



Université de Bretagne Occidentale

Rapport d'autoévaluation établissement pour l'HCERES

Université de Bretagne Occidentale

Novembre 2020

Table des matières

Table des matières	- 2 -
Domaine 1 : Le pilotage stratégique et opérationnel de l'université	- 3 -
<i>Le positionnement institutionnel de l'université</i>	- 3 -
Référence 1 : L'université définit son positionnement institutionnel dans son environnement local, national et international	- 3 -
<i>La stratégie institutionnelle de l'université</i>	- 5 -
Référence 2 : L'université décline ses orientations stratégiques en grands objectifs opérationnels et partenariats, elle mobilise des outils de suivi de sa trajectoire parcourue	- 5 -
Référence 3 : L'université développe et pilote ses relations avec le CHU et les autres établissements en charge de formations médicales et paramédicales à partir d'objectifs stratégiques partagés. L'université décline ses orientations stratégiques en grands objectifs opérationnels et partenariats, elle mobilise des outils de suivi de sa trajectoire parcourue.	- 9 -
<i>L'organisation interne et la gouvernance de l'université</i>	- 12 -
Référence 4 : La gouvernance de l'université s'appuie sur une organisation, des instances, des circuits de décision et une communication adaptée à ses missions et à sa stratégie	- 12 -
Référence 5 : La direction de l'université porte et développe une politique globale de la qualité	- 15 -
<i>Le pilotage opérationnel global de l'université</i>	- 18 -
Référence 6 : L'université pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils d'analyse prospective, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré.	- 18 -
Référence 7 : La politique de gestion des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'université, et contribuent au bien-être au travail de ses personnels.	- 21 -
Référence 8 : L'université intègre dans sa stratégie une politique immobilière constituant un levier de son développement et une traduction de sa responsabilité sociétale et environnementale.	- 25 -
Domaine 2 - La recherche et la formation	- 28 -
<i>La politique de recherche</i>	- 28 -
Référence 9 : La politique de recherche de l'université s'appuie sur des outils de pilotage et traduit son positionnement et sa stratégie, y compris dans son internationalisation.	- 28 -
Référence 10 : Les politiques de valorisation de la recherche et de diffusion de la culture scientifique et technique de l'université s'inscrivent dans son environnement et contribuent au développement économique et sociétal	- 34 -
<i>La politique de formation tout au long de la vie</i>	- 40 -
Référence 11 : L'université pilote une offre de formation tout au long de la vie et porte des modalités d'enseignement au regard de son positionnement et de sa stratégie nationale et internationale.	- 40 -
Référence 12 : L'université développe un ensemble de dispositifs institutionnels garantissant une action coordonnée et opérationnelle au service de l'offre de formation et de son internationalisation.	- 44 -
<i>Le lien entre recherche et formation</i>	- 49 -
Référence 13 : L'université développe des liens entre la formation et la recherche : une articulation des activités de formation et de recherche, une politique cohérente de recrutement des personnels et une politique coordonnée de documentation.	- 49 -
<i>Le parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle</i>	- 53 -
Référence 14 : L'université favorise la réussite des étudiants par des dispositifs et des parcours adaptés, depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.	- 53 -
<i>La vie étudiante</i>	- 59 -
Référence 15 : L'université soutient le développement de la vie étudiante et l'engagement des étudiants dans sa gouvernance.	- 59 -

Domaine 1 : Le pilotage stratégique et opérationnel de l'université

Le positionnement institutionnel de l'université

Référence 1 : L'université définit son positionnement institutionnel dans son environnement local, national et international

L'historique de l'université et les valeurs qu'elle porte

L'UBO, née en 1971, s'est depuis l'origine considérée comme une université pluridisciplinaire intégrant le secteur santé, en lien étroit avec son territoire, et visant un rayonnement international pour ses formations et ses axes principaux de recherche. Elle vise ainsi à proposer une large offre de formation aux bacheliers bretons, mais aussi aux usagers de la formation continue, dimension phare de l'établissement depuis plusieurs décennies.

Sa situation géographique, ainsi que les thématiques de recherche majeures qu'elle déploie, l'ont aussi peu à peu conduite à s'engager dans la réflexion sur les enjeux environnementaux, qu'il s'agisse du changement climatique ou de la préservation de la biodiversité, notamment marine.

Le rôle et l'ambition globale de l'université aux niveaux local, national et international ; Le cas échéant, leur déclinaison dans le temps en explicitant le positionnement qui été constaté au début de la période de référence, le positionnement qui était visé au terme de cette période ainsi que les orientations pour la période à venir.

Une université comme l'UBO a nécessairement vocation à concilier l'attention au territoire et le rayonnement international, et c'est la démarche qui a été poursuivie depuis l'origine. Lors de la période de référence, cette articulation a notamment conduit à enrichir le spectre des formations en licence (nouvelles mentions Arts et Sciences de l'Éducation), à créer un cursus d'orthophonie (qui n'existait pas en Bretagne) et à développer de denses partenariats internationaux, dont une Université Européenne. Cette dernière, SEA-EU, associe six universités (Brest, Cadix, Gdansk, Kiel, Malte, Split), et met l'UBO sur une trajectoire visant à renforcer son identité autour des valeurs de citoyenneté commune européenne et de préoccupation forte pour les sciences de la durabilité.

Cette ambition consiste à construire des interfaces entre les champs scientifiques de haute visibilité de l'établissement (mer, santé, STIC, notamment), aussi bien au plan de la recherche que dans la structuration de l'offre de formation, dont l'attractivité nationale reste souvent à établir, en raison de la périphéricité de l'implantation de l'UBO eu égard à la géographie métropolitaine.

La période de référence aura par ailleurs été marquée par une modification très importante du périmètre du site, suite à la décision de certains établissements d'utiliser le levier de l'ordonnance de décembre 2018 sur les regroupements pour réfléchir à une autre structuration que celle de la Communauté d'Universités et d'Établissements (ComUE) Université Bretagne-Loire créée en 2016. Cela a conduit d'une part au refus du contrat de site par une minorité de blocage du conseil des membres (l'UBO et l'UBS ont au contraire voté pour) et à la mise en chantier de divers modes de regroupement sur quatre ensembles géographiques.

Ainsi, la fin de la ComUE Université Bretagne Loire (UBL), a conduit l'UBO à relancer une dynamique partenariale avec l'Université de Bretagne Sud (UBS) et l'École Nationale d'Ingénieurs de Brest (ENIB), à travers la signature de la convention de l'Alliance Universitaire de Bretagne (AUB). Elle a pour ambition l'élaboration d'une stratégie de recherche commune, s'appuyant sur 12 laboratoires communs et l'EUR ISBlue, la coordination de l'offre de formation initiale et continue, l'élaboration d'un schéma de la vie étudiante et de la promotion sociale sur le territoire et toutes les initiatives visant à accroître la dynamique et le rayonnement des trois établissements.

Elle s'appuiera sur une structure légère de coordination, immédiatement opérationnelle, où chaque établissement restera autonome dans ses choix. L'objectif est néanmoins d'accroître l'efficacité de l'établissement en travaillant à l'élaboration de réponses communes à divers appels à projets du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) notamment.

Les trois établissements portent l'ambition collective de développer encore davantage une politique de site pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation.

Les objectifs inscrits explicitement dans la convention de coordination territoriale sont :

- Développer une économie de la connaissance par la formation tout au long de la vie,
- Élaborer un projet d'amélioration de la qualité de vie étudiante et de promotion sociale sur leur territoire,
- Mettre en commun et renforcer la complémentarité de nos stratégies internationales,
- Saisir toutes occasions d'améliorer la façon dont les trois établissements remplissent leurs missions dans le cadre de leur politique de site.

La politique de site fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

Du strict point de vue de l'offre de formation, on peut aujourd'hui considérer l'offre de premier cycle comme globalement cohérente avec les besoins des territoires, même si de nouvelles formations peuvent être envisagées, par exemple sur le site de Morlaix. De ce point de vue, l'enjeu majeur des années à venir consiste à intégrer pleinement la dynamique de l'Université européenne SEA-EU au sein de l'offre licence, dans toute la diversité de celle-ci. L'offre de second cycle mériterait une plus grande attractivité nationale, alors que bien souvent elle se situe comme simple prolongement d'études pour nos étudiants de 1er cycle. L'offre doctorale, quant à elle, est riche, et plus précise via la construction des 11 écoles doctorales au périmètre UBL et désormais breton.

La prise en compte de l'environnement socio-économique de l'université, des schémas locaux et régionaux de l'ESRI.

L'UBO bénéficie d'un intérêt et d'un soutien majeur de l'ensemble des collectivités environnantes, avec lesquelles elle a co-construit de significatifs documents d'orientation (annexes 1 à 5) : SRESRI (2013), SDDUS (2017), SMDE Brest, convention avec QBO (2018) et Morlaix Communauté (2018). On peut d'ailleurs noter une forte cohérence entre ces différents documents, autour de la vocation de l'UBO à contribuer au développement économique et social de la Bretagne occidentale ainsi qu'à son rayonnement scientifique à l'international.

Outre le CPER (2015-2020), cette cohérence s'est aussi manifestée dans la signature (en 2015) d'un contrat métropolitain (État, Région Bretagne, Brest Métropole) qui comporte un important volet d'investissements scientifiques.

Enfin, suite à la dissolution de l'UBL, les universités bretonnes, dont l'UBO, ont constitué le « GIP numérique de Bretagne », présidé par le Président de l'UBO, pour assurer la continuité et le développement des investissements numériques en faveur de l'enseignement supérieur et de la recherche au bénéfice des établissements bretons. D'autres outils de collaborations régionales sont aujourd'hui en place, sur des sujets spécifiques (projets européens, entrepreneuriat étudiants, MSH, etc.).

La politique de site fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

L'articulation du positionnement de l'université avec celui de la coordination territoriale dont elle est partie prenante et de la place qu'elle y occupe.

La période de référence a connu en Bretagne divers aléas en matière de regroupements tels que définis dans la loi ESR de 2013. Issue du rapprochement entre les PRES UEB et UNAM, l'Université Bretagne-Loire aura connu une existence brève, par la volonté de certains établissements de privilégier un horizon métropolitain de rapprochements (à Rennes, voire à Nantes, via l'I-SITE NExt puis NExt2). Dans ce contexte, l'UBO a toujours souhaité maintenir un haut niveau de collaboration avec les établissements présents en Bretagne comme en Pays-de-Loire, mais n'a pas souhaité engager de bouleversements de structures suite à la dissolution de l'UBL. Au contraire, elle s'est d'emblée entendue avec l'Université Bretagne-Sud et l'École Nationale d'Ingénieurs de Brest pour constituer une convention de coordination territoriale (ordonnance décembre 2018), "l'Alliance Universitaire de Bretagne", qui constitue désormais le site de l'UBO, au sens de la loi ESR (annexe 6).

Une telle Alliance n'est cependant pas exclusive de collaborations et le "site AUB" n'est pas une frontière. Ainsi, le projet d'écoles doctorales pour le contrat à venir est conçu avec les trois autres universités bretonnes, ainsi qu'avec de nombreuses écoles environnantes ; de même, la création, fin 2019, du GIP numérique de Bretagne, atteste de la persistance d'une forte dynamique à l'échelle régionale. Enfin, l'UBO continue à porter, pour les quatre universités bretonnes, l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPE).

Cela dit, la création de l'AUB concrétise les fortes convergences existantes entre les trois établissements signataires, avec lesquels l'UBO entretient des partenariats de longue date.

La politique de site fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

Des analyses comparatives (benchmark) permettant d'étayer les choix opérés en matière de positionnement et éventuellement d'identifier une ou des institutions modèles.

L'UBO se situe au niveau national dans la catégorie des établissements pluridisciplinaires avec santé de taille moyenne avec un fort degré de différenciation offert par les sciences et technologies marines. A ce titre, elle peut être comparée à l'Université Savoie-Mont Blanc pour son horizon de différenciation autour de la Montagne, ou avec l'Université de la Rochelle, elle aussi engagée dans les perspectives maritimes.

Au niveau international, l'Université Européenne SEA-EU, dont l'UBO est un membre très actif, rassemble des universités de taille similaire (à l'exception de Malte) qui disposent toutes d'une forte valence en sciences marines. SEA-EU constitue ainsi, en dehors de son objet propre, un horizon porteur en matière de benchmarking universitaire.

Enfin l'existence de l'Institut France-Québec pour la Mer (IFQM) dont les deux établissements sont depuis l'origine les chevilles ouvrières permet à l'UBO et à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) de s'étalonner l'une l'autre sur la base de situations assez similaires sur bien des plans.

L'ensemble de ces points de comparaison permet de travailler en profondeur la question cruciale pour l'UBO de l'équilibre toujours nécessaire entre sa large pluridisciplinarité et la poursuite du développement d'un axe de différenciation particulièrement remarquable et remarqué.

La stratégie institutionnelle de l'université

Référence 2 : L'université décline ses orientations stratégiques en grands objectifs opérationnels et partenariats, elle mobilise des outils de suivi de sa trajectoire parcourue

Les priorités d'actions et les principaux résultats attendus dans les différents domaines d'activité.

L'objectif prioritaire en matière de Formation est de proposer une offre de qualité reposant sur un ensemble de dispositifs d'accompagnement aux étudiants sur l'ensemble des sites d'implantation de l'université, en amont comme en aval des études universitaires, et sur la capacité à insuffler un esprit d'innovation pédagogique et d'ouverture sur le monde.

Les principaux résultats attendus sont les suivants :

- maintenir la dynamique initiée en 2009 en faveur du continuum Lycées-Universités, en partenariat avec l'enseignement secondaire des bassins de recrutement (objectif de 100% de lycéens ayant bénéficié d'un contact direct avec un représentant de l'UBO avant le baccalauréat) ; (projet labellisé BRIO, PIA 3)
- poursuivre la démarche d'innovation pédagogique via les dispositifs d'accompagnement proposés par le SIAME, le dispositif d'accompagnement des MCF stagiaires et via le partage d'expériences et d'idées avec les autres établissements du site ouest breton ;
- renforcer l'internationalisation des formations, notamment via la construction de l'Université Européenne SEA-EU (objectif de 50% des étudiants en mobilité à 10 ans, développement de cours en anglais, développement de programmes de formation communs) ;
- accompagner l'insertion professionnelle des étudiants (stages, UE de professionnalisation obligatoires, suivi individualisé par le Service Universitaire d'Information et d'Orientation Professionnelle - Cap'Avenir) ;
- penser la formation tout au long de la vie (dispositifs de reprise d'études, VAE portés par le Service de Formation Continue et d'Alternance - SUFCA).

Pour la Recherche, l'objectif prioritaire est de continuer la montée en visibilité des axes majeurs de recherche (définis dans le contrat précédent), reposant sur un écosystème de recherche riche et diversifié, ceci afin de répondre aux enjeux économiques et sociétaux, aux défis scientifiques et technologiques de la société de la connaissance dans un monde global, ouvert et en perpétuelle mutation.

Les principaux chantiers ouverts dans la période sont les suivants :

- affirmer une vision de long terme de la structuration de la recherche (renforcement des quatre axes thématiques de recherche et promotion des recherches aux interfaces ; renforcement des liens avec les partenaires académiques et non-académiques) ;
- asseoir la Direction Recherche, Innovation et Valorisation économique (DRIVE) en tant que service soutien opérationnel tant à la recherche qu'à la valorisation économique de la recherche ;
- consolider le réseau d'écoles doctorales comme pivots majeurs dans le continuum formation/recherche/innovation/valorisation ;
- poursuivre les actions en faveur de l'attractivité des formations de Master dans le cadre d'une offre structurée ,adaptée au territoire et attractive au-delà (adossement des formations de Master aux unités de recherche ; poursuite de l'universitaire des formations paramédicales).

Enfin, la responsabilité économique, sociale, culturelle et environnementale de l'établissement reste une priorité via :

- le renforcement de la démarche de bien-être au travail des personnels ;
- la mise en oeuvre du Schéma Directeur du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale (S3DRS – annexe 7) ;
- le développement de l'action culturelle au sein de l'établissement et sur le territoire ;
- la poursuite de la promotion de la pratique sportive à l'université pour tous (étudiants et personnels) ;
- la consolidation de la dynamique de lieu de vie et de services aux personnels et aux étudiants notamment via le soutien au tissu de vie étudiante ;
- la structuration d'une politique sociale à l'initiative des personnels.

Les principaux projets d'investissement auxquels participe l'université (CPER, plan Campus, investissements d'avenir, etc.) et l'analyse de la pertinence de ces projets.

Le CPER 2015-2020, volet Recherche, a été extrêmement bien calibré en termes de volumétrie financière et d'agenda puisque son taux d'exécution est de 100%. Trois exemples de projets structurants portés par l'UBO dans le cadre de ce CPER : EpigenBrest est une plateforme ouverte d'étude du génome et de l'épigénome basée sur les nouvelles technologies de séquençage à haut débit pour l'étude des maladies multifactorielles et des organismes marins en interaction avec leur environnement biotique et abiotique ; O3DO, un dispositif d'observation 3D des domaines océaniques qui permet de conforter la place nationale et internationale de l'UBO dans l'observation des domaines océaniques, y compris des domaines du plateau continental et côtier ; et VITAAL a eu pour objectif de lutter contre l'isolement grâce à l'exploitation des nouvelles technologies et services du numérique dans un contexte de santé et bien-être.

En ce qui concerne le CPER 2021-2027, volet Recherche, les deux grands principes de sa construction ont reposé sur une démarche bottom-up des priorités de la Région (schéma régional, S3) et quatre priorités thématiques : les transitions environnementale,

énergétique, et écologique, le déploiement des potentialités du numérique en matière de formation, la santé, et l'innovation comme levier de la cohésion territoriale, sans exclure d'autres thématiques émergentes. Finalement, ce sont 15 méta-projets associés à un organisme de recherche qui ont été co-construits. De plus, ces projets s'inscrivent dans la politique de structuration des deux sites bretons (AUB et UNIR). Ils doivent être en capacité de contribuer à des retombées socio-économiques à différents niveaux du territoire, avec des cofinancements autres que ceux apportés par le MESRI et un effet levier avec les fonds européens (en cohérence avec la S3, notamment). Un accent particulier a été mis sur la mutualisation des moyens numériques (data center régional labellisé).

Dans le cadre de l'AAP 2020 PIA3 Equipex, dont la vocation est de financer des équipements structurants pour la recherche scientifique, qui sont d'envergure nationale et qui soutiennent un leadership scientifique français, 6 AMI qui ont été déposés qui concernent essentiellement l'axe Mer : DeepSea'nnovation, Marmor, Argo2030, Terra Forma, Ocean Memory, et Hector, pour lesquels l'UBO est partenaire.

Les opérations retenues dans le cadre du CPER Immobilier en cours 2015-2020 sont les suivantes :

- création d'un bâtiment Pôle Santé, en deux phases fonctionnelles ;
- restructuration de l'IUT de Brest, bâtiment D ;
- réhabilitation de locaux recherche au sein de l'UFR Sciences et Techniques dans le cadre d'un projet MATHSTIC ; ce projet est la reconduction de l'opération N°308 "Réhabilitation pôle Sciences" qui ne s'est pas déroulée dans le cadre du CPER 2007/2013 ;
- restructuration et extension de la halle de fabrication de l'IUT de Quimper ;
- intégration de l'ESPE Quimper au pôle universitaire JAKEZ HÉLIAS.

Les opérations envisagées dans le cadre du futur CPER 2021- 2027 s'inscrivent dans une dynamique de transition énergétique en parallèle et cohérence avec le plan de relance. Le projet CPER phare est le Plan Campus du Bouguen de demain à Brest, l'Université du futur ouverte sur la ville, aux quartiers intégrés, préfigurateur d'amorçage de la dynamique de transition énergétique :

- Site stratégique et projet important mené en étroite collaboration avec Brest Métropole et pour l'UBO, préfigurateur d'amorçage de la dynamique de transition énergétique. Ce site représente plus de 50 % des consommations et des charges d'exploitation de l'UBO.
- Objectifs du Plan Campus du Bouguen : créer un quartier universitaire avec une mixité programmatique, des bâtiments emblématiques en relation avec l'espace public et une plus forte relation entre ville et campus pour rompre l'isolement, diversifier les usagers et favoriser l'économie circulaire et l'efficacité énergétique. Il est envisagé d'ouvrir le Bouguen sur le quartier de Bellevue et le quartier sur le campus, affirmer la présence de l'UBO sur l'entrée métropolitaine avenue le Gorgeu et favoriser les mobilités à faible impact. En effet aujourd'hui un déficit de relation cœur de campus-centre-ville existe.
- L'amélioration de l'attractivité du cœur de campus avec une meilleure insertion urbaine sera recherchée, les services aux usagers recentrés et améliorés, la création d'un guichet unique, la vision externe du campus traversé par le tramway, l'usage des parkings, le développement durable.

Le CPER 2021-2027 prévoit également la mise en œuvre d'un plan de rénovation du Site de Quimper dans la dynamique de transition énergétique.

Par ailleurs, concernant la transition énergétique et la réduction des consommations, la DGESIP en date du 31 juillet 2020 accorde, dans le cadre du DSG 2020 phase 2, 120 000 euros pour déployer des tableaux de bord de suivi des consommations pour générer des économies et améliorer le pilotage budgétaire, conformément au SPSI 2019-2023.

La transition énergétique fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

Les principaux partenariats, académiques et non académiques (collectivités territoriales, milieux économiques et socioculturels notamment), répondant à des objectifs stratégiques de l'établissement aux niveaux local, national et international.

Déjà évoquées à plusieurs reprises, la création de l'Alliance Universitaire de Bretagne avec l'UBS et l'ENIB en janvier 2020, avec pour objectif la structuration d'une coordination territoriale de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le site ouest breton, et la construction de l'Université Européenne SEA-EU avec nos 5 partenaires européens (Cadix, Gdansk, Kiel, Malte et Split), qui vise l'internationalisation des formations ainsi que l'élaboration d'un agenda de recherche commun,, sont les axes majeurs de la stratégie de partenariat de l'UBO.

Concernant spécifiquement la recherche, un objectif majeur a été d'asseoir la reconnaissance scientifique locale, nationale et internationale de la recherche : à cette fin, les partenariats avec les EPST ont été renforcés (notamment via la signature d'une convention avec le CNRS en 2020 ; la participation de l'IRD au sein de trois UMR et co-tutelle de l'IUEM ; la participation de l'Ifremer au sein de 3 UMR, 4 lors du prochain contrat ; la signature d'une convention et la mise en place d'une chaire avec l'INRAP en 2020).

La collaboration avec le CHRU tant en matière de formation que de recherche constitue un autre partenariat majeur dans l'environnement proche de l'UBO (cf. la section dédiée à ce partenariat plus bas).

L'université est présente dans différentes instances de réflexion des collectivités territoriales : conseil de gouvernance de la Stratégie Métropolitaine de Développement économique (Brest) ; conseil d'administration (et bureau pour Brest) des Technopoles Brest-Iroise et Quimper-Cornouaille ; conseil d'administration de l'Agence de Développement et d'Urbanisme du Pays de Brest - ADEUPA, bureau de l'Agence de Maîtrise de l'Energie et du Climat du Pays de Brest Emergence ; CESER Bretagne. Par ailleurs, le Président de l'UBO et le Vice-Président Recherche et Innovation sont membres du bureau et de l'assemblée plénière du Comité Régional de la Recherche et du Développement Technologique (CCRDT).

Les acteurs économiques et sociaux sont intégrés dans les instances décisionnelles et consultatives de l'UBO. Les relations avec les collectivités territoriales et les entreprises reposent également sur la participation aux instances du Campus Mondial de la Mer (dépendant du Technopole Brest-Iroise) et des pôles de compétitivité (Images et réseaux, Pôle Mer Bretagne Atlantique, Valorial). Plusieurs entreprises locales participent au conseil de gestion de la Fondation UBO. La réorganisation en cours du pôle relations entreprise et partenariats de la Direction de la Communication et des Partenariats permettra également de renforcer ces relations.

Sur le plan culturel, les partenariats avec les acteurs culturels du territoire sont également nombreux : DRAC, Scène nationale Le Quartz, Conservatoire, Écoles d'arts, associations majeures du paysage culturel finistérien (Ty-Film). L'UBO accueille et soutient de nombreux événements de culture scientifique et technique en partenariat avec ces acteurs (Fête de la science, Ma thèse en 180s, Nuit des chercheurs...).

Enfin, l'Université de Bretagne Occidentale s'est engagée en faveur de la langue bretonne en signant la charte « Ya d'ar brezhoneg », en 2017 et a obtenu en 2019 de l'Office public de la langue bretonne/ Ofis public ar brezhoneg le label de niveau 1 qui récompense ses efforts en faveur d'une plus grande présence et d'une meilleure visibilité du breton (signalétique, enquêtes auprès des étudiants et des personnels, possibilité de cartes de visite et de signatures numériques bilingues, cours et ateliers de conversation, supports de communication...).

L'articulation de la stratégie institutionnelle de l'université avec celle de la coordination territoriale.

La construction de l'Alliance Universitaire de Bretagne, sous forme de coordination territoriale a été très rapidement actée et concrétisée par les trois établissements qui la composent à la suite de la dissolution de l'UBL. L'AUB a ainsi été le seul regroupement infra académique effectivement créé au jour de la dissolution de l'UBL (1.1.2020). La logique de coopération et de coordination des politiques de recherche, de formation, de vie étudiante et de complémentarité en matière internationale fortement portée par la gouvernance de chaque établissement, comme la forte expérience de travail collaboratif qui les caractérise vont faciliter l'élaboration et l'adoption d'un contrat de site aujourd'hui inexistant pour la période de référence. Le choix d'une structure institutionnelle légère correspond à la réalité de partenariats recherche et formation qui existent déjà mais sont à développer, et aussi à l'Histoire comme à la géographie bretonne, qui rend a priori illusoire à ce jour des démarches plus fortement intégratives.

La politique de site fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

Les engagements éventuels de l'université dans les problématiques de responsabilité sociétale, notamment en matière d'éthique, de lutte contre les inégalités et discriminations, d'intégrité scientifique, et dans celles du développement durable, notamment en matière de gestion environnementale.

Lors de la période écoulée, un référent à l'intégrité scientifique a été nommé. Il a pour mission de structurer la politique de formation à l'éthique et à l'intégrité scientifique des étudiants.

L'UBO s'est engagée en matière de responsabilité sociétale en adoptant ses schémas directeurs du développement durable et de la responsabilité sociétale d'une part, et du handicap d'autre part (voir les annexes 7-S3DRS et 8-SPSI).

En ce qui concerne le handicap, des travaux d'accessibilité PMR et la mise aux normes des ascenseurs ont été effectués. L'accompagnement et le suivi des personnels en situation de handicap est assuré depuis janvier 2010 par la Direction des Ressources Humaines.

En 2019, les personnels recensés en qualité de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) étaient au nombre de 106 (contre 99 sur l'exercice précédent soit une progression des effectifs BOE de 7%) ce qui donne un taux d'emploi direct de 4,57% (4,25% en 2018 soit une progression de 7,5%) - (voir annexe 9- Bilan Social).

En matière de recrutement, 8 postes ont été pourvus entre 2010 et 2019 par la voie contractuelle spécifique prévue par les dispositions du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Sur l'exercice 2019, 6 personnels BIATSS de catégorie C ayant la qualité de travailleurs handicapés ont été recrutés par la voie contractuelle « classique » en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Par ailleurs, les offres d'emploi sont diffusées de manière ciblée en fonction des besoins et des profils auprès des organismes spécialisés dans l'accompagnement des personnes handicapées (CAP Emploi en particulier) et les postes d'enseignants-chercheurs sont systématiquement ouverts aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

En matière de formation et de sensibilisation des encadrant·e·s et des collectifs de travail, des actions sont mises en place chaque année depuis 2013 afin de responsabiliser l'ensemble de la communauté universitaire et, en particulier, la ligne managériale sur la problématique du maintien dans l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ces actions visent à initier l'ensemble des agent·e·s à la typologie des handicaps, à leurs spécificités et aux modes de compensation possibles ainsi qu'à aider les managers de proximité à prendre en compte les collaborateurs en situation de handicap en vue de concilier au mieux exigences professionnelles et santé au travail. En 2019, deux actions de formation pour un montant global de 4050€ ont ainsi vu la participation de 34 agents.

Enfin, l'établissement a engagé en 2019 une enveloppe globale de plus de 24 000 € au profit de 17 agents pour favoriser le maintien dans l'emploi ou l'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude. 5295€ ont été dépensés au titre des aides versées pour l'amélioration des conditions de vie professionnelle (prothèses auditives...). 15 715€ ont été consacrés aux aménagements matériels des postes de travail (bureau réglables, sièges adaptés...) et 3087€ à la rémunération des aides humaines accompagnant les personnels handicapés dans l'exercice de leurs fonctions.

Afin de mieux faire face aux enjeux liés à l'accueil d'étudiants Aspie, de plus en plus nombreux, l'UBO s'est également engagée dans un partenariat avec le projet ASPIE-Friendly porté par l'Université de Toulouse III.

Voté en mars 2020, le Schéma Directeur du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale (S3DRS) a été précédé de nombreuses actions ponctuelles ces quatre dernières années comme le tri des déchets, l'extension d'événements "zéro déchets" visant notamment à la réduction des contenants en plastique (en cohérence avec l'identité d'une université tournée vers la mer, sur laquelle on connaît l'impact des déchets plastiques et microplastiques), l'optimisation du service reprographie (réduction de la consommation de papier, et extension de l'usage de papiers recyclés) et le soutien à l'utilisation du vélo (déploiement de systèmes d'accroche ; partenariats divers ; projet d'achat d'une flotte de vélos financée dans le cadre du projet SEA-EU sur un PIA dédié). Ces actions vont progressivement s'étendre à tout l'établissement, personnels et étudiants, conformément au futur référentiel DDRS en cours d'élaboration par la CPU, notamment en matière de gestion des déchets, travail sur les mobilités, protection de la biodiversité sur le campus, réduction des atteintes à l'environnement et réduction des gaz à effet de serre, déploiement de dispositifs de comptage et de sensibilisation sur nos consommations de fluides et notre bilan carbone (financement obtenu). Ces valeurs fondamentales sont également au cœur de l'université européenne SEA-EU.

La transition énergétique fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

En matière de lutte contre les inégalités, une commission égalité femmes-hommes a été installée et se réunit régulièrement depuis 2017. La mise en place des "Cafés de l'égalité" début 2020 vise à déployer un terrain d'écoute sur les discriminations potentielles vécues par les personnels et étudiants. A titre d'exemples repris plus avant dans les références 7 et 14, l'égalité femmes-hommes fait l'objet d'une attention particulière tant dans les instances restreintes que dans le cadre d'un accompagnement individuel à la progression de carrière ; par ailleurs, depuis 2013, pour répondre à la détresse et à l'angoisse manifestées par certains étudiant.e.s, l'UBO permet aux étudiant.e.s transgenres en transition de s'inscrire sous une identité qui n'est pas encore reconnue à l'état civil. Cette démarche a depuis été confortée par une mesure ministérielle, prise en 2019, dans le cadre de l'inclusion des personnes transgenres dans la vie étudiante, qui a introduit la notion de "prénom d'usage" dans le logiciel APOGEE.

La commission sociale de l'UBO statue de manière quasi mensuelle sur des situations anonymes de personnels en difficulté, par le biais d'une aide financière ponctuelle. Le dispositif "Agorae" complète ce versant d'un point de vue étudiant, en aidant les plus démunis via une épicerie solidaire à très faible prix.

Pour lutter contre toutes les formes de discriminations dans le milieu universitaire, l'UBO, à travers une charte, soutient les initiatives émanant des usagers et personnels de sa communauté. Elle encourage les associations étudiantes à proposer des projets relevant de la lutte contre les discriminations, dans le cadre, notamment, du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes.

L'Université s'engage, en collaboration avec des associations, qu'elles soient étudiantes ou extérieures, des services de l'État ou des collectivités locales à organiser des événements et actions ayant pour objectif la prévention et la lutte contre les discriminations.

Le modèle économique global de l'université et les ressources et moyens qu'il mobilise. Une analyse prospective pluriannuelle de son évolution et de la diversification des ressources de l'université.

Au cours de la période de référence, l'UBO s'est retrouvée brutalement confrontée à la nécessité de construire un véritable modèle économique durable, en particulier à l'occasion de la présentation du compte financier 2017 qui révéla un déficit inattendu de 2M€ ainsi qu'une alerte significative aussi bien quant au niveau du fonds de roulement qu'à celui de la trésorerie de l'établissement.

Face à cette situation, la gouvernance a dû mettre en œuvre des premières mesures difficiles mais inévitables. D'une part, les dotations de fonctionnement des composantes et des unités de recherche ont été réduites à hauteur de 80% de leur montant initial. D'autre part, un grand nombre de contrats à durée déterminée n'ont pas été reconduits.

Dans un second temps, conforté par une étude menée par l'IGAENR (voir annexe 10 - diaporama IGAENR), l'établissement a réalisé un travail considérable, notamment en matière de pilotage de la masse salariale et de planification des investissements lourds.

Ce travail a conduit à la présentation, puis au vote, au CA du 30 avril 2019, du Programme d'Ajustements en vue de la Reprise des Investissements - PARI (voir annexe 11 le PARI, et les débats au sein des instances annexe 18), pour les exercices budgétaires 2020 à 2022. Ce plan a essentiellement pour but de passer d'une logique d'économies contraintes et non-stratégiques, fondamentalement nécessaires en 2018 pour rétablir les comptes, à une logique de programmation pluriannuelle des recrutements et des grandes masses en fonctionnement et investissements.

L'acceptabilité des économies réalisées dans le cadre du PARI fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

Pour y parvenir, l'établissement peut également s'appuyer sur des ressources propres de formation continue très dynamiques, ainsi que sur des projets de recherche (ISBlue) d'envergure et des projets pédagogiques au rayonnement international (SEA-EU).

En outre, les unités de recherche participent activement à l'effort collectif visant à restaurer une capacité d'autofinancement grâce à la signature de nombreux contrats de recherche.

Les méthodes et outils d'analyse prospective utilisés pour la définition des orientations stratégiques de la période à venir.

L'élaboration du PARI a donné lieu à un important travail de confrontation des analyses et des perspectives avec les services académiques qui ont d'ailleurs souligné le bond qualitatif important des services de l'université en la matière. En effet, ce sont désormais les services de la DRH qui assurent le suivi et la prospective sur la masse salariale en lien très étroit avec la DGS, le DAF

et le Vice-Président en charge des affaires financières via des tableaux de bord mensuels. Parallèlement, l'université s'est dotée d'un nouveau logiciel de suivi des heures complémentaires OSE, qui va lui permettre de faire à terme des prospectives en la matière.

Le directeur des Affaires Financières a, de son côté, travaillé à un meilleur suivi des conventions de recherche et des opérations pluriannuelles avec les directions concernées et a ainsi très largement amélioré le suivi des engagements pluriannuels de l'établissement et le recouvrement des recettes associées.

L'acceptabilité des économies réalisées dans le cadre du PARI fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

Par ailleurs, l'université met en place le système d'information décisionnel (SID) édité par l'Université de Rennes 1, avec laquelle une convention a été signée au 3e trimestre 2020. Son démarrage opérationnel, attendu pour la fin d'année 2020, permettra la production d'indicateurs budgétaires et financiers avancés.

Concernant les outils de pilotage de la recherche, une démarche de révision des modalités d'attribution des crédits de fonctionnement a été élaborée dès 2016 et son résultat est entré en vigueur en 2018. Il repose notamment sur la prise en compte des performances des unités en matière de publications. Par ailleurs, le principe d'une signature normalisée des publications que doivent utiliser les EC et chercheurs hébergés dans nos UR a été acté en 2019. Celle-ci qui s'écrit pour un EC X appartenant à une UMR CNRS: X, Univ Brest, CNRS, nom UMR, CS 93837, 6 avenue Le Gorgeu, 29238 Brest Cedex 3, France. Lors des moissonnages de publications lors des différentes enquêtes par les observatoires ou les instituts internationaux type ARWU Shanghai, THE, elle permet d'éviter les déperditions en ligne liées à l'utilisation de variantes plus ou moins historiques qui n'ont plus d'intérêt aujourd'hui.

Référence 3 : L'université développe et pilote ses relations avec le CHU et les autres établissements en charge de formations médicales et paramédicales à partir d'objectifs stratégiques partagés. L'université décline ses orientations stratégiques en grands objectifs opérationnels et partenariats, elle mobilise des outils de suivi de sa trajectoire parcourue.

