 913 E

Colloque 2011. Montpellier

Directeur de la publication : Evelyne Garnier-Zarli
CIRUISEF
Parution janvier 2012
http://ciruisef.com