



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université de Bretagne Occidentale – UBO



juillet 2011



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Rapport d'évaluation de l'Université de Bretagne Occidentale – UBO



Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

juillet 2011

Sommaire



Présentation	5
Stratégie en matière de recherche	7
I – Le potentiel de recherche	7
1 ● Une structuration visant une cohérence thématique	7
2 ● Un rayonnement scientifique de l'université à améliorer	8
II – La stratégie de recherche	8
1 ● Un pilotage généralement bien accepté	9
2 ● Une recherche soutenue par une politique de l'emploi	9
3 ● Un conseil scientifique efficace	9
III – La formation à la recherche	9
Stratégie en matière de valorisation	11
Stratégie en matière de formation	13
I – Un pilotage défini de l'offre de formation	13
1 ● Une université performante au niveau de la réussite en licence	13
2 ● Une visibilité insuffisante de l'offre en master	13
3 ● Un grand souci de professionnalisation	14
4 ● Une politique volontariste en matière de formation continue	14
II – Un bon accueil dans l'établissement et une aide à l'insertion professionnelle efficace	14
III – Un environnement de travail bien adapté aux exigences d'une formation supérieure	15
1 ● Des dispositifs TICE de qualité	15
2 ● Une politique documentaire performante	15
IV – Une démarche qualité pédagogique à renforcer	15
Stratégie en matière de vie étudiante	17
I – La participation des étudiants aux décisions de la vie de l'établissement et le pilotage central de la vie étudiante	17
1 ● Un pilotage central de la vie étudiante	17
2 ● Une politique de développement de la vie associative particulièrement pro-active	17
II – Les dispositifs et pratiques permettant aux étudiants de bénéficier d'une réelle qualité de vie	18
1 ● Un effort d'accueil à élargir aux étudiants étrangers	18
2 ● Santé/Handicap	18
3 ● Vie sportive et culturelle, relations avec le CROUS	18

Stratégie en matière de partenariats	19
I – Des relations constructives avec les établissements d'enseignement supérieur de la région	19
II – Des relations classiques ou en cours de formalisation avec les organismes de recherche	19
III – Des relations étroites avec les collectivités territoriales et les milieux socio-économiques	20
Stratégie en matière de relations internationales	21
I – Une priorité aux actions en matière de recherche	21
II – Une mobilité étudiante en quête de moyens et une internationalisation des formations négligée	21
III – Une réorganisation nécessaire du pilotage des relations internationales	22
La gouvernance	23
I – Organisation et pilotage de l'établissement	23
II – Le pilotage des systèmes d'information et de communication	23
III – La politique en matière d'emploi, de masse salariale et de gestion des ressources humaines	24
IV – La politique budgétaire et financière au service de la stratégie de l'établissement	25
V – Un patrimoine satisfaisant et une politique immobilière active	26
VI – Le développement de la capacité d'autoévaluation au service d'une meilleure efficacité de l'action	27
VII – Le management de la qualité	27
La relation avec le CHU	29
Une organisation cohérente de la recherche médicale	29
L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication	31
Conclusion et recommandations	33
I – Les points forts	33
II – Les points faibles	34
III – Les recommandations	34
Liste des sigles	35
Observations du président	39
Chiffres-clés de l'Université de Bretagne Occidentale	43
Organisation de l'évaluation	45

Présentation



L'Université de Bretagne Occidentale (UBO) a été créée par un arrêté ministériel du 27 mars 1969 et érigée en établissement public à caractère scientifique culturel et professionnel (EPSCP) le 1^{er} janvier 1970, à partir de centres universitaires de Rennes. C'est un établissement pluridisciplinaire avec secteur santé, pharmacie exceptée. Son campus principal est situé à Brest. Sur le site de Quimper, l'UBO dispose d'un centre universitaire, le pôle Pierre-Jackez Hélias, et d'un institut universitaire de technologie (IUT) et sur le site de Morlaix d'un département de l'IUT de Brest. L'UBO a intégré en 2008 l'institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) de Bretagne et dispose ainsi de locaux à Rennes, Vannes et Saint Brieuc.