La ou les stratégies de recherche et de formation avec le CHU et, le cas échéant, d'autres établissements de formation médicale et paramédicale, en lien avec les EPST le cas échéant.

La qualité du partenariat entre l'UBO et le CHRU a été à bon droit souligné par la précédente évaluation du HCERES et la poursuite de cette démarche commune repose sur des relations fréquentes, aussi bien entre la présidence de l'UBO et la DG du CHRU qu'au travers de l'instance de pilotage partagé que constitue le CRBSP.

Le CHRU a ainsi souhaité construire sa stratégie de recherche clinique en miroir avec la stratégie de recherche en santé de l'UBO telle que déclinée dans les unités de recherche de ce champ. 5 axes de recherche clinique du CHRU ont été définis en partenariat avec l'UBO : Médecine génomique, Technologies de santé, Immunothérapies et thérapies ciblées, Maladies vasculaires, métaboliques et respiratoires et Prévention et soins primaires pour une médecine personnalisée. Une telle approche, parfaitement concertée, permet d'apporter aux unités des orientations stratégiques cohérentes qui sont aussi pensées en concertation avec l'INSERM pour les unités mixtes et les unités actuellement "UMRisables" (2 unités concernées dans le cadre du dernier rapport HCERES).

La contribution à l'animation des pôles hospitalo-universitaires de soins, de recherche (fondamentale, translationnelle ou clinique) et de formation.

Les liens stratégiques et opérationnels entre l'UBO et le CHRU sont nombreux, et permettent une appréhension commune de l'ensemble des problématiques partagées (formation, recherche, soin). La procédure de révision des effectifs hospitalo-universitaire notamment a été largement étoffée ces dernières années, via l'organisation de 4 auditions successives (3 thématiques : formation/recherche/soin, une synthétique) des disciplines hospitalières candidates à l'ouverture d'un recrutement PU-PH, MCU-PH ou PHU. Cette procédure annuelle associe l'ensemble de la gouvernance des deux établissements.

De même, la participation croisée du président de l'UBO et du DG du CHRU aux outils de développement respectifs (fondation UBO, fonds de dotation du CHRU Innoveo) permet de confronter les approches et de soutenir les projets.

Par ailleurs, les deux établissements coordonnent leurs forces pour soutenir le développement des recherches en santé, via l'acquisition cofinancée d'équipements scientifiques exceptionnels (comme Hyperion) ou la politique de recrutements contractuels au service des unités de recherche.

Les objectifs d'intégration institutionnelle des formations paramédicales, en articulation avec les formations médicales existantes.

Créée en 2002 par une convention hospitalo-universitaire soutenue par la Région Bretagne, l'École de Maïeutique CHRU/UBO a été d'emblée hébergée dans les locaux de l'UFR de Médecine et des Sciences de la Santé avec laquelle elle était liée par convention bipartite. Outre cette proximité géographique, des liens fonctionnels fréquents et nombreux se sont tissés.

Durant ce contrat, dans une démarche impulsée par l'Etat (article 60 loi HPST 2009), et une volonté forte des acteurs locaux, l'UBO, le CHRU de Brest et la Région Bretagne ont collectivement réalisé le transfert juridique de la structure de formation. Il est effectif au 1^{er} janvier 2020. L'École de Maïeutique est donc devenue une composante universitaire de type institut universitaire, au sens de l'article 713-9 du Code de l'Éducation. C'est la première structure juridique de ce type créée pour la formation en maïeutique au plan national.

L'École de Sage-Femmes continuera à être financée par le Conseil Régional de Bretagne pour la partie enseignement (hors recherche), ce qui est le cas depuis la loi de décentralisation de 2004.

Cette intégration survient dans le contexte opportun de la création en octobre 2019 d'une nouvelle section au sein du Conseil National des Universités (section 90 Maïeutique). Un des enjeux est la réussite de la transformation d'un statut actuel de formateur à un statut à terme d'enseignant-chercheur en maïeutique pour les sages-femmes enseignants actuels, et de développer la recherche disciplinaire quasi inexistante à ce jour pour la maïeutique. Pour les étudiants, la formation sur les terrains de stage reste identique et, tant en secteur hospitalier que libéral ou PMI, sur le Finistère, les Côtes d'Armor et le Morbihan. L'école a pour vocation de former des sages-femmes dont la plupart continueront à exercer leurs missions directement au service des femmes, des couples et des enfants.

Le Département Universitaire d'Orthophonie de Bretagne (DUOB) est l'une des composantes de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO). Par le décret n°2013-798 du 30 août 2013 réglementant les études en vue de la délivrance du Certificat de Capacité d'Orthophoniste (CCO) et l'article L13-3 du Code de l'Éducation, le DUOB assure l'organisation et la mise en œuvre des enseignements qui entrent dans le cadre du cursus de formation universitaire Licence-Master en orthophonie. Le CCO, validé par l'obtention de 300 crédits européens, confère le grade Master. Venant étoffer l'offre de formation en santé au sein de l'UBO, le Département a été créé en 2018. Il a accueilli à la rentrée universitaire 2018-2019 sa première promotion, dont la capacité d'accueil a été fixée à 25 étudiants par arrêté, les néo-diplômés étant attendus à partir de juin 2024. Implanté sur le site de l'UFR de Médecine et des Sciences de la Santé de l'UBO, le DUOB est également à proximité de l'UFR Lettres et Sciences humaines, ce qui le place dans un environnement scientifique favorable en termes de laboratoires et d'écoles doctorales. Il s'appuie également sur un environnement riche en structures et établissements tant publics que privés, dont le rôle est indispensable dans la formation clinique des futurs orthophonistes.

L'UBO, par l'intermédiaire de la délivrance du grade de licence, accompagne les Instituts de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) pour permettre aux élèves d'accéder à des formations de l'université. Par ces partenariats, l'université participe à la formation initiale et est représentée au sein des différentes instances de fonctionnement de ces instituts. Elle s'est aussi engagée dans le développement de la formation des cadres et dans la mise en place du master IPA (infirmier en pratiques avancées). Dans le cadre de l'expérimentation de l'universitarisation des IFSI, l'UBO s'implique avec les IFSI du département du Finistère afin de permettre à tous les élèves inscrits en IFSI d'obtenir le grade de licence à travers la création d'un nouveau parcours au sein de notre licence en sciences sanitaires et sociales. Ce nouveau parcours prendra en compte la formation IFSI avec des colorations en santé publique ou du domaine social. Cela doit permettre aux élèves de suivre une formation en accord avec les besoins du territoire mais également de poursuivre plus facilement des études universitaires avec, à terme, la création d'un master en soin infirmier. Le but est de former des infirmiers adaptés aux évolutions des besoins de santé mais aussi des enseignants universitaires en lien avec la création de la section CNU "sciences infirmières". L'inclusion de ce parcours dans une licence de l'université sera aussi l'occasion pour certains étudiants de cette licence d'intégrer les IFSI en dehors de ParcoursUp.

Pour les formations paramédicales, l'analyse des conséquences opérationnelles en termes de parcours étudiant et de vie étudiante (cf. domaine 3, la réussite des étudiants).

La participation de l'UBO à l'expérimentation "PACES adaptée" a d'emblée ouvert des champs de collaborations permettant d'ouvrir de nouvelles perspectives et de nouveaux parcours individuels, que la réforme PASS/LAS est aujourd'hui en train d'accentuer.

Par ailleurs, l'UBO s'investit depuis de nombreuses années dans le développement d'une offre de formation dans le domaine de la Santé et l'a étoffée durant ces dernières années en créant le Département Universitaire d'Orthophonie de Bretagne, en intégrant l'Ecole Universitaire de Maïeutique de Brest et en hébergeant l'Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie.

Ces créations ou intégrations, ainsi que la montée en puissance des relations avec les IFSI, offrent la perspective de mise en place de passerelles pour la diversification du parcours des étudiants.

Le fonctionnement des instances et des outils de pilotage des dispositifs mis en place.

C'est le Comité de la Recherche en matière Biomédicale et de Santé Publique (CRBSP) qui est l'organe de partage sur les stratégies de recherche développées au sein des établissements universitaires et hospitaliers, ainsi qu'avec l'INSERM. Le CRBSP se réunit en général 2 à 3 fois par an et permet à travers des présentations scientifiques et un dialogue constant et constructif de renforcer la coordination des activités de recherche, notamment celles qui font apparaître un double volet clinique et fondamental.

A Brest, le CRBSP permet de construire une réelle vision partagée universitaire et hospitalière sur le volet recherche et innovation, mais se saisit pour l'heure moins des questions pédagogiques notamment celles concernant les stages en alternance du deuxième cycle des études médicales (DFASM) et les stages du 3ème cycle des études médicales (stages d'internes).

En outre, la procédure de révision des effectifs HU conduit à l'élaboration d'une stratégie partagée impliquant la Présidence de l'UBO, la Direction de l'UFR concernée, la Direction Générale du CHU et la Présidence de la Commission Médicale d'Établissement. La procédure s'étend sur 3 mois et implique 6 réunions communes.

Enfin, au cours de la période considérée, une large révision de la convention constitutive du CHRU a été menée à bien, associant les deux institutions autour de la redéfinition des objets et des méthodes partagés.

Les dispositifs d'amélioration continue, la qualification des résultats obtenus et la trajectoire parcourue au cours de la période de référence.

Le CRBSP a beaucoup évolué depuis quatre ans, à la fois dans les pratiques de partage d'information et dans la procédure d'ordre du jour qui sont davantage symétriques. La régularité des réunions du CRBSP s'est aussi fortement améliorée avec un compte-rendu validé par les parties qui est diffusé aux membres. Tout ceci a conduit à renforcer l'unité des UR de Médecine, ce qui a eu pour effets notables de lancer des projets innovants de grande ampleur pilotés par les établissements tel que l'Hypérion, technologie qui permettra

à la fois de réaliser de la recherche fondamentale et clinique. De façon générale, la concertation UBO/CHRU/INSERM est un puissant levier au service des projets scientifiques et cliniques des unités de recherche en santé de l'UBO, que ce soit dans leur politique de développement RH (partage de l'effort de recrutements de contractuels recherche), dans l'obtention de nouveaux équipements de recherche (Hypérion, co-financé par le fonds de dotation du CHRU) ou dans la rénovation des locaux (participation financière du CHRU au CPER en cours sur le Pôle Santé).

L'organisation interne et la gouvernance de l'université

Référence 4 : La gouvernance de l'université s'appuie sur une organisation, des instances, des circuits de décision et une communication adaptée à ses missions et à sa stratégie

Les organigrammes structurel et fonctionnel identifiant les services, les acteurs et les missions.

Les missions des services centraux et communs de l'UBO sont bien identifiées par les acteurs de l'établissement et ils sont reconnus dans leurs compétences respectives. Les restructurations engagées depuis 2017 de la Direction de la Recherche, de l'Innovation et de la Valorisation économique (DRIVE) pour mieux correspondre aux objectifs stratégiques de l'université, de la Direction des Systèmes d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN) pour un meilleur service aux usagers, l'affirmation forte du rôle pédagogique du Service d'Ingénierie, d'Appui et de Médiation pour l'Enseignement (SIAME) et la création du Service Général des Plateformes technologiques ont participé de cette identification de l'ensemble des services (voir l'organigramme de l'UBO en annexe 12).

La cohérence de l'organisation et des attributions des campus, des entités et composantes de formation et de recherche au regard des forces de l'université et de sa stratégie.

Le présent contrat n'a pas amené de modification majeure dans l'organisation des composantes de l'université. Les composantes de formation sont reconnues, et les grandes entités (UFR) cohabitent dans le cadre de partenariats constructifs avec des structures de plus petite taille (IUT, pôle quimpérois PJH, ESIAB, INSPE, IAE) néanmoins bien identifiées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, participant ainsi au rayonnement de l'UBO.

La structuration de la recherche en quatre axes (Maths-STIC, Mer, Santé-Agro-Matière, SHS) lors du contrat précédent a permis de concrétiser des convergences entre les unités de recherche, d'assurer un meilleur ancrage des recherches dans la stratégie de l'établissement et de favoriser des recherches aux interfaces. En revanche, les trois instituts créés avec statut de composante L713-3 fin 2015 (IBSAM, IBNM et IBSHS) ne se sont, à ce jour, pas imposés comme des entités sous-tendant cette dynamique. Leur avenir fait donc actuellement l'objet d'une évaluation interne, qui pourra utilement s'appuyer sur le regard du HCERES.

L'élaboration d'un Schéma Directeur Stratégique Immobilier a permis d'affirmer la dimension patrimoniale de la réalisation de la politique de développement de l'université. Les objectifs affichés sont d'aligner les ressources immobilières de l'université sur le projet d'établissement avec une mise en cohérence des sites pour offrir à tous les usagers (étudiants et personnels) un cadre de travail et de vie adapté. L'enjeu est également celui de la co-construction et de la mobilisation des synergies avec les partenaires locaux, que ce soit les autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche ou les communautés territoriales.

Les attributions des différentes fonctions support et de soutien au regard de l'organisation interne de l'université et des activités déployées.

Les directions soutien, la Direction des Études et de la Vie Étudiante (DEVE) et la DRIVE, sont reconnues dans leur rôle de coordination et d'expertise et sont des interlocuteurs privilégiés des composantes internes, comme des acteurs externes de l'établissement.

La Direction Europe International (DEI) qui a parfaitement joué son rôle dans la prise en compte de la dimension internationale dans l'ensemble de l'établissement fait aujourd'hui l'objet d'une réflexion sur sa pérennité en tant que direction transversale, notamment du fait du projet d'Université Européenne SEA-EU: la perspective internationale étant désormais fortement intégrée au fonctionnement général de l'établissement, la pertinence du maintien sous le format actuel d'une direction spécifique est ainsi questionnée, en vue de poursuivre le développement de toutes les activités universitaires à l'international.

A l'occasion du changement de directeur des services financiers, la direction des finances et l'agence comptable ont été réunies dans une même structure (la Direction aux Affaires Financières - DAF), ce qui a permis une meilleure coordination des services dépenses et recettes des deux structures. Le nouveau directeur est par ailleurs clairement missionné pour la création du service facturier dans le courant de l'année 2021, dossier qui avait pris du retard dans un passé récent. Le regard porté par l'IGAENR à l'occasion de son étude sur la trajectoire financière de l'établissement a aussi impulsé un très net progrès dans la collaboration entre la direction des finances et celle des ressources humaines quant au pilotage de la masse salariale, arrivé désormais à un haut degré de fiabilité reconnu par les tutelles.

Pour marquer la volonté de mieux prendre en compte les besoins des usagers des outils informatiques et numériques, la Direction des Systèmes d'Information a évolué en Direction des Systèmes d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN) via la création d'un département dédié à cette mission. Parallèlement le SIAME (service universitaire de pédagogie), auxquelles avaient été précédemment confiées d'autres tâches (production audiovisuelle générale) a été recentré sur ses missions spécifiques dédiées à la pédagogie ce qui a notamment permis qu'il prenne aussi en charge la formation des nouveau MCF.

Le Service des Affaires Juridiques doit évoluer vers une Direction des Affaires Juridiques et Électorales, et s'adjoindre le service des marchés, auparavant inscrit dans la direction des affaires financières. Ce sera l'occasion d'étoffer une direction historiquement très sous-dimensionnée au sein de l'établissement (2, puis 3 personnes).

L'expertise forte de la Direction du Patrimoine permet à la fois l'élaboration et le suivi du SPSI et le portage de projets immobiliers ambitieux pour l'université dans le cadre d'appels à projets, du contrat de plan Etat-Région et dans la prise en compte de la rénovation énergétique et du développement durable.

Dans le contexte particulier d'élaboration de ce rapport lié à la crise sanitaire, il convient ici d'évoquer le rôle très significatif du SST dont l'expertise et l'investissement ont été un atout. De même tant la DEVE, le SIAME, la DSIUN, la DRH, la DAF, la Direction du Patrimoine, le Service Universitaire de Médecine, de Prévention et de Promotion de la Santé (SUMPPS), ont été en première ligne et ont répondu présents dans la gestion quotidienne de cette crise sans précédent.

L'articulation, les attributions et les rôles des différentes instances de la gouvernance politique et administrative.

La gouvernance de l'université s'articule autour des instances et de différents groupes de travail thématiques initiés par le Président. Le bureau de l'université réunissant l'ensemble des Vice-présidents ainsi que la DGS et, selon les thèmes, les DGSA, se réunit périodiquement. La forme de ce dernier a évolué depuis le début du nouveau mandat pour donner lieu à des séminaires thématiques qui permettent des échanges plus approfondis sur des thèmes définis.

En parallèle des groupes thématiques, plus restreints, et réunissant une partie des VP, chargés de mission et directions concernés autour du Président, de la 1ère VP et de la DGS sur des champs communs : formation, recherche, vie étudiante, pilotage, SEA-EU, suivi du S3DRS se tiennent successivement chaque semaine.

Outre la réunion hebdomadaire entre le Président et la DGS à laquelle peuvent être associés les DGSA, des échanges étroits et fréquents entre le Président, la 1ère Vice-présidente, le directeur de cabinet et la DGS permettent une coordination efficace entre le niveau politique et administratif de l'établissement.

Les modalités de décision et d'action liées à la gouvernance en cohérence avec la stratégie de l'université.

Un Conseil des Directeurs de Composante (CDC) se tient environ tous les quinze jours et permet une consultation et des échanges réguliers avec les directeurs de composantes, notamment en amont du Conseil d'Administration pour en valider l'ordre du jour, mais plus directement donner lieu à des échanges de fond préalable à l'inscription de points à l'ordre du jour.

La DGS anime des réunions hebdomadaires des DGSA, bihebdomadaires des directeurs des services centraux et mensuelles des Responsables Administratifs et Financiers des composantes auxquelles le Président, un Vice-Président ou chargé de mission peut être associé en fonction de l'actualité.

La preuve d'un bon fonctionnement des instances et des processus de gouvernance, favorisant l'expression et la participation de toutes les parties prenantes et plus globalement la démocratie interne et le dialogue social dans l'université.

Comme déjà évoqué, le CDC traite des sujets de fond et est consulté avant passage des dossiers dans les instances, cela a été le cas par exemple pour l'élaboration et la mise en œuvre du PARI, ou plus récemment sur les Plans de Continuité de l'Activité ou de Reprise des Activités liés à la crise sanitaire. Des directeurs de composantes sont par ailleurs systématiquement associés aux groupes de travail spécifiques mis en place sur des sujets particuliers.

Les instances de l'établissement, Commission Recherche, Commission Formation et Vie Universitaire, Conseil Académique plénier et Conseil d'Administration sont régulièrement réunies et la présence des élus y est soutenue, à l'exception du conseil académique plénier, dont le rôle n'est toujours pas clairement perçu. Des comptes rendus sont régulièrement établis, largement adoptés par les membres des instances et des relevés de décision sont diffusés à l'ensemble de la communauté.

Lors des grands arbitrages qui concernent l'ensemble de l'établissement (PARI, campagne des emplois...), des réunions d'information et d'échange à l'intention de l'ensemble de la communauté sont organisées par le Président.

De même le CT et le CHSCT sont des instances actives et ont donné lieu à des groupes de travail sur des sujets particuliers : expérimentation du télétravail, critères communs administration-représentants des personnels d'analyse des dossiers de promotion. Les relations avec les organisations syndicales sont globalement satisfaisantes et un accord a par exemple été trouvé très rapidement sur la mise en œuvre des listes et principes de diffusion de l'expression syndicale ou plus récemment sur le Plan de Reprise des Activités. Les membres de ces deux instances peuvent librement échanger entre eux via les adresses fonctionnelles CT et CHSCT.

Il en est de même de l'ensemble des personnels de l'UBO qui ont accès à une liste de libre expression, sur abonnement volontaire, qui est relativement active.

Enfin, bien que les Commissions paritaires d'établissement ne soient plus obligatoires, elles seront maintenues à l'UBO.

Le cas échéant, les processus prévus pour accompagner les transformations majeures de l'université et notamment des dispositifs garantissant une concertation avec les personnels et les étudiants.

Outre la consultation régulière des instances, des groupes de travail associant selon les cas des représentants des personnels via les organisations syndicales (critères communs d'évaluation des dossiers de promotion des agents par exemple), ou directement des agents et étudiants volontaires intéressés par les sujets débattus (développement durable par exemple) permettent d'élaborer en concertation avec la communauté universitaire des projets ou les schémas stratégiques avant leur adoption et mise en œuvre.

La méthodologie d'élaboration de schémas stratégiques, à partir d'un groupe projet associant les différents acteurs concernés réalisant un diagnostic commun et proposant des pistes d'amélioration, et des jalons validés par un comité de pilotage est celle qu'on retrouve pour l'élaboration des schémas directeurs du numérique, du handicap et du développement durable et également dans le cadre de notre demande de labellisation, obtenue, HRS4R.

L'Université Européenne SEA-EU vise à intégrer l'ensemble de l'université, étudiants et enseignants, de toutes disciplines, composantes et/ou services, dans cette création de campus européen. Afin d'assurer une pleine appropriation du projet par l'ensemble de ces acteurs, des réunions bilatérales entre porteurs institutionnels (équipe de coordination SEA-EU et VP en charge du projet) ont

été organisées avec l'ensemble des directions de composantes, suivies dans la plupart des cas par des points d'informations au sein des composantes et/ou laboratoires. Des présentations du projet et des actions en cours ont également été faites dans les différentes instances (CR, CFVU...) et au sein des réunions de service (DEVE, DRIVE, COM, réunion des RAF...), et également relayée par le réseau des coordinateurs des Relations Internationales. L'année 2019-2020 a ainsi été une année d'information dédiée au personnel afin que ceux-ci puissent être eux-mêmes relais de l'information à la rentrée 2020, auprès de tous les étudiants UBO, désormais 1ère cohorte d'étudiants européens SEA-EU.

En outre, la construction de l'alliance à l'échelle européenne repose sur 6 comités (Recherche, Éducation, Mobilité, Qualité, Communication, Identité). Six comités miroirs ont été créés à l'échelle de l'UBO afin que les actions qui sont mises en œuvre à l'échelle européenne puissent également être discutées en interne, de façon transversale à toutes les composantes. Ainsi des Groupes de travail -réunissant diverses composantes et à chaque fois étudiants, enseignants et personnel support- ont été organisés sur le déploiement des mobilités courtes, les enseignements virtuels ou le design d'une application numérique de mise en relation. Ces comités miroirs ont pour objectif d'intégrer la plus grande variété d'acteurs, condition nécessaire à la transformation souhaitée dans le cadre de l'alliance européenne SEA-EU.

La communication externe vis-à-vis du positionnement et de la stratégie de l'université et sa contribution à l'identification de son identité et de son action et à son rayonnement.

Document d'appui : clip de présentation de l'UBO (sur youtube - <https://youtu.be/Lp7zykYx65c>).

La communication institutionnelle s'appuie désormais sur l'accroche "La faculté de s'ouvrir" (« à la connaissance » pour les volets recherche et formation, « aux autres » pour les volets territoire, international, culture et vie étudiante) sur les nouveaux supports institutionnels (film, brochure et diaporama de présentation de l'université). Un accroissement des contenus en langue anglaise (film institutionnel, brochure généraliste, présentation diaporama) vient renforcer sa visibilité à l'international.

Les campagnes de communication via affichage urbain, achat d'espaces (dans la presse quotidienne régionale), habillages de sites et interstitiels sur applications mobiles, et spots radios sont actualisées tous les ans. Elles couvrent l'ensemble du territoire breton et plus fortement le Finistère. Impactantes et reconnaissables, elles assurent la présence de l'UBO dans le paysage local et régional grâce à des visuels et accroches au ton particulier. Cette présence visuelle est complétée par des contenus éditoriaux de fond (supplément rentrée annuel de 5 pages dans la Presse Quotidienne Régionale et tiré à part et encarté de de 8 pages pour les portes ouvertes).

Un protocole (informel) de la communication presse a été co-construit en février 2019 avec des organismes de recherche partenaires (CNRS, Ifremer, IRD...) pour assurer à chacune des parties prenante la meilleure visibilité.

Une démarche d'éditorialisation de la communication recherche et CSTI est entamée depuis 2019 pour une meilleure accessibilité, compréhension et visibilité : mise en corrélation des contenus et actualités des activités de recherche de l'UBO avec les problématiques et enjeux de la société et l'actualité sur l'ensemble des supports. La démarche est couplée avec une présence accrue sur les RSN (réseaux sociaux numériques) identifiée par l'étiquette recherche et la réalisation de supports adaptés aux canaux de diffusion (GIF, capsules vidéo, lives).

La charte graphique de l'établissement (datant de 2009) a été actualisée en 2019, pour la mettre en adéquation avec les usages (notamment réduction de la part du print, présence accrue sur les réseaux sociaux numériques) et tendances esthétiques.

Créé en 2018, un réseau des communicants de l'UBO (rassemblant, sur la base du volontariat, tout personnel identifié sur des missions de communication dans l'ensemble des composantes et services sur tous les campus) fédère aujourd'hui près de 40 personnes (dont la moitié participe activement). Il permet une meilleure adhésion et dissémination par les leviers de la co-construction et du partage. Un soutien à la communication personnalisé et généralisé est proposé à tout acteur demandeur (de l'élaboration de la stratégie à la réalisation des outils) favorisant l'appropriation, l'acculturation à la stratégie globale de l'établissement et garantissant une vigilance globale et une cohérence. L'offre de services de la direction de la communication à destination de la communauté UBO est accessible depuis le site internet de l'université avec possibilité de prendre RDV pour une offre personnalisée.

La définition et distribution d'objets promotionnels est revue depuis 2019 pour tendre vers des objets répondant aux problématiques de développement durable. Une boutique en ligne est couplée avec des points de vente lors des événements et la réalisation de « kits colloque ».

L'utilisation d'une application sur smartphone (notifications push selon les profils utilisateurs et géolocalisation) pour fidéliser les étudiants dans un premier temps puis potentiellement les personnels est initiée depuis mars 2019 sur l'ensemble des campus.

La contribution de la communication interne à l'information des personnels et des étudiants et au développement du sentiment d'appartenance.

Le développement de la communication interne reste un objectif pour l'université. Une liste officielle de diffusion existe et permet de diffuser des messages du Président et des services centraux à l'ensemble de la communauté universitaire.

Malgré un travail de modification et de spécialisation des messages via des listes spécifiques de diffusion, BIATSS, enseignants et enseignants chercheurs, afin de mieux toucher les publics concernés et de rarefaction des messages présidentiels réservés aux grands enjeux, force est de constater que nous avons encore beaucoup de collègues qui affirment manquer d'information.

Des lettres d'information spécifiques ont été créées : par la DIRCOM (revue de presse quotidienne ; lettre hebdomadaire), la DRIVE (hebdomadaire), la DEI (fréquence variable), le SIAME (hebdomadaire), le département usages du numérique (tous les 2 mois) qui touchent davantage leur public et font l'objet de diffusion numérique.

Par ailleurs, le réseau des communicants de l'UBO, lancé en 2018, rassemble les personnels des composantes et services positionnés sur des missions de communication. Des rencontres se tiennent tous les 2 mois sous la forme d'ateliers collaboratifs : participation à réflexion pour l'élaboration de nouveaux outils ou supports ou sur de nouvelles orientations stratégiques communicationnelles (ex : identité de marque, com interne, charte graphique, visibilité sur les salons, formations, échange de pratiques, banques de ressources). Les échanges quotidiens se font via une liste de diffusion courrielle et la plateforme de communication collaborative Slack.

Les journées ABER (Assises du Bien Etre au tRavail) initiées dès 2017 comme lieu d'échange sur les pratiques professionnelles de tous les personnels de l'UBO, se sont également déployées sur les années suivantes. Elles ont contribué à la reconnaissance des limites et périmètres de chaque statut des agents. Dans le même esprit, les journées d'accueil des nouveaux personnels titulaires, des doctorants et des contractuels permettent de faire du lien, de présenter l'UBO sous toutes ses facettes, et d'accompagner chacun dans ses missions dès son arrivée au coeur de l'université.

Le livret d'accueil remis à chaque personnel lors de la journée d'accueil et qui va être décliné en anglais permet également aux personnels de découvrir l'établissement et d'obtenir des informations très pratiques sur les premières démarches lors de son arrivée à l'UBO.

Des journées d'accueil spécifiques sont organisées pour les nouveaux EC, les personnels contractuels, les doctorants contractuels.

L'accès aux comptes rendus des différentes instances : CA, CFVU, CR, CT sur l'intranet contribue à informer la communauté des débats et des décisions prises.

Référence 5 : La direction de l'université porte et développe une politique globale de la qualité

Le processus d'autoévaluation et les choix opérés pour l'élaboration du rapport d'autoévaluation.

Le processus d'auto évaluation de l'établissement a été coordonné dans ses aspects pratiques et méthodologiques par le cabinet du président qui a veillé à la large diffusion de l'information sur le processus, son calendrier, les rendez-vous d'information sur site organisés par le HCERES afin que tous les acteurs concernés soient mobilisés. Le processus a été présenté à chaque étape en CDC et en comité de direction administratif.

Les VP en charge de la formation et de la recherche ont, chacun dans leur domaine, mobilisé et associé les acteurs concernés par l'organisation de réunions, la mise à disposition de ressources et documents communs.

Le volet établissement a été coordonné par la 1ère Vice-Présidente et a donné lieu à la mise à disposition des Vice-présidents et services d'un outil collaboratif de rédaction du rapport afin que chacun puisse y apporter sa contribution.

Le bureau de l'Université a par ailleurs été réuni en séminaire à deux reprises sur le sujet afin d'échanger, proposer, valider les orientations et éléments du rapport.

Les rapports d'autoévaluation ont in fine été présentés devant les instances compétentes avant transmission au Haut conseil.

L'organisation des structures et des instances de la politique de la qualité de l'université et son portage par l'équipe de direction.

Suite à la parution du décret n° 2015-790, relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue, l'UBO a souhaité faire certifier l'ensemble de son activité de formation continue et d'alternance.

Cette démarche, portée par le Service Universitaire de Formation Continue et d'Alternance (SUFGA) et les 2 IUT de Brest-Morlaix et de Quimper a abouti en juin 2018 à l'obtention de la certification de service « Formation Continue à l'Université, la force d'un réseau public » délivrée par Bureau Veritas Certification. L'audit à 18 mois, qui s'est tenu en janvier 2020, a confirmé le travail effectué puisqu'aucune non-conformité n'a été notifiée.

Au-delà des aspects de certification, cette démarche a permis de replacer l'usager au centre de l'organisation tant en amont qu'en aval de la prestation de formation. La formalisation des activités a permis de mieux outiller les personnels, d'optimiser le pilotage de l'activité et de sécuriser la relation à nos usagers.

Convaincue de la pertinence des processus d'amélioration continue, l'UBO poursuit actuellement ce travail en se préparant à la demande de certification au Référentiel National Qualité Qualiopi, référentiel unique portant sur l'ensemble de l'activité de formation professionnelle.

A l'ESIAB (école d'ingénieur interne en agro-alimentaire), un responsable Qualité a été recruté. A ce titre, il développe un système de management de la qualité basé sur des pratiques d'amélioration continue et d'évaluation afin d'assurer la satisfaction des personnels, usagers, partenaires, clients de l'école et de répondre aux exigences des attentes internes (hygiène, sécurité, santé au travail, développement durable et responsabilité sociétale...) et évaluations externes (CTI, HCERES...). Il définit les processus et en y associant des indicateurs de contrôle. Il assure le suivi et l'évaluation de la politique qualité avec l'ensemble des acteurs concernés. Il veille au respect et aussi à la simplification des processus. L'objectif à terme est de mener l'ESIAB à la certification ISO 9001 (version 2015) et à la labellisation DDR&S. Il met ses compétences au service de l'enseignement de la qualité à l'ESIAB.

Au niveau central, lancée en 2008, la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R) vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements œuvrant dans le domaine de la recherche en matière de recrutement et de cadre

d'exercice des chercheurs. Elle fait l'objet d'une labellisation de la Commission Européenne par l'octroi du label « HR Excellence in Research » qui constitue un atout pour l'attractivité des établissements à l'échelle internationale. L'UBO a obtenu le label en 2019.

De nombreux processus RH ont été revus dans une optique d'amélioration continue de la qualité du suivi des carrières.

Ainsi l'UBO a mis en place en 2018 un logiciel de gestion des services d'enseignement et de liquidation des heures complémentaires des personnels permanents et des heures des intervenants extérieurs, OSE (organisation des services d'enseignement). Il s'agit d'un outil qui répond à plusieurs objectifs. Tout d'abord la fiabilisation par la coordination entre OSE et les autres logiciels et un suivi de la consommation des heures complémentaires dans les composantes. A cette occasion, la procédure de recrutement des chargés de cours a été simplifiée : une brique du logiciel OSE permet aux chargés d'enseignement de déposer un dossier de candidature unique même s'ils interviennent dans plusieurs composantes. L'année suivante une simple mise à jour est nécessaire. Ils ont par ailleurs la possibilité de connaître le mois de paiement des heures effectuées. Les documents administratifs requis ont, à l'occasion de ce passage à OSE, été réduits et simplifiés.

L'université s'est également engagée en 2015 dans une démarche d'élaboration d'une cartographie des emplois et des compétences. Cette cartographie permet d'identifier les emplois de l'établissement et d'en établir un référentiel.

Par ailleurs, dans la plupart des directions et services un travail de formalisation et de révision de certaines procédures a été engagé dans un souci d'harmonisation et de clarification.

L'explicitation et la diffusion de la politique de la qualité auprès des personnels et étudiants ainsi que de l'implication de ces derniers dans la conduite de cette politique.

L'UBO, comme les éléments précédents ont pu le démontrer, a donc une pratique de la politique qualité qui débouche sur des succès (HRS4R, Labellisation FC, Accréditation de l'ESIAB). Néanmoins celle-ci n'est pas formellement coordonnée ni pilotée au niveau de l'établissement. Ce volet reste donc aujourd'hui à consolider. La forte limitation des postes ouverts au recrutement dans le cadre de la mise en œuvre du PARI n'a jusqu'alors pas permis d'envisager le recrutement d'un ingénieur qualité au niveau central.

Le cas échéant, l'intégration dans cette politique de la maîtrise des risques associés aux circuits de décision et aux activités de l'université.

Actuellement, aucune cartographie des risques (juridiques, financiers, ...) n'a été formalisée par l'établissement. Pour autant, des dispositifs permettant de sécuriser certaines procédures (financières, juridiques, comptables...) sont déjà déployés sans être inscrits, pour autant, dans un cadre global. L'intégration d'une politique de maîtrise des risques au sein de l'UBO va s'appuyer dès 2021 sur la réorganisation de nombreux services (création du service facturier, création de la direction des affaires juridiques intégrant le service de la commande publique, création d'un centre de service partagé au sein de la présidence). Cette étape constitue le préalable de la revue des différents processus qui devra être menée dans un second temps.

La nature et la multiplicité des menaces ont conduit la gouvernance à structurer une politique de maîtrise des risques en matière de sécurité et de défense dont la conduite est confiée au FSD. La Protection du Patrimoine Scientifique et Technique ainsi que la coordination des dispositifs anti-terroristes constituent les préoccupations principales de l'établissement à la fois en termes de sécurité des personnels, des étudiants et des échanges internationaux mais aussi vis-à-vis des partenaires académiques et industriels.

Le suivi des recommandations de la précédente évaluation conduite par le Hcéres complétant le rapport produit à mi-parcours en réponse à la demande du Hcéres (ou évaluation par d'autres instances).