Elle accueille 18 286 étudiants pour un potentiel d'environ 1 800 emplois délégués dont 719 d'enseignants-chercheurs (EC), 278 d'enseignants du second degré, 111 d'enseignants non permanents, 687 de BIATOSS¹. En 2008, l'application de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a conduit à l'adoption de nouveaux statuts. Le président en exercice depuis juin 2007 a été confirmé dans ses fonctions. En janvier 2010, l'UBO est passée aux responsabilités et compétences élargies (RCE). L'université est membre fondateur du pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) Université Européenne de Bretagne (UEB).

Les composantes de l'UBO sont passées de 21 à 13 depuis la première évaluation de janvier 2008 de l'AERES :

- 6 UFR : lettres et sciences humaines (LSH), sciences et techniques (ST), droit et sciences économiques (DES), médecine, odontologie, sport et éducation physique ;
- 2 IUT : Brest et Quimper ;
- 5 instituts ou écoles internes : institut de préparation à l'administration générale (IPAG), institut d'administration des entreprises (IAE), institut universitaire de formation des maîtres (IUFM), institut universitaire européen de la mer (OSU-IUEM), école supérieure de microbiologie et sécurité alimentaire (ESMISAB) de Brest.

La première évaluation de l'AERES soulignait l'absence d'une véritable culture d'établissement et d'une stratégie cohérente aussi bien au niveau de la politique scientifique, des relations internationales que de la gestion financière.

L'UBO, dans le cadre de son processus d'auto-évaluation effectué durant le second semestre 2010, s'est fixé les orientations suivantes, votées en conseil d'administration (CA) du 07/10/2010 :

- Structurer la recherche par l'affirmation de choix stratégiques ;
- Faire de l'université un continuum du lycée vers le monde du travail ;
- Moderniser l'établissement et renforcer son attractivité ;
- Intensifier les partenariats stratégiques et opérationnels dans le cadre du PRES UEB.

¹ Source : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) - portail d'aide au pilotage (PAPESR - 2009-2010).

Stratégie en matière de recherche

I – Le potentiel de recherche

Avec plus de 1 350 personnels de recherche, 719 enseignants-chercheurs (EC) dont 442 affectés aux unités, 217 chercheurs (C) hébergés provenant de principaux organismes de recherche [Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (Ifremer), IRD, CNRS, Inserm]¹, et 35 unités de recherche durant le contrat quadriennal 2008-2011, l'UBO a fait du développement de la recherche une réelle priorité. Dans ce potentiel global de recherche, 53% des EC étaient en 2010 publiants², ce taux étant variable selon les domaines scientifiques.

1 • Une structuration visant une cohérence thématique

Au cours du dernier contrat quadriennal, l'UBO a structuré sa recherche autour de quatre grands axes :

L'axe Mer, axe prioritaire, s'appuie sur environ 290 C/EC² de domaines variés : physique, microbiologie, biologie mais aussi géographie et droit répartis principalement dans six unités mixtes de recherche (UMR) qui sont regroupées dans un observatoire des sciences de l'univers, l'institut universitaire européen de la mer (OSU-IUEM) permettant une forte interaction entre les différentes disciplines et une mutualisation des plateformes techniques. Aux tutelles de cet institut (CNRS, UBO, IRD) va s'ajouter l'Ifremer, accroissant encore le rayonnement du pôle Mer brestois.

L'axe Santé agro-alimentaire regroupe 163 C/EC avec principalement deux unités mixtes Inserm (Laboratoire génétique, génomique fonctionnelle et biotechnologies ; laboratoire de traitement de l'information médicale - LATIM) et d'autres unités de petite taille. Cet ensemble est regroupé dans un institut fédératif de recherche (IFR) sciences et ingénierie en biologie - santé (ScinBioS) assurant, sur le site brestois, l'animation scientifique et la mutualisation des moyens. Cet axe va accueillir également la chimie avec l'UMR CNRS 6521, "chimie, électrochimie moléculaires et chimie analytique" (CEMCA), unité qui s'est recentrée sur les interfaces entre chimie - vivant - bio mimétisme. Des liens avec l'axe Mer apparaissent et devraient se développer.

L'axe Math-STIC-Matière est actuellement composé de neuf unités dont trois UMR associées au CNRS. L'UMR "Laboratoire des sciences et techniques de l'information, de la communication et de la connaissance" (Lab-STICC) est un laboratoire important qui regroupe des EC de l'UBO, de Télécom Bretagne, de l'université de Bretagne Sud (UBS), de l'école nationale d'ingénieurs de Brest (Enib) et de l'école nationale supérieure des techniques avancées (Ensta). Il intégrera dans le cadre du prochain contrat trois équipes d'accueil (EA) de cet axe. La future UMR mathématiques résulte de la fusion de l'ancienne UMR de l'UBO et d'une unité de l'UBS.

L'axe Sciences Humaines et Sociales (SHS) regroupe les champs disciplinaires suivants : la géographie, l'histoire, l'ethnologie, la sociologie, les langues, les lettres, le droit, les sciences économiques et de gestion. Une seule petite unité est associée au CNRS, les autres laboratoires sont des EA. Ces unités s'organisent autour de l'institut des sciences de l'homme et de la société de Brest (Fédération de recherche) avec 288 EC. Des locaux communs aux unités ont été affectés de manière à promouvoir une interaction plus forte entre les différentes disciplines. Par ailleurs, toutes ces unités sont liées à la Maison des Sciences de l'Homme (MSH) de Bretagne, située à Rennes.

¹ Source : UBO, bilan social 2009.

² Source : UBO, rapport d'auto-évaluation d'octobre 2010.

2 • Un rayonnement scientifique de l'université à améliorer

L'évaluation des unités en 2011 fait apparaître que la répartition des enseignants-chercheurs dans les unités en rattachement principal à l'UBO est de 60% dans celles notées A+ ou A¹ avec des pourcentages variables suivant les secteurs : 88% en sciences dures, 52% en sciences de la vie, 33% en sciences humaines et sociales. La proportion de publiants en 2011 est également nettement plus élevée pour les unités en rattachement principal, de l'ordre de 86% (taux supérieurs à 90% en sciences dures et sciences de la vie et à 79% en SHS). Toutefois, si les laboratoires les mieux évalués présentent des taux de publication importants, il est assez difficile d'obtenir des chiffres sur les publications de l'UBO par axe de recherche. Pour pallier cette difficulté, le logiciel GRAAL (Gestion de la recherche, application concernant les activités des laboratoires) est mis en place et l'UBO s'intègre au dispositif HAL (Hyper article en ligne) du CNRS. A terme, cela permettra la diffusion de ses travaux de recherche et l'amélioration de leur visibilité. L'hétérogénéité des règles de signature d'articles limite la visibilité de l'UBO. L'action menée par l'UEB, proposant un modèle de signature unique, acceptée par les laboratoires et les organismes, n'a pas encore conduit à un résultat observable. La culture d'établissement qui est en train de se développer est peu visible au niveau bibliographique.

La part d'étrangers parmi les EC/C, post doctorants et ingénieurs (IGR) est de 16% (seulement 5% pour les EC). La volonté d'augmenter l'attractivité internationale existe et la participation de l'UBO à des chaires avec un recrutement exclusif d'étrangers ou de français en poste à l'étranger en est un exemple (5 chaires négociées avec les EPST ou EPIC).

Outre l'apport de la région via le contrat de projets Etat-Région (CPER), du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et des collectivités, le financement de la recherche pour la période 2006-2009 est répartie comme suit : contrats avec les industriels (environ 2 M€), contrats européens (1,2 M€), agence nationale de recherche (ANR, environ 1 M€)². Au total, l'UBO évalue son financement à hauteur de 9 M€ par an dans ce secteur. La répartition des crédits de recherche (toutes sources confondues) suit les axes prioritaires de l'UBO : la moitié des crédits est attribuée à l'axe Mer, soulignant son importance, 28% à l'axe Santé agro-alimentaire.