A mi-parcours (octobre 2018), un document résumant les principales actions mises en œuvre par l'UBO pour répondre aux recommandations des experts a été transmis à l'HCERES (voir annexe 13). Les actions se sont depuis poursuivies :

- Clarifier les rôles politiques et administratifs, assurer un pilotage fort des services au niveau central : la nouvelle DGS, arrivé en 2017, a poursuivi la mise en œuvre du projet de service et du plan pluriannuel de consolidation des méthodes et des moyens ; cela a permis une restructuration forte des services (DSI-UN, DRIVE, direction de la communication et des partenariats, DAF-AC, service des plateformes technologiques, SIAME, DEI et DAJ/service des marchés en cours).
- Poursuivre l'effort de restructuration des services soutien, en particulier dans le domaine de la recherche : la DRI a été restructurée en DRIVE et un Service Général des Plateformes a été créé.
- Établir rapidement un plan d'action pour remédier à la dégradation prévisible de la situation financière : en 2018, un Plan d'Action pour la Reprise des Investissements (PARI) a été adopté en CA et est depuis mis en œuvre
- Afficher et communiquer une ligne directrice lisible de la vie étudiante, assurer la synergie entre les services de la vie étudiante : la DEVE poursuit sa collaboration active avec le CROUS ; une commission CVEC a été mise en place en 2019, elle rassemble 25 membres avec voix délibératives (Président, VP CFVU, représentants des personnels et des étudiants, personnalités extérieures) et 7 membres avec voix consultatives (VP finances et culture, DGS, représentants de la Pépinière des solidarités étudiantes et des associations étudiantes).
- Poursuivre la sensibilisation et la formation des enseignants à la question de la rénovation pédagogique : une formation individualisée des maîtres de conférences stagiaires a été mise en place depuis 2019 ; le catalogue de formation du SIAME a été enrichi ; des Assises de la pédagogie biennuelles ont été organisées ; le SIAME a par ailleurs apporté un soutien fort aux équipes pédagogiques durant la crise sanitaire.
- Déployer une stratégie de développement de l'interdisciplinarité en recherche et en formation : les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens ont permis le développement de projets de formation et de recherche croisés entre les quatre axes thématiques de recherche de l'établissement (un projet sur les vulnérabilités et créativités en mer-santé ; un projet sur les

arts et sciences et le patrimoine maritime en mer-SHS notamment) ; l'EUR IS Blue, centrée sur le continuum formation-recherche dans le domaine des sciences maritimes a vu le jour en 2018 ; l'Université Européenne SEA-EU étend cette logique à tous les domaines de formation et de recherche autour des concepts de durabilité et de résilience.

- Organiser davantage l'existant au niveau international et aboutir à l'élaboration d'une stratégie globale : l'Université Européenne permet un soutien accru à la mobilité des étudiants et des personnels ; une cartographie visant à la structuration de la stratégie internationale autour de partenariats forts (Québec, Australie, Maroc, SEA-EU) est en cours.
- Développer une stratégie de valorisation cohérente, basée sur les forces et les ressources de l'UBO : gestion et pilotage centralisé les relations avec la SATT sont gérées et pilotées par le VP valorisation en appui sur le pôle valorisation de la DRIVE ; la PI est maintenant gérée par un mandataire unique pour les unités de recherche ; l'UBO est par ailleurs représentée dans les instances des IRT partenaires (B-Com notamment).

Le pilotage opérationnel global de l'université

Référence 6 : L'université pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils d'analyse prospective, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré.

La prospective pluriannuelle des besoins et des ressources, intégrant notamment les grands équipements de recherche et de formation, en lien avec le modèle économique et les schémas directeurs appropriés.

La mise en œuvre du PARI nécessite notamment de disposer d'une vision claire et actualisée en temps réel de la situation financière. Pour cela, l'UBO dispose désormais d'une projection fiable en matière de masse salariale grâce à la professionnalisation et l'internalisation de la fonction "pilotage masse salariale" au sein de la DRH. Par ailleurs, la mise en œuvre de la GBCP, qui représentait en 2017 pour l'ensemble des services un profond changement dans leur mode de fonctionnement, est aujourd'hui effective. A ce titre, le suivi pluriannuel des nouvelles conventions est automatisé dans le système d'information financière (SIFAC), ce qui permet de disposer d'une vision infra-annuelle, annuelle et pluriannuelle fiable.

Dans le contexte délicat du PARI, l'établissement peut s'appuyer sur des dialogues de gestion bien installés et appréciés. En effet, au-delà de la construction du budget, ces temps d'échanges permettent également d'aborder tous les sujets stratégiques des composantes de l'établissement. Par ailleurs les schémas stratégiques adoptés en matière numérique et immobilière, comme le suivi du CPER immobilier ou recherche, nous permettent d'avoir une visibilité sur les niveaux d'investissement pluriannuels nécessaires, le montant annuel mobilisable est discuté dans le cadre des dialogues budgétaires avec les directions métiers et les Vice-présidents concernés pour l'élaboration du BI.

Par ailleurs, indépendamment des périodes budgétaires, de nombreux temps d'échanges sont organisés à la demande des composantes et unités de recherche.

En 2017, l'établissement s'est engagé dans la définition de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens avec les composantes et services communs. Les objectifs étaient les suivants :

- définir une politique sur le moyen terme par un échange avec les composantes et services communs;
- mettre par écrit et faire approuver par les instances (conseils de composante et CA) les engagements réciproques ;
- disposer de repères visibles à destination des partenaires extérieurs.

Entre juillet et octobre 2017, 19 CPOM ont été approuvés en CA précisant chacun :

- le projet d'unité / de service (animation de la composante, projet de communication)
- les ressources (ETP/MS/Fonctionnement) – procédure de révision en cours de contrat
- le patrimoine (notamment PPI)
- les missions en
 - Formation, innovation pédagogique et insertion pro, vie étudiante
 - Recherche et valorisation
 - Europe et international
- les éventuels protocoles inter-composantes ou inter-services
- les partenariats extérieurs (conventions)
- les indicateurs de réalisation du contrat

Les CPOM font l'objet d'un suivi dans le cadre de la campagne des emplois et du dialogue de gestion annuel réunissant la présidence de l'Université, la direction générale des services, le directeur de la composante ou du service concerné, le responsable administratif et financier de la composante ou du service concerné.

Le cas échéant, les outils de suivi de l'impact économique, social et environnemental des activités.

La seule étude complète est celle réalisée par l'agence d'urbanisme brestoise l'ADEUPA, qui date cependant de 2013. L'ADEUPA édite également chaque année un guide concernant l'ESR dans lequel apparaissent tous les autres acteurs du territoire, rendant difficile l'extraction des données nous concernant spécifiquement. Il existe également quelques données dans le « schéma départemental de développement universitaire et scientifique du département du Finistère » et le document de Brest Métropole sur le financement de la recherche, mais, là encore, non spécifique UBO.

Dans le S3DRS, le projet mobilité prévoit des indicateurs pour suivre les actions annuelles, les corriger et les améliorer dans une démarche de dynamique de qualité et d'amélioration continue. De la même manière le service patrimoine s'équipe de tableaux de bord de suivi des consommations pour générer des économies et améliorer le pilotage budgétaire. (voir annexes 8-SPSI et 7-S3DRS).

L'organisation et les performances du système d'information (SI) répondant aux besoins du pilotage et des missions.

L'ensemble des services numériques, leur mise en œuvre, leur gestion et leur diffusion auprès des usagers sont assurés par la DSIUN, constituée en septembre 2018 à partir de l'ancienne DSI et d'une partie des équipes d'appui pédagogique. La DSIUN est ainsi en mesure d'intervenir sur tous les besoins informatiques, audiovisuels et d'usage de l'établissement. Elle est placée sous l'autorité directe de la Directrice Générale des Services.

La DSIUN comprend 34 agents (pour 32 ETP) dont 11 sont affectés en proximité des UFR. Elle regroupe 6 activités principales, réparties en 2 départements et 4 pôles aux missions spécifiques :

- Gestion des applications et développements
- Système et réseaux centraux
- Production numérique à destination de la Recherche et de la Communication
- Assistance technique et maintenance des équipements numériques et audiovisuels
- Assistance de proximité aux usagers
- Accompagnement des usages et des usagers

La gouvernance du système d'information de l'UBO est assurée par le COSINUM (Comité Organisationnel du Système d'Information et du Numérique). Ce comité joue le rôle de maîtrise d'ouvrage du système d'information global et arbitre 3 fois par an les grands projets informatiques menés et procède à un bilan des actions en cours ou passées. Il est composé de membres permanents (Vice-Présidente du Numérique, Directrice Générale des Services, Directeur de la DSIUN, Directrice du SIAME, Directeur du SCD) et de membres invités en fonction de l'ordre du jour (Vice-Présidents, Directeurs de composantes, d'unité de recherche et de services fonctionnels). La pandémie de COVID-19 n'a pas permis de réunir ce comité sur le 1er semestre 2020 mais une tenue est prévue d'ici la fin de l'année civile.

Le schéma directeur du numérique (SDN, en annexe 14) 2019-2022, approuvé par le CA du 25/09/2018, a permis de construire une réflexion stratégique pour les prochaines années. Bâti autour d'une gouvernance à trois niveaux (Comité de Pilotage, équipe projet SDN, Comité technique), il a rassemblé l'ensemble des usagers, composantes, services et vice-présidents durant sa conception (ateliers thématiques, entretiens personnalisés, enquête par questionnaire).

Caractérisé par une forte volonté de dématérialisation des processus, d'apport de nouveaux usages numériques et de maîtrise du pilotage de l'établissement, il comprend 70 projets qui couvrent 5 axes majeurs de développement :

- Optimiser le pilotage grâce à une gamme d'outils et de services dédiés
- Développer une offre de services numériques en soutien à la recherche
- Élargir l'offre de services numériques en soutien à l'enseignement et à l'insertion professionnelle
- Banaliser et massifier les usages du numérique et les processus d'acquisition des nouveaux usages
- Offrir des infrastructures et réseaux en adéquation avec l'évolution du numérique (technologie et usages)

L'année 2019 a vu la réalisation de 17 de ces projets dont certains, pluriannuels, se poursuit sur 2020.

Les dernières années se caractérisent par une forte évolution des projets administratifs et de gestion : refonte du SIRH (application SIHAM) lancée fin 2019 et dont la mise en production est prévue en avril 2021, dématérialisation des factures, des paiements et interfaçage avec Chorus Pro (mise en production de l'application SIFAC Démat prévue au 1er trimestre 2021), mise en place d'un outil de consultation de la gestion financière (SIFAC léger), dématérialisation des entretiens professionnels (applications Eval et Post-It mises en production en 2019), logiciel en support de la santé au travail (application Préventiel en 2019), outil de gestion des emplois du temps des personnels et des congés (4e trimestre 2020), dématérialisation de processus de gestion (outil de BPM Bonita).

Les outils de productivité et d'accessibilité sont également très présents avec la refonte de la plateforme web d'information en ligne (CMS Drupal) prenant en compte la nouvelle charte graphique de l'université et les derniers standards (accessibilité web, responsive design, supervision automatique, déploiement industrialisé) ; celle des messageries étudiants et personnels sur une structure distribuée hautement disponible.

En 2020, un effort particulier a été apporté au travail à distance et à la communication dématérialisée pour les étudiants et les agents : captation/diffusion audio-vidéo d'enseignements en salles et amphithéâtres, classes virtuelles et visioconférences (quelques dizaines de connexions disponibles fin 2019, quelques centaines à l'été 2020, quelques milliers prévues en fin d'année 2020), solution de chat en ligne pour 1200 personnels, réseaux privés virtuels (VPN) pour les connexions à distance sécurisées, stockage de fichiers partagés en mode cloud (solution NextCloud) pour les personnels.

Le portefeuille de projets de la DSIUN est de ce fait très étoffé (125 projets référencés au 15/09/2020) et met les ressources humaines disponibles en tension. La DSIUN a bénéficié de l'attribution d'un poste IGE supplémentaire, lors de la campagne des emplois 2019. Ce poste devrait être pourvu en septembre 2020.

Le budget d'investissement de la DSIUN est constitué aux deux-tiers des enveloppes financières octroyées aux projets du Schéma Directeur du Numérique ; enveloppes qui sont définies chaque année pour l'année suivante. Le tiers restant est consacré au renouvellement périodique de l'infrastructure informatique et à son évolution (projets hors SDN).

Les dépenses de fonctionnement de la DSIUN restent stables sur les quatre dernières années, alors même que la part des redevances et coûts de maintenance, non arbitrables, ne cessent de croître, notamment du fait des nouveaux outils mis en place. Ainsi, en 2020, 88% de ce budget de fonctionnement est récurrent.

Les outils d'analyse des coûts et de contrôle de gestion permettant d'étayer la répartition des moyens. La performance de ces outils.

L'UBO participe depuis 2019 au groupe de travail national (vague B) portant sur le calcul du coût des activités. Cette démarche, notamment en raison du contexte sanitaire et social, n'a pu aboutir. Pour autant, cette démarche sera finalisée en 2021 avec les établissements intégrant la vague C du groupe de travail.

Par ailleurs, dans le cadre du DSG phase 2, l'UBO va pouvoir déployer un système d'information et de décision lui permettant d'améliorer son pilotage en automatisant des restitutions tant RH que financières. Cet outil, dont la version initiale a été conçue par l'Université Rennes 1, sera déployé au niveau académique.

En outre, de nouvelles contraintes réglementaires (article L6231-4 du code du travail) imposent dès 2020 à l'établissement la tenue d'une comptabilité analytique pour les activités liées à l'apprentissage (méthode des coûts complets).

Un nouvel outil de répartition de la dotation aux unités de recherche (1 465 k€) a été mis en place depuis 2018. Les principes qui ont prévalu à la construction de cet outil ont été, d'une part, de soutenir l'ensemble des unités de l'établissement à l'aide d'un algorithme basé sur un indicateur de taille (ETP), mais en intégrant également des indicateurs de production (publications ou équivalent pour les SHS), et de capacité à trouver des cofinancements via les divers AAP nationaux ou internationaux, voire de partenariat avec les milieux socio-économiques, avec la prise en compte d'une modulation traduisant le caractère expérimental ou non des recherches. Cette nouvelle démarche s'est fixée comme double objectif d'accompagner l'excellence, notamment en matière de visibilité internationale, tout en évitant le saupoudrage et de favoriser l'innovation par le développement économique. La définition de cet algorithme de répartition financière a fait l'objet d'une co-construction partagée par l'ensemble de la communauté de la recherche à l'UBO et a été validée par les instances. Il a permis de rétablir des déséquilibres historiques en remettant notamment davantage de fluidité dans le soutien aux unités SHS.

La situation financière globale de l'université. Les principes, les étapes et la qualité de la procédure budgétaire.

La situation financière de l'établissement s'est très nettement dégradée en 2017, les exercices précédents ayant bénéficié de normes comptables plus permissives en termes de recettes exceptionnelles. La fragilité des différents agrégats financiers (résultat comptable, CAF, FDR et trésorerie) a nécessité la conception et la mise en œuvre du PARI.

Cette mesure difficile est rendue d'autant plus nécessaire que le Glissement Vieillesse Technicité (1,2 million d'euros pour l'UBO), ne fait aujourd'hui plus l'objet d'une compensation partielle par l'État.

Cette démarche pluriannuelle ambitionne notamment de limiter le montant des heures complémentaires de 800 000 euros chaque année pendant 3 exercices budgétaires (2,4 millions de réduction de la masse salariale à l'issue du plan). Cette réduction conséquente vise à restaurer des marges de manœuvre, permettant d'une part de revenir à des recrutements statutaires et d'autre part, de relancer des investissements indispensables car stratégiques pour l'UBO. (Patrimoine, Schéma Directeur du Numérique...).

Pour cela, le PARI se base sur une projection à 4 ans des principaux agrégats financiers. Sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi, et le cas échéant d'une réactualisation, par son comité de pilotage.

Les cibles financières du PARI trouvent leur traduction opérationnelle dans la lettre de cadrage budgétaire annuelle, support des dialogues de gestion.

Enfin, l'amélioration des prévisions budgétaires, rendue possible par les nouveaux outils de pilotage déployés et la professionnalisation croissante de la fonction financière, a permis de limiter le nombre de budgets rectificatifs de l'exercice.

La masse salariale et la démonstration de sa maîtrise par le développement d'outils d'analyse prospective et d'aide à la décision.

Dans un objectif de maîtrise de la masse salariale, la Direction des Ressources Humaines produit mensuellement un tableau de bord du suivi de son évolution. Ce document, transmis au Président, est examiné et commenté par le VP Finances, la DGS, le DAF, la DRH et l'ingénieur masse salariale. Un document commun partagé par l'ensemble des gestionnaires RH permet d'ajuster au fur et à mesure des mouvements de personnels (départs, recrutements...) la projection de la masse salariale.

Un tableau mensuel de suivi des heures complémentaires est également élaboré afin d'estimer au plus juste leur montant.

La Direction des Ressources Humaines fournit également lors de la préparation de la campagne des emplois un coût moyen actualisé des personnels par corps et grade, outil qui permet de calculer le coût des arbitrages proposés aux instances.

Le Bilan Social annuel permet au Président de fournir des chiffres précis et objectifs, ainsi que des données comparées dans le temps, pour argumenter en faveur des demandes de créations ou de requalifications de postes, demandes de formation des personnels, etc.

Le dialogue de gestion annuel entre la direction et les principales entités de l'université. La mobilisation éventuelle de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.

Chaque année, le débat d'orientation budgétaire a lieu au mois de juin au sein du Conseil d'Administration. Il est destiné à délibérer sur les grandes orientations stratégiques proposées par l'équipe présidentielle pour l'année à venir. Ce débat est fondé sur les données exécutées du dernier exercice et sur les études prospectives menées sur les principaux déterminants de la soutenabilité budgétaire de l'établissement (financement de la masse salariale et GVT, financement de l'emploi sur fonds propres de l'établissement, dynamique des ressources propres, évolution du fonds de roulement...). Ce débat débouche sur la rédaction et le vote par le CA d'une lettre de cadrage, lettre diffusée aux services, composantes et unités de recherche. Cette lettre formalise le calendrier de la procédure budgétaire pour l'année à venir ainsi que les règles de gestion retenues pour la constitution du budget initial issu des arbitrages des dialogues de gestion.

NB : il est à noter que le débat annuel d'orientation budgétaire est limité depuis 2019 à la prise en compte du suivi d'exécution du plan pluriannuel PARI voté en avril 2019.

Les dialogues de gestion sont, après l'approbation de la lettre de cadrage budgétaire, une étape fondamentale de l'élaboration et du suivi budgétaire. Chaque composante et service est rencontré a minima une fois par an au moment de la préparation du budget initial.

Ces rencontres, qui se déroulent au mois d'octobre, sont l'occasion de faire un bilan de la situation et de faire part des projets de développement. Les arbitrages rendus sur les différents projets permettent le cas échéant de recalibrer les dotations des composantes et de proposer la mise en place de projets pluriannuels d'investissement.

Les CPOM font l'objet d'un suivi dans le cadre de la campagne des emplois et du dialogue de gestion annuel réunissant la présidence de l'université, la direction générale des services, le directeur de la composante ou du service concerné, le responsable administratif et financier de la composante ou du service concerné.

La construction de schémas pluriannuels thématiques (schéma directeur stratégique immobilier, schéma directeur du numérique, schéma directeur du handicap, schéma directeur du développement durable et de la responsabilité sociétale) a également permis de prioriser sur le long terme les actions à mener.

Référence 7 : La politique de gestion des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'université, et contribuent au bien-être au travail de ses personnels.

La politique de gestion des emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs en cohérence avec la stratégie de l'université.

La politique de gestion des emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs s'inscrit dans la démarche pluriannuelle définie dans les CPOM. Elle s'inscrit donc dans la stratégie de formation et de recherche de l'établissement, et ceci en cohérence avec les autres tutelles des UMR.

Cette politique s'inscrit bien évidemment dans la stratégie financière globale de l'Université et notamment le PARI depuis 2018. Des priorités sont clairement définies dans la lettre de cadrage de la campagne (réussite étudiante, filières en tension, Université Européenne SEA EU...).

La situation financière de l'établissement a ralenti l'ouverture des postes depuis 2018 mais la reprise des investissements programmée dans le PARI devrait permettre d'en augmenter le nombre dès 2022.

La politique d'accompagnement et de formation des enseignants et enseignants-chercheurs en soutien de leur parcours professionnel, de leurs activités pédagogiques et de recherche, ou d'autres missions.

L'établissement dispose depuis de nombreuses années de plusieurs dispositifs performants :

- une politique d'attribution des Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) partagée avec les composantes et unités de recherche auquel est venue s'adjoindre une politique d'attribution des Congés pour Projets Pédagogiques (CPP) en 2020 ; des priorités sont clairement affichées notamment en ce qui concernent les projets impliquant des partenaires stratégiques au niveau international (Rismouski, Agadir, SEA EU) ;
- une politique d'aménagement de services pour les enseignants désireux de mener à bien une activité de recherche doctorale ;
- une politique de formation continue performante menée par la DRH (exercice du métier, management...), le SIAME (pratiques pédagogiques innovantes) et la DUN (usages du numérique) ;
- une offre de formation en langues étrangères proposée par le pôle Langues ;
- un référentiel des tâches révisé en 2017 visant à mieux valoriser l'investissement de chacun au service de l'établissement.

Suite au Décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, les maîtres de conférences bénéficient, au cours de leur période de stage, d'une formation visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier, dans les conditions fixées par l'Arrêté du 8 février 2018 du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Au cours de leur formation, les maîtres de conférences sont déchargés d'un sixième du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa de l'article 7 (soit 32 heures équivalent TD). Ils ne peuvent pas effectuer d'enseignements complémentaires pendant cette période.

Au-delà de la demi-journée d'accueil des nouveaux personnels, l'UBO met en place cette formation sous la forme suivante :

- une formation Ressources Humaines portant sur l'enseignement supérieur, l'établissement et le statut de MCF ;
- une formation de 22 heures organisée par le Service d'Ingénierie, d'Appui et de Médiatisation pour l'Enseignement (SIAME) favorisant la réflexivité des EC en formation et l'analyse de leurs actions pédagogiques ;
- une formation Usages du Numérique organisée par le département Usages du Numérique (UN) de la DSIUN portant sur les services offerts aux enseignants-chercheurs ;
- une présentation de la mission Orientation et Insertion Professionnelle.

Un entretien individuel avec la 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Conseil d'Administration et du Conseil Académique est organisé afin d'adapter la formation suivie au cursus antérieur du MCF stagiaire dès le mois d'octobre.

La politique et les procédures de recrutement et de promotion des enseignants et enseignants-chercheurs qui doivent prendre en compte l'ensemble des activités exercées.

Dès le début du contrat, les principes de collégialité et d'indépendance des conseils restreints (Conseil d'Administration et Conseil Académique) ont été réaffirmés. Les principes de fonctionnement des instances restreintes ont été posés lors d'une première réunion, uniquement dédiée à ce sujet, en novembre 2016. Ces conseils se sont engagés à prendre en compte l'ensemble des missions des EC dans le cadre de l'évaluation des dossiers de titularisation et d'avancement. Une commission ad hoc des personnels UBO siégeant en section CNU a été créée afin de prendre en compte le fonctionnement de cette institution dans les évaluations locales et corriger d'éventuels biais.

Une collaboration constante avec la chargée de mission égalité femmes-hommes a permis une vigilance particulière à cette question dans l'évaluation des dossiers individuels. Une cellule d'écoute et d'accompagnement a par ailleurs été créée pour permettre l'expression anonyme d'éventuelles situations problématiques.

La politique de gestion des emplois Biatss, de tous statuts et catégories, en cohérence avec la stratégie de l'université.

L'UBO s'est dotée, au cours de la période écoulée, d'outils permettant de cibler les besoins en matière d'emplois BIATSS, mais aussi d'en réaliser une prospective à plus long terme. Ainsi, un travail de cartographie des emplois a été mené pour identifier tous les métiers spécifiques à une université transdisciplinaire comme l'UBO. Ce processus lourd a été affiné sur toutes les compétences techniques et particulières. Ces outils contribuent à la nécessaire priorisation d'ouverture de postes lors des campagnes d'emplois. De plus, les campagnes de mutations au sein des composantes et UFR ont été ouvertes aux personnels contractuels afin de répondre aux envies d'évolution des personnels, mais aussi de valorisation des compétences acquises.

L'UBO réserve chaque année un poste BOE à la campagne des emplois. Cette mesure, accompagnée d'une volonté forte de l'établissement à accueillir des personnes en situation de handicap a permis à l'établissement de passer d'un taux d'emploi de BOE de 2,29 en 2015 à 4,2 en 2019.

L'UBO est également engagée dans une procédure de reconversion professionnelle choisie ; certains personnels titulaires BIATSS peuvent souhaiter un projet d'évolution professionnelle dans des domaines différents de ceux dans lesquels ils exercent ou pour lesquels ils ont été recrutés. Par ailleurs, l'évolution des fonctions susceptibles d'être confiées à certains personnels peut aboutir au fil du temps à une inadéquation entre les activités exercées au quotidien et le corps ou la branche d'activité professionnelle (BAP) dont ils relèvent. Aussi, a été mis en œuvre un cadre commun à tous les personnels titulaires de l'établissement afin que les personnels concernés ou leurs responsables hiérarchiques, en concertation avec l'agent concerné, soient en mesure de connaître la démarche de reconversion arrêtée par l'établissement.

L'UBO prend également en charge toute demande des droits d'inscription universitaire dans le cadre d'une VAE. Pour les agents de catégorie C, le périmètre de participation financière de la DRH est étendu aux frais inhérents à la VAE autres que les droits d'inscription universitaire.

Enfin, une procédure de cédésation (commission de cédésation) a permis à des personnels en CDD d'obtenir un CDI et se voir ainsi reconnus dans leurs compétences et sécurisés dans leur parcours professionnel ce qui assure également une stabilité au sein des services de l'université.

La politique d'accompagnement et de formation des personnels Biatss, de tous statuts et catégories, en soutien de leur parcours professionnel et de l'exercice de leurs missions.

L'UBO dispose d'un plan de formation des personnels BIATSS articulé autour de 4 axes :

Axe 1 : Développer les compétences métiers et sécuriser les pratiques professionnelles

Axe 2 : Accompagner les parcours individualisés de carrière

Axe 3 : Favoriser la mobilité professionnelle et faciliter le retour à l'emploi

Axe 4 : Contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et de qualité de vie au travail

En 2019, 1052 stagiaires formés, ce qui représente un volume horaire global de 9607 heures, et des dépenses pour un montant total de 135 588€. Sur la période, 197 encadrants ont bénéficié d'une offre de formation mutualisée entre la DRH et le SIAME (coût pédagogique : 108 000€ + Frais logistiques : 24 000€) - voir annexe Bilan Social.

Afin d'accompagner les personnels BIATSS tant titulaires que contractuels dans leur préparation aux épreuves des concours et examens professionnels AENES ou ITRF ou les aider à constituer des dossiers de promotion par liste d'aptitude (changement de corps) ou tableau d'avancement (changement de grade), des ressources documentaires susceptibles de leur être utiles sont mises à disposition dans cet espace documentaire. Ces ressources, classées par grandes rubriques ou thématiques, seront étoffées au fil des publications et des réactualisations ou révisions successives : Structure et fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, Se préparer aux concours ITRF (guide pratique du candidat), Guide méthodologique du rapport d'activité ITRF, Guide méthodologique du rapport d'aptitude ITRF Annales des concours ITRF, Annales des concours administratifs, sociaux et de santé (ATSS)...

L'UBO accompagne la mise en œuvre de projets de mobilité professionnelle en Europe et à l'international pour ses personnels enseignants, enseignants-chercheurs et administratifs. Que la mobilité soit une initiative personnelle ou de la structure d'affectation (composante, service ou laboratoire de rattachement), un agent peut réaliser dans le cadre de son activité professionnelle une expérience à l'étranger chez un partenaire de l'UBO notamment. Les objectifs des mobilités sont variés : recherche scientifique, formation, enseignement, échanges de bonnes pratiques... Une mobilité à l'international permet une ouverture sur le monde et un développement des acquis personnels et professionnels, d'acquérir des connaissances ou un savoir-faire à partir d'expériences et de bonnes pratiques à l'étranger, d'acquérir des connaissances sur les bonnes pratiques européennes et internationales en matière de gestion administrative, La mobilité des personnels est un des objectifs centraux de l'Université Européenne SEA-EU.

L'UBO dispose d'un service de formation reconnu, qui est à l'écoute des besoins des personnels et des supérieurs hiérarchiques. Il recense toutes les formations et s'adapte chaque année aux besoins et attentes. Il est à noter la très forte implication de l'établissement pour les formations dédiées aux concours, à la rédaction de documents personnels dans l'évolution de carrière. Les formations

autrefois spécifiques aux enseignants ont désormais ouvert leurs capacités aux personnels BIATSS, notamment en formation de Langue, ou de techniques d'enseignement.

Les procédures d'évaluation des personnels (entretiens professionnels annuels, promotions, titularisations ou autres) qui doivent garantir l'égalité de traitement, la transparence et le respect des règles déontologiques.

La CPE est une instance importante dans l'évolution de carrières des personnels titulaires BIATSS. L'évolution de ces prérogatives réglementaires, a tout de même conduit le président à conserver cette commission. En effet, la diversité des représentants qui la constitue, contribue à une vue globale de tous les personnels, et facilite l'élaboration des listes de promotions. Ce travail a également été amélioré par la mise en place d'une grille d'analyse des dossiers individuels des agents, qui facilite la compréhension de tous sur les critères retenus.

Une formalisation des critères utilisés par la Commission Paritaire d'Établissement, en vue d'établir un classement des candidatures à une promotion par liste d'aptitude ou tableau d'avancement a été préparée avec les OS. Elle vise trois objectifs :

- en amont de la commission paritaire, permettre aux candidats. et à leur supérieur hiérarchique de disposer dès la rédaction de la candidature, des éléments qui serviront ensuite à l'évaluation de celle-ci,
- au sein de la commission paritaire, favoriser le dialogue entre les représentants de l'Administration et les représentants syndicaux,
- à l'issue de la commission paritaire, permettre un retour plus précis en direction des agents afin de fournir les clés d'une meilleure candidature ultérieure. Ainsi les différents items déclinés auront-ils vocation à fournir un cadre objectivable, en présentant les différents points d'attention qui permettent l'appréciation globale de la candidature, ses points positifs forts comme les points moins favorables. Cette grille n'a cependant pas pour but de fournir une « moyenne générale » ni vocation à se substituer aux discussions de la commission, pour lesquelles elle ne constitue qu'un élément d'appui et de facilitation.

Certaines composantes et services participent à la phase de test de dématérialisation des fiches de poste et des entretiens professionnels. Dorénavant l'agent prend une part active en préparant son entretien via le logiciel. L'an prochain, cette dématérialisation sera étendue au maximum de composantes et services.

Une page dédiée sur l'intranet de la DRH permet au N+1 comme à l'agent de disposer des ressources utiles à l'entretien professionnel

La politique et les procédures de recrutement des personnels Biatss, en cohérence avec les objectifs de l'université et une logique de renouvellement des compétences.

La cartographie déjà évoquée permet d'identifier les emplois de l'établissement et d'en établir un référentiel (joint en annexe 15). Les fiches de poste de l'établissement se déduisent ou sont ainsi reliées de manière cohérente au référentiel des emplois et des compétences. Cette cartographie est établie en cohérence avec le Référentiel National des Emplois de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Referens).

Elle permet de mieux mesurer les besoins de professionnalisation et leur évolution pour mettre en œuvre des réponses de formations adaptées, d'anticiper et de mettre en place un accompagnement en faveur d'une mobilité professionnelle des agents. Par ailleurs, les problématiques de santé et de sécurité au travail, les dispositifs de prévention rendent nécessaire l'identification des emplois et des activités soumis à une pénibilité et à des risques professionnels particuliers.

L'ensemble des services centraux, composantes et bibliothèques de l'UBO ont été cartographiés. Le projet couvre l'ensemble des emplois occupés par les 959 personnels administratifs et techniques et de bibliothèques, titulaires et contractuels.

La cartographie des emplois permet de reconnaître et de valoriser le travail réel des agents. La démarche permet :

- de mieux cibler les besoins en formation, d'élaborer des parcours individuels de formation, de promotion et de mobilité professionnelle,
- mieux connaître les emplois, permet d'améliorer les conditions de travail (charge, moyens, expositions aux risques professionnels...).

Cette cartographie achevée en 2017 est pleinement utilisée aujourd'hui tant en recrutement, qu'en mobilité et dans la campagne des emplois.

Une charte de recrutement des personnels contractuels adoptée en 2014 fixe les modalités de recrutement de tous les personnels contractuels. Cette charte définit également les conditions de cédésation des personnels contractuels.

La qualité du dialogue social au travers de ses instances statutaires et des dispositifs ad hoc.

Le dialogue social s'exprime au travers des instances statutaires : CA, CFVU, CR, CT, CHSCT, CPE mais également au travers de groupes de travail administratif ou avec les OS sur des sujets RH : charte des contractuels, télétravail, critères de promotion...

Les instances régissant la vie professionnelle des personnels Biatss sont régulièrement réunies. Les réunions plénières siègent sur les campagnes de mutations internes et externes, quand les sessions PréCAP spécifiques aux Bibliothèques, ITRF et AENES statuent séparément sur les campagnes des promotions de grades et de corps, les titularisations. Cependant des groupes de travail issus de ces commissions ont également été sollicités sur la mise en place du télétravail à l'UBO, ou l'élaboration d'une grille d'analyse des dossiers de promotions.

La politique de promotion auprès des personnels des activités culturelles, sportives et de développement personnel. La politique d'action sociale, comprenant des dispositifs en faveur des personnes en difficulté.

Le Service d'Action Sociale : l'aide sociale proprement dite comprend la gestion des prestations sociales, ainsi que l'attribution d'aides financières urgentes et/ou de prêts à taux zéro. Ce volet est accompagné par une assistante sociale attachée au service, ce qui permet un meilleur accompagnement individuel des personnels et une plus grande implication dans les dispositifs de prévention mis en place à l'échelle de l'établissement. Lors de l'exercice 2019, le Service d'Action Sociale a bénéficié d'un budget de 139 440 €.

Les prestations interministérielles, à réglementation commune, dont les conditions d'attributions et les taux sont imposés, après une baisse en 2018, augmentent de 4 000 € en 2019 pour atteindre 32 867,48 €, et le nombre d'agents concernés continue d'augmenter avec une dizaine de familles en plus (71 en tout).

Depuis le 1er septembre 2012, l'UBO a mis en œuvre une politique de restauration pour répondre à la demande des personnels. En 2019, les tarifs de vente aux personnels ont été maintenus : depuis 3 ans l'augmentation annuelle votée par le CROUS est neutralisée pour les agents de l'UBO dont le repas est subventionné. Enfin, la DRH de l'UBO siège à la SRIAS Bretagne depuis 2017. Cela a permis au service de travailler au développement de l'offre de places en crèche accessibles aux personnels de l'UBO. Le Finistère, et Brest Métropole principalement, bénéficient d'un effort particulier de la PFRH pour rééquilibrer l'offre régionale : 16 places supplémentaires en 2019 portent le nombre de berceaux disponibles à 25 (276 places au total en Bretagne, dont 3 en Côte d'Armor et 13 en Morbihan). Lors des commissions d'attribution de places 2019, 4 personnels ont bénéficié d'une place pour leur enfant en septembre, 1 cinquième agent a pu retenir une place pour janvier 2020.

Depuis 2017, le Service d'Action Sociale a cherché à renforcer son information auprès des personnels par des présentations lors de différents événements : accueils des nouveaux, Assises du Bien Etre au tRavail, Fête des personnels et réunions d'information sur les sites de Quimper notamment. Cet effort s'est poursuivi et l'on peut en voir les effets sur l'augmentation des agents qui bénéficient des prestations.

La VP Biatss a installé depuis 2016 une permanence hebdomadaire à destination des personnels pour récolter leurs ressentis, leurs remarques sur leur environnement de travail au cours d'entretiens qui visent à améliorer les pratiques professionnelles de tous, au sein de l'établissement. Cependant, une difficulté majeure, quant au temps de déplacement des agents de l'UBO pour la rejoindre, a engagé une réflexion sur des permanences "délocalisées" au sein des composantes. En venant au plus près des personnels, elle propose désormais un calendrier de rendez-vous couvrant toutes les unités du campus, ce qui a facilité ces échanges.

Le Service d'Action Sociale effectue un travail de veille pour proposer aux personnels des activités qui leur sont accessibles dans les domaines sportifs et de loisirs. Le site internet et les listes de diffusion permettent de les informer sur l'offre disponible qu'elle provienne de nos partenaires externes, d'autres services ou administrations. Les personnels de l'UBO ont accès à une offre d'activités sportives, culturelles et de développement personnel variée et diverse. Cela passe par un accès à 50 activités délivrées par le SUAPS (accès à 50 euros). De plus, des aides dédiées pour les séjours linguistiques des enfants du personnel, des arbres de Noël sur Brest et Quimper sont organisés, ainsi que la journée du personnel chaque année à la fin du mois de Juin afin d'initier les agents à de nouvelles pratiques.

Le CLUB : depuis janvier 2002, l'association Culture et Loisirs à l'Université de Brest, soutenue par l'Action Sociale, organise pour ses adhérents diverses activités de groupe favorisant les moments de convivialité et de loisirs : ateliers, loisirs créatifs, sorties, visites guidées, voyages...

Le Service Culturel : l'équipe du Service Culturel, sous la responsabilité de la Vice-Présidente Culture, Arts et Sciences de l'UBO et sous l'autorité de la direction du Service de Documentation, développe une politique culturelle et artistique qui intéresse en engage tous les étudiants et personnels de l'UBO.

Le Service développe de nombreux échanges avec les institutions académiques, pédagogiques, les acteurs culturels territoriaux et les autres universités françaises (membre du Réseau National de l'Action Culturelle dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche A+U+C, co-animation du groupe de travail A+U+C, Arts et Sciences).

Depuis 2014, un nouvel élan a été donné à l'espace d'exposition universitaire Les Abords, en affirmant ce lieu comme un espace dédié à l'art contemporain (depuis mars 2020 membre du réseau acb-art contemporain en Bretagne).

Moteur de nombreux événements, le Service Culturel a développé depuis 2017 des propositions nouvelles en Arts et Sciences, des résidences d'artistes (résidences d'écrivains et de plasticiens) initiées en 2018, et l'organisation du festival RESSAC - Recherches en Sciences et Arts et Création - du 16 au 22 novembre 2019, hors les murs, avec de nombreux partenaires culturels académiques et pédagogiques, territoriaux et nationaux.

Le CSUB « Club Sportif de l'Université de Brest », association, type loi de 1901, est fortement implantée dans l'établissement depuis 1966 - avant sa création comme Université en 1971 donc - et participe à la vie des personnels de l'UBO en leur permettant de pratiquer un grand nombre d'activités sportives. Depuis septembre 2011, une collaboration entre le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) et le CSUB permet désormais aux personnels d'émarger à l'ensemble des activités proposées par les 2 institutions pour le prix de la Carte Sport (50 €). Il n'y a pas de limitation dans le nombre d'activités pratiquées, pour le loisir ou la compétition (affiliation FSGT). En plus d'une participation de l'Action Sociale aux charges du SUAPS pour l'organisation de ces activités, une subvention de 2 000 € lui a été allouée directement en 2019. Le CSUB est subventionné par le Service d'Action Sociale sur projets et présentation de son budget, réalisé et prévisionnel.

Ateliers de pratique de la langue : depuis 2018, des ateliers de conversation et d'échanges en Anglais, Espagnol et Breton sont proposés sur les sites de Brest et Quimper. En tout, ce sont 15 ateliers de langue par an et par niveau.

Déploiement des "boîtes à lire" : 15 boîtes fonctionnent sur Brest, le technopôle Brest-Iroise, Quimper, Vannes et Lorient. Elles permettent aux membres de la communauté universitaire de déposer ou d'emprunter librement des livres ou revues. Disposées dans des lieux stratégiques, propices aux échanges entre collègues, elles sont prises en charge par des agents qui relayent localement l'action du service. L'organisation d'un prix des lecteurs permet aux agents d'échanger autour de leurs lectures.

Mais aussi : des activités de relaxation lors de la journée « bien-être au travail » : Qi Gong, voyages sonores... L'ouverture d'une « Ruche qui dit oui » en 2017 qui met en relation apiculteurs finistériens et de nombreux personnels et étudiants, en association avec l'épicerie solidaire "Agoraé" qui vient en aide aux étudiants en difficulté.

La politique de l'université en matière d'hygiène, de sécurité, d'environnement et de conditions de travail.

Le service « Sécurité, Santé au Travail » s'est structuré pendant les 4 dernières années, permettant un travail en relation étroite avec la gouvernance. Ses actions portent sur l'animation du réseau des 45 assistants de prévention, le pilotage du CHSCT, les visites de laboratoires, services et départements, le déploiement des DUER (Document unique d'évaluation des risques), son intervention dans le dispositif de cellule contre le harcèlement, la cellule d'écoute psychologique ... Le service SST fournit de nombreux éléments d'expertise indispensables à la prise de décision. Son rôle au cœur de la pandémie COVID 19 a également été renforcé.

Plusieurs visites des services, laboratoires par une délégation du CHSCT sont organisées par le service SST chaque année. Le CHSCT qui se réunit au moins 4 fois par an, fait un suivi régulier et précis des actions mises en œuvre suites aux préconisations issues de ces visites.

Deux cellules d'écoute et de prévention ont également été mises en place :

- une cellule d'écoute généraliste sur le mal-être au travail, avec pour missions d'aborder en toute confidentialité la situation de l'agent solliciteur, de rechercher ensemble des solutions pour lui permettre de retrouver les conditions favorables à une sérénité dans le travail.
- une cellule dédiée au harcèlement et aux agressions sexuelles : victimes ou témoins sont accueillies et accompagnées par les membres de la cellule en toute confidentialité.

Référence 8 : L'université intègre dans sa stratégie une politique immobilière constituant un levier de son développement et une traduction de sa responsabilité sociétale et environnementale.

L'état du bâti et du non-bâti, prenant en compte la notion de cycle de vie, le suivi de son utilisation, les consommations, la sécurité et les besoins en maintenance.

Le Schéma Directeur du Patrimoine Immobilier date de 2012 et le SPSI 2019-2023 a reçu les Avis favorables en 2020 de la DGSIP, de la DIE et de la préfecture de région. Compte tenu de l'état d'une partie du bâti vieillissant, il a été acté, dans le schéma Directeur établi en 2012 puis le SPSI validé en 2020, la libération de locaux universitaires :

- déplacement de l'INSPE de Quimper sur le pôle universitaire JAKEZ HÉLIAS en 2020, correspondant actuellement à 12 415 m² SHON ;
- restitution des locaux Langevin, soit 2049 m² SHON ;
- déconstruction bâtiment I de l'UFR Sciences et Techniques de 615 m² SHON ;
- déconstruction bâtiment D du site Centre Bouguen (Ex-Lettres) de 700m² SHON ;
- transfert de l'INSPE de St Brieuc de 14 313 m² SHON (soit environ 13 000 m² de surface de plancher).

Les raisons qui ont poussé l'université à opérer ces choix sont les suivantes :

- rationalisation/mutualisation des espaces universitaires : surfaces des bâtiments surdimensionnées / effectif étudiants ;
- impossibilité de mettre certains bâtiments aux normes d'accessibilité (locaux Langevin, INSPE Quimper) ;
- bâtiment énergivore ;
- bâtiment en fin de vie (bâtiments préfabriqués bâtiment D du site Centre Bouguen et bâtiment I de l'UFR Sciences et Techniques, salle de musculation IUT Quimper, bâtiment C INSPE Rennes) ; certains d'entre eux ne sont plus utilisés car la sécurité des personnes ne peut être assurée.

D'autre part, il va s'avérer indispensable de revoir les espaces extérieurs dont certains sont en fin de vie :

- voirie campus ;
- parkings ;
- terrain de foot synthétique Bouguen.

Concernant la pérennisation du bâti existant au travers d'opérations de "Gros Entretien Renouvellement" (GER), la situation financière tend à décaler dans le temps des opérations immobilières pour prioriser celles qui relèvent de la sécurité (remplacement des SSI, mises aux normes des installations électriques et des sorbonnes). Cette démarche dégrade globalement le parc immobilier faute d'opérations structurantes de GER (châssis vitrés, étanchéité toitures, ...). En effet, la maintenance courante ne suffit pas à pérenniser l'état général du bâti.

Afin de mieux appréhender les consommations des bâtiments universitaires et donc pouvoir orienter les investissements, l'université vient de se doter d'un outil de suivi des fluides, interfacé avec le Référentiel Technique de l'Enseignement Supérieur et la Recherche. Pour développer le suivi, l'UBO va développer le comptage au sein des bâtiments universitaires avec des compteurs communiquant.

Afin de maîtriser ses consommations, l'UBO était précurseur en se dotant d'une Gestion Technique Centralisée de fluides pour le pilotage de ses installations techniques dès 1990.

La démarche de transition énergétique sera poursuivie par un suivi des consommations énergétiques et du recueil d'informations sur les consommations respectives de chacun des bâtiments et de réduction de celles-ci conformément au SPSI 2019-2023 et à l'avis positif du 10 mars 2020 de la direction de l'immobilier de l'état de la Direction Générale des Finances publiques. Un économiste de flux est en cours de recrutement.

La transition énergétique fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

L'explicitation argumentée de la programmation pluriannuelle des interventions sur son patrimoine bâti et non-bâti comprenant un plan de financement de cette programmation. Les grandes orientations et les résultats de la gestion logistique et immobilière de l'université et de ses éventuelles mutualisations avec des partenaires.

Les principes directeurs et objectifs poursuivis par l'UBO dans le cadre de la programmation pluriannuelle des interventions sur son patrimoine bâti et non bâti seront de :

- entretenir, maintenir, appliquer la réglementation ;
- mutualiser, réduire les surfaces et les adapter aux évolutions pédagogiques et besoins de recherche ;
- réhabiliter, améliorer les performances énergétiques ;
- améliorer l'accessibilité et la sécurité. La thématique sûreté est également prise en compte ;
- parfaire la connaissance et développer les outils de pilotage pour faciliter la prise de décision.

Le Plan Pluriannuel des Investissements figure dans le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) fourni en annexe.

L'accessibilité des locaux aux étudiants et aux personnels en situation de handicap.

Voir SPSI 2019-2023 en annexe 8

En 2015, l'université a rédigé son agenda d'accessibilité programmée et transmis celui-ci en septembre 2015. La mise en œuvre des travaux prévus dans l'Ad'Ap a débuté sur l'exercice 2016. Le dossier transmis à la Sous-Préfecture a fait l'objet d'un accord du Préfet du Finistère en date du 8 décembre 2015, avec l'octroi de deux périodes supplémentaires demandées pour exécuter les travaux suivant un planning total de 9 ans.

Le coût global des travaux a été évalué à 3 189 122 €, suivant l'audit réalisé par le cabinet Bureau VERITAS. Les travaux devront faire l'objet d'un dépôt de dossier incluant un imprimé valant demande d'autorisation de construire, modifier ou aménager un ERP en matière de sécurité incendie et d'accessibilité et incluant les éventuelles demandes de dérogation.

Entre 2009 et 2015, les dépenses sur les opérations d'investissement relevant de l'accessibilité se sont élevées à 1 712 k€, soit une moyenne annuelle de 245 k€. Le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) prévu dans le cadre de l'Ad'Ap prévoit une dépense annuelle moyenne de 350 k€. La mise en œuvre des travaux prévus dans l'Ad'Ap a débuté sur l'exercice 2016.

L'Ad'Ap est un outil de stratégie patrimoniale de mise en accessibilité. Cette dimension fait partie intégrante du schéma Directeur Immobilier, élaboré en 2012 et mis en application depuis au travers des projets immobiliers. L'Université a fait le choix de raisonner par thématique sur tous les bâtiments universitaires et non par mise en accessibilité complète par bâtiment, notamment du fait de l'élaboration de marchés spécifiques de travaux à rédiger.

Les thématiques identifiées au travers de l'audit permettent de définir les grands axes du plan d'action :

Axes principaux / impact financier : ascenseurs, transports mécaniques, escaliers, portes, portiques et sas.

Axes secondaires / impact financier : cheminements extérieurs, sanitaires.

Ces 5 axes principaux et secondaires représentent à eux seuls 80% des travaux préconisés dans le cadre de l'audit d'accessibilité. L'axe signalétique doit également être intégré. A ce jour, les thématiques prises en compte majoritairement sont les ascenseurs et les mises aux normes des escaliers.

La prise en compte dans la politique immobilière de la problématique de la transition écologique (nouveaux modes de financement, gestion environnementale, biodiversité, ...).

L'UBO réfléchit à la possibilité de s'inscrire dans la dynamique nationale proposée par la CPU pour le PEEC 2030 (PEEC 2030 Plan d'Efficacité Énergétique Campus Français à l'horizon 2030) et en parallèle à avancer, avec l'Université Rennes 1, sous l'impulsion de la Région Bretagne et du Rectorat, vers un modèle mieux adapté à notre contexte local et régional. En effet, un modèle adapté à une ville comme Bordeaux ne l'est pas pour Brest pour des raisons évidentes quant à la dévolution du patrimoine. Il est nécessaire d'avancer sur la transition énergétique en s'appuyant sur un modèle économique viable, soutenable et réaliste propre à notre contexte régional et départemental.

La transition énergétique fait l'objet d'une attente spécifique à l'égard du comité HCERES.

La stratégie patrimoniale est capitale pour redonner une capacité d'investissement à l'université, source de la soutenabilité économique, de la sobriété écologique et de l'innovation. L'amélioration du patrimoine à travers l'image perçue des campus permettra aussi d'améliorer l'attractivité nationale et internationale.

Le patrimoine de l'UBO datant majoritairement des années 1970 et 1990, il manque de flexibilité, les surfaces foncières et immobilières sont inadaptées aux évolutions de l'offre de formation, le bâti comporte des pathologies énergétiques avec des dépenses en hausse (favorisée par la hausse des prix des fluides et l'explosion des coûts du numérique).

L'UBO souhaite mieux maîtriser les charges d'exploitation en s'inscrivant dans la dynamique de transition énergétique du PEEC 2030, en s'appuyant sur les outils proposés par la CPU dans une dynamique régionale adaptée à l'UBO. En effet, les CPER, indispensables, ne suffiront pas à réhabiliter le parc immobilier pour atteindre les objectifs de - 40% de consommation en 2030 et - 60% en 2050.

Les thématiques principales à prendre en compte dans le cadre de la transition énergétique pour le patrimoine universitaire sont prévus pour répondre à la future Réglementation Thermique 2023 :

- le remplacement des étanchéités de toitures ;
- le remplacement des châssis vitrés ;
- l'isolation des façades par l'extérieur ;
- le développement du comptage d'énergie dans les bâtiments universitaires ;
- le remplacement du dispositif actuel de Gestion Technique Centralisé vieillissant ;
- la transformation des parkings bitumés en végétalisés.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Les grosses opérations sont menées suivant la charte « chantier vert », visant à limiter les nuisances tel que l'émission des bruits de chantier et prenant en compte la gestion des déchets.

La métropole a développé un cadastre solaire. L'UBO, compte tenu de ses vastes surfaces de toitures, va s'inscrire dans ce nouveau plan, notamment pour le futur projet CPER Pôle Santé, bâtiment à énergie positive, et étudier à l'avenir les possibilités offertes lors des projets de remplacement de ses toitures.

Les bâtiments du campus Iroise sont chauffés au gaz naturel. L'UBO participe à l'étude de déploiement d'un réseau de chaleur biomasse sur le technopôle. Ce développement pourrait se faire au cours du SPSI 2019-2023. Les bâtiments seraient dotés de sous-station de chauffage en lieu et place de leurs chaudières actuelles vieillissantes.

La dynamique de tri sélectif des déchets va être amplifiée ainsi que la politique d'impression et de reprographie responsable. Les expérimentations en cours vont être généralisées à toutes les composantes.

La limitation de l'impact environnemental des substances dangereuses (chimiques et biologiques) devient un objectif et est expérimentée à l'UFR Sciences et Techniques. Le Service Patrimoine accentue les procédures de valorisation des matériels déclassés.

Le co-voiturage a été initié grâce à des initiatives locales d'étudiants lors de projets tuteurés, l'utilisation de la plateforme de mise en relation des co-voitureurs en Bretagne est également utilisable. Donner un nouvel élan au co-voiturage en particulier pour les déplacements inter-sites UBO devient une priorité.

Créer des axes de mobilité piéton et vélo attractifs en concertation avec Brest Métropole est à l'étude, tout en déployant progressivement une flotte de vélos à destination de la communauté UBO, dynamique initiée par le programme SEA-EU

Le développement des infrastructures de stationnement dédiées au vélo et au vélo électrique en optimisant la gestion de l'espace et en facilitant la pratique des mobilités actives est à l'étude ainsi que l'augmentation de places et prises électriques pour voitures électriques.

Domaine 2 - La recherche et la formation

La politique de recherche

Référence 9 : La politique de recherche de l'université s'appuie sur des outils de pilotage et traduit son positionnement et sa stratégie, y compris dans son internationalisation.

Le potentiel de recherche : moyens humains (université et partenaires des unités), moyens financiers et matériels (infrastructures, plates-formes...).

UBO, seule université pluridisciplinaire avec sciences de la santé en Bretagne

Depuis maintenant plusieurs contrats, le modèle de développement de la recherche et de l'innovation de l'UBO s'est construit sur la multidisciplinarité de ses axes de recherche. Modèle unique en Bretagne puisque l'UBO est la seule université pluridisciplinaire avec sciences de la santé. Quatre axes de recherche ont émergé qui fédèrent l'ensemble des unités de recherche (UR) et qui sont maintenant acceptés par la communauté : l'axe Mer, l'axe Numérique-Mathématiques, l'axe Santé-Agro-Matière, et l'axe Sciences Humaines et Sociales. Chaque UR contribue de façon effective à la visibilité de l'établissement reconnue notamment par 2 signaux forts des enquêtes annuelles IPERU de l'OST : les sciences marines et les sciences médicales. Cette visibilité est renforcée par l'apparition de l'UBO en 2018 dans le classement thématique de Shanghai dans le domaine de l'océanographie. D'un point de vue de la reconnaissance par les organismes de recherche, 3 UMR INSERM et 10 UMR CNRS. L'UBO est aussi intégrée dans un écosystème local de recherche et d'innovation riche et diversifié par la présence du siège de Ifremer et de son principal centre de recherche, l'existence de plusieurs écoles d'ingénieurs avec lesquelles sont partagées 2 UMR CNRS et 1 UMR INSERM, et d'un territoire d'innovation porté par le Technopôle Brest Iroise, Technopole Quimper-Cornouailles, Pôle Mer Bretagne-Atlantique, Campus Mondial de la Mer, ..., CEA Tech., ainsi que de plusieurs centres de recherche d'entreprises nationales et multinationales (Thales, Naval Group, ...) avec lesquelles l'UBO entretient des partenariats contractuels et a construit plusieurs laboratoires partagés (réunis dans une structure juridique appelée CORMORANT). La politique de recherche définie à l'UBO permet donc de combiner des politiques nationales de recherche portées par les organismes avec des stratégies de site, articulées avec la formation et les écosystèmes territoriaux, ainsi qu'un centre hospitalier régional universitaire. Il est à noter que l'écosystème de la recherche à l'UBO s'étend bien au-delà de la métropole brestoise puisque l'établissement dispose de locaux de recherche implantés à Quimper. L'ensemble de nos UR fait apparaître de nombreuses cotutelles (UBS, Nantes, Rennes 2, ENIB, IMT-Atlantique, ENSTA-Bretagne, Ifremer, CNRS, INSERM, IRD etc).

Une internationalisation forte

Sur le plan international, l'UBO est partenaire de plusieurs LIA avec le CNRS : BeBEST (Benthic Biodiversity Ecology, Sciences and Technologies) au Canada et MICROBSEA (Laboratoire franco-chinois de microbiologie des grands fonds) en Chine. L'UBO est associé à 4 LMI: ICEMASA (International Centre for Education, Marine and Atmospheric Sciences over Africa) en Afrique du Sud, TAPIOCA (Tropical Atlantic Interdisciplinary laboratory on physical, biogeochemical, ecological and human dynamics) au Brésil, ECLAIRS 2 (Tropical Atlantic Interdisciplinary laboratory on physical, biogeochemical, ecological and human dynamics) au Sénégal, et DISCOH (Dynamiques du système du courant de Humboldt) au Pérou. A titre d'exemple, le LEMAR a une grande activité de recherche en partenariat avec les pays du Sud et est membre de trois LMI avec l'IRD (DISCOH au Pérou, TAPIOCA au Brésil et ICEMASA/ILOSA en Afrique du Sud).

Une politique de valorisation active

D'un point de vue partenarial, l'UBO a créé plusieurs laboratoires communs avec le CNRS et des entreprises dans différents champs scientifiques : Admire en 2019 avec le LATIM, BioTechAlg en 2017 avec le LEMAR. De plus, des actions recherche hospitalo-universitaire en santé (RHU) ont été impulsées : en 2014, Indigo avec le CEMCA, en 2015 Risknee avec le LATIM, en 2016 le TRT_cSVD avec GGB, en 2017 FollowKnee avec le LATIM, en 2018, Evired avec le LATIM. Dans une autre perspective collaborative, la Structure Fédérative de Recherche VISA construite avec le CREAD et l'UMR ICAR (ENS Lyon) propose une instrumentation pour les recherches en éducation s'appuyant sur des films de pratiques d'enseignement, de formation et d'apprentissage; et d'autre part, l'animation d'une communauté scientifique autour de questions épistémologiques, méthodologiques, juridiques et éthiques relatives à ces films d'étude et à leur usage, en lien avec d'autres modes de production de données.

L'UBO est porteuse ou partenaires de nombreux GIS ou GIP (cf. tableau en annexe 16).

Une communauté d'enseignants-chercheurs et de chercheurs

Les EC, chercheurs, personnels ingénieurs, techniciens et administratifs, qui font vivre notre système de recherche sont notre principal atout. Le tableau 1 liste le nombre d'EC et chercheurs hébergés des 32 UR rassemblées par axe de recherche.

Le tableau 2 exprime un équilibre en matière RH universitaire des 4 axes de recherche puisque la distribution d'EC par axe est à peu près équilibrée. Il contribue à illustrer la volonté de la gouvernance de l'établissement de développer l'ensemble des 4 axes de recherche et de faire perdurer son modèle pluridisciplinaire sans hiérarchisation. La répartition des chercheurs hébergés des EPST est quant à elle très dissymétrique selon les axes : forte en Mer, faible en Santé-Agro-Matière et quasi inexistante en Numérique-Mathématiques, ainsi qu'en SHS. La mixité avec les EPST (CNRS, INSERM, IRD) et EPIC (Ifremer) et le multi-centrisme (UBS, ENIB, IMTA, ENSTA-Bretagne) restent cependant des atouts essentiels des UR pour d'une part renforcer leur positionnement et leurs visibilités nationales, et s'intégrer dans la politique de site AUB, d'autre part.

Un continuum formation-recherche-innovation

L'UBO peut aussi compter sur la qualité de ses formations dans l'enseignement supérieur, très riches et diversifiées, et plus spécifiquement de ses formations à la recherche et par la recherche, appuyées sur son potentiel d'encadrement dans les UR et des 11 ED aujourd'hui structurées et organisées autour de pratiques harmonisées dans un périmètre interrégional issu de l'ex COMUE UBL mais qui basculeront dans un périmètre régional breton à partir du prochain contrat d'établissement en 2022. Le tableau 2 (annexe17) liste les nombres d'HDR et de doctorants inscrits à l'UBO en fonction des 4 axes structurants de recherche.

Au niveau des infrastructures de recherche, l'UBO dispose de nombreuses plateformes qui intègrent le périmètre de la recherche et de l'innovation de notre établissement : le Service Général des Plateformes (SG PLAT) dédié aux méthodes standard de caractérisation des matériaux (RMN, RPE, DRX, MEB, MET, AFM, spectrométrie de masse, microscopie confocale) ouvert à l'ensemble des EC et chercheurs de l'établissement ainsi qu'aux partenaires privés sous forme de prestations extérieures. Les autres PTF ont un périmètre plus disciplinaire et leurs utilisateurs ne concernent que certaines UR: BIODIMAR (extraction, purification et analyse de biomolécules marines), TECHYP (technologie hyperfréquence), CALCISCREEN (identification de modulateurs de signalisation calcium), SYNANOVECT (vecteurs de synthèse, vectorisation de biomolécules), EQUASA (études en qualité et sécurité des aliments), MICROSONDE OUEST (détermination à l'échelle du micron cube), PÔLE IMAGE (imagerie multi-sources terre-mer), PSO (pôle de spectrométrie océan), UBOCC (collection de cultures), et UWB (mesures et tests ultra large bande).

Les orientations scientifiques et les thématiques prioritaires ainsi que les priorités stratégiques à l'international.

Une stratégie affirmée en recherche-innovation-valorisation-développement économique

Sur la base de la précédente évaluation HCERES et des partenariats avec les EPST, la cartographie des structures de recherche pour la période 2015-2020 a permis de lancer une restructuration dans plusieurs domaines. Un accompagnement fort pour le développement à l'UBO des sciences de la mer a été fait depuis 20 ans avec la création puis l'extension de l'IUEM qui a permis de rassembler de façon unique en Europe en un même lieu une somme de compétences et d'expertises dans tous les domaines maritimes. L'évolution et la résistance des écosystèmes, la biologie intégrative des organismes marins, les relations océan et climat, la vie dans les grandes profondeurs, le droit et économie des activités maritimes, les relations homme-nature dans les milieux littoraux sont autant de sujets qui peuvent contribuer, en avançant ensemble, à produire les réponses structurées aux grands défis sociétaux (empreinte anthropique sur l'équilibre océan-climat, décarbonisation des activités humaines, ...). Cette visibilité internationale s'est traduit par la participation de l'UBO à de nombreuses instances qui régissent le développement des sciences marines tel que le GIS Europe Mer au sein qui constitue le terreau sur lequel s'est développé le Labex MER (puis l'EUR IsBlue), ou encore l'European Marine Board, où l'UBO en représentant le réseau des Universités Marines contribue à la construction d'un Espace Européen de la Recherche. En prise directe sur l'innovation et le développement économique, l'IUEM est aussi membre du Pôle de Compétitivité Mer. Cette unité de lieu a permis également à l'IUEM de dégager des pistes de recherche translationnelles et multidisciplinaires qui sont largement irriguées par la présence de l'Ifremer en apportant ses infrastructures, sa visibilité internationale et ses expertises mutualisées dans 6 UMR et 1 UR partagée avec l'UBS. L'IUEM est également un OSU et contribue à une mission nationale d'observation des océans et des espaces côtiers. L'IUEM dispose également d'une UMS qui regroupe les moyens techniques et les personnels amenés à travailler pour la recherche, la formation et l'observation (informatique et web, communication et médiation scientifique, valorisation et relations entreprises, plongée scientifique, L'Albert Lucas, navire océanographique, et un pôle Image). L'IUEM partage également avec l'Ifremer, l'IPEV, le SHOM et le CEREMA des équipements innovants et polyvalents et des technologies de pointe (centre de calcul intensif dédié à l'océanographie, la Bibliothèque la Pérouse, centre de documentation spécialisé dans les disciplines liées à l'étude des océans, et PSO, pôle de spectrométrie analytique. L'axe Mer comprend 6 UMR CNRS et 1 UR.

L'axe Santé-Agro-Matière représente également un axe fort de notre établissement en matière de recherche et d'innovation. Récemment, une forte dynamique de la recherche en médecine a porté ses fruits par l'accompagnement de l'INSERM pour 3 UMR dans 3 champs disciplinaires (génétique, imagerie médicale et immunologie) complémentaires qui portent la recherche fondamentale en complète synergie avec les recherches cliniques en collaboration avec le CHRU et le CIC. D'un point de vue stratégique un effort significatif est porté sur l'extension de ce partenariat vers 2 autres UR (GETBO et LIEN) dans la temporalité du futur contrat quinquennal. C'est l'IBSAM qui a pour mission de susciter des recherches multidisciplinaires entre UR de son périmètre et des recherches translationnelles avec les autres UR UBO.

L'axe Numérique et Mathématiques sont clairement bien positionnées à l'UBO et contribuent à sa visibilité internationale par des partenariats forts avec l'Angleterre, l'Australie et l'Inde, notamment. Le large spectre disciplinaire du Lab-STICC et son attachement à une recherche appliquée souvent motivée par des contextes industriels ou sociétaux ont permis de fédérer les compétences du numérique autour de grandes thématiques telles que la cybersécurité et la cyberdéfense, le domaine STIC et Mer, et plus récemment les systèmes de drones. Au-delà des partenariats internationaux forts, c'est aussi la capacité d'interagir avec l'industrie de la défense très présente sur notre territoire qui fait la force de cet axe. Le Lab-STICC est ainsi l'une des UMR les plus actives du domaine en France et offre une diversité thématique très large "du capteur à la connaissance", ce qui en fait un partenaire privilégié pour Thales ou la Direction générale de l'armement. De plus, le Lab-STICC s'est clairement positionné au niveau français sur les nouvelles technologies additives pour les dispositifs hyperfréquences, notamment autour de la mise en forme 3D de matériaux thermoplastiques et composites et de la métallisation sélective 3D et de la caractérisation de matériaux. Ce positionnement sur le long terme permet au Lab-STICC d'investir sur des technologies innovantes en relation avec les acteurs institutionnels. Dans cet axe structurant du Numérique, les Mathématiques connaissent également une dynamique forte sur des problématiques de recherche en relation avec l'actuariat (l'UBO possédant dans son périmètre l'Euro-Institut d'Actuariat Jean Dieudonné (EURIA)) s'inscrivant pleinement dans le

continuum formation-recherche : ceci couvre un large domaine concernant le contrôle stochastique, la théorie des jeux, et les mesures de risques et leurs modélisations surtout dans le domaine de l'assurance.

L'axe Sciences de l'Homme et de la Société connaît aujourd'hui un essor significatif à l'UBO en raison des problématiques transversales associées, avec également de la valorisation allant du logiciel à l'application (humanités numériques, notamment dans les UR CRBC, HCTI et CFV) mais également des méthodes débouchant sur des innovations culturelles, sociales ou d'usages. Les recherches centrées notamment sur l'éducation, le numérique, les patrimoines breton et celtique, la mobilité des territoires, les échanges entre acteurs économiques, la résilience des organisations, les pratiques alimentaires, et des questions de santé liées au vieillissement s'inscrivent dans des partenariats forts avec d'autres acteurs de recherche du territoire : la chaire résilience portée par l'Ecole Navale par exemple en lien avec l'UR LEGO, la valorisation du fonds documentaire géré par le CRBC qui édite chaque année plusieurs ouvrages ou les contrats de recherche avec l'ADEME par exemple.

Le cas échéant, les accords de pilotage établis avec les EPST et les partenaires de l'université notamment dans le cadre de la coordination territoriale

Une université intégrée dans des partenariats forts

La politique de site avec les organismes de recherche a été poursuivie et renforcée en soutenant les UMR et les réseaux internationaux (LIA, LMI, ...) en stratégie partagée avec les EPST. Les partenariats ont été construits depuis de nombreuses années avec les organismes, notamment les EPST CNRS et INSERM, et l'EPIC Ifremer. Mais également avec l'IRD, ainsi que l'UBS et l'ENIB pour lesquels 2019 a été l'année de mise en place d'une politique de site par le lancement de l'AUB. La convention de partenariat AUB signée en fin 2019 permet de réaffirmer la volonté de mener une stratégie de recherche concertée et une politique scientifique partagée entre l'UBO, l'UBS et l'ENIB, ainsi qu'une politique commune de valorisation de la recherche et d'une politique de coopération internationale convergente.

Le contrat de plan Etat-Région 2021-2027 a été construit comme un élément très structurant en soutien de la politique de Recherche et d'Innovation. Construit dans le cadre de la politique de site avec plus de la moitié de méta projets communs entre l'AUB et l'UNIR, il permettra d'avoir une vision partagée avec les investissements des collectivités territoriales dont on sait qu'elles sont un soutien fort en matière d'aide au fonctionnement et d'investissement dans les établissements bretons. Il a permis de mettre autour de la table les différents niveaux des collectivités territoriales (Brest Métropole, Quimper Bretagne Occidentale, CD29, et Région Bretagne) et l'État pour prendre des décisions sur des méta projets à soutenir, sous la forme d'un cofinancement. L'importance de partager une vision stratégique conjointe entre ces acteurs permet d'avoir une feuille de route stabilisée sur le contrat quinquennal à venir. Son élaboration a aussi permis de montrer l'ambition et la qualité des UR et des établissements. Il s'inscrit également dans le cadre des schémas directeurs de développement de l'ESRI des collectivités territoriales qui ont clairement décidé d'accompagner les acteurs de leur territoire en faisant des choix stratégiques sur les actions à accompagner. Il y a maintenant un alignement des priorités de soutien des structures infra vers l'échelle régionale qui est calquée sur la S3 européenne permettant une intégration des forces de la Recherche et de l'Innovation à l'UBO dans le cadre des défis sociétaux majeurs.

En 2020, nous disposons d'une convention de partenariat avec le CNRS qui permet de réaffirmer la volonté de mener une stratégie de recherche concertée et une politique scientifique partagée, notamment en matière de ressources humaines et d'une politique commune de valorisation et de coopération internationale. A cet égard, les dialogues Objectifs-Ressources et comités d'Orientation Stratégiques du CNRS constituent pour les UMR à la mise en place d'une politique scientifique partagée. Afin de renforcer le pilotage avec le CNRS, un référent scientifique de site, Reynald Pain, directeur de l'IN2P3, a été nommé et un personnel relevant des agents CNRS a été embauché en 2019. Une convention de partenariat avec l'INSERM devrait être finalisée en 2020.

La structuration des unités de recherche au regard des orientations scientifiques et des effectifs d'enseignants-chercheurs de l'université

En faisant référence au tableau 2, une présentation succincte des thématiques scientifiques est proposée ci-dessous.

Axe Mer : un facteur de différenciation de l'université

Le LEMAR (UBO, IRD, Ifremer, CNRS) est une unité de recherche multidisciplinaire qui regroupe des écologistes, biologistes, biogéochimistes, chimistes, physiciens et des juristes de l'environnement, dans le but de comprendre et modéliser les systèmes marins au sein de la biosphère, définir les caractéristiques du milieu et des organismes, et décrypter leurs interactions. Le LM2E (UBO, Ifremer, CNRS) conduit des programmes de recherche en microbiologie des environnements extrêmes, principalement océaniques. Le LGO (UBO, UBS, CNRS) est une unité de recherche en géosciences multidisciplinaire intégrant de géophysiciens, géochimistes, et des spécialistes en tectonique, sédimentologie et paléontologie. AMURE (UBO, Ifremer, CNRS, IRD) est l'un des principaux centres français et européens de recherche et de formation par la recherche sur les enjeux des politiques publiques relatives à l'aménagement des usages des ressources et des espaces marins et littoraux. Le champ scientifique du LETG (UBO, EPHE, Université d'Angers, Université de Caen, Université de Nantes, Université de Rennes 2, CNRS) est celui de la géographie de l'environnement. Le LOPS (UBO, Ifremer, CNRS, IRD) a pour objectif de documenter l'état de l'océan et sa variabilité, pour une meilleure compréhension des processus physiques et biogéochimiques expliquant la circulation océanique, la structuration des écosystèmes pélagiques et les états de surface observés. Au LBCM (UBO, UBS), la recherche s'articule autour de deux axes : biofilm-microbiome et les biotechnologies bleues.

Axe Santé-Agro-Matière : une recherche en santé en plein essor

Les UR de cet axe ont des thématiques de recherche en phase avec les défis scientifiques majeurs contemporains liés à notre santé et de notre adaptation aux modifications environnementales, notamment notre exposition aux composantes de l'environnement

(l'exposome) tout au long de la vie, ainsi que ses interactions potentielles sur le génome et l'épigénome des individus. GGB, l'UMR INSERM 1078 s'est donnée pour objectif de mieux comprendre les bases génétiques et physiopathologiques d'un certain nombre de maladies génétiques humaines, comme la mucoviscidose, l'hémochromatose, la pancréatite chronique héréditaire ou encore certaines pathologies mitochondriales. L'axe de recherche du LBAI, UMR INSERM 1227, est l'étude du lymphocyte B (LB) normal et pathologique. Les maladies auto-immunes étudiées sont : le syndrome de Gougerot-Sjögren, le lupus érythémateux disséminé et la polyarthrite rhumatoïde). D'autres modèles peuvent permettre de mieux comprendre les défauts observés dans l'autoimmunité. Né de la complémentarité entre le domaine de la santé et les STIC, le LaTIM, UMR INSERM 1101, développe une recherche pluridisciplinaire portée par des membres de l'UBO et l'IMTA. L'information est au cœur du projet de recherche de l'UMR ; étant par nature multimodale, complexe, hétérogène, partagée et distribuée, elle est intégrée par les chercheurs dans des solutions méthodologiques dans le seul but d'améliorer le service médical rendu. Enfin, 3 UR viennent compléter cette palette de recherche en Santé. Le GETBO, dont la thématique principale est la maladie veineuse thrombo-embolique sur les plans épidémiologique, diagnostique, thérapeutique et physiopathologique. La thématique de recherche du LIEN concerne les relations entre la peau et le système nerveux dans l'objectif de mieux comprendre les interactions entre la peau et le système nerveux dans les circonstances normales et pathologiques et tester un certain nombre d'actifs pour apprécier leurs effets sur les interactions entre peau et système nerveux. Enfin, ORPHY mène des investigations sur les adaptations cardiovasculaires et musculaires avec pour principal objectif l'amélioration de la prise en charge clinique en termes de prévention et de thérapeutique. De plus, le CIC INSERM 1412 pluri-thématique, implanté au CHRU de Brest, permet la modélisation et l'analyse des données de santé. Il offre aux chercheurs et cliniciens les ressources nécessaires pour transférer au profit des malades les résultats de la recherche fondamentale.

Associé à cet axe structurant, le LUBEM étudie les relations entre alimentation et santé dans une perspective de transition vers des systèmes alimentaires sains et durables. Le CEMCA s'est positionné sur les thématiques de chimie de coordination, chimie organométallique, chimie organique, électrochimie et chimie analytique, hors domaine marin. Enfin, une unité a été créée en 2015, OPTIMAG, pour rassembler les forces de la physique dans une UR unique et visant à accroître les synergies entre optique et magnétisme.

Axe Numérique-Mathématiques : une université engagée dans la transition numérique

Deux UMR CNRS sont présentes dans l'axe Numérique-Mathématiques. D'une part, le Lab-STICC développe des recherches multidisciplinaires et des expertises dans le domaine des STIC depuis 2008. Créé dans un contexte de regroupement des forces en Bretagne océane, il a vocation à fédérer 2 universités (UBO et UBS) et 3 Ecoles (IMTA, ENSTA-Bretagne, ENIB) sur la thématique centrale : des capteurs à la connaissance : communiquer et décider. Cette UMR a été, dès sa création, organisée en trois pôles scientifiques : MOM (Microondes, Optoélectronique et Matériaux), CACS (Communications, Architectures, Circuits et Systèmes), CID (Connaissance, Information, Décision). D'autre part, le LMBA regroupe la majorité des mathématiciens dans l'Ouest-Bretagne (UBO et UBS). Les thèmes de recherche représentés couvrent une large partie des domaines mathématiques : la géométrie et topologie, les systèmes dynamiques, probabilités et statistique, et l'analyse, phénomènes stochastiques et applications.

Axe SHS : la diversité des humanités

Le CRBC, UMS 3554, est une unité de recherche pluridisciplinaire composée d'historiens (de l'antiquité à nos jours), de linguistes, celtisants et anglicistes, d'ethnologues, de sociologues qui investissent des thèmes et des terrains de recherche relevant des aires culturelles bretonne et celtique. HCTI a vocation à fédérer les recherches dans la thématique des « lignes de force » tout en insistant sur les relations avec l'image puisque « lignes de force » est un concept propre à l'iconographie, à la peinture, à l'architecture, qui peut néanmoins parfaitement s'appliquer aux structures du texte et du discours. Le CECJI s'est spécialisé dans l'édition et l'étude des correspondances, journaux intimes et textes qui relèvent de la littérature personnelle, dont notamment celle de Chateaubriand, Michelet, Quinet, Hugo, Ingres, Gauguin, Renan, Maury, de Goncourt, Lorrain, Liszt, Martin du Gard, et Rolland. Le LABERS développe des recherches en sociologie. Il fédère les travaux de recherche fondamentale et appliquée des sociologues de l'UBO et l'UBS et des chercheurs en sciences humaines et sociales qui se reconnaissent dans ses démarches. Les recherches du LP3C s'inscrivent dans les domaines de la psychologie expérimentale, de la psychologie sociale, de la psychologie cognitive, de la psychologie ergonomique ainsi que de la psychologie du développement de l'éducation. Le CRPC-CLCS, quant à lui développe des recherches en psychologie et psychopathologie cliniques. Les activités du CFV, unité multi-sites et sous double cotutelle avec l'Université de Nantes, se concentrent sur le penser « science et technologie » comme un fait social et culturel dans sa complexité, sa contextualité et ses aspects matériels et idéels. Le CREAD, qui est aussi une unité multi-sites, multidisciplinaire et sous double tutelle de l'Université Rennes 2, fédère des chercheurs travaillant sur des objets liés à la recherche en éducation. Les chercheurs de l'institut de GÉOARCHITECTURE sur trois sites (UBO, Université Rennes 1, et UBS) s'intéressent aux pratiques de transformation de l'espace mais aussi aux doctrines, paradigmes, idées, théories dont elles se réclament. Le LEGO couvre la recherche en sciences économiques et en sciences de gestion de l'Ouest breton (UBO, UBS, et IMTA). Enfin, le LAB-LEX est une unité de recherche en droit multi-tutelles (UBO et UBS) dont les recherches sont principalement orientées vers le développement de recherches innovantes, fondamentales ou empiriques en droit privé et en droit public.

Les dispositifs et actions mis en place pour traduire sa politique scientifique (répartition des moyens, appels à projets, bonus qualité, aide à l'élaboration de projets, accueil des chercheurs...) et leur utilisation par les unités de recherche
Une direction restructurée au service de la recherche et de l'innovation

Pour appuyer sa politique en matière d'innovation et de valorisation de la recherche, l'UBO s'est doté depuis 2017 d'une DRIVe qui a vocation à accompagner tous les acteurs de la recherche et de l'innovation. La mise en place de la DRIVe marque un point tournant avec ce qui existait précédemment, la DRI, par la professionnalisation affirmée des équipes d'appui au transfert technologique et aux relations de recherche partenariale avec les entreprises. Dans la logique du renforcement du pilotage de la recherche et de la

transparence des décisions politiques, le service a été étoffé passant de 6 personnels à 16 personnels, notamment par l'intégration des personnels dédiés à la gestion des écoles doctorales avec un renouvellement d'un nombre important d'agents. L'encadrement a également été renforcé : le service est passé d'un à trois cadres A, dont un dédié au pilotage des activités de valorisation. L'organigramme a été profondément revu amenant à 4 pôles : ainsi, le pôle formation doctorale intègre le pôle doctoral et les 11 écoles doctorales de site ainsi que l'école doctorale de direction Sciences de la Mer et du Littoral, la gestion des formations, les financements des thèses), le pôle soutien aux activités de recherche est en charge de l'accompagnement des chercheurs sur les projets ANR, CPER, demandes de subventions et prestations de service, le pôle institutionnel organise la tenue et le suivi des instances, et en particulier la commission recherche, gère le BQR, assure le suivi des indicateurs de pilotage, enfin le pôle valorisation économique de la recherche a été créé pour travailler sur l'ensemble des activités de la valorisation, notamment en relation avec la SATT. Une démarche qualité construite dans un esprit d'échanges avec les UR a permis de renforcer l'efficacité de ce service administratif avec les unités de recherche. Ceci s'est traduit notamment de la mise en place dans ce service d'une aide à l'ingénierie de projets pour accompagner les EC dans leurs démarches auprès des AAP de l'ANR et/ou du PIA, complètement symétrique de la plateforme régionale 2PE qui les accompagne pour les AAP Horizon 2020 (MSCA, ERC, etc). Une dizaine d'ateliers d'échanges a été organisée à l'attention des EC et chercheurs hébergés sur les procédures de dépôt à l'ANR, notamment sur la gestion des annexes financières. Pour permettre également une meilleure fluidité dans la diffusion d'information, une lettre hebdomadaire dématérialisée, i.e. la Lettre de la DRIVE, est envoyée sur la liste officielle de l'UBO. Dans un souci de dématérialisation, le site intranet de la DRIVE contient les réponses pratiques sur les principales procédures que les directeurs d'unités sont amenés à gérer au quotidien. Idem pour les modalités de dépôt d'une candidature à l'HDR par les EC et les documents que les élu(e)s de la CR doivent consulter pour la répartition des moyens. Dans ce contexte, un Bilan de la Recherche sur une base annuelle est publié depuis 2017 qui rassemble ses faits saillants concernant les avancées majeures et prix reçus de nos EC. Ce bilan a une large diffusion vers nos financeurs, partenaires socio-économiques, et collectivités territoriales pour renforcer notamment l'ancrage territorial de notre établissement. Depuis 2017, deux Journées de la Recherche sont organisées sur des thématiques spécifiques (l'Intégrité Scientifique et Recherches Multidisciplinaires (novembre 2017), l'Intelligence Artificielle : Quels Enjeux pour l'Humain ? (mai 2018), Nos Émérites ont du Talent ! et Les Sciences Participatives (novembre 2018), Publish or Perish ? Entre Mondialisation et Quantophrénie (avril 2019)) pour favoriser la rencontre et le dialogue entre les chercheurs et tous les publics, susciter la réflexion sur la place de toutes les sciences dans la société, permettre la compréhension des défis de recherche entrepris dans les unités de recherche, donner à chacun des outils pour mieux comprendre les défis du monde contemporain dans lequel nous vivons et pour intervenir de manière éclairée dans les débats de société. En retour, les chercheurs peuvent grâce à ces rencontres mieux prendre en compte le point de vue de la société civile dans leurs choix de recherche. Ceci permet également de susciter des vocations chez les plus jeunes, lutter contre les inégalités d'accès à la connaissance et aux études, contribuer à l'avancée de la recherche en s'engageant par exemple dans des actions de science participative, désacraliser la science, en dialoguant, en s'amusant, en imaginant, et intégrer la culture au sens large et elle a vocation à être partagée par toutes et tous. En, 2020, une Semaine de la Recherche, événement inédit à l'UBO, a été organisée en une semaine entière dédiée à la Recherche (Imaginons le monde de demain : partager, transmettre, rencontrer, février 2020, dans les différents composantes et sites de l'UBO (Brest, Quimper, Morlaix) pour : partager et faire connaître nos savoirs et nos expertises en matière de recherche et d'innovation ; mettre en exergue la multidisciplinarité de nos axes de recherche qui sont en résonance avec les grands défis sociétaux contemporains ; et offrir des temps de rencontre, de partage et de débat entre les acteurs du monde socio-économique, le grand public, nos étudiant(e)s, notre communauté de chercheur(e)s sur tout l'espace de notre territoire et des expert(e)s extérieur(e)s.

Une politique financière incitative

L'algorithme d'attribution de la dotation d'établissement aux UR (1,4 M€) a été profondément renouvelé en 2018 pour la répartir notamment en fonction d'indicateurs de productions (publications, CA), ce qui a permis de rééquilibrer une répartition devenue déséquilibrée depuis de nombreuses années. La répartition des CDE (2,6 M€) vers les ED a évolué dans un souci de transparence et d'équité de traitement des axes de recherche sans hiérarchisation, selon le poids relatif du potentiel d'encadrement UBO. L'UBO a donné aussi une impulsion et des lignes directrices pour que les préciputs (130 k€ en 2020) servent directement à développer les activités de recherche, notamment par le biais du financement de chaires transversales et d'actions de mutualisation entre unités de recherche. C'est le BCR qui instruit les demandes BQR (600 k€ en 2020) pour l'aide aux publications, le financement d'équipements, et les demandes de cofinancement de contrats postdoctoraux par les collectivités territoriales. Dans un deuxième temps, c'est la CR qui valide collégalement ces choix en séance plénière. Les demandes d'accueil de chercheurs invités sont placées sous l'égide du CACr aux enseignants chercheurs.

Des missions qui s'adaptent aux évolutions de l'ESR

En ce qui concerne la Science Ouverte (SO), la DRIVE s'est aussi donnée comme mission la veille, le conseil, l'incitation, la coordination, les relations avec les organismes et le développement des actions en relation avec l'Europe. L'objectif étant d'intégrer les pratiques de la SO en relation avec les bibliothécaires et spécialistes de l'information scientifique et de la documentation à notre communauté multidisciplinaire fortement hétérogène en matière de pratiques de publications et de données scientifiques. L'objectif étant clairement de pouvoir mettre en œuvre les recommandations du Plan national pour la SO dans tous les domaines. De plus, 2020 est l'année de la mise en place d'un chargé de mission Données de la Recherche autour du VP Recherche et Innovation pour développer et partager au sein de l'UBO une stratégie autour de la création, du traitement, de l'analyse, de la préservation et de la réutilisation éventuelle des données issues des UR. Problématique transversale qui impacte les 4 axes de recherche et qui porte l'enjeu majeur de la transition numérique.

La politique d'intégrité scientifique à destination des personnels et étudiants (sensibilisation, prévention, et détection et traitement des manquements avérés...).

L'intégrité scientifique au cœur de la démarche scientifique

La nomination d'un référent IS (Daniel Le Couedic, professeur émérite à l'UBO, ancien directeur de l'UR Géoarchitecture) a permis de structurer la réflexion sur notre politique d'intégrité scientifique. Celle-ci a été présentée notamment à la Commission Recherche et repose largement sur une sensibilisation auprès de nos doctorants puisqu'une formation (prévue dans l'arrêté 2016 sur le doctorat) leur est proposée. Cette formation doit structurer une politique active en faveur de la parole scientifique pour lui redonner le crédit qu'elle mérite. Dans un monde où la complexité est bien souvent devenue telle que les problèmes que la science résout sont souvent rendus peu accessibles au grand public, nous sommes convaincus que le partage de la culture scientifique, technique et industrielle envers nos collègues et nos concitoyens relève du bien commun dont l'UBO s'est emparée à travers la mise en place de Journées de la Recherche et d'une Semaine de la Recherche en février 2020, événements qui permettent d'avoir des débats publics dans un cadre éthique et responsable et qui ont pour objectif premier de renforcer la place de la science dans la société.

La qualité et la trajectoire de la production scientifique de l'université au regard de la stratégie, les résultats des dispositifs de pilotage ainsi que les indicateurs de pilotage choisis par l'université (tableau de bord et contrat quinquennal).

Une visibilité de la recherche et de l'innovation de l'UBO en forte progression

La visibilité internationale des enquêtes annuelles IPERU réalisées par l'OST nous permet de produire une analyse présentée annuellement à la CR de l'impact des publications des EC et chercheurs de nos UR. En moyenne, ceux-ci produisent 1 500 publications annuellement, ce qui semble être un nombre bien en retrait du nombre théorique de l'ensemble des publications issues de nos UR si tous leurs auteurs respectaient la signature normalisée validée en CR. Les tendances collectives sont bien décrites par deux signaux forts des enquêtes IPERU qui concernent les sciences de la mer et les sciences médicales. Plus de 30% des publications des enseignants-chercheurs et chercheurs de l'UBO se font avec des co-auteurs étrangers. Ce rayonnement se traduit par la signature de nombreuses conventions, d'accords de cotutelle et de co-diplomation aux niveaux Master et/ou doctorat, par la coordination ou la participation à de grands programmes internationaux de recherche, et par l'accueil d'un tiers de doctorants internationaux pour intégrer nos UR.

Le contrat en cours a vu l'UBO être admis pour la première fois de son histoire dans le classement thématique ARWU: 12^{ème} mondiale en océanographie; écologie dans les 401-500^e places; sciences de la terre dans les 101-150^e places; sciences atmosphériques dans les 201-300^e places; Biotech dans les 401-500^e places; Ingénierie électriques dans les 301-400^e places; Agro-agri ans les 401-500^e places; Sciences médicales dans les 201-300^e places; Sciences pharmaceutiques dans les 401-500^e places; Sciences de l'environnement dans les 401-500 places et Ingénierie mécanique dans les 301-400^e places.

Les priorités de coopération à l'international commencent à être initiées dans le cadre du consortium construit autour de l'Université Européenne SEA-EU (avec des actions de recherche lancées dès 2020 dans le périmètre du consortium). De nombreux partenariats construits au fil du temps ont permis de consolider des cotutelles de thèse et des projets collaboratifs avec la Chine (LIA...), le Canada (...), le Vietnam (...), le Maroc (...), et le Mexique (...). Ces priorités sont soutenues par les actions de mobilité des personnels et doctorants, le cofinancement de thèses et la réponse mutuelle à des AAP. Elles ont permis aussi ces dernières années la délivrance de doctorat honoris causa à plusieurs personnalités marquantes et fondatrices de ces actions de coopération. Des actions croisées lors de Doctoriales avec nos partenaires étrangers ont aussi été soutenues.

L'UBO via sa commission Europe & International accorde des aides à la mobilité internationale de ses doctorants mais elle attribue aussi des aides aux doctorants internationaux intéressés par une mobilité dans une unité de recherche de l'UBO.

Au sein de l'axe Mer, le contrat quinquennal en cours a vu le nombre d'EC récompensés par une nomination à l'IUF croître d'une unité.

Par le biais des ED et d'outils d'aide à la création d'entreprise comme Pépite une dynamique interne s'est enclenchée. Puisque la course internationale à l'innovation ne cesse de s'intensifier, notamment par la mise en place du pilier EIC du programme cadre Horizon Europe, il est indispensable de poursuivre ces efforts dans cette direction en accompagnant tous les acteurs de la recherche vers des problématiques caractérisées par des niveaux élevés de TRL. A l'UBO, les relations entre les laboratoires publics et les entreprises sont encore insuffisantes, qu'il s'agisse de recrutement des docteurs dans les entreprises, de transfert des connaissances et des savoir-faire, de mobilités public-privé ou encore de recherche partenariale, notamment avec les PME et les ETI.

Les résultats de la politique internationale en recherche, notamment dans le cadre de l'espace européen de la recherche et de l'innovation (projets européens, ERC...).

En termes de captation de fonds européens, l'UBO a obtenu pour la période 2015-2019, le financement de 49 projets pour un montant de plus de 15 millions d'€. Deux ERC (Starting Grant 2016 pour Stefan Lalonde et ERC Focus pour Marc-André Gutscher) ont été obtenus par 2 chercheurs CNRS hébergés au LGO pour un montant de 5.35 M€.

Pour augmenter encore la participation des EC et chercheurs hébergés des EPST au PRCD7 H2020, l'UBO est pleinement associée au pilotage de la 2PE puisque le VP Recherche et Innovation est chargé de mission de cette plateforme sur l'axe Brest-Lorient-Vannes. Le site brestois de la 2PE met à disposition un support d'ingénierie de projet par 3 ingénieurs dédiés au montage de projets européens. Des dispositifs d'accompagnement (CRCT, Boost ERC en liaison avec la RB) et des mesures incitatives (organisation de réunions de sensibilisation au dépôt de projets MSCA et ERC).

L'UBO a clairement affirmé son engagement européen en soumettant une candidature au premier AAP Universités Européennes pour lequel il a obtenu un franc succès avec le consortium SEA-EU. Coordonnée par l'Université de Cadix (Espagne), cette alliance rassemble six universités partenaires : l'UBO, l'Université de Gdansk (Pologne), l'Université de Malte, l'Université de Kiel (Allemagne) et l'Université de Split (Croatie). Six villes maritimes interfaces de l'Europe avec le Monde, six communautés humaines partageant des traits communs en matière d'héritage culturel et de perspectives sociétales, six établissements universitaires pluridisciplinaires de tailles comparables, six régions ouvertes sur la mer, porteuses de stratégies d'innovation au sein desquelles le fait maritime et la durabilité prennent une part essentielle. Pour SEA-EU, il s'agit d'être un acteur engagé de ce moment historique en œuvrant pour l'inclusion sociale et la protection de l'environnement constituent le cadre du développement économique. Le projet d'éducation porté par SEA-EU constitue un pilier essentiel de cette démarche, en formant la jeune génération européenne qui sera l'actrice des mutations sociétales attendues. Même si l'objectif initial de SEA-EU est de promouvoir la mobilité des étudiants de Licence, en 2020, nous avons lancé également un AAP interne pour les UR UBO afin d'initier des projets de recherche bilatéraux avec les équipes de recherche des universités du consortium SEA-EU, qui dans une deuxième phase, ont vocation à se positionner sur les AAP d'Horizon Europe. Il est à souligner que cette activité de recherche est en 2020 dans une phase de consolidation par le financement de projets de recherche suite au succès à l'AAP Swafs-32 pour lequel notre projet partagé Search-EU dans le cadre de SEA-EU a été retenu.

Par ailleurs, SEA-EU-DOC, projet de partenariat stratégique Erasmus + pour l'enseignement supérieur, a débuté en septembre 2020, pour une durée de 3 ans, entre les 6 universités de l'alliance SEA-EU et axé sur les études doctorales en sciences marines, maritimes et côtières.

SEA-EU-DOC vise à élargir les possibilités d'emploi des titulaires de doctorat, notamment dans le domaine des sciences marines. Le déficit de positions permanentes dans les universités européennes poussent les titulaires de doctorats à se tourner vers des emplois en dehors du milieu universitaire, mais souvent tardivement et sans vrai plan de carrière. Or, préparer les étudiants à un large éventail d'options de carrière correspondant à la réalité du marché du travail relève de la responsabilité des universités. SEA-EU-DOC prévoit d'accroître l'employabilité des titulaires de doctorat en : (i) donnant une visibilité à la diversité des parcours professionnels de titulaires de doctorat ; (ii) identifiant les compétences précieuses acquises pendant le doctorat qui peuvent être transférées dans n'importe quel contexte professionnel ; (iii) améliorant la qualité de la formation doctorale pour mieux répondre à la diversité des possibilités d'emploi des titulaires de doctorat ; (iv) renforcer les liens entre l'université et le secteur privé par la création d'un réseau européen de titulaires de doctorats, d'étudiants et d'institutions dans le domaine des sciences marines.

D'un point de vue international, les UR et EC de l'UBO ont initié de nombreux partenariats stratégiques de recherche et des initiatives institutionnelles en lien avec la stratégie de relations internationales vis-à-vis de domaines cibles. Un MoU a été conclu avec plusieurs universités australiennes dans le cadre du consortium "Western Alliance for Scientific Actions with Australia", mais également avec l'Indian Institute of Technology de Madras pour le développement d'actions de recherche en sciences et technologies.

A ce titre, le Lab-STICC a une forte activité de valorisation à travers le développement de nombreux partenariats industriels et qui est particulièrement active en matière de coopération internationale avec l'Australie, l'Inde, le Japon, Singapour, l'Irlande ou encore le Brésil.

Les processus d'évaluation interne et externe des entités de recherche et de prospective scientifique mis en place par l'université et les missions associées des instances statutaires (CAC, Commission recherche) ou spécifiques (COS, SAB le cas échéant).
Une stratégie de la recherche définie et partagée par les instances de la communauté

Des réunions périodiques de DU des UR sont convoquées dans un esprit de prospective scientifique pluriannuelle, notamment dans le cadre de la préparation de l'évaluation HCERES (vague B) mais aussi sur des sujets transversaux tel que le CPER 2021-2027 pour lequel les DU et les porteurs des méta-projets du CPER breton ont été pilotés par le VP Recherche et Innovation. La CR évalue très régulièrement les projets emblématiques qui ont été financés à divers AAP ce qui permet aux élus d'avoir une vision 360° des thématiques et des dynamiques de recherche dans notre établissement. De façon périodique, les COS avec le CNRS et autres tutelles des UMR permettent un vrai partage de stratégie dans la répartition des moyens affectés pour leurs projets.

Référence 10 : Les politiques de valorisation de la recherche et de diffusion de la culture scientifique et technique de l'université s'inscrivent dans son environnement et contribuent au développement économique et sociétal

Les objectifs de sa politique de valorisation de la recherche, d'innovation et, le cas échéant, de transfert de technologie (recherche partenariale, expertises, gestion de la propriété intellectuelle, incubation et création d'entreprises, interfaces avec les partenaires externes) en lien avec son activité de recherche et ses spécificités disciplinaires.
Une politique de valorisation reconstruite et couplée à la recherche

La politique de valorisation économique a été un point essentiel des priorités de restructuration de la DRIVE en 2017 puisqu'un cadre A est désormais dédié au pilotage des activités de valorisation, en relation étroite avec la SATT. Cette organisation a permis de gagner en fluidité et efficacité et offre les conditions du développement de partenariats, en particulier avec le monde socio-économique.

Parallèlement au travail de restructuration de la DRIVE, dès les premiers mois du mandat en 2016, plusieurs plateformes scientifiques comprenant des équipements et personnels sont apparues comme n'étant pas intégrés dans des unités de recherche et ne constituant pas pour autant un service au sens du code de l'éducation. Plusieurs difficultés ont été recensées : pas ou peu de tarifs à jour, absence de management des personnels (congés, horaires, entretien annuel), pas de statuts ni de règlement intérieur, voire absences de consignes de sécurité. Un seul équipement se distinguait : l'animalerie fonctionnait en cohérence avec la réglementation applicable aux finances, à la RH et aux conditions particulières qu'impose la recherche dans le domaine de la santé. La création d'un service

général regroupant les plateformes non intégrées à des unités de recherche a été initiée. Le lancement du service a été officialisé en septembre 2017, regroupant 9 agents, accompagné par la Présidence avec la création d'un support d'appui administratif de catégorie C à temps plein. Le service se distingue aujourd'hui par des statuts et un règlement intérieur régulièrement déposés, un management conforme aux attentes de l'établissement dans la déclaration des horaires, des congés et la réalisation des entretiens annuels et une activité de recherche et de prestation conforme à l'intérêt de l'établissement.

L'articulation éventuelle des structures internes en charge de la valorisation avec des entités externes, notamment dans le cas d'une société d'accélération du transfert de technologies (Satt).

L'UBO a pour objectif de maintenir et de développer un accès aux outils de valorisation et de transfert technologique au profit du plus grand nombre de ses enseignants-chercheurs et chercheurs. Ceci concerne une SATT, un ITE et un IRT.

La dissolution de la COMUE UBL a été effective au 31 décembre 2019. Toutefois, la COMUE avait pour particularité d'être actionnaire de la SATT, les établissements n'étant que bénéficiaires dans le cadre d'une convention de coopération horizontale. Au cours de l'année 2019, la prise de participation directe des établissements dans le capital de la SATT et la répartition des sièges d'administrateurs a été l'objet d'un accord reflétant le poids respectif des sites succédant à la COMUE dans le cadre d'un pacte d'associés et d'une nouvelle convention de coopération. L'UBO est devenue actionnaire de la SATT à hauteur de 6,7% des actions avec un siège d'administrateur en tant que représentant de l'AUB liant UBO, UBS et ENIB.

La disparition de la COMUE et les recommandations du Premier Ministre pour le renforcement des relations avec le territoire ont entraîné la création de plusieurs instances autour de l'activité de la SATT. Le conseil stratégique de valorisation qui regroupe l'ensemble des établissements bénéficiaires de la SATT s'est maintenu à l'échelle inter-régionale. Sur le site Brest-Lorient-Vannes, l'université est chargée de l'animation du comité opérationnel du site qui regroupe l'ensemble des établissements liés à la SATT par une convention de coopération (UBO, UBS, ENIB, Ecole Navale, CHU, CNRS). L'UBS a la charge d'animer le comité local de valorisation (CLV) du site qui lie l'AUB à différentes structures de représentation des milieux socioéconomiques et de développement territorial (MEDEF, CCI, technopoles...).

Le renouvellement de la convention de coopération avec la SATT Ouest Valorisation en 2019 lui a confié à nouveau la négociation de toutes les activités de valorisation de l'établissement en rapport avec la propriété intellectuelle.

Tableau 1 : Contrats négociés par la SATT pour le compte des UR de l'UBO (2016-2019)

	2016	2017	2018	2019
# contrats	24	38	50	70
Montant	1 108 564,00 €	1 334 368,89 €	3 103 422,70 €	15 534 847,69 €

Ce tableau prend en compte l'ensemble des contrats au sens large négociés au nom de l'établissement par la SATT : accords de consortium, MTA, NDA, règlements de copropriété, dépôts, licences et cessions de brevets. Le nombre de contrats augmente avec toutefois une concentration autour de quelques unités de recherche (en santé LBAI, GGB, LATIM et hors santé LAB-STICC et LUBEM). Le chiffre important en 2019 s'explique par la conclusion de l'accord de consortium de l'EUR Isblue pour 13 664 000 euros laissant le chiffre de l'activité contractuelle à 1 920 447,69 euros.

Les équipes de l'UBO participent au génopole de l'interrégion ouest (Biogenouest) et deux plateformes, SynNanoVect (UMR 1078 GGFB) et Biodimar (LEMAR), sont membres de l'axe Exploration Fonctionnelle de Biogenouest. Certaines équipes participent également au réseau structuré du Cancéropôle Grand Ouest (ex : UMR CNRS 6521, UMR INSERM 1221 LBAI, UMR INSERM 1101 Latim, UMR INSERM 1078 GGFB).

GGB : bénéficie aussi de l'expertise de la plateforme de production de vecteurs de synthèse et de vectorisation de biomolécules, SynNanoVect (label national IBISA et certification ISO 9001, LRQA) et du plateau technique de protéomique, PurlProb.

LBAI : Les approches fondamentales sont soutenues par des plateformes techniques (cytométrie en flux, EpiGenBrest, CalciScreen), des biocollections uniques, et une forte valence internationale (projet européen IMI Precisesads, projet européen H2020 HarmonicSS, Labex IGO, Cancéropôle Grand Ouest ...) avec également le lancement de nombreux essais cliniques et le pilotage de la technologie Hyperion unique dans une UR académique.

Le LUBEM est associé à l'ADRIA Développement (Quimper) portant sur la prévision et la modulation de l'altération des aliments due à la présence de bactéries sporulées et moisissures. Il est aussi une composante du Tremplin Carnot AgriFood Transition depuis 2016.

Pour développer la recherche collaborative, l'Etat a développé les objets de valorisation au sein des Programmes d'investissement d'avenir (PIA). L'UBO s'est clairement positionnée pour participer au capital des ITE et des IRT afin de proposer à ses chercheurs un large éventail d'opportunités de financement de leurs recherches. France Energies Marines était une association loi 1901 qui regroupe

des établissements publics (universités, écoles), collectivités locales et des entreprises (Naval Energies, EDF, ENGIE, RTE...). Son objet est de développer la recherche sur l'énergie renouvelable en lien avec la mer. L'Agence Nationale de la Recherche (ANR) reconnaît FEM comme un institut pour la transition énergétique (ITE). Les ITE sont des plates-formes interdisciplinaires dans le domaine des énergies décarbonées, rassemblant les compétences de l'industrie et de la recherche publique dans une logique de co-investissement public-privé. L'État a souhaité une évolution de FEM vers une structure de type société par actions simplifiées (SAS). Le 10 octobre 2019, l'UBO est devenue actionnaire avec 3% (15 000 euros) du capital de la SAS France Energies Marines dans le cadre d'un pacte d'associés regroupant 18 structures publiques et privées. Bcom est une fondation de coopération scientifique qui regroupe des établissements publics (écoles et universités) d'une part et plusieurs entreprises (Orange, Mitsubishi Electric...). Son objet est de développer des technologies pour les entreprises qui souhaitent accélérer leur compétitivité grâce au numérique dans les domaines de l'intelligence artificielle, de la vidéo et l'audio immersif, de la protection de contenus, des réseaux 5G, de l'internet des objets et des technologies cognitives. Pour développer la valorisation de son portefeuille de brevets, Bcom a créé une SAS dédiée : bcom Licensing SAS. En 2017, l'UBO est devenue actionnaire de la société à hauteur de 0,56% du capital social, avec 2820 droits de vote.

Les actions de sensibilisation au développement de la valorisation auprès de ses personnels et de communication à destination du monde économique et socio-culturel de ses activités de valorisation

Créé en 2015, le service Relations Entreprises et partenaires a été mis en pause en 2019 suite aux départs de plusieurs agents et à des résultats en demi-teinte. Sur la période 2015-2019 le service a permis la mise en place du dispositif Disrupt campus (900k€) et la création de la fondation universitaire de l'UBO.

Les résultats en termes de communication, aussi bien en interne qu'auprès du monde socio-économique sont peu probants et n'ont pas réussi à donner une visibilité suffisante du service. Les actions événementielles notamment initiées par le service ont généré peu de contacts.

En ce qui concerne les partenariats, le bilan est plus positif avec la création de liens forts avec des partenaires de premier plan, comme le Pôle Mer, Valorial, les technopoles, la métropole et quelques réseaux de dirigeants (CJD, UE29, Réseau Entreprendre...)

En septembre 2020, après une année d'inactivité, il a été intégré à la direction de la communication et bénéficie actuellement d'un IGE à temps plein dont le cœur de mission sera de prospector les entreprises du territoire afin de faire connaître l'offre de services proposés et de nouer de futures collaborations.

L'université n'a bénéficié d'aucun moyen du Pôle Étudiants Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat (PÉPITE) intégré dans la COMUE UBL. L'UBO s'est donc engagé avec un personnel sous statut de professionnel associé à 50% recruté en octobre 2015 pour s'occuper essentiellement du Diplôme interuniversitaire (DIU) PÉPITE et des étudiants sous statut d'étudiant entrepreneur (SEE). La mise en ligne des enseignements du DU sur ressources universitaires a été initiée en septembre 2019 pour mise en place effective à la rentrée 2020. Cet enseignement hybride permettra de dégager du temps, plus encore avec la création d'un support à 100% IGE en remplacement du support de professionnel associé en septembre 2020 pour sensibiliser les étudiants, les jeunes diplômés, les doctorants et des enseignants-chercheurs d'une part et recréer un réseau de relations avec les structures du monde économique et du développement territorial (technopoles notamment) d'autre part.

Les résultats obtenus dans les différentes formes de valorisation, y compris celles menées via ses partenaires et l'identification de la trajectoire parcourue.

Les activités de prestation

A l'instar des établissements de l'ex-COMUE UBL, l'université a largement repris la gestion directe des contrats de prestation compte tenu du coût de l'externalisation à la SATT et de la faiblesse de la valeur ajoutée de l'intervention de la SATT sur des dossiers sans propriété intellectuelle avérée.

Tableau 2 : Nombre et montants de contrats de prestation (2016-2019)

	2016	2017	2018	2019
# contrats	195	191	193	207
Montant HT	842 297,26 €	468 640,83 €	452 584,30 €	529 860,23 €

Le tableau décrit l'évolution de l'activité de prestation au cours des années 2016-2019. Le nombre de contrats apparaît relativement stable sur la période, Le montant est également relativement stable, à l'exception de l'année 2016 marquée par trois contrats de montants plus importants que la moyenne.

Les contrats de collaboration

L'université signe plusieurs contrats de collaboration à l'année. Toutefois, plusieurs unités de recherche se distinguent par leur volume d'activité qui s'inscrit dans des objets de valorisation.

L'institut CARNOT ARTS (pour Actions de Recherche pour la Technologie et la Société – iC ARTS développe ses compétences autour de 3 axes : conception, industrialisation et production ; mécanique, matériaux et procédés de fabrication et enfin fluides et systèmes énergétiques. L'UBO y est présent avec les unités de recherche IRDL UMR6027

L'institut CARNOT MERS (pour Marine Engineering Research for Sustainable, Safe and Smart Seas) développe ses compétences autour de 5 axes : industrie navale ; offshore ; énergies marines renouvelables ; pêche, aquaculture et produits de la mer et enfin industrie nautique. L'UBO y est présent avec les unités de recherche LGO (UMR6538) et LM2E (UMR6197).

L'institut CARNOT AgriFood Transition est centré sur l'activité de recherche et développement de l'alimentation durable, pour la santé de l'homme et son environnement. L'UBO y est présente avec les unités de recherche LBCM (UR3884) LUBEM (UR3882), IRDL (UMR6027).

Dans le cadre de stratégies de collaboration intensive avec les milieux socioéconomiques, des chercheurs ont également développé des laboratoires communs reconnus par l'ANR (« labcom »). Ainsi, en octobre 2018 a été inauguré le labcom BioTechAlg entre le LEMAR (UMR 6539) pour ses deux plateformes de criblage haut débit de biomasses marines BIODIMAR et LIPIDOCEAN et l'entreprise GreenSea du groupe GREENTECH. Le projet porte sur une durée de trois ans sur l'identification de nouvelles molécules susceptibles d'entrer dans la composition de nouvelles formulations et/ou de remplacer les conservateurs chimiques. En janvier 2020, le projet de labcom ADMIRE (pour Apprentissage profond Distribué pour la classification de données Multimodales, Incertaines et Rares en ophtalmologie) porté par le LATIM (U1101) Le LabCom, labellisé par Atlanpole Biotherapies, vient renforcer la collaboration du laboratoire avec l'entreprise Evolucare Technologies, basée dans la Somme. L'objet du partenariat est le développement d'algorithmes innovants afin de proposer un outil logiciel de dépistage de pathologies oculaires ou visibles à travers l'œil (cardiopathies, neuropathies...).

Tableau 3 : nombre et montants des contrats de collaboration (2016-2019)

	2016	2017	2018	2019
# total contrats	8	18	11	23
dont SATT	7	17	8	18
Montant total HT	832 570,71 €	559 887,76 €	383 565,75 €	779 820,45 €
dont SATT	810 695,71 €	512 692,76	332 365,75 €	572 649,45 €

Le tableau décrit l'évolution de l'activité de recherche collaborative au cours des années 2016-2019. Le nombre de contrats apparaît en croissance sur la période. Le montant total HT négocié connaît une baisse puis remonte en 2019. L'année 2018 est marquée par un trou d'air qui a vu le nombre de contrats et le montant HT négocié baisser sensiblement. A quelques exceptions près, la recherche collaborative est négociée par la SATT.

Les créations de start-ups

La création de start-ups a été ralentie compte-tenu de résultats mitigés. Entre 2016 et 2018, la société Easychelators a été créée et hébergée dans les locaux de l'université. Elle a cessé son activité en 2018. En 2020, à travers le LBAI (U1227), l'UBO a toutefois fait naître l'entreprise Kalsiom qui constitue la plus grande opération financière de la SATT depuis sa création en 2012. Kalsiom est centrée sur l'élaboration de nouveaux médicaments pour des maladies auto-immunes et a été valorisée à plus d'un million d'euros 6 semaines après sa création en avril 2020 après deux tours de table intégrant Go Capital et Avent France Biotechnology.

La politique de vulgarisation de travaux de recherche, d'information scientifique et technique, et le cas échéant d'édition.

Les enseignants-chercheurs et chercheurs de l'UBO sont impliqués chaque année dans un grand nombre d'événements de vulgarisation de travaux de recherche telle que la Fête de la Science, la Nuit Européenne des chercheurs, le Festival RESSAC (arts et sciences), les Journées de la Recherche UBO, Océanolab en collaboration avec Océanopolis, l'Histoire de Ma Thèse, les Tables rondes Sciences et Société, Lab.U (radio U), et de nombreuses expositions.

L'exemple d'OCEANOLAB

En 2015, l'UBO lançait le concept d'Oceanolab en partenariat avec Oceanopolis, le célèbre centre de culture scientifique et technique. Il s'agit d'une approche totalement nouvelle de la mise en société de l'activité scientifique. L'UBO, avec l'appui des collectivités territoriales, décidait alors de s'engager dans l'installation d'équipes de recherche "en résidence" au sein de la structure Océanopolis,

sur le parcours même des visites. Il ne s'agit donc plus de transmettre la connaissance, comme dans une classique démarche de médiation, mais de montrer comment elle se construit "en direct". Retenu dans le PIA ANRU, puis complété financièrement dans le cadre du pacte métropolitain, le projet était prêt à démarrer en 2018. Hélas des aléas techniques (qualité insuffisante des sols pour l'installation des salles laboratoires lourdes de leurs aquariums) ont retardé le projet. Aujourd'hui (septembre 2020) les travaux ont enfin pu commencer, et la mise à disposition des laboratoires d'accueil et en ligne de mire (printemps 2021). Les thèmes pour les premières résidences sont définis (impact du changement climatique et acidification sur les espèces marines, symbioses), les équipes scientifiques (UBO) et les médiateurs (Oceanoolis) prêts. L'année 2021 sera celle de l'entrée de l'UBO dans une médiation revisitée.

Les moyens mobilisés et les dispositifs de reconnaissance auprès des personnels de l'engagement dans les activités de diffusion de la culture scientifique et technique.

La CSTI est une partie intégrante de la culture au sens large, elle doit permettre au citoyen de comprendre le monde dans lequel il vit et de se préparer à vivre dans celui de demain. En développant l'information et la réflexion des publics sur la science et ses enjeux, en favorisant les échanges avec la communauté scientifique, en partageant les savoirs, en éduquant à une citoyenneté active, elle inscrit la science dans la société. Les principes structurants que nous avons mis en place sont les suivants : favoriser la rencontre et le dialogue entre les chercheurs et tous les publics, susciter la réflexion sur la place de toutes les sciences dans la société, et permettre la compréhension des défis de recherche entrepris dans nos UR. Les instruments de cette politique visent à donner à chacun des outils pour mieux comprendre les défis du monde contemporain dans lequel nous vivons et pour intervenir de manière éclairée dans les débats de société. En retour les chercheurs peuvent grâce à ces rencontres mieux prendre en compte le point de vue de la société civile dans leurs choix de recherche. Enfin, notre objectif est aussi de permettre de susciter des vocations chez les plus jeunes, de lutter contre les inégalités d'accès à la connaissance et aux études, et de contribuer à l'avancée de la recherche en s'engageant par exemple dans des actions de science participative. Elle fait partie intégrante de la culture au sens large et elle a vocation à être partagée par toutes et tous.

La loi du 22 juillet 2013, relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, affirme l'importance de la CSTI et des relations science société, inclut celles-ci dans les missions des établissements de recherche et d'enseignement supérieur, et prend acte du rôle territorial des acteurs de la CSTI en transférant aux Régions la responsabilité de la coordination des actions de CSTI sur leurs territoires. Le Pôle Bretagne Culture Scientifique est moteur d'initiatives sous l'impulsion de la Région Bretagne et partagées par six opérateurs labellisés (la Cité des télécoms et le Planétarium de Bretagne (Pleumeur-Bodou), Les Petits Débrouillards Bretagne, L'Espace des Sciences/Maison de la Mer (Lorient), Océanopolis (Brest) et l'Espace des Sciences Rennes) ainsi que par des partenaires institutionnels.

Dès l'arrivée de l'équipe en 2016, nous avons fait un constat d'émiettement des actions [Fête de la Science, Nuit Européenne des Chercheurs, ...] et des acteurs [UBO : DCP, SCD, VP RI, Composantes UBO ; hors UBO : Océanopolis, Petits-Débrouillards...] contribuant à rendre la vision CSTI à l'UBO floue et sans réelle stratégie à moyen terme. L'UBO porte peu d'actions spécifiques en matière de CSTI mais contribue significativement à des actions partagées. En 2018, nous avons pu proposer une vision politique des actions CSTI à l'UBO et la rendre cohérente dans le cadre d'une politique d'établissement avec 5 objectifs :

- participer à l'offre de formation et à la politique de recherche de l'université ;
- assurer la production et la diffusion de manifestations scientifiques et techniques ;
- valoriser le patrimoine scientifique et technique du campus ;
- renforcer les échanges entre l'université et son territoire dans ce champ ;
- élaborer des projets de partage de la culture scientifique, technique et industrielle à destination de tous les publics.

Dans ce cadre, nous ciblons en priorité les jeunes (ex. jeunes filles qui sont toujours sous-représentées dans le monde scientifique) ainsi que des publics éloignés géographiquement et/ou culturellement avec comme objectif d'amener la culture scientifique là où elle fait défaut (zone rurale, quartiers sensibles). Actuellement nous proposons des actions qui vont bien au-delà de l'événementiel et de la médiation scientifique grand public. Par les enjeux de prise en compte des apports de la recherche, et de la recherche de l'UBO notamment, dans les politiques publiques, à la fois par les citoyens mais aussi les décideurs, élus, acteurs associatifs... (la médiation scientifique et l'événementiel en sont des leviers, mais pas les seuls). Nous avons également construit un outil de communication sur les actions CSTI à l'UBO associé aux pages Recherche. Sur la base de cette vision, nous mettons en place un instrument CSTI qui coordonne l'ensemble des acteurs de la CSTI à l'UBO et qui puisse réaliser au mieux l'ensemble des objectifs (exemple : Semaine de la Recherche 03-07 février 2020 : Imaginons le Monde de demain).

Le cas échéant, les actions de préservation et d'enrichissement du patrimoine dont l'université est le dépositaire, de promotion et d'enrichissement de la langue française et des langues et cultures régionales, et de mise en valeur des éléments du patrimoine national et régional.

L'Université de Bretagne Occidentale s'est engagée en faveur de la langue bretonne en signant la charte « Ya d'ar brezhoneg », en 2017 et a obtenu en 2019 de l'Office public de la langue bretonne/ Ofis public ar brezhoneg le label de niveau 1 qui récompense ses efforts en faveur d'une plus grande présence et d'une meilleure visibilité du breton (signalétique, enquêtes auprès des étudiants et des personnels, possibilité de cartes de visite et de signatures numériques bilingues, cours et ateliers de conversation, supports de communication...).

Les actions ont pour objectif de :

- permettre au plus grand nombre d'étudiants qui le souhaitent de pouvoir s'initier au breton au sein de l'université, au-delà des enjeux de formation de nouveaux enseignants bilingues.

- d'encourager les personnels qui le désirent de pouvoir s'initier à la langue bretonne, et, si possible, de bénéficier de programmes de formation leur permettant d'acquérir un niveau de compétences leur permettant d'utiliser le breton dans un cadre professionnel, notamment pour l'accueil des publics.
- d'offrir à un large public un environnement visuel de nature à diffuser et promouvoir la pratique du breton et les familiariser avec un vocabulaire de base. L'atteinte de cet objectif passe par la mise en place progressive, avec le soutien de l'Office public de la langue bretonne/Ofis publik ar brezhoneg, d'une signalétique bilingue français-breton, à l'instar des dispositions prises par un nombre croissant de collectivités territoriales, par une présence plus significative du breton sur les différents supports de communication physiques et numériques, et par le développement d'une offre culturelle en lien avec la culture et la langue bretonne, mais susceptibles d'attirer ou d'intéresser un large public (danse, musique, théâtre, radios universitaires, sports...).

Par ailleurs, le Cabinet de Curiosité à l'UFR Sciences et Techniques rassemble une collection d'instruments de mesure utilisés dans les Unités de Recherche depuis les années 1970, instruments devenus obsolètes. Ce Cabinet est ouvert périodiquement aux publics étudiants et autres et permet de donner une vision de l'avancée des technologies scientifiques utilisées pour produire de la connaissance. La politique de mise en visibilité du patrimoine scientifique et technique de l'UBO sera renforcée dans les années à venir.

La politique de formation tout au long de la vie

Référence 11 : L'université pilote une offre de formation tout au long de la vie et porte des modalités d'enseignement au regard de son positionnement et de sa stratégie nationale et internationale.

La cohérence de l'offre de formation présente et envisagée pour la prochaine période quinquennale par niveaux et champs disciplinaires en lien avec les éléments suivants :

- le potentiel de formation et recherche de l'université, son positionnement et sa stratégie globale,
- son organisation interne et ses forces,
- sa politique de partenariats dans et en dehors de sa coordination territoriale,
- les besoins de son environnement socio-économique,
- les choix de politique internationale notamment dans l'espace européen de l'enseignement supérieur (cotutelles, délocalisations, partenariats stratégiques...),
- les choix éventuels en matière de développement de l'interdisciplinarité,
- l'attractivité et la soutenabilité de l'offre de formation.

L'UBO avait, durant ce contrat, l'ambition d'accueillir et d'accompagner vers la réussite, tous les publics dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Elle est une université pluridisciplinaire, et porte une offre de formation en adéquation avec les besoins de son environnement dans le cadre du continuum -3/+3 et des besoins du monde socio-économique.

Le premier cycle universitaire (grade de licence) a été adapté au nouveau cadre national des formations, aux nouveaux dispositifs créés par la loi ORE. Durant ce contrat, dans le cadre de la spécialisation progressive, de nouvelles formations sont proposées :

- une mention "Arts" inscrite dans un partenariat avec l'environnement artistique et culturel de la métropole,
- une mention "Sciences de l'Éducation", portée par l'UFR Sport et Éducation Physique,
- une mention "Gestion" (une différenciation entre les mentions Économie-Gestion et Gestion),
- une voie d'accès aux études de santé, de type "PACES adaptée" intégralement repensée « UBOPASS »
- la création d'une école d'orthophonie

Avec les 30 mentions de licences et 30 mentions de licences professionnelles réparties en 5 domaines : ALL (4 L) ; SHS (9L et 3 Lpro) ; DEG (5 L et 10 Lpro) ; ST (8L et 17 Lpro) ; STAPS (4 L), l'UBO a une offre de 1^{er} cycle très large si on y ajoute les formations en santé (sciences médicales, odontologiques, maïeutiques et le certificat de capacité en orthophonie).

Le taux de réussite en licence est en constante progression (47,9%), supérieur à la moyenne nationale (43,7%), grâce à un important travail sur la pédagogie universitaire et à la mise en place des différents dispositifs de remédiation avant et depuis la loi « ORE ».

Le second cycle universitaire, composé de 54 mentions de masters dont 4 mentions de formations des enseignants (MEEF), mérite, à notre avis, d'être resserré. Cinq domaines de formation sont proposés à l'UBO : les quatre domaines nationaux ALL, DEG, STS et SHS, auxquels s'adjoint le domaine « sciences de la mer et du littoral (SML) », qui s'est inscrit dans un ambitieux projet de Graduate School.

L'offre master a produit des résultats satisfaisants dans l'ensemble en matière d'insertion professionnelle mais continue à souffrir d'une attractivité très diverse selon les thématiques de formation.

Les liens qui ont été tissés avec les partenaires et l'environnement socio-professionnel sont un point fort de l'UBO. D'une part, ils ont permis le développement de l'alternance comme modalité privilégiée pour les formations à finalité professionnelle.

Les choix et les priorités en matière de modalités de formation et de délivrance des diplômes mises en œuvre (initiale, en apprentissage, en alternance, continue, VAE, multidisciplinaires, à distance, innovantes).

À l'UBO, depuis la rentrée 2018, toutes les nouvelles licences professionnelles sont ouvertes sous le régime de l'alternance salariale. La priorité à l'alternance relève du volet soutenabilité. Elle est exigée pour les nouvelles licences professionnelles. Les licences professionnelles reconduites ont également évolué vers l'alternance.

Suite à l'évaluation des masters, entre 2018 et 2019, plusieurs parcours de masters se sont engagés dans les modalités de l'alternance.

L'offre de formation continue et les actions internes et externes engagées, les résultats obtenus (effectifs et chiffre d'affaires...) et la trajectoire au cours de la période de référence.

En s'appuyant à la fois sur les dispositifs facilitant la reprise d'études diplômantes, outil de promotion des individus et sur la capacité à répondre aux sollicitations pour la montée en compétences requise par l'évolution des métiers des technologies et de la société en général, l'UBO a réussi à conforter son orientation pour une Formation Tout au Long de la Vie. Sur la base de la réponse à l'AMI Formation Continue, une offre modulaire non seulement dans le domaine de la mer et celui de la santé, mais aussi dans tous les autres champs de formation de l'UBO a été développée.

Enfin, l'articulation des missions et des responsabilités entre le Service Universitaire de la Formation Continue et de l'Alternance et les composantes en charge des formations a permis de poursuivre le développement de l'offre en alternance et en apprentissage

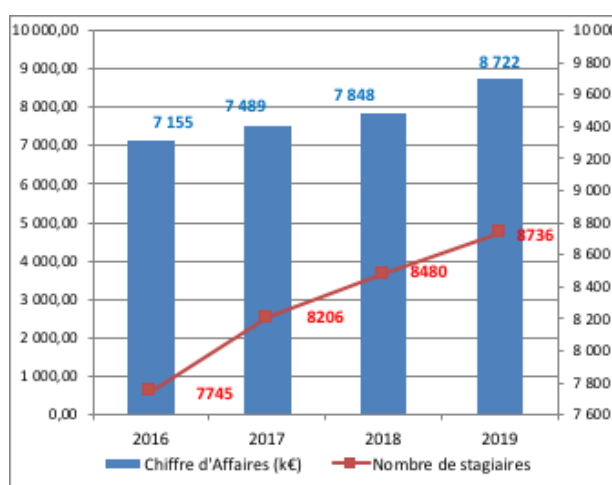
dans l'ensemble des champs de formation de l'université, en s'appuyant sur les nombreux liens avec les milieux socio-économiques et le dialogue.

Conformément à la volonté de l'Université, le Service Universitaire de Formation Continue et d'Alternance et les Centres de Formation Continue et d'Alternance des IUT de Brest-Morlaix et de Quimper ont explicité leur stratégie dans les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens. Les objectifs fixés ont été de :

- Augmenter le Chiffre d'Affaires en Formation Continue et en Alternance par des actions économiquement soutenables
- Augmenter le nombre d'utilisateurs en :
 - Développant l'offre de formation
 - Améliorant le taux de remplissage de nos formations
- Améliorer la satisfaction et l'accompagnement des utilisateurs
- Renforcer le positionnement du SUFCA à l'interne de l'UBO et à l'externe
- Améliorer notre efficacité et notre réactivité en s'appuyant sur une politique de bien-être au travail

Chiffre d'affaires et nombre de stagiaires

Sur la période écoulée, on peut constater une croissance constante du nombre de stagiaires (+13%) s'accompagnant d'une hausse des recettes (+22%). Ces chiffres confirment la dynamique au sein de l'établissement de vouloir développer la formation continue.

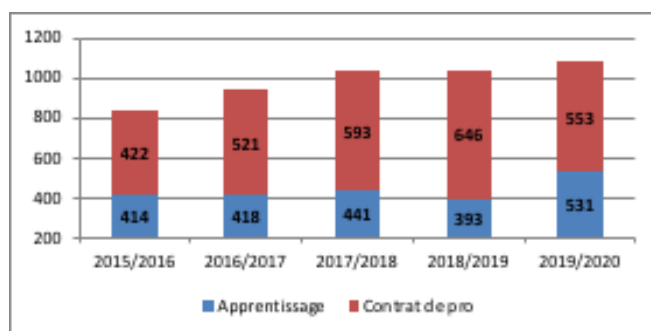


Validation des acquis

Les dispositifs de validation, et notamment celui de la VAE, connaissent à l'UBO les mêmes difficultés qu'au niveau national pour l'enseignement supérieur. Si ce dispositif reste très bénéfique pour les individus, son attrait a fortement diminué sur la période étudiée.

De ce fait, fin 2019, quatre ministres et un secrétaire d'État ont missionné trois acteurs de la formation professionnelle pour établir un diagnostic et un plan d'action en vue de favoriser le développement de la VAE.

Alternance



On constate une augmentation de près de 30% des contrats d'alternance entre 2015/2016 et 2019/2020. La réforme suite à la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a entraîné un report des contrats de professionnalisation vers le dispositif d'apprentissage.

Pour la période étudiée, nous pouvons dresser une synthèse qualitative autour de six axes majeurs.

Une gouvernance mobilisée pour la FTLV

Le soutien constant apporté à l'activité de formation professionnelle par les équipes de gouvernance successives permet une continuité extrêmement bénéfique pour l'assise et le développement. L'adoption de statuts rénovés en septembre 2016 et la nomination d'un nouveau directeur en janvier 2017 n'a modifié en rien ce soutien. Le directeur est toujours membre invité permanent du Conseil des Directeurs de Composantes et du Conseil d'Administration de l'établissement. Ces participations permettent à la fois une sensibilisation accrue à l'activité de formation professionnelle des autres directeurs et de positionner pleinement cette activité comme stratégique pour l'établissement.

L'ingénierie de formation au service des objectifs

Soucieux de ne pas réduire l'activité de formation continue et d'alternance à une simple activité administrative vectrice de ressources propres, le SUFCA accompagne au quotidien les acteurs de l'UBO, et notamment les équipes pédagogiques pour développer de nouvelles formations ou de nouvelles modalités pédagogiques. L'accompagnement de la cellule alternance a permis d'offrir un nombre plus important de formations en alternance en travaillant à la fois sur la pédagogie de l'alternance et sur les modalités pratiques, notamment calendaires.

Dans le prolongement de l'AMI Formation Continue, le SUFCA a mené un travail important autour de la modularisation des diplômes nationaux pour développer l'offre de formations courtes. Ce travail, précurseur de l'approche par blocs de compétences, a d'abord été mené dans le domaine de la Mer puis avec l'UFR Sport et Éducation Physique.

Le renforcement des moyens humains dédiés à la formation continue en santé a aussi permis de développer notre activité notamment liée au Développement Professionnel Continu (DPC, formation continue obligatoire des personnels de santé).

Enfin, la mobilisation des outils de l'Enseignement à Distance (EAD) nous a permis de proposer des formations courtes à distance à destination de publics particuliers (élus locaux et sages-femmes) sous différentes modalités pédagogiques (blended-learning, webinaire, uniquement distanciel).

Une adaptation aux mutations de l'environnement

La période écoulée se caractérise par un environnement législatif et réglementaire particulièrement mouvant.

En effet, si les effets de la Loi du 5 mars 2014 et du décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue avaient été pleinement anticipés par l'inscription de l'UBO dans une démarche de certification qualité (cf. ci-après 2.2.4), les difficultés majeures rencontrées pour l'inscription des formations de l'enseignement supérieur aux listes d'éligibilité (régionales, nationale et de branches professionnelles) ont empêché l'entrée en formation d'un certain nombre de salariés.

Par ailleurs, les modifications de procédure de publication des fiches RNCP, notamment de niveau Master, ont généré de vraies difficultés de fonctionnement et d'accompagnement des usagers et il a fallu affecter des personnels du SUFCA pour en limiter les conséquences. La problématique du RNCP reste d'actualité avec la difficile cohérence entre formations et blocs de compétences déclinés au niveau de la mention et une université proposant des formations et blocs de compétences déclinés au niveau du parcours.

Enfin, la Loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel impacte dès à présent fortement l'activité de formation professionnelle de l'UBO :

- La mise en place de l'application Mon Compte Formation dématérialisant l'intégralité des échanges informatifs et contractuels et venant modifier en profondeur le dispositif de reprise d'études de l'UBO.
- La libéralisation du dispositif de formation par apprentissage et la fermeture du CFA de l'Université de Bretagne ont conduit l'Université à devenir organisme de formation par apprentissage.

Un ancrage partenarial et territorial

Positionné à l'interface de l'université et de son tissu socio-économique, l'UBO poursuit le travail important d'ancrage territorial en ayant des contacts privilégiés avec Pôle Emploi ou le Conseil Régional de Bretagne mais aussi les principales branches professionnelles (métallurgie, secteur bancaire et agroalimentaire) ou grands groupes (Naval Group, Arkea...). Le développement de l'alternance a permis de créer du lien entre TPE-PME de notre territoire et notre Université.

Les nombreux partenariats témoignent d'une vraie valeur ajoutée de l'UBO pour son territoire. A titre d'exemples :

- Partenariat avec le CHRU de Brest pour la masterisation de la formation des cadres de santé et la création du Diplôme d'État d'Infirmier en Pratiques Avancées
- Partenariat avec le Campus Mondial de la Mer, le Technopôle Brest Iroise, la Station biologique de Roscoff pour une formation à recrutement international dans le domaine des « Enjeux environnementaux d'une économie bleue »
- Partenariat de premier rang dans le CMQ Industrie de la Mer, labellisé campus d'excellence en janvier 2020
- Partenariat avec l'Association des Maires du Finistère, le Centre de Gestion du Finistère et la Délégation Bretagne du CNFPT pour proposer une offre de formation destinée aux élus locaux de Bretagne Occidentale.
- Partenariat avec l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Nantes et de l'Institut de Relations Internationales et Stratégiques (IRIS) pour le développement de la Validation des Études Supérieures pour le Master d'Administration Publique de l'IPAG de l'UBO
- Partenariat avec l'Université des Antilles pour le développement de l'offre de Masters de l'IAE de l'UBO
- Partenariat avec le GRETA pour articuler le DAEU au dispositif régional Compétences clés

Un investissement dans la modernisation des pratiques, des outils et des équipements

Le processus de certification de services que l'UBO a conduit, à travers le SUFCA et ses deux centres de formation continue et d'alternance des IUTs, a permis de renforcer les liens entre les 3 structures mais aussi de modifier le fonctionnement du SUFCA. Le management par la qualité s'est logiquement imposé et la place de l'utilisateur en est grandement renforcée.

Ce travail s'est aussi accompagné d'une modernisation des outils utilisés : logiciel de gestion de l'activité de formation continue (acquisition de FCA Manager), logiciel de traitement d'enquêtes (acquisition de Sphinx et de tablettes numériques) pour mieux évaluer la satisfaction de nos usagers, développement d'application de paiement en ligne (DSI et Agence comptable).

Par ailleurs, et là-aussi dans le prolongement de l'AMI Formation Continue, le SUFCA s'est doté de véritables moyens de communication : le recrutement de 2 personnes en 2016 (1 chargé de communication et 1 infographiste) a permis de professionnaliser la communication du SUFCA. Notre présence effective sur les différents réseaux sociaux permet de renforcer la diffusion de notre offre de formations.

Enfin, un effort important de rénovation de nos locaux a été mené courant 2019 pour moderniser et améliorer les conditions d'accueil de nos usagers et de travail des personnels.

Une expertise partagée et reconnue

L'implication forte des personnels du SUFCA dans l'activité et les efforts de formation portée par la direction permet une réelle montée en compétences dans les domaines de la formation professionnelle.

Le SUFCA est de plus en plus sollicité pour transférer ses compétences ou témoigner de son expertise.

La traduction la plus aboutie et la plus novatrice est la création d'un Diplôme d'université de conseillers en formation à destination des personnels des universités marocaines pour les accompagner dans le développement d'une activité de formation continue de niveau enseignement supérieur. Cette expérimentation, qui ne semble pas avoir d'équivalent en France, est menée avec l'Université publique d'Agadir et a démarré en septembre 2019 avec une dizaine de stagiaires.

Par ailleurs, le SUFCA est régulièrement sollicité pour participer à des tables rondes, des débats, intervenir dans des diplômes nationaux portant sur la formation d'adultes...

L'élection du directeur du SUFCA au Conseil d'Administration de la Conférence des Directeurs des Services Universitaires de Formation Continue en novembre 2019 est une confirmation de l'expertise de l'UBO.

Enfin, différents projets européens ou visites d'études ont aussi été l'occasion de confronter nos pratiques : VINCE (sur la reconnaissance des acquis des populations migrantes), APPRENT (sur l'alternance dans différents pays européens), COMPASS (sur la VAE), accueil d'une délégation suédoise (Université de Malmö et de Lund).

Le partage des responsabilités garantissant la qualité du pilotage des formations entre le niveau central de l'université et les entités, en charge de leur mise en œuvre ainsi que les processus d'allocation des moyens à ces entités.

Depuis la LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, le pilotage de la formation est de plus en plus partagé entre les composantes et le niveau établissement. Ce pilotage concerne les liens formation--recherche, le cadrage des formations, la maîtrise des heures complémentaires, la mutualisation et les passerelles, les procédures qualité... Durant ce contrat, ce pilotage est resté au niveau de l'établissement et n'a pu se faire au niveau du site (COMUE UBL).

La nécessité d'un pilotage de la formation est donc désormais acceptée dans notre établissement, tant pour la cohérence de l'offre que pour la maîtrise des aspects réglementaires et de soutenabilité. Sous l'effet conjugué de l'évaluation périodique et des évolutions introduites par les lois successives (réformes du diplôme national de Master et de l'accès au premier cycle universitaire...), les procédures sont de plus en plus clairement établies. La CFVU, appuyée par une direction des études (DEVE) renforcée, est en charge de l'essentiel du processus de pilotage global et du suivi des résultats. Cela se traduit dans la prise en charge de la révision périodique de la réglementation : annuelle pour les règlements divers, les processus de recrutement en 1^{er} et 2nd cycles, l'évaluation des formations par les étudiants, ou pluriannuelle pour le processus contractuel.

Au niveau central, la CFVU est composée de 40 membres, se réunit en moyenne 10 fois par an. Le taux moyen de présence des élus de plus de 80%. Les collèges électoraux des enseignants sont constitués par secteur de l'université pour assurer une meilleure représentation. Les directeurs de composantes ou leur assesseur formation de même que les directeurs des services communs sont invités aux séances de la commission en fonction de l'ordre du jour.

16 étudiants (et leurs suppléants) ; 7 Professeurs et personnels assimilés et 8 autres enseignants et personnels assimilés ; 4 représentants des personnels BIATS ; 4 personnalités extérieures.

La CFVU constitue en son sein des commissions pour traiter en amont les sujets récurrents : MCCC... ou groupes de travail sur les sujets ponctuels : règlement des examens, évaluation des formations, régimes d'études. La CFVU dispose d'un bureau (7 personnes) chargée de préparer l'ordre du jour et d'instruire certains points. Chacune de ces entités est constituée de manière équilibrée entre les différents collèges. Un relevé des décisions de chaque séance de la CFVU est diffusé pour information à la communauté dans les 8 jours puis rendu public sur le site de l'université.

Ce pilotage central s'appuie sur le niveau "composantes" au travers d'échanges permanents au sein du "conseil des directeurs de composantes". L'existence de nombreux conseils de perfectionnement, situés pour la plupart au niveau des diplômes marque

l'ouverture des responsables de formation au regard extérieur mais les retours et synthèses de ces conseils ne sont pas remontés au niveau central et n'affectent pas encore explicitement le pilotage.

Les indicateurs de pilotage de l'offre de formation et de suivi des effectifs par filière (notamment pour les filières en tension) ainsi que les outils de mesure des coûts des formations.

L'UBO produit des indicateurs de suivi des effectifs des formations de 1^{er} cycle en tension : effectifs, comparaisons annuelles, étudiants primo entrants, redoublants, et réorientations. Le suivi de ces indicateurs nous permet d'avoir un dialogue de gestion efficace avec le rectorat au sujet de l'affectation des néo bacheliers et d'assurer un pilotage centralisé en concertation avec les composantes concernées.

En ce qui concerne les masters, l'UBO fixe le cadre du recrutement (capacités d'accueil, modalités d'examen des dossiers...). Par contre, le suivi centralisé des campagnes de recrutement, bien qu'un outil "établissement" soit à notre disposition, est compliqué à mettre en place : il s'agit d'un constat plus que d'une capacité à nous permettre une gestion et un suivi des effectifs.

Les processus de révision de l'offre de formation (suppressions et créations) et les outils d'analyse interne ou externe associés.

Le pilotage de la construction de l'offre de formation, depuis le nouveau processus d'accréditation, a été renforcé par la mise en place d'une série de cadrages concernant la construction des offres licence, licence professionnelle et master. Ces cadrages, ont repris les orientations stratégiques et ont intégré les règles issues du nouveau cadre national des formations (CNF) incluant la dynamique FTLV et la démarche qualité. Une aide à l'ingénierie de construction de l'offre, incluant un nouvel outil de saisie et d'affichage de l'offre a été apportée. Un passage systématique en CAC et CFVU à tous les points de validation.

Le pilotage de l'offre de formation est assuré par le Vice-Président en charge de la Formation. Il s'appuie sur la commission Formation et vie Universitaire du conseil Académique pour les aspects politiques et sur le conseil des directeurs de composantes pour l'articulation avec les directions des composantes.

La DEVE assure le suivi opérationnel de ce pilotage en lien avec les scarités des composantes.

Référence 12 : L'université développe un ensemble de dispositifs institutionnels garantissant une action coordonnée et opérationnelle au service de l'offre de formation et de son internationalisation.

Les dispositifs mis en œuvre pour coordonner les processus de définition des contenus de formation et des acquis de l'apprentissage à partir d'une approche fondée sur les compétences (définition des compétences visées et des connaissances, savoirs faire et savoir être associés ; inscription des formations au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)). La confirmation de l'implication des étudiants, des apprenants et des employeurs dans ces processus.

L'UBO s'inscrit dans une démarche de développement de l'approche par compétences ou approche programme. Pour cela, l'établissement s'est doté des services d'un ingénieur pédagogique à temps plein, exerçant au service de pédagogie de l'université, le SIAME.

La définition des axes stratégiques ainsi que de la méthodologie appliquée à l'ensemble de la communauté de l'UBO sont définies par un comité de pilotage animé par le Vice-Président CFVU. Il est constitué des directeurs de services (SIAME, SUFCA, SCD, Cap'avenir, DEVE), des directeurs de composantes et doyens, des assesseurs de composantes et d'instituts.

La mise en œuvre et l'accompagnement de l'approche par compétences au sein de l'établissement, s'est déclinée sous plusieurs formes :

- Réalisation d'un état de l'art des méthodologies développées dans l'enseignement supérieur pour la mise en œuvre de l'approche par compétences et/ou de l'approche programme.
- Construction d'une proposition méthodologique adaptée à l'établissement reposant sur l'approche programme. Des ressources informatives et méthodologiques ont été réalisées et sont disponibles sur la plateforme pédagogique numérique Moodle et sur le site du SIAME : cours Moodle « Approche programme », guide « Rédiger un plan de cours (syllabus) », vidéo de retour d'expérience de la mise en œuvre d'une approche par compétences.
- Actions de sensibilisation auprès de toute la communauté de l'UBO, avec l'animation de réunions de présentation des cadres réglementaires et échanges sur les possibilités de mise en œuvre de l'approche par compétences dans chaque composante en présence des doyens, assesseurs formation et chargés de missions éventuels, responsables de licence et masters, de la directrice et de la chargée de mission.
- Organisation d'événements de sensibilisation sur le thème de l'approche par compétences :
- Assises de la Pédagogie 2018 (« Sensibilisation à l'Approche par Compétences »), avec le concours de Christelle Lison, de l'Université de Sherbrooke (Québec).
- Assises de la Pédagogie 2020, (« Mise en œuvre de l'Approche par Compétences »). Événement reporté en raison du confinement en lien avec le COVID 19.
- Journée pédagogique sur l'Approche par Compétences à l'IUT de Brest et à l'INSPE Bretagne.
- Développement d'un plan de formation des pilotes de formation, des référents et correspondants du SIAME, et de tous les enseignants à l'échelle de l'établissement et des composantes en fonction de l'expression de leurs besoins.
- Déploiement du Programme d'Appui au Développement Pédagogique centré sur l'Approche Programme, au sein du département sciences de la vie, avec la construction d'une UE « projet pluridisciplinaire » de la licence mention Sciences de la vie – Parcours pluridisciplinaire Biologie cellulaire, moléculaire et physiologie, physique, chimie.

- Accompagnement des expérimentations portées par les équipes pédagogiques des composantes, notamment au niveau licence. Accompagnement dans la rédaction de documents supports utiles à la mise en œuvre de l'approche programme. Accompagnement dans la mise en place de supports et de formations à destination des enseignants de la deuxième et troisième années du premier cycle de médecine dans la rédaction de "plans de cours".

Les dispositifs permettant de coordonner la mise en œuvre et le suivi du fonctionnement des conseils de perfectionnement des formations.

Comme le préconise l'article 11 du cadre national des formations, l'UBO a mis en place des dispositifs d'évaluation pour chaque formation ou pour un groupe de formations, notamment à travers la constitution de conseils de perfectionnement. La composition de ces conseils, pour rester souple, est fonction des enjeux et des diplômes (ou groupes de diplômes concernés). Ils sont proposés au minimum par les responsables de formation, par les services universitaires concernés (DEVE, CAP' AVENIR, SUFCEP...), les représentants des étudiants et les acteurs économiques locaux. La présidence de ces conseils est assurée par un acteur socio-économique susceptible d'assurer une cohérence entre les échelles nationale et locale. Ils se réunissent au minimum une fois par an et produisent un avis motivé.

Les priorités et l'impact des dispositifs d'aide au développement de l'innovation pédagogique, des nouvelles modalités d'apprentissage, et de la production et l'usage de ressources pédagogiques.

Afin de soutenir le développement de l'innovation pédagogique, l'UBO s'appuie sur un service de pédagogie, le SIAME. Ce dernier a connu en 2017 une restructuration qui avait pour objectif de renforcer ses missions de soutien sur les questions de pédagogie universitaire auprès des personnels de l'établissement.

Afin de favoriser les échanges et les retours d'expériences sur les pratiques pédagogiques, plusieurs rendez-vous de la pédagogie sont organisés :

Les assises de la pédagogie

Créées en 2014, elles permettent d'accueillir des experts et de rassembler plus de 200 acteurs de la formation de l'UBO, toutes disciplines confondues, autour de thématiques répondant aux enjeux universitaires :

Les Midis du SIAME

Le service de pédagogie de l'UBO propose également les Midis du SIAME, pour développer les échanges de pratiques autour d'une question pédagogique. Il se mobilise également pour participer à l'organisation et la participation à des symposiums pédagogiques (Congrès Français de Mécanique en 2019) et à des colloques internationaux de la pédagogie comme le QPES.

Le colloque « Questions de pédagogies dans l'enseignement supérieur » QPES

Ce colloque a pour objectif de faire progresser l'expertise pédagogique et la réflexion sur l'enseignement supérieur, en permettant à tous les professionnels impliqués de se rencontrer et d'échanger leurs analyses et leurs expériences. Ces professionnels sont des acteurs de l'enseignement supérieur issus des universités, écoles, instituts professionnels, etc. Ce colloque majeur de la pédagogie dans le monde francophone a lieu tous les 2 ans, une fois sur deux à Brest.

Le service de pédagogie met enfin à disposition de l'ensemble de la communauté de l'UBO des ressources sur son site internet, ainsi qu'une veille pédagogique sur les réseaux sociaux. Il rédige également une lettre hebdomadaire qui informe et propose des focus sur les formations et des points de l'actualité pédagogique universitaire. Le choix a été fait de partir des besoins des enseignants pour élaborer tutoriels, fiches et guides, plutôt que de relayer des ressources déjà existantes non ciblées.

L'UBO est dotée de nouveaux espaces d'apprentissage, parmi lesquels une "salle sur demande" - connectée et collaborative, qui a été pensée pour créer un environnement propice aux échanges, au travail collaboratif, au travail de groupe et aux ateliers interactifs. La mise en place de cette salle s'inscrit dans le cadre d'un appel à projets lancé par le MESRI porté conjointement par l'UBO et l'UBS, le projet AMI "Pédagogie en mode collaboratif intra- et inter- établissements" (2017), afin d'aménager deux salles de formation innovantes, modulables et connectées, dans chacune des deux universités. Elle est ouverte au public depuis 2018.

Les infrastructures numériques, l'environnement numérique de travail et les outils numériques de diffusion et d'enseignement (plates-formes pédagogiques, Mooc, Spoc, etc.)

Le Schéma Directeur du Numérique (SDN), voté lors du conseil d'administration du 25 septembre 2018, adresse 5 axes principaux de développement visant notamment à moderniser l'infrastructure d'appui (axe 5) à l'enseignement et à la vie des étudiants : ENT, WiFi, offres de stockage, sécurité, paiement en ligne, offre logicielle aux usagers, renouvellement de la messagerie d'établissement.

Sur cette base, une trentaine de projets sont ou ont déjà été menés, concernant le renouvellement du SIGB, l'évolution du LMS Moodle, l'industrialisation de la captation de cours, la dématérialisation des processus, la réservation d'équipements audiovisuels et leur supervision, l'accroissement de la capacité du plateau de tournage pour la réalisation de capsules vidéo et cours virtuels (MOOC, SPOC) et l'équipement de salles et amphithéâtres en solutions audiovisuelles.

L'UBO est dotée de treize plateformes Moodle, chacune dédiée à un domaine ou une composante. Onze d'entre elles sont coordonnées par un agent du service de pédagogie, qui en gère les cours et contribue à son amélioration continue sur le plan pédagogique. La DSIUN en assure la maintenance et le développement technique. Un groupe de travail se réunit chaque mois pour faire évoluer les plateformes Moodle et développer de nouvelles fonctionnalités pour les usagers. Ce groupe de travail est composé d'administrateurs de plateformes Moodle (IUEM, FSSE et SUFCA), d'ingénieurs pédagogiques, du directeur de la DSI et du

coordinateur du Pix. Avec la COVID-19 et l'obligation d'assurer les cours à distance, plus de 1043 cours ont été créés en 5 mois. Les dispositifs suivants ont été boostés ; classe virtuelle BBB, Moodle, capsules vidéo.

La DSIUN soutient le développement de l'EAD, la numérisation et la médiatisation des enseignements, Elle encourage, favorise et banalise l'usage à grande échelle des outils numériques pour l'enseignement, Elle permet d'équiper l'établissement d'outils permettant aux étudiants la mise en avant des compétences acquises dans le cadre de leur cursus et de les accompagner dans leurs démarches d'insertion professionnelle.

Les priorités et les résultats de la politique de formation des enseignants-chercheurs et enseignants, notamment au métier d'enseignant, aux innovations pédagogiques, à l'utilisation des outils et des ressources numériques, et aux langues étrangères.

Le service de pédagogie propose une offre de formation en présentiel, en distanciel et hybride destinée à toute personne ayant une activité d'enseignement auprès des étudiants de l'UBO. Adaptée aux besoins spécifiques des équipes pédagogiques, l'offre de formation se décline aussi bien au pôle numérique du Bouguen que dans les composantes pour des formations délocalisées.

Les axes de formations évoluent en fonction des besoins des enseignants et des transformations pédagogiques majeures de l'université (interactivité en grand groupe, évaluation des grandes cohortes, réforme de la formation en santé, développement de l'enseignement numérique, etc.).

Offre de formation pour les nouveaux enseignants-chercheurs

Selon le Décret n° 2017-854 du 9 mai 2017, les maîtres de conférences, nommés en qualité de stagiaire pour une durée d'un an par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, bénéficient, au cours de cette période de stage, d'une formation visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier. L'UBO s'investit dans le dispositif d'accueil et de formation des nouveaux enseignants-chercheurs par la mobilisation de plusieurs acteurs et services. Le pilotage de ce dispositif est assuré par la 1ère vice-présidente, qui coordonne leur accueil avec le soutien de la Direction des Ressources humaines, du département des Usages du Numérique et du SIAME. Ce dernier propose aux enseignants-chercheurs stagiaires une formation à l'innovation pédagogique tout au long de l'année universitaire à travers un dispositif particulier :

- Visite immersive du service de pédagogie avec ateliers et partages de pratiques (3h)
- Formation obligatoire de 15h (5 sessions de 3h) favorisant la réflexivité des EC en formation et l'analyse de leurs actions pédagogiques, avec des phases de formation et d'expérimentation dans les cours des EC.
- Formations complémentaires à choisir, selon les besoins exprimés par les enseignants-chercheurs, dans l'offre de formation du SIAME.

A l'issue de l'année les EC qui ont suivi l'intégralité de la formation reçoivent une attestation de présence délivrée par le SIAME.

L'accompagnement des acteurs de la pédagogie de l'université a également été pensé sur la durée, et l'identification de moyens de mise en œuvre, à travers le programme d'appui au développement pédagogique (PADP), initié par l'UBO, et dont le portage politique est assuré par la CFVU, et la gestion ainsi que l'accompagnement pédagogique, par le SIAME. Il a pour objectif de promouvoir la qualité de la formation à tous les cycles universitaires et de faciliter le partage et la diffusion d'innovations pédagogiques entre les enseignants et les équipes pédagogiques. Un appel à projets est lancé chaque année. Il favorise le travail de fond des enseignants et équipes pédagogiques décidés à approfondir ou renouveler leurs pratiques pédagogiques en leur offrant un cadre institutionnel sécurisé en termes de temps libéré et de moyen d'action.

(En annexe les projets soutenus de 2016 à 2020)

La valorisation de l'investissement des équipes pédagogiques se traduit dans le cadre des réponses aux appels à projets ou les prix obtenus dans des manifestations telles que les PEPS (« Passion Enseignement et Pédagogie dans le Supérieur »).

Ce fut le cas à deux reprises pour l'UBO :

- en 2016, pour le projet « Le CESIM : un centre de simulation tourné vers l'avenir », dans la catégorie « Formation tout au long de la vie », pour le développement de la formation tout au long de la vie contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.
- en 2018, pour le projet « ECHELLE Enseignement hybride d'Histologie avec Étude de Lames virtuellEs », porté par un enseignant-chercheur du domaine des Sciences de la Santé. Ce projet s'inscrit dans la continuité du projet démarré en 2015 dans le cadre du dispositif d'accompagnement pédagogique de l'UBO, le PADP.

Les actions en faveur de l'internationalisation de l'offre de formation et leur impact, notamment en matière de langues étrangères et de français comme langue étrangère.

L'UBO internationalise son offre de formation par la mise en place de différents programmes de double-diplomation. Ces programmes s'appuient sur des partenariats historiques. En Sciences de la Mer, l'UBO propose un programme de co-badging de master avec l'Université du Cap (Afrique du Sud) et le CIBNOR (Mexique), ainsi qu'un Joint Master Degree en sciences biologiques marines (IMBRSea) et un double diplôme de master en océanographie avec l'Université du Québec à Rimouski (Canada). L'Université propose également un double diplôme de master en Sciences du sport et de l'éducation avec l'Université de Santo Tomas en Colombie, un double diplôme de master en informatique avec un consortium de 10 universités marocaines (programme HOMERe) et un double diplôme de Licence en Administration Publique avec le Colegio de Morelos au Mexique.

L'UBO a participé à la structuration de l'offre de formation en sciences de la Mer chez ses partenaires marocains via le projet de renforcement de capacités « Scolamar ».

Afin d'internationaliser l'offre de formation, l'UBO souhaite renforcer l'offre de cours proposés en langues étrangères. Dans ce cadre, des mobilités groupées ont été organisées pour appuyer les enseignants qui souhaitent adapter leurs programmes de cours en anglais (ex. IAE). A cela s'ajoute le financement d'un poste de lecteur en anglais et d'un poste d'accompagnant à l'adaptation de l'offre de cours en anglais via le projet SEA-EU.

Le Pôle Langues propose par ailleurs un programme de Français Langue Étrangère et Français Langue Seconde destiné au public d'étudiants et doctorants internationaux. Pour les étudiants recherchant une formation plus approfondie et plus technique, le Diplôme Universitaire de Français sur Objectifs Universitaires permet de valider un diplôme assurant un suivi facilité d'études supérieures francophones.

Les flux de la mobilité internationale, entrante et sortante, des étudiants (sous accord et hors accord) et des personnels enseignants et non enseignants de l'université. Les dispositifs de soutien à la préparation et au développement de cette mobilité.

L'UBO connaît une augmentation progressive du nombre de mobilités étudiantes conventionnées depuis 2015 (voir tableau 4 et 5 – Mobilité étudiante conventionnée à l'UBO) et de la mobilité individuelle des internationaux. La mobilité individuelle est gérée à l'UBO par la Direction des Études et de la Vie Étudiante (DEVE) et la mobilité conventionnée par la Direction Europe et Internationale (DEI). Pour développer les mobilités conventionnées, la DEI s'appuie sur un réseau de coordinateurs Relations Internationales (RI) présents au sein de chaque composante de l'Université. Les mobilités études et stages sortantes sont financées via le programme Erasmus, le programme des Aides à la Mobilité Internationale et le dispositif « Jeunes à l'International » de la Région Bretagne. Cinq appels « stage » sont diffusés par an par la DEI. La DEI met également en place trois appels à la mobilité doctorante (entrante et sortante).

L'UBO accorde des aides financières sur avis de la CEI à la mobilité entrante de doctorants internationaux ainsi que pour la mobilité sortante des doctorants de l'UBO. Ces financements sont assurés par prélèvement sur le BQR.

Pour la mobilité sortante, des sessions d'information sont mises en place tout au long de l'année et notamment lors de la semaine des Erasmus Days. La DEI et les coordinateurs RI présentent à cette occasion l'ensemble des programmes de mobilité disponibles à l'UBO (Erasmus+, Bureau de Coopération International au Canada, Programme USA, partenariats hors-Europe et doubles diplômes).

Pour la mobilité internationale entrante et dans le cadre du label « Bienvenue en France », l'UBO a renforcé ses dispositifs d'accueil et propose un ensemble d'événements et de sessions d'accueil intitulé « Welcome to UBO », un guide des étudiants internationaux transmis dès que l'étudiant est nommé ou reçu à l'UBO, un ensemble de fiches techniques accessible via l'ENT de l'étudiant et un système de parrainage destiné à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants à l'UBO. L'UBO s'appuie notamment sur les services fournis par le CROUS pour les questions liées au logement et le Centre de Mobilité Internationale pour la gestion des titres de séjours. L'UBO développe également la mobilité entrante dans le cadre de diplômes conjoints (Ex. Joint Master Degree « IMBRSea ») et mobilité

L'UBO a bénéficié de financement Erasmus+ pour les mobilités hors-Europe dans le cadre de MIC (Mobilité Internationale de Crédits) pour la Chine, le Vietnam, le Mexique, le Gabon et le Cameroun. Ces MIC permettent de financer les mobilités entrantes et sortantes, des étudiants et des enseignants.

L'UBO s'attache également à développer la mobilité de l'ensemble de ses personnels et notamment la mobilité BIATSS (voir tableau 6).

A ce titre, l'UBO a participé au projet Erasmus + REALISE, pour renforcer la mobilité des personnels dans l'enseignement supérieur via la constitution d'un guide de bonnes pratiques. L'UBO met en place des « cafés-mobilités », sessions d'informations destinées à informer et sensibiliser le personnel à présenter un projet de mobilité à l'international. L'objectif est à terme de promouvoir des mobilités « groupées » ou en « binôme », notamment dans le cadre de l'Université Européenne SEA-EU.

Tableau 4 : La mobilité étudiante conventionnée à l'UBO / Totaux

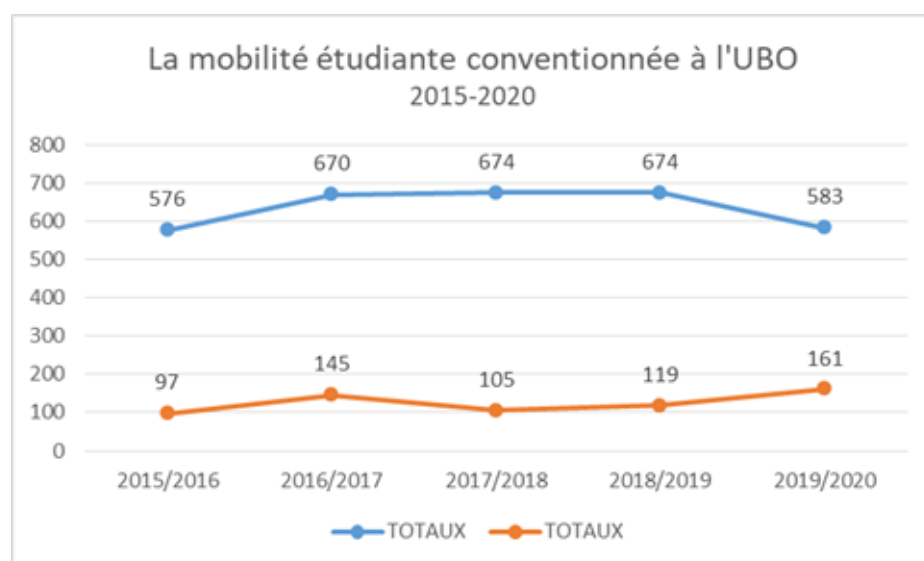
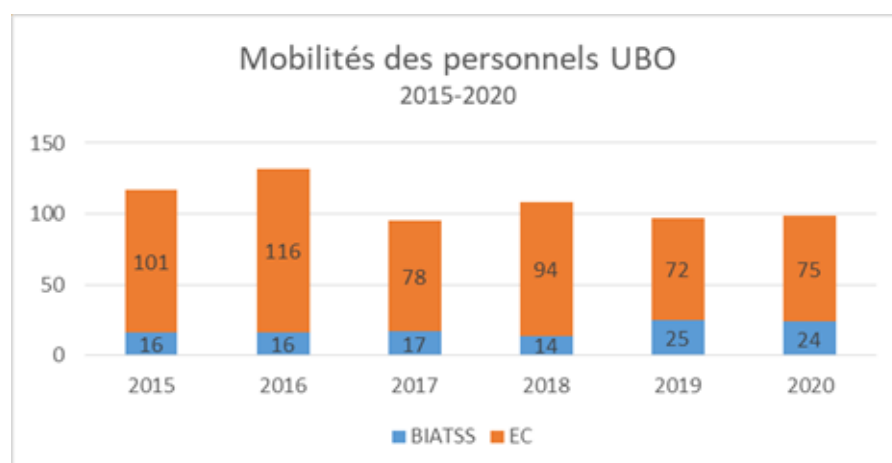


Tableau 5 : La mobilité étudiante conventionnée à l'UBO / Chiffres détaillés

Années	ENTRANTS							
	Etude				Stage			
	Europe		Hors Europe		Europe		Hors Europe	
	Semestre	Année	Semestre	Année	Semestre	Année	Semestre	Année
2015/2016	24	69	0	4	0	0	0	0
2016/2017	59	85	0	0	0	1	0	0
2017/2018	22	57	19	6	1	0	0	0
2018/2019	60	18	19	22	0	0	0	0
2019/2020	61	22	15	61	2	0	0	0
	SORTANTS							
	Etude				Stage			
	Europe		Hors Europe		Europe		Hors Europe	
	Semestre	Année	Semestre	Année	Semestre	Année	Semestre	Année
2015/2016	83	176	43	26	190	0	58	0
2016/2017	94	180	51	36	217	0	92	0
2017/2018	100	179	52	53	213	0	77	0
2018/2019	129	176	44	45	210	0	70	0
2019/2020	107	162	31	51	167	0	65	0

Tableau 6 : La mobilité des personnels enseignants / non-enseignants à l'UBO



Le lien entre recherche et formation

Référence 13 : L'université développe des liens entre la formation et la recherche : une articulation des activités de formation et de recherche, une politique cohérente de recrutement des personnels et une politique coordonnée de documentation.

La politique de formation par et à la recherche aux niveaux L, M, D et dans les différents champs disciplinaires et, le cas échéant, dans le cadre de la coordination territoriale.

La formation conduisant au diplôme national de master s'appuie sur une activité de recherche pouvant être présente sous plusieurs formes (UMR, UR (ex EA)). Cet adossement à la recherche vaut pour toutes les formations même s'il peut prendre des formes différentes. Les parcours types visant une insertion professionnelle immédiate hors des études doctorales doivent joindre savoirs et pratiques, intégrant les compétences apportées par les établissements d'enseignement supérieur et par les milieux économiques et sociaux. Les parcours types particulièrement orientés vers les métiers de la recherche, qui s'appuient davantage sur les activités scientifiques des enseignants-chercheurs et des enseignants des équipes participant à la formation, intègrent également les aspects socio-économiques liés à leurs thématiques, facilitant ainsi l'ouverture des études doctorales vers les mondes non académiques. Chaque projet de parcours type devra préciser les modalités de l'articulation avec la structure de recherche responsable de la formation. Pour les parcours directement liés aux métiers de la recherche, cette articulation s'appuie sur l'indication précise des axes et/ou équipes du laboratoire impliqué dans la formation, le nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs pouvant encadrer les étudiants, la capacité d'accueil d'étudiants/an dans le laboratoire, le nombre de contrats doctoraux susceptibles d'être proposés aux diplômés, et les voies d'insertion professionnelle directe en cas de non-poursuite d'études en doctorat.

Le schéma de la formation doctorale actuelle résulte de l'ancienne COMUE UBL dans le cadre d'un périmètre bi-régional Bretagne-Pays de Loire. L'organisation est centrée sur l'École des Docteurs qui coordonne les missions essentielles des 11 EDs que sont :

- la définition et l'organisation d'une offre de formations disciplinaires
- le recrutement des doctorants
- l'assurance de la qualité de l'encadrement et le suivi des doctorants
- l'organisation d'échanges scientifiques et intellectuels entre doctorants.

L'UBO est accréditée dans les 11 ED suivantes : ED Biologie Santé, ED Droit et Science Politique, ED Écologie, Géosciences, Agronomie, Alimentation, ED Éducation, Langages, Interaction, Cognition, Clinique, ED Matière, Molécules et Matériaux, ED Maths-STIC, L'ED Sciences de la Mer et du Littoral, ED Arts, Lettres, Langues, ED Sciences Économiques et Sciences de Gestion, ED Sciences pour l'Ingénieur, ED Sociétés, Temps, Territoires.

Suite à la dissolution de l'UBL, le schéma de la formation à partir de 2022 sera réorganisé d'un point de vue opérationnel autour du Collège Doctoral de Bretagne dont les missions seront d'accompagner les ED et les établissements pour soutenir le développement de leur attractivité auprès des candidats au doctorat, développer et organiser leurs offres de formations transversales, promouvoir la diversité et l'intérêt des carrières professionnelles de leurs docteurs, et leur fournir des outils et services, notamment numériques, facilitant leurs missions de gestion et de suivi de la qualité du déroulement et de l'encadrement des projets doctoraux. Le Collège Doctoral de Bretagne sera articulé autour des deux pôles structurants désormais l'ESR en Bretagne : l'AUB et l'UNIR. Le portage administratif et financier sera l'université R1. En pratique, la direction sera effectuée par 2 co-directeurs, assurant chacun la direction de son Pôle : un Pôle doctoral de Brest/Lorient/Vannes avec 1 directeur du Pôle (codirecteur du Collège) + 1 dir. adj. (sur Lorient/Vannes), et Pôle doctoral de Rennes : un directeur du Pôle (et codirecteur du Collège). Le Collège Doctoral de Bretagne comprendra 13 ED : 10 ED régionales, 2 ED (Maths-STIC) de site, et une ED présente aussi sur le site de Nantes (ED SPIN).

Les orientations, les outils centraux et les indicateurs de pilotage portés par l'université dans le domaine de la formation doctorale, en lien avec le collège doctoral et les écoles doctorales rattachées.

A l'École des Docteurs actuelle sont également rattachés les pôles doctoraux de site sur l'ensemble du territoire breton et ligérien (Angers, Brest, Le Mans, Lorient-Vannes, Nantes, Rennes) qui ont pour mission de proposer une offre de formations transversales, d'assumer une coordination interrégionale-site, d'impulser une évaluation et évolution de l'offre, d'apporter un soutien administratif aux écoles doctorales, et d'organiser les événements inter-écoles doctorales sur site. Chaque ED est chargée de définir et organiser l'offre de formations disciplinaires, de recruter des doctorants, d'assurer la qualité de l'encadrement et du suivi des doctorants, et d'organiser des échanges scientifiques et intellectuels entre doctorants.

A partir de 2022, dans le nouveau schéma de formation doctorale bretonne, l'UBO sera accréditée dans 11 ED comme actuellement. Le Collège Doctoral coordonnera le dispositif doctoral pour le collectif des établissements : règles et textes communs, instances, dispositif financier, conventionnements, méthodologie d'auto-évaluation, conseils et expertise auprès des établissements et ED, réalisera le suivi de carrière des docteurs et la publication d'enquête sur le devenir professionnel des docteurs, concevra et administrera les outils et services, notamment numériques, pour les ED et établissements afin de faciliter leurs missions de gestion et de suivi de la qualité du déroulement et de l'encadrement des projets doctoraux (Amethis/Thèse en Bretagne, sites web, messageries, listes de diffusion, charte graphique commune pour le dispositif doctoral global). Le modèle économique de la formation doctorale bretonne est construit selon le schéma suivant : les établissements d'inscription des doctorants contribuent à parts égales en proportion de leur nombre de doctorants inscrits en 1^{re}, 2^e et 3^e année (montant A) ; la contribution des établissements est affectée à 3 dotations [Collège Doctoral (dont ses Pôles) (montant B), ED (montant C), Équivalences de temps de service des directeurs et directeurs adjoints

des ED/Pôles (montant D)]. A partir de 2022, ces montants seraient : A = 200€ / doctorant collectés auprès des établissements, B = 80€ / doctorant, C = 100€ / doctorant, et D = 20€ / doctorant.

D'un point de vue opérationnel, c'est la DRIVE qui est en charge du pilotage des ED et du Pôle Doctoral de site (6 ETP chargés des ED et du fonctionnement du Pôle de site). Le recrutement des doctorants s'opère par le concours annuel des ED. L'UBO compte 436 (2019) doctorants a produit 115 diplômés du doctorat (2019) et dispose de 309 HDR (2019). La ventilation des 29 contrats doctoraux d'établissement (CDE) se fait suivant une clé de répartition qui est proportionnelle au nombre d'EC titulaires de l'HDR (à l'exclusion des chercheurs des EPST titulaires de l'HDR de façon à satisfaire critère de non-hiérarchisation des axes de recherche et procéder à un traitement équitable de l'ensemble des ED). Nous n'affichons plus de contrats doctoraux dits "Président" mais nous continuons à flécher de temps en temps des CDE pour accompagner une chaire d'Institut, une UR qui a une stratégie d'UMRisation, ainsi qu'abonder la politique de site AUB en cofinçant symétriquement avec l'UBS un projet doctoral dans une UR partagée.

Les résultats obtenus notamment en matière de recrutement de doctorants, d'attractivité internationale, d'insertion professionnelle des diplômés, et de coordination et harmonisation des pratiques de formation et d'accompagnement des doctorants en vue de leur réussite.

Le recrutement des doctorants est basé sur des appels à candidatures national et international. Le poids des doctorants internationaux à l'UBO est de 33% (2019). L'insertion professionnelle des docteurs est régulièrement analysée par l'Observatoire des Docteurs (UBL) qui produit des fiches d'insertion à 1 an et 3 ans suite à une collecte d'informations vers les docteurs du périmètre de chaque ED. Cette insertion est très hétérogène allant de pratiquement 100% dans les ED relevant des sciences dures à des taux plus faibles dans les disciplines SHS, mais globalement les docteurs UBO ont un emploi dans la recherche académique pour moins de 20% d'entre eux, le reste se répartissant dans les secteurs socio-économiques et l'enseignement. Nous avons également 26 CIFRE (2019) sur des projets technologiques en relation avec les acteurs du monde socio-économique.

La DEI lance chaque année deux à trois appels pour la mobilité des doctorants, sélectionnés par la Commission Europe & International. Une trentaine de mobilités par an sont soutenues (2/3 sortante et 1/3 entrante). Ces appels financent ainsi jusqu'à trois mois le séjour des doctorants internationaux au sein des laboratoires de l'UBO. Par ailleurs, la Cité Internationale Nelson Mandela, associée au Centre de Mobilité Internationale, est un outil clé pour faciliter et améliorer l'accueil des doctorants et chercheurs internationaux. Nous constatons, au travers des enquêtes récurrentes, qu'une mobilité internationale est un atout important pour l'intégration dans le milieu académique et constitue aussi un avantage pour un recrutement dans les grandes entreprises multinationales.

Les résultats des processus de définition de profils, d'affectation des postes vacants d'enseignants-chercheurs sur le plan de l'articulation « formation-recherche ».

Depuis quatre ans, les directeurs de composante et d'unités de recherche définissent conjointement les profils des postes vacants d'enseignants-chercheurs proposés au Président pour mise à la campagne des emplois. Sont ainsi proposés des postes cohérents dans leur articulation "formation-recherche".

La politique documentaire au service de la recherche et de la formation notamment dans les domaines suivants : la cohérence de l'implantation des différents centres de documentation en lien, le cas échéant, avec la politique de partenariat
Politique d'accueil des usagers

Implanté sur 10 sites, le SCD de l'UBO dessert toutes les composantes et l'ensemble de la communauté universitaire. D'importants investissements ont été réalisés afin d'améliorer les conditions d'accueil des étudiants :

- Extension de la BU Santé dans le cadre du projet IBRBS (120 places assises supplémentaires, et 10 carrels de travail en groupe)
- Réaménagement de la BU du Pôle Pierre Jakez Hélias dans le cadre du transfert de l'INSPE de Quimper
- Réaménagement du hall de la BU Lettres
- Modernisation et diversification du mobilier sur l'ensemble des sites

Entre 2014 et 2020, l'effort a également porté sur les horaires d'ouverture : ouverture le samedi après-midi en 2014, ouverture nocturne de la BU du Bouguen dans le cadre du plan Bibliothèques ouvertes + en 2017. Ces extensions se sont accompagnées d'une réorganisation de l'accueil, de la création d'un service « accueil et démarche qualité » et du renforcement de l'emploi étudiant en BU. Par souci de rationalisation des moyens, deux sites ont été fermés : la BU ESIAB de Plouzané et la BU INSEPE de Quimper.

Politique d'acquisition

La politique d'acquisition conduite par le SCD tient compte de plusieurs facteurs : formations proposées à l'université, effectifs par disciplines, axes de recherche de l'UBO et partenariats institutionnels. Chaque année, des ajustements sont opérés en fonction des ressources budgétaires disponibles, de l'usage des collections et de l'évolution de la carte des formations de l'établissement.

Les orientations de l'université en matière d'acquisitions sont décidées par la direction du SCD après avis des Commissions scientifiques spécialisées (Sciences, Sport, Droit-Économie-Gestion, Santé, et Lettres-SHS) où siègent enseignants-chercheurs des disciplines concernées et professionnels de la documentation. Le Conseil documentaire, qui se réunit deux fois par an, délibère quant à lui sur le budget du service et les orientations de la politique documentaire. Les prévisions de dépenses documentaires et la répartition budgétaire entre documentation imprimée et documentation électronique sont débattues préalablement au vote du budget par le Conseil d'administration.

La participation des usagers – étudiants, enseignants-chercheurs, personnels BIATSS – est fortement encouragée au SCD de l'UBO. Même si ce phénomène est marginal sur le plan budgétaire, le SCD favorise les interactions avec les usagers, qui ont la possibilité d'adresser leurs suggestions d'achats aux bibliothécaires, par le biais d'un formulaire en ligne ou directement par des échanges avec les responsables de collections.

A l'échelle locale, Le SCD de l'UBO contribue à la structuration de l'offre documentaire scientifique sur le territoire en développant des partenariats avec le CHRU, l'ENIB, l'ENSTA Bretagne, l'Ifremer. L'intégralité de la documentation médicale numérique utilisée par les praticiens-hospitaliers, ainsi que plusieurs bases de données et revues électroniques nécessaires aux deux écoles d'ingénieurs sont négociées et acquises par le SCD pour le compte de ses partenaires, qui s'acquittent en retour d'une contribution financière annuelle. A l'échelle nationale, le SCD de l'UBO développe sa politique d'acquisition de ressources électroniques dans le cadre des négociations menées par le consortium national COUPERIN.

Connaissance des ressources documentaires

Les ressources documentaires (livres, périodiques, CD et DVD) acquises et conservées par le SCD sont toutes signalées dans le catalogue accessible sur place et à distance. Toutefois, les collections des bibliothèques associées au SCD restent assez méconnues : les bibliothèques du Centre de Recherche Bretonne et Celtique (CRBC), de l'Institut de Géoarchitecture, de Sciences et Vie de la Terre (Géologie) en particulier, disposent en effet d'un SIGB propre. Une mutualisation de moyens serait souhaitable. Les revues, bases de données et ebooks acquis par le SCD sont quant à eux intégralement décrits et accessibles à partir du site ubodoc.univ-brest.fr ou de l'ENT de l'établissement.

Livres imprimés (nombre d'exemplaires)	Revue imprimées (nombre d'abonnements)	E-books (nombre de titres)	Revue électroniques (nombre de titres abonnés)	Bases de données
512 100	522	32 160	19 740	22

L'intégration de la politique documentaire aux politiques de formation et de recherche, notamment en termes de contenus pédagogiques et d'accessibilité des bibliothèques, de formation des étudiants aux compétences informationnelles et documentaires, de mise à jour et de valorisation des fonds destinés à la recherche, de contribution à la science ouverte

Les bibliothèques universitaires sont un acteur à part entière de la chaîne pédagogique à l'UBO : réparties sur 10 sites, elles proposent des formations documentaires adaptées aux niveaux et cursus des étudiants, qui visent à favoriser l'emploi des techniques d'accès et de traitement de l'Information Scientifique et Technique (IST). Dans ce domaine, les objectifs prioritaires du SCD consistent à :

- concevoir et organiser les formations documentaires, obligatoires pour les étudiants de L1 ;
- inscrire les formations documentaires dans les programmes pédagogiques ;
- élargir l'offre de formation en Master en l'articulant davantage avec le travail de mémoire (de recherche ou de stage) des étudiants ;
- répondre à l'ensemble des besoins des doctorants dans le domaine de l'IST.

Ces formations, qui portent sur la méthodologie de recherche documentaire, l'utilisation des bases de données généralistes ou spécialisées, l'utilisation de logiciels de gestion bibliographique concernent en moyenne 4830 étudiants (L, M et D) par an.

Une des tendances fortes des bibliothèques universitaires de l'UBO sur la période contractuelle écoulée a consisté à développer les services numériques : outil de valorisation des ebooks (écrans Manivelle), plateforme de réservation en ligne des espaces de travail en groupe, ré-informatisation sous le logiciel Koha, préparation de la mise en accessibilité du site web, mise en place d'un outil de travail collaboratif pour l'ensemble des personnels (intranet BU).

Consécutivement au développement des ressources électroniques, des services d'appui à la recherche sont progressivement proposés aux laboratoires et aux chercheurs. Ces services concernent l'aide à la mise en ligne et à la valorisation des publications dans HAL, la production d'indicateurs bibliométriques et la veille documentaire. Par ailleurs, le SCD de l'UBO coordonne le projet Form@doct, qui a pour objectif d'offrir aux doctorants, toutes disciplines confondues, les ressources qui leur sont nécessaires en matière d'Information Scientifique et Technique (IST).

Le soutien à la pédagogie et à la recherche universitaires passe enfin par l'accessibilité des bibliothèques universitaires. L'amplitude horaire hebdomadaire est la suivante :

- BU Lettres et BU du Bouguen : 75h00, y compris en soirée (jusqu'à 22h00) et le samedi ;
- BU Santé : 63h00, y compris le samedi et ponctuellement en soirée ;
- BU du Pôle Jakez Hélias : 48h00 ;
- BU INSPE : 45h00.

En 2019, la fréquentation globale du SCD a atteint 1 232 607 entrées.

Diversification des ressources documentaires

Les collections imprimées sont organisées par disciplines, chaque secteur d'acquisition tenant compte à la fois de l'effectif de la population étudiante, de l'usage des collections (nombre de prêts) et des orientations stratégiques de l'université.

De même, les collections électroniques couvrent tous les domaines scientifiques et comprennent à la fois de grandes bases pluridisciplinaires (Scopus, Science direct, Wiley, Europresse...), des bases spécialisées, notamment en santé, sciences, droit, économie-gestion et sciences humaines et des e-books. A ces ressources électroniques proposées par les éditeurs s'ajoutent les productions scientifiques de l'université : thèses (sous format électronique depuis 2012), chapitres d'ouvrages, posters, communication et articles déposés dans l'archive ouverte HAL, ainsi que certains mémoires, déposés dans l'archive DUMAS.

Le taux de fréquentation des bibliothèques du SCD, l'usage important des collections (augmentation du nombre de téléchargement d'articles) et la fréquentation très importante du site ubodoc.univ-brest.fr font incontestablement du SCD un point névralgique de l'université.

Nombre de prêts d'ouvrages en 2019		152 098
Prêt entre bibliothèques en 2019	Nombre d'ouvrages sollicités	3 209
	Nombre d'ouvrages prêtés	1 040
Nombre de téléchargement d'articles en 2019		1 142 315

Infrastructures techniques et logicielles

Les ressources documentaires (livres, périodiques, CD et DVD) acquises et conservées par le SCD sont directement cataloguées dans le Système Universitaire de Documentation (SUDOC) puis reversées dans le catalogue géré par le SIGB Koha, déployé en 2020. Les ressources électroniques acquises par le SCD sont quant à elles signalées via la liste « A to Z » et accessibles en texte intégral via le résolveur de liens SFX (développé par la société Ex Libris), lui-même disséminé sur plusieurs plateformes (Google Scholar, Scopus, PubMed). Les thèses préparées et soutenues à l'Université, collectées sous format électronique depuis 2012, sont signalées dans les applications STEP (Signalement des Thèses en Préparation) et déposées sur STAR (Dépôt national des thèses électroniques), ce qui permet leur référencement sur le moteur de recherche www.theses.fr. Certains mémoires (notamment en SHS et Santé) sont versés dans l'archive nationale DUMAS. Enfin, l'UBO soutient activement l'Open Access et dispose d'une plateforme HAL-UBO sur laquelle 14 144 publications ont été enregistrées en 2014, dont 23 % avec le texte intégral. A la fin 2019, le nombre total de publications signalées dans HAL est de 31 607 dont 28% en texte intégral.

Le site des bibliothèques universitaires www.ubodoc.univ-brest.fr est une des principales voies d'accès aux services et aux collections de l'UBO. Mise en production en 2014, la nouvelle version du site, accessible sur supports mobiles, permet d'accéder aux collections des BU, aux ressources électroniques, et aux différents services en ligne. Une version conforme au RGAA devrait être déployée courant 2021.

Le parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle

Référence 14 : L'université favorise la réussite des étudiants par des dispositifs et des parcours adaptés, depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.

Les dispositifs d'information et d'orientation mis en place par l'université et ses entités de formation en faveur de l'orientation des lycéens et des étudiants, reposant sur une présentation claire des formations, des savoirs et compétences attendus, des métiers visés et des taux de réussite et d'insertion professionnelle.

Plusieurs dispositifs d'information et d'orientation sont mis en place, ils diffèrent selon qu'ils s'adressent à des lycéens ou des étudiants.

De nombreuses actions dédiées à l'information des lycéens et participant à leur démarche d'orientation se déroulent au fil de l'année universitaire, en lien avec le calendrier Parcoursup : présentations de l'offre de formation par les enseignants UBO dans les lycées, participation des ambassadeurs étudiants aux forums dans les lycées, salons et portes ouvertes, ou début juillet pour les futurs inscrits UBO : soirée d'information aux nouveaux entrants. Des lycéens sont aussi accueillis à l'université, dans le cadre d'immersions collectives ou individuelles. Un dispositif original, Instafac, est mis en place depuis 2017 : des ateliers de présentation de filières de licence et de DUT sont proposés aux lycéens à l'université. Annuellement, entre 550 et 600 lycéens finistériens s'inscrivent à la quinzaine d'ateliers proposés. Les ateliers Instafac sont également accessibles en visio-conférence. Cette modalité peine cependant à trouver son public, principalement pour des raisons techniques dans les lycées. Ces actions reposent sur la participation des enseignants de l'université et des étudiants. Les étudiants « ambassadeurs UBO » (entre 60 et 100 ambassadeurs recrutés annuellement depuis 2017) s'impliquent également dans les actions à destination des lycéens en participant à l'une des UE d'engagement, « communiquer auprès des lycéens », portée par Cap'Avenir.

Plusieurs actions concernent les étudiants qui ont recours à Cap'Avenir dès le mois de septembre pour des questionnements liés à leur orientation ou réorientation :

- près de 600 entretiens individuels sont réalisés annuellement
- un dispositif renforcé Objectif Orientation, à Cap'Avenir, permet d'accompagner selon les années entre 110 et 150 étudiants sur du long terme (7 sessions entre novembre et Mars)
- depuis la mise en œuvre de Parcoursup, 750 fiches réorientation sont réalisées/an

Des UE et ateliers dédiés à l'orientation ou au travail du projet professionnel sont également inclus dans toutes les maquettes de 1^{ère} années (L1 ou DUT1).

Plusieurs ressources documentaires conçue et réalisées à Cap'Avenir sont mis à disposition des lycéens en autonomie ou pendant les cours par un enseignant de lycée : fiches synthétiques de présentation des filières, modalités d'études et débouchés, cartes heuristiques sur les débouchés des filières de licence, témoignages vidéo d'étudiants de licence et master. Ces ressources sont également utiles et accessibles aux étudiants et personnels EN et UBO.

Des rencontres régulières ont lieu avec les personnels de direction des lycées publics et privés du bassin de recrutement. Elles permettent d'échanger sur les actions mises en place en commun ou les ressources proposées ou à créer. Des journées d'information des enseignants du second degré (professeurs principaux de lycées) et PsyEN sont également organisées (plus fréquemment depuis la mise en place de Parcoursup).

Par ailleurs, le dispositif "Rencontres de l'orientation" s'adresse à ce public depuis 2017 et a permis d'initier à la démarche d'orientation 200 enseignants des réseaux public et privé.

L'UBO, en partenariat avec Rennes 1, Rennes 2, l'UBS, l'Académie de Bretagne et la région Bretagne, est lauréate de l'AAP PIA3 "orientation" par le biais du projet BRIO. Ce programme doit être déployé sur le territoire académique entre 2020 et 2030. Son objectif est d'améliorer l'autonomie des lycéens dans leur démarche d'accès aux études supérieures par l'apprentissage des compétences à s'orienter, apprentissage à fort enjeu dans une perspective OTLV.

[Les dispositifs d'accueil des publics spécifiques, notamment des étudiants en situation de handicap, des sportifs de haut niveau et des étudiants artistes ; les effectifs concernés et les progressions enregistrées.](#)

L'UBO, dans le cadre de sa politique d'accueil des étudiants a développé différents dispositifs pour accompagner au mieux leurs diversités et leurs spécificités.

La DEVE-Handiversité, en lien avec le SUMPPS et Cap'avenir (service avec lequel la collaboration s'est accentuée ces dernières années), permet aux étudiants présentant un handicap ou un problème de santé important de suivre leurs études le plus sereinement possible grâce à un accompagnement et des aménagements spécifiques : aménagements matériels, personnes ressources pour la prise de notes en cours, un temps majoré lors des examens... La DEVE, en partenariat avec le SIAME, a développé et alimente une plateforme Moodle dédiée à la prise de note qui permet la mise en ligne d'éléments pouvant bénéficier aux étudiants en situation de handicap d'une même filière et aux étudiants qui en rencontreraient le besoin. Les nombreuses réunions d'équipes plurielles (DEVE-Handiversité, SUMPPS, équipe enseignante, étudiant concerné) permettent d'affiner les besoins et aménagements à mettre en place et d'impliquer l'équipe pédagogique dans la démarche. En 2019, 486 étudiants ont été accompagnés contre 209 en 2014. L'UBO organise des temps d'information et d'échanges autour de la thématique du handicap et de l'inclusion comme l'évènement La faculté

de s'ouvrir au handicap qui permet à chacun d'avoir une meilleure connaissance du handicap. Nous venons par ailleurs d'intégrer le dispositif Aspie Friendly, ce qui nous permettra d'accompagner au mieux nos étudiants souffrant de troubles du spectre autistique, dont le nombre est en augmentation, par la mise à disposition de ressources, de temps d'échanges avec des professionnels et de bénéficier de temps de formation.

Par ailleurs, l'UBO est labellisée "Bienvenue en France" niveau 2 étoiles depuis 2019. Ce label reconnaît la pertinence de dispositifs mis en place pour l'accueil des étudiants internationaux, notamment le système de parrainage par les pairs qui permet aux étudiants primo arrivants à l'UBO d'être accompagnés par un étudiant issu de la même filière ou composante dans ses démarches administratives et la découverte du campus et de ses services. Un espace numérique dédié permet également aux étudiants internationaux de prendre connaissance de diverses informations pratiques (transport, logement, aides financières...). Enfin un forum à leur attention est organisé à l'automne avec différents services et partenaires pour répondre à des problématiques qui leur sont propres.

L'UBO a également depuis de nombreuses années mis en place deux statuts, artistes et sportifs de haut niveau. Chaque année plus de 100 étudiants sportifs de Haut niveau sont accompagnés par le SUAPS, la DEVE et les composantes afin de leur permettre de mener à bien à la fois leur parcours d'études et leur activité sportive. Chaque étudiant sportif se voit proposer un contrat pédagogique et un accompagnement par un enseignant référent au sein de sa composante. Les artistes de haut niveau (une vingtaine par an) sont accompagnés par le service culturel qui organise des commissions attribuant ce statut et fait le lien notamment avec les composantes et les structures culturelles.

Les procédures et les outils garantissant la cohérence et la bonne application des procédures d'admission et les différents dispositifs liés à la procédure nationale de préinscription pour les formations de 1er cycle.

Le suivi des procédures et le paramétrage de Parcoursup est assuré par la DEVE, sauf pour les IUT, ce qui garantit une cohérence établissement. Les commissions d'examen des vœux se réunissent dans les composantes : une commission établissement a, dans un premier temps, dû statuer pour des formations dont les enseignants ne souhaitaient pas se réunir, et désormais les composantes se sont emparées du dispositif.

La DEVE a par ailleurs mis en place un processus dématérialisé permettant à nos étudiants des établissements CPGE (500) et IFSI (1150) avec lesquels nous sommes conventionnés de s'inscrire en ligne. La situation sanitaire a en outre amplifié la dématérialisation de ces procédures pour tous nos étudiants, y compris dans le dépôt des pièces et le paiement en ligne.

Les outils de suivi des règles et des procédures d'évaluation des acquis de l'apprentissage, de délivrance des diplômes et de mise en œuvre des mesures anti-fraude et/ou anti-corrupcion.

Les modalités de contrôle des connaissances et des compétences, les règlements des études et des examens sont renseignés pour la majeure partie de nos formations dans l'application Amétys. Cela permet une harmonisation de la saisie par les composantes et la génération des documents clairs communiqués aux élus. Les élus se réunissent préalablement au vote dans le cadre d'un groupe de travail "examen MCCC" (avec des représentants des étudiants et du personnel et la DEVE) et in fine aux étudiants.

Les étudiants s'engagent à respecter une charte anti plagiat et un outil de détection du plagiat permet de prévenir et de contrôler cet acte frauduleux.

Les dispositifs d'accueil en lien avec la politique de diversification des publics étudiants.

Plusieurs dispositifs ont été mis en place par l'établissement pour l'accueil et l'accompagnement de tous les publics. Cette mission est portée par plusieurs services dédiés (CAP' AVENIR, SUMPPS, SCD, SUFCA, DEVE).

Des actions ont été mises en place pour accueillir l'ensemble des étudiants en tenant compte de leur spécificité et de leur besoin :

Accueil des étudiants internationaux

Un travail a été mené ces dernières années pour mettre en place un dispositif efficace et de qualité pour l'accueil et l'accompagnement des étudiants internationaux arrivant sur le territoire et à l'UBO. En collaboration avec les partenaires locaux et du département (Brest Métropole, le CMI, la préfecture, la Fédération des associations étudiantes de Brest, le CROUS, la DEVE), l'UBO est en mesure, pour la 4^{ème} rentrée, universitaire de proposer :

- Un accueil individualisé en gare/aéroport.
- Un accompagnement le premier jour d'arrivée par un tuteur étudiant
- Un accueil personnalisé au sein de la DEVE
- Un programme de festivités d'accueil et d'animations spécifiques

Accueil des publics adultes

Les publics adultes bénéficient depuis de nombreuses années d'un accueil spécifique permettant de faciliter l'organisation de leur reprise d'études. Un bureau central appelé bureau REVA se charge de ce travail. L'accompagnement à la fois des composantes pour adapter leur offre de formation aux modalités de l'alternance et des étudiants à entrer en contact avec les entreprises, se fait par la cellule alternance au sein du SUFCA.

Accueil des étudiants bénéficiant d'un régime spécial d'études

Par ailleurs, l'UBO a restructuré l'approche et la gestion des étudiants nécessitant un régime spécial d'études pour suivre les études et les accompagner à la réussite. Au-delà de l'espace handiversité qui gère les étudiants en situation de Handicap, c'est un nouveau

protocole et un ensemble de procédures qui ont été mises en place : artistes de haut niveau, élus étudiants, étudiants salariés, avec des problèmes de santé, étudiantes enceintes...

Ces procédures, pour partie, administratives ne suffisent pas à permettre à tout étudiant de réussir si des modalités de formation adaptées ne sont pas mises en œuvre. C'est un enjeu de la rénovation pédagogique dans laquelle l'UBO s'est engagée, et dont le numérique peut être une composante importante. Dans cette optique, l'UBO a organisé, en mars 2017, l'acte 4 des assises de la pédagogie dont la thématique portait sur l'accueil de la diversité des publics à l'université.

Accueil des étudiants apprentis professeurs et les assistants d'éducation

Un accompagnement renforcé des composantes (LSH et ST) pour l'accueil des étudiants apprentis professeurs et des Assistants d'Éducation dans des formations L2 et L3 (qui ne sont à priori pas organisés en alternance) a permis aux équipes pédagogiques d'appréhender cette modalité pédagogique. La mise en place d'une interlocutrice unique entre le Rectorat et l'UBO permet de fluidifier les relations, de garantir le suivi juridique et d'avoir une démarche commune à l'échelle de l'UBO.

Les outils d'aide à la réussite et d'accompagnement des différents publics étudiants en particulier au niveau licence et leur impact, notamment au niveau des taux de réussite.

Pour tenir compte de la diversité du public et notamment des nouveaux bacheliers et répondre au plan étudiants (meilleur accompagnement vers la réussite), l'UBO a renforcé l'accompagnement des étudiants en fonction des besoins de chacun et a mis en place des parcours plus personnalisés. C'est l'objectif des parcours de formations personnalisés et des dispositifs de remédiation en appui de la réponse « Oui-Si ».

Cette personnalisation des parcours est proposée par notre établissement dans le cadre du « contrat de réussite pédagogique » sous la responsabilité d'un directeur des études : une organisation de la formation articulée autour de la progression personnelle de l'étudiant en adéquation avec son rythme d'apprentissage.

Nous offrons aux étudiants :

- Une remise à niveau
- Une entrée par portail dans le cadre notamment de la spécialisation progressive
- Une pédagogie tenant compte de la diversité des étudiants renforçant leur autonomie et proposant diverses modalités pédagogiques : présentiel renforcé, pour ceux qui le souhaitent des enseignements hybrides en présentiel et à distance à en mobilisant nos services d'appui notamment le SIAME

La méthodologie mise en place pour accompagner l'étudiant à construire son projet personnel se traduit par plusieurs actions :

- Entretiens personnalisés
- Méthodologie et suivi des études universitaires
- Rencontre avec les praticiens d'entreprises pour concrétiser les savoirs : visites, témoignages
- Tutorat des étudiants de 1^{er} année par des enseignants ou des étudiants : méthode de travail, révisions, préparation aux évaluations
- Ateliers : prise de parole (théâtre), concentration, gestions du stress confiance en soi, écriture

Le tableau ci-après présente des exemples de dispositifs mis en place pour accompagner les étudiants inscrits au 1^{er} cycle :

Dispositifs de remédiation UBO				
Dispositif	Moyens (€) pour 2018-2019	Moyens (€) pour 2019-2020	Moyens (€) pour 2020-2021	
Remédiation langue française - mentions ALL-SHS	35 750	35 750	35 750	Remédiation disciplinaire (langue française 24h) pour 500 étudiants max. Le coût calculé comprend l'achat de licences pour le logiciel d'auto-formation Autodidacte (3200€)
Méthodologie du travail universitaire - mentions ALL-SHS	22 880	22 880	22 880	Mise en place d'un module sur la "méthodologie du travail universitaire" : 24h par étudiant, pour 320 étudiants maximum.
Tutorat personnalisé - mentions ALL-SHS	70 250	50 250	50 250	Un tutorat étudiant (48h) inspiré de l'expérience de la PACES pour 500 étudiants maximum.
Dispositif de Soutien – Économie-Gestion, Gestion	30 200	30 200	30 200	Renforcement disciplinaire en mathématiques, Français (expression écrite et orale) à hauteur de 160h pour 80 étudiants. Le coût calculé comprend l'achat de licences pour le logiciel d'auto-formation Autodidacte (3000€). Le coût calculé comprend l'achat de licences pour le logiciel d'auto-formation Autodidacte (3000€).
Tutorat PACES	93 823	93 823	120 823	Dans le cadre de la mise en place de réforme des études en santé (tutorat des étudiants inscrits en LAS : 3h de tutorat par étudiant, 200 étudiants concernés). En plus du tutorat actuel des PASS (93823€) il faut rajouter $3h \times 200 \times 45€ = 27000€$.
Renforcement disciplinaire - mention STS	0	11 600	28 060	Renforcement disciplinaire scientifique de 40h par étudiant et par année (L1 en deux ans) – Renforcement en compétences numériques PIX : mise en place de tutorat pour 400 étudiants (3 tuteurs, 108h).
Tutorat par les pairs - mention STS	0	19 080	19 080	Mise en place d'un tutorat pour 530 étudiants max.
Compétences transversales et organisation du temps d'apprentissage - STAPS	0	10 000	20 000	Positionnement des étudiant-e-s dans plusieurs disciplines dans le cadre de la semaine Tremplin.; Reconduction du dispositif en renforçant et en mettant en place le tutorat dès le S1. Passage de 18h à 36h par étudiant.
Renforcement disciplinaire - STAPS	0	10 000	20 000	Reconduction du dispositif en le renforçant et en mettant en place le tutorat dès le S1. Passage de 18 h à 36h par étudiant
Dispositifs destinés aux bacheliers technologiques : soutien disciplinaire et méthodologique, suivi individuel (DUT des IUT Brest-Morlaix et Quimper)	0	30 000	43 200	On maintien de dispositif (2019-2020) mais en offrant pour les 2 IUTs à 300 étudiants (48h/groupe de 10 à 20 étudiants, 960h)
Dispositifs destinés aux bacheliers technologiques : Mise en place d'un semestre de réorientation	0	0	22500	Nouveau dispositif d'accompagnement à la réussite des bacheliers technologiques des 5 départements tertiaires et secondaires (40 étudiants les deux IUTs, 500h)

Un projet de guichet virtuel "Kit de réussite étudiante" a été conçu en 2019 par le SUIO de l'UBO (Cap'Avenir). L'objectif de ce guichet virtuel est de donner l'accès à l'ensemble des dispositifs d'aide à la réussite étudiante proposés par tous les services d'accompagnement de l'université ainsi que les composantes et les associations étudiantes.

Ce guichet virtuel permettra une recherche par besoin, et non par service porteur comme actuellement : il est prévu un accès par mot clé et par menu thématique. Ce guichet virtuel prendra la forme d'une brique (tuile) visible par défaut sur l'ENT étudiant.

La première étape du travail à mener a été de réaliser un inventaire de tous les dispositifs d'aide à la réussite existant à l'UBO. Une version beta des pages web dédiées avec une architecture provisoire a été développée. Il reste à mener une étape d'élaboration commune de l'architecture finale de l'outil avant mise en ligne, étape retardée par le confinement 2020.

[Les outils favorisant la démarche individuelle de tout étudiant, notamment dans la constitution d'e-portfolios \(compétences acquises, projet personnel et professionnel de l'étudiant\).](#)

L'e-portfolio fait référence à une démarche de collecte, d'analyse, de valorisation et de diffusion des compétences acquises dans les formations universitaires et les expériences professionnelles des étudiants. Ce qui importe dans la logique « eportfolio » est avant tout l'apprentissage de la démarche : l'enjeu est de familiariser l'étudiant avec une approche réflexive de l'apprentissage, lui permettant d'identifier ses compétences et de mesurer leur évolution, que ce soit au fil d'un semestre ou tout au long de la vie. L'outil est secondaire dans la mesure où il n'est pas permanent. Les premiers pas de l'UBO en matière d'outil portfolio se sont faits en 2010 avec le dispositif En Hent – En chemin (Cap'Avenir), qui proposait un portefeuille de ressources en ligne (Moodle) aux étudiants, et des ressources didactiques pour les enseignants les accompagnant. L'évolution logique de ces ressources a été l'e-portfolio, à partir de 2012. Pour la période examinée, la démarche e-portfolio se déploie par le biais d'une plateforme numérique. De 2016 à 2019, la plateforme utilisée à l'UBO était Mahara. Mais il y a peu d'utilisateurs. En 2020 est lancée une nouvelle phase d'expérimentation. Le SIAME en assure le pilotage, le test de la plateforme et la mise en œuvre, avec l'appui de Cap'Avenir, la DSI-UN, la DEVE, le SCD et le SUFCA. Le thème est l'encadrement et l'évaluation des stages. La cible porte sur les formations engagées dans l'Approche Programme. L'outil retenu est Karuta.

[Les actions favorisant l'entrepreneuriat étudiant.](#)

L'enjeu de la mission de développement de l'entrepreneuriat étudiant est de valoriser la création ou la reprise d'activité comme une voie possible d'insertion professionnelle. Cependant, à la différence d'autres dispositifs d'insertion professionnelle, la voie de l'entrepreneuriat nécessite une période longue de maturation des projets

Plusieurs actions en faveur de l'entrepreneuriat étudiant sont mises en place : des sessions d'information sur les dispositifs portés par l'université, la sensibilisation à l'entrepreneuriat et la formation et l'accompagnement pour les projets déjà formulés.

Les actions d'information se déroulent en début d'année auprès des étudiants des composantes : Lettres et Sciences Humaines, Sciences et Techniques et Droit-Eco Gestion, Esiab et IUT.

Le statut Étudiant Entrepreneur, lancé en 2015 et porté par Pépite Bretagne, a une moyenne de 20 inscrits annuellement. Les effectifs évoluent peu : le DIU entrepreneuriat, dédié aux étudiants entrepreneurs est ouvert depuis 2018, sous une forme allégée, aux étudiants hors statut intéressés.

L'UBO a recruté en octobre 2015 un personnel sous statut de professionnel associé à 50% rattaché au service d'orientation et d'insertion professionnelle Cap'Avenir afin d'assurer une triple mission :

- réaliser des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat comme modalité d'insertion professionnelle, notamment en partenariat avec IMTA et ENIB
- gérer le DIU PEPITE destiné à former les porteurs de projets ayant ou non le statut d'étudiant entrepreneur (SEE)
- accompagner les étudiants entrepreneurs dans les démarches vers la création d'entreprises

Ces activités ont été réalisées en partenariat avec les principaux acteurs du développement territorial que sont les technopôles (Brest, Quimper), les boutiques de gestion, la SATT, etc.

Les actions de sensibilisation regroupent plusieurs événements organisés dans les composantes en coordination avec les équipes pédagogiques tels que 24 heures pour entreprendre (IUT de Quimper et de Brest-Morlaix), Entrepreneuriales (UFR de Lettres Sciences Humaines, STAPS, IAE...).

Au 1er septembre 2020, le support de professionnel associé à 50% a été remplacé par un support d'IGE 100% financé par l'UBO afin de développer le dispositif en faveur des étudiants et des jeunes diplômés. Au cours du dernier trimestre 2020, il est également prévu un recrutement inaugural d'IGE sur financement PEPITE sur le site de Brest.

[Les dispositifs pédagogiques de préparation de l'insertion professionnelle des étudiants, tout au long de leur parcours, en lien avec les milieux professionnels et dans le cadre de l'observatoire de l'insertion professionnelle.](#)

Les cadrages de formation de l'UBO prévoient que les étudiants de licence et master aient dans leurs maquettes des UE de préparation à la vie professionnelle. Ces UE sont administrées par les composantes de rattachement des étudiants et impliquent l'intervention de professionnels d'entreprises sur les domaines liés aux spécialités de formation. L'UBO peut ainsi compter sur 1200 intervenants issus du monde socio-professionnel que l'on retrouve dans ces UE à tous les niveaux d'études.

En parallèle, le service d'orientation et d'insertion professionnelle accompagne les enseignants en leur proposant des ateliers d'aide à la recherche de stages (niveau licence ou master 1), des ateliers de valorisation du parcours universitaire (masters 1 & 2 / approche compétences) et des ateliers de ciblage de marché de l'emploi (masters 2).

Les étudiants qui le souhaitent peuvent également solliciter le service d'orientation et d'insertion professionnelle pour de l'accompagnement individuel à la préparation aux entretiens professionnels.

Le service d'orientation et d'insertion professionnelle administre pour l'université la plateforme de collecte et diffusion des offres de stages : 6200 étudiants y sont inscrits annuellement et le nombre d'offres disponibles varie entre 6000 et 12000 selon la période de l'année. En moyenne, 5000 conventions de stages étudiants sont déposées sur la plateforme PStages annuellement. L'université organise tous les ans divers forums de stages (Forum Ouest Avenir, Handijob...) ou journées professionnelles thématiques.

Une attention particulière est portée sur l'accompagnement des diplômés de l'université vers leur premier emploi pendant l'année qui suit l'obtention du diplôme. Cet accompagnement "Du diplôme à l'emploi" alterne ateliers et accompagnements individuels. Pour répondre à la demande des intéressés, le dispositif se déroule maintenant à 75% à distance (mise en ligne des modules d'accompagnement et webinars).

[Les enquêtes de suivi de l'insertion professionnelle des étudiants, de poursuites d'études et de suivi de cohortes produites par l'observatoire de l'insertion professionnelle et leurs taux de réponse et résultats ainsi que leur diffusion auprès des étudiants.](#)

L'Observatoire des parcours d'études et de l'insertion professionnelle, intégré à Cap'Avenir (SUOIP), est en charge des enquêtes pilotées par le ministère : les enquêtes sur l'insertion professionnelle des Licences professionnelles et des Masters. Elles sont réalisées sur les promotions entières de diplômés (les remontées de données au ministère ne concernant qu'une partie des promotions) et permettent la production de synthèses d'enquêtes détaillées qui sont mises à disposition annuellement sur le site de Cap'Avenir. En 2017, le ministère a commandé une enquête spécifique sur le devenir des diplômés de Licence de STAPS (promotion 2016) qui a fait l'objet d'une présentation aux équipes éducatives du département STAPS.

Les données recueillies par ces enquêtes sont très significatives : les taux de répondants oscillent entre 73% pour les enquêtes annuelles et 83% pour l'enquête STAPS. Des relances téléphoniques systématiques permettent d'atteindre ces taux de réponse (vacataires étudiants encadrés par le personnel de l'observatoire)

L'Observatoire conçoit et mène également des enquêtes à la demande de l'établissement ou de formations :

- Enquête de suivi Licence 3, annuelle.
- Enquête Sages-femmes, annuelle depuis la promotion 2016
- Enquête PACES (promotion 2016) : enquête sur la dernière promotion PACES avant l'expérimentation PACES adaptée et la réforme de la voie santé, en collaboration avec l'université de Rennes 1 qui permettra d'évaluer la portée de la réforme de la voie santé sur les entrants.
- Enquête Licence 1 STAPS/SE (promotion 2019) : premières semaines à l'université, adaptation, métier d'étudiant... Identification des différences entre étudiants sur les styles d'apprentissage, les difficultés rencontrées... Objectif : faire émerger les facteurs favorisant la réussite et dégager ainsi des profils d'étudiants inscrits en première année).
- Enquête Docteurs : Reprise locale des enquêtes de l'observatoire régional. Travail rendu difficile par la mise en place et la fin de la COMUE UBL.
- Les suivis de cohortes ne sont pas réalisés par l'Observatoire, faute d'accès direct aux bases de données Apogée. Elles font cependant l'objet de demandes récurrentes de la part des lycées et auraient leur intérêt pour le suivi différencié des différents publics entrants.

Les enquêtes de l'Observatoire font régulièrement l'objet de présentations auprès d'étudiants de L3 (démarche de choix du master) ou de master (démarche insertion professionnelle), et devant les conseils centraux. Les résultats sont accessibles en ligne (tout public ou accès personnel UBO)

Annuellement, la réalisation de ces enquêtes représente plus de 4000 étudiants ou diplômés enquêtés, avec un taux de réponse toutes enquêtes confondues de 73%.

La vie étudiante

Référence 15 : L'université soutient le développement de la vie étudiante et l'engagement des étudiants dans sa gouvernance.

La politique de développement de la qualité de la vie étudiante, déclinée sur l'ensemble des sites (le cas échéant), inscrite dans des partenariats appropriés et organisés, notamment à travers le schéma directeur de la vie étudiante dans le cadre de la coordination territoriale.

La politique de développement de la qualité de vie étudiante à l'UBO se décline selon deux axes prioritaires à savoir :

- L'implication de l'étudiant dans la vie de l'établissement : les étudiants sont membres actifs des conseils ou instances des services dédiés à la vie étudiante et de campus.
- La mise en place de dispositifs et de pratiques permettant à l'étudiant de s'épanouir à la fois dans ces études mais aussi dans son environnement : la rédaction du schéma directeur de la vie étudiante au sein de la coordination territoriale, auquel nous étions pleinement associés, n'a pu aboutir en raison de la fin de l'UBL. Néanmoins, la stratégie de l'UBO a pu se décliner sur l'ensemble de ses sites en s'appuyant sur des partenariats forts avec les collectivités (Brest Métropole, Quimper communauté et Morlaix notamment), et d'autres partenaires (CROUS Bretagne, Campus Sport...). Il est à noter la collaboration accrue et quasi quotidienne entre l'UBO, le Crous, la ville de Brest et la métropole brestoise dans le cadre notamment de la Pépinière des Solidarités étudiantes (PepSE).

Une action d'intégration au campus brestois prend de l'ampleur chaque année : l'accueil des étudiants primo entrants par une journée festive de découverte du campus qui rassemble entre 800 et 1000 étudiants, organisée par le BVE et la DEVE et associant différents services et partenaires acteurs de la vie étudiante. Une initiative similaire se déroule à Quimper, pilotée par les associations étudiantes, avec l'appui du pôle PJ Hélias et du SUAPS.

Cette politique de vie étudiante a permis de créer une forte dynamique sur le site brestois. Il reste à la renforcer sur les sites distants, avec une réelle coordination établissement, aujourd'hui, la dynamique étudiante de site relevant davantage des initiatives locales et associatives.

Enfin, le schéma d'amélioration de la vie étudiante, compétence du site, avait été confié à l'Université Bretagne Loire. La rapide disparition de celle-ci, et l'abandon du projet de schéma à cette échelle, a amené les trois établissements de l'AUB à en faire l'un des objectifs prioritaires du prochain contrat de site AUB.

Les caractéristiques des associations étudiantes en lien avec l'université (nombre d'associations, types d'activités, nombre d'adhérents, résultats ...)

La vie associative de l'UBO est particulièrement active. 97 associations sont recensées sur les campus universitaires. Ce chiffre en constante augmentation est le reflet d'une dynamique associative grandissante. Ce recensement se fait grâce à la mise en place en 2012 d'une base de données des associations étudiantes. Ces dernières doivent s'inscrire sur cette base et signer une charte des associations étudiantes afin d'obtenir un label UBO. Cette labellisation leur permet entre autres d'obtenir un local associatif, l'accès à la reprographie de l'UBO à titre gratuit, du matériel informatique, la possibilité de réserver des salles ou amphithéâtres pour des réunions et de déposer leurs demandes de subventions auprès des composantes ou via le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE). Cette base de données permet aussi aux différentes instances de l'Université (composantes, services aux étudiants) de communiquer avec ces associations qui, on le sait, se renouvellent très souvent.

Ces associations ont des objectifs et des actions très divers : associations de filière, de défense des droits, de solidarité, ou encore à dimension environnementale. Leurs actions nombreuses participent à l'animation des différents campus et contribuent à l'amélioration de la qualité de vie des étudiants.

Les actions dans le domaine de la vie étudiante, leurs résultats et leur impact, en particulier dans le cadre de l'utilisation de la contribution vie étudiante et de campus (CVEC) et du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE).

La dynamique des actions enclenchées grâce au FSDIE a pu se développer avec la CVEC. Plusieurs actions contribuant au bien-être des étudiants ont été mises en place.

Des distributeurs de protections hygiéniques périodiques ont été installés sur nos sites afin de lutter contre la précarité menstruelle, des tables de pique-nique ont pu être disposées sur nos nombreux espaces verts. Une réflexion sur les locaux est en cours, en collaboration avec la direction du patrimoine, afin de financer la création d'espaces intérieurs étudiants sur l'ensemble de nos composantes à l'image de ce qui a été fait dans l'espace commun UFR SEP / IAE (espaces de coworking, de pause...).

La situation sanitaire a accentué les difficultés sociales rencontrées par nos étudiants. L'UBO a financé l'achat de matériel informatique (ordinateurs portables, clés 4G...) qui leur a été alloué pour leur permettre d'étudier dans de bonnes conditions. La part sociale FSDIE, gérée en commission CLOUS ASAP, a permis l'attribution d'aides financières directes ou de e-cartes alimentaires.

LE SUMPPS, notamment par le biais de ses étudiants relais santé, a mis en place différentes actions contribuant au bien-être étudiant (ateliers massage, de gestion du stress...) et participant ainsi à la prévention des conduites à risque.

Les processus d'allocation des moyens financiers, matériels et humains à la vie étudiante, traduisant les engagements de l'université.

Les services en charge des missions relatives à la vie étudiante (SUMPPS, SUAPS, Service Culturel et DEVE) bénéficient d'une dotation de fonctionnement "de base" qui constitue la partie fixe des moyens attribués. Le dialogue de gestion permet de discuter d'une enveloppe complémentaire est attribuée en fonction de projets spécifiques que les différents services souhaitent porter.

Cette seconde enveloppe constitue la partie variable des moyens attribués et fait l'objet d'une nouvelle discussion chaque année dans le cadre du dialogue de gestion préparatoire à la construction du budget initial de l'UBO. Enfin, plus spécifiquement pour les initiatives étudiantes (FSDIE + projets CVEC), des moyens sont attribués suite à des appels à projets. Les projets émanent principalement des étudiants mais les services concernés peuvent également répondre aux appels à projets ce qui constitue une source supplémentaire de financement.

Au sein de la DEVE, une personne a plus particulièrement en charge le suivi des actions de la vie étudiante.

Les actions de soutien et reconnaissance de l'engagement étudiant dans la vie associative, sociale ou professionnelle et les activités culturelles et sportives de l'université.

La DEVE organise une Unité d'Enseignement libre intitulée "Engagement étudiant". Cette UE Libre ouverte à tous les étudiants de licence, comporte différents parcours : engagement associatif, engagement pour l'université, engagement en faveur du handicap et "Les Filles qui" (promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les sciences). Elle a pour objectif de valoriser l'engagement étudiant par l'attribution de 2 crédits ECTS et attire de plus en plus d'étudiants chaque année (plus 150 inscrits l'an passé).

Au-delà de l'UE libre, les étudiants engagés dans la vie associative ou dans la gouvernance de l'établissement peuvent bénéficier d'un régime spécial d'études. Ces étudiants ne pouvant se consacrer à temps plein à la poursuite de leurs études peuvent ainsi demander à être prioritaires dans leur choix de groupe de travaux dirigés (TD) et travaux pratiques (TP) pour une meilleure gestion de leur emploi du temps, d'obtenir des aménagements pédagogiques spécifiques de la part de leur composante, d'effectuer une année en 2 ans, de bénéficier d'un report des examens en cas d'absence justifiée, de bénéficier de la mise en place de toutes autres dispositions en concertation avec la composante. Ce régime concerne les étudiants salariés (contrat de travail de 10h), engagés dans la vie de l'établissement, élus au niveau local/national, engagés dans la vie associative, engagés en service civique, pompiers volontaires et/ou militaires dans la réserve opérationnelle, autoentrepreneurs...

Depuis la mise en place de la CVEC, les étudiants bénéficient de 50 activités sportives proposées par le SUAPS sur de nombreux créneaux horaires permettant ainsi aux étudiants une pratique régulière et encadrée. Une offre optionnelle concernant la musculation est également proposée pour une somme supplémentaire de 30€ par étudiant. Le service culturel propose par ailleurs des services qui s'articulent autour de trois axes : des ateliers de pratique artistique, la mise en place d'événements gratuits sur nos campus, la proposition de tarifs préférentiels pour la fréquentation d'équipements culturels quimpérois et brestois.

Les actions en faveur de la participation des étudiants aux élections étudiantes pour les différentes instances et leurs résultats.

Une communication dédiée (site internet, mail, goodies "j'ai voté"), un soutien matériel et logistique aux listes en campagne (diffusions mails, impression de tracts) et l'association des étudiants dans la procédure permet de maintenir un taux de participation estudiantin d'environ 20% aux élections des conseils centraux de l'université.

Les dispositifs d'incitation et reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la gouvernance et la vie démocratique de l'université.

L'UBO a proposé des formations aux élus étudiants (sur le fonctionnement institutionnel de l'université notamment) et a travaillé avec une des associations représentatives étudiantes (Fédé B) sur un catalogue de formations aux élus. Cela n'a pas abouti à ce jour. En complément, l'université finance des sessions de formations aux élus via des demandes FSDIE.

Par ailleurs, 3 vice-présidents étudiants (un issu du CAC et 2 issus du CA) sont associés à la gouvernance de l'université, à tous les bureaux de l'établissement, quels qu'en soient les sujets, et participent aussi au bureau de la vie étudiante qui se réunit tous les 15 jours.

L'implication des étudiants dans la politique de formation de l'université, en particulier au sein des différentes instances compétentes en matière d'évaluation et de management de la qualité des formations.

Les étudiants sont massivement présents (entre 62.5% et 100% d'étudiants présents ou représentés sur le dernier mandat) aux différentes séances de la CFVU durant lesquelles ils participent activement aux débats portant sur la politique de formation de l'établissement. Un dispositif d'évaluation des formations est mis en place à partir d'un questionnaire élaboré en groupe de travail issu de la CFVU auquel les étudiants sont associés.