II – La stratégie de recherche

La direction de l'UBO a organisé quatre axes d'excellence en privilégiant de façon forte opportune l'axe Mer. Pour l'université, la volonté "d'un renforcement des axes forts" doit s'accompagner du maintien d'une recherche de qualité dans l'ensemble des disciplines. Cette stratégie est bien admise par les différentes unités. La volonté de faire des ponts entre les différents axes est cependant peu observable dans les faits en dehors d'un lien identifiable entre axe Mer et axe Santé.

L'UBO organise de plus en plus sa recherche dans un cadre interuniversitaire avec des partenariats en Bretagne (groupements d'intérêt scientifique Europôle mer et SISCom). Il faut noter que le partenariat avec la station biologique de Roscoff (SBR, université Paris 6) est faible et devrait être fortement développé compte tenu de la proximité géographique et thématique. Cependant, l'ensemble de ces différentes structures régionales reste complexe.

¹ Cinq laboratoires en rattachement principal notés A+ en 2011 : Laboratoire de traitement de l'information médicale (LATIM) ; Laboratoire des sciences de l'environnement marin (LEMAR) ; Laboratoire de physique des océans (LPO) (sous réserve, modification possible suivant le périmètre du laboratoire) ; Laboratoire de génétique, génomique fonctionnelle et biotechnologies ; Centre de recherche sur l'éducation, les apprentissages et la didactique (CREAD).

Neuf laboratoires en rattachement principal notés A en 2011 : Laboratoire universitaire de biodiversité et d'écologie microbienne (LUBEM) ; Laboratoire des environnements extrêmes (LM2E) ; Laboratoire d'immunologie et pathologie ; Laboratoire de mathématiques de Bretagne Atlantique (LMBA) ; Laboratoire des domaines océaniques (LDO) ; Chimie, électrochimie moléculaires et chimie analytique (CEMCA) ; Géoarchitecture : conception, aménagement et gestion du cadre bâti et de l'environnement : doctrines et pratiques ; Centre d'étude des correspondances et journaux intimes [des XIX^e et XX^e siècles] (CECJ) ; Centre de recherche bretonne et celtique (CRBC).

² Source : UBO, rapport d'auto-évaluation d'octobre 2010.

1 • Un pilotage généralement bien accepté

Le mode de gouvernance de la recherche à l'UBO est caractérisé par un exécutif fort, autour du président et de son équipe. Les entretiens du comité de visite avec des EC, des directeurs de laboratoires, des partenaires et des responsables de structure de valorisation, ont souligné l'engagement de la présidence dans la mise en place de cette stratégie élaborée avec le conseil scientifique (CS), le vice-président (VP) recherche ainsi que le VP en charge de la recherche en sciences humaines et sociales. Le pilotage apparaît de type *top down*, mais les instances de concertation et les procédures mises en place le rendent assez consensuel. Les réunions entre le président, les directeurs de laboratoires ou fédérations de recherche permettent, outre la présentation des objectifs de l'université et une discussion sur la stratégie développée, un échange d'information très rapide et donc d'anticiper les appels d'offres nationaux (programme "investissements d'avenir" du MESR). Ce fonctionnement n'est pas toujours bien accepté par les directeurs d'UFR qui estiment que leurs champs d'action se restreignent.

2 • Une recherche soutenue par une politique de l'emploi

Le soutien de l'UBO aux axes prioritaires est effectif avec des redéploiements de postes vers ces unités que ce soit des EC ou des BIATOSS permettant aux EC une meilleure disponibilité pour la recherche (cf. gouvernance). Pour libérer du "temps chercheur", des modulations de services ont été mises en place pour les EC ayant des responsabilités dans l'administration de la recherche (directeurs d'UMR, d'EA, d'ED) mais rien n'a été fait pour les décharges des EC nouvellement recrutés.

Les congés pour recherche et conversions thématiques (CRCT) sont aussi une priorité avec une augmentation jusqu'au taux actuel de 12 semestres par an. Les délégations sont aussi en forte hausse (de 6 en 2008 à 16 en 2011).

3 • Un conseil scientifique efficace

Le CS joue un rôle central dans la structuration et le pilotage de la recherche à l'UBO. Il se réunit toutes les six semaines. Il faut noter un fort investissement des personnalités extérieures à ce CS. Le Bureau du CS assiste le président et les VP pour la préparation des conseils. Le CS vote la répartition des moyens mutualisés disponibles pour la recherche sur la base de critères clairs et publics. Le montant de ces crédits communs de recherche a fortement augmenté durant le contrat quadriennal (+50%). Une partie du Bonus Qualité Recherche (BQR) est utilisée comme levier sur appels d'offres internes : équipement des laboratoires, congrès ou mise en place de projets exploratoires. La répartition de ces crédits vise à un équilibre entre les secteurs tout en favorisant l'excellence.

Un bureau des traductions a également été mis en place pour aider les laboratoires et les EC dans la rédaction d'articles et de dossiers de projet. Des bourses à la mobilité internationale sont accordées aux EC.

L'administration de la recherche est confiée à un service "support à la recherche" qui sert d'interface entre l'établissement et les différents acteurs. Il assure une fonction de veille pour les appels d'offres, une activité d'accompagnement dans le montage des projets et leur administration (hors projets européens suivis par le service du PRES UEB, Bretagne Valorisation), la mise en place et le suivi des conventions. Ce service, constitué d'une équipe de quatre personnes, devrait être renforcé au niveau des compétences techniques et juridiques.

Le pilotage de la recherche et les services d'appui donnent satisfaction aux membres du CS et aux responsables des unités rencontrées. Comme habituellement, ces derniers soulignent la lourdeur de la gestion administrative et financière des unités de recherche surtout pour les laboratoires multi-tutelles. Une réflexion sur la mise en place d'un "guichet unique" est en cours et la délégation globale pour la gestion (DGG) est en négociation.

III – La formation à la recherche

L'UBO est accréditée ou co-accréditée pour cinq écoles doctorales (ED) pour un effectif global de plus de 1 600 doctorants et dont plus du quart sont inscrits à l'UBO¹ : "sciences de la mer" (SM), "santé, information, communications et mathématiques, matière" (SICMA) avec l'UBS et Télécom Bretagne, et trois ED avec les universités de Rennes 1, Rennes 2 et l'UBS dans les thématiques des sciences de l'homme des organisations et de la société (SHOS, Rennes 1), arts lettres et langues (ALL, Rennes 2) et sciences humaines et sociales (SHS, Rennes 2). Elles sont toutes intégrées au collège doctoral international (CDI) du PRES UEB.

¹ Source : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) - portail d'aide au pilotage (PAPESR - 2009-2010).

Tous les mois, les directeurs des ED se réunissent. Ces cinq ED proposent un programme commun de formations spécifiques à destination de leurs doctorants. Le CDI propose de son côté des formations transversales et coordonne les échanges internationaux. Des “doctoriales” sont organisées chaque année par l’une des universités de Bretagne, dans le cadre du CDI. En termes de lisibilité, une couverture unique pour les thèses soutenues à l’UBO a été mise en oeuvre depuis 2009.

Il faut noter un taux important d’insertion des doctorants à trois ans pour toutes les ED (de 92 à 100%). Ces dernières ont fait un réel effort au niveau du suivi des thèses, de gouvernance et de financement.

Le financement des thèses par des allocations du MESR est complété d’allocations de recherche doctorales de la région Bretagne (avec ou non co-financement ; en moyenne 11 par an à l’UBO), ou de la communauté urbaine Brest Métropole Océane. Des allocations “post doctorats” sont aussi données par le conseil général. Le taux de financement des doctorants varie selon les ED, très élevé pour les ED SM et SICMA (93 et 100%) et plus faible pour les trois autres (de 17 à 40%) où parallèlement existe un taux important de doctorants déjà en poste (jusqu’à 60% d’enseignants du secondaire pour ALL et SHS). Des négociations sont en cours avec la présidence pour dégager au sein de l’UBO des allocations de recherche doctorale sur la masse salariale de l’université.

Les doctorants rencontrés ont confirmé la bonne impression générale du fonctionnement de ces ED (dynamisme, accueil, locaux, moyens matériels, directeurs de recherche généralement disponibles). En SHS, des salles communes et des bureaux mis à disposition pour les doctorants sont fortement appréciés. Un effort pour une mise en place systématique de comité des thèses doit être poursuivi.

Stratégie en matière de valorisation



La valorisation de l'UBO s'appuie sur un service mutualisé du pôle de recherche et d'enseignement supérieur, Bretagne Valorisation, créé en 2006, qui comporte 35 personnes réparties sur l'ensemble des établissements de l'UEB (un peu moins d'un tiers est à l'UBO), au service de 3 000 C et EC. Cette structure, gérant 1,8 M€ de budget annuel, a quatre champs d'activité : (1) recherche partenariale, (2) aide au montage de projets européens, (3) transfert de technologies et (4) création d'entreprise et portefeuille unique de propriété intellectuelle.

Bretagne Valorisation présente un bilan prometteur au bout de quatre ans d'existence. Le service a réalisé, pour le compte de l'UBO, l'ingénierie pour 217 contrats (soit un tiers du budget recherche), une gestion des ressources contractuelles de l'Europe (représentant un tiers des ressources contractuelles et dont l'UBO représente 50%) et une maturation de projets. Bretagne Valorisation participe aux réseaux régionaux (Bretagne Innovation, Agence Economique de Bretagne, Mission pour le Développement Européen de la Recherche en Bretagne), aux réseaux nationaux d'innovation et aux réseaux internationaux de valorisation et coordination du programme européen PROTTEC.

La part de l'UBO dans l'activité de Bretagne Valorisation pour la période 2008-2010 est de 13% pour les brevets, de 22% pour les licences et de 28% pour les *start-up*. 13 brevets ont été déposés (6 gérés par le service, les 7 autres par des organismes de recherche), 5 entreprises ont été créées à partir de travaux de l'UBO, mais les retours financiers restent très faibles (moins de 10 k€/an).

Pour l'avenir Bretagne Valorisation devrait s'intégrer dans une société d'accélération du transfert de technologies (SATT) "Ouest Valorisation". Ce projet intègre six actionnaires : l'UEB, L'Unam (L'Université Nantes Angers Le Mans), le CNRS, l'Inserm, l'IRD, la caisse des dépôts et consignations (CDC) et comprend trois partenaires : l'Ifremer, l'institut national de recherche en informatique et automatique (Inria), l'Inra. 67% des droits de vote sont détenus par les PRES et organismes de recherche et 33% par la CDC¹. Il faut noter les inquiétudes manifestées par le personnel concerné par la création de cette société au sujet de leurs futurs statuts.

¹ Source : UBO, éléments de présentation du projet OUEST VALORISATION, 2011.

Stratégie en matière de formation



L'UBO, université pluridisciplinaire, propose 30 mentions de licence et 35 de licence professionnelle (et 2 demandes de création), et 25 en master réparties dans six domaines de formation (médecine - sciences de la santé et odontologie, lettres et sciences humaines, sciences et techniques, droit et sciences économiques, sport et éducation physique, sciences de la mer et du littoral), 16 diplômes universitaires de technologie, deux formations d'ingénieurs en agro-alimentaire, une offre de formation complète aux métiers de l'enseignement (CAPES et agrégation). Les niveaux de licence et master concentrent la majeure partie des effectifs de l'université (aux alentours de 58% niveau licence, 38% niveau master, et 3% en doctorat)¹.

I – Un pilotage défini de l'offre de formation

L'UBO dans son contrat quadriennal 2008-2011 affichait la volonté de faire de son "université un continuum du lycée vers le monde du travail" avec pour missions principales l'information et l'orientation ainsi que l'insertion professionnelle des étudiants. L'établissement a donc mis en place, outre le VP conseil des études et de la vie universitaires (CEVU), un VP insertion professionnelle, un VP formation tout au long de la vie (FTLV) et un VP liaison "lycée-université".

Cette "mission" dont s'est investie l'UBO correspond au rôle social qu'elle joue dans la région. Ses étudiants proviennent en majorité de la région Bretagne. Au niveau licence, 93% des étudiants en sont originaires dont 77,5% du Finistère. Au niveau master, le recrutement est un peu moins local (77,3% de Bretons). Au niveau du doctorat, 39% proviennent d'autres régions, dont 16,3% d'étrangers². L'université s'est cependant prononcée, dans sa note de synthèse stratégique votée en CA le 07/10/2010, pour un recrutement plus large.

L'UBO, entre 2007 et 2010, a tenté d'organiser un pilotage central des procédures d'évaluation des enseignements et des formations. L'établissement a donc amorcé dès 2009 un dialogue de concertation entre instances du CA, du CEVU et directeurs des composantes pour l'élaboration d'une stratégie en la matière dans le cadre du prochain contrat quinquennal qui fixe quatre axes prioritaires identiques à ceux de la recherche. L'objectif fixé est d'arriver progressivement à l'évaluation de tous les enseignements.

1 • Une université performante au niveau de la réussite en licence

Pour la licence, le Plan Réussite en Licence (PRL) a été pleinement intégré, grâce à l'efficacité du service universitaire d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle (SUAOIP) et à la dynamique engagée dans chacune des composantes concernées. La réussite en licence est supérieure à la moyenne des universités françaises³ même si l'UBO ne dispose pas de données de répartition par discipline.

2 • Une visibilité insuffisante de l'offre en master

L'UBO propose 25 mentions en master dont 3 en "sciences de la vie, de la santé et de l'écologie", 10 en "sciences et technologies" et 12 en "sciences humaines et sociales". La visibilité de cette offre de formation demeure insuffisante. Le CA, dans sa séance du 07/10/2010, a d'ailleurs souligné ce point à améliorer, en particulier dans beaucoup de mentions de master en sciences, technologie, santé. Au vu du grand nombre de mentions, l'UBO se doit de trouver des possibilités de simplification. La visibilité à l'échelon national voire international doit être mieux définie, même s'il existe un bon adossement à la recherche en sciences et technologies, mais plus faible en sciences humaines. Il faut toutefois souligner la spécialisation dans le domaine des sciences de la mer et du littoral avec sept mentions proposées.

¹ Source : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) - portail d'aide au pilotage (PAPESR - 2009-2010).

² Source : UBO, rapport d'auto-évaluation d'octobre 2010.

³ Source : chiffres du MESR : taux de réussite en licence en 3 ans pour les établissements d'inscription en L1 36% / taux moyen de 28,8% (2007-2008).

3 • Un grand souci de professionnalisation

L'UBO compte 30% d'intervenants extérieurs. Il existe de réelles passerelles entre le monde universitaire et le monde professionnel, d'autant que l'université avait depuis longtemps entamé un processus de professionnalisation.

La formation par alternance s'est développée autour d'une cellule "alternance" portée par le service commun de formation continue. La progression la plus spectaculaire touche le nombre de contrats de professionnalisation : 271 ont été signés en 2009-2010, tandis que moins de la moitié l'avaient été en 2007-2008 (105).

Le tissu industriel, essentiellement composé de PME, s'investit dans le projet formation de l'université. L'équipe dirigeante se montre extrêmement attentive à cette question de la préparation à la vie professionnelle, et l'implication réelle des grands acteurs économiques de la région à la vie de l'université et à ses décisions prises dans les instances de décision comme le CA, témoignent de l'évolution positive de cet objectif. Des projets autour du management ont même été menés au sein de la composante SHS, prouvant que tous les acteurs se sentent impliqués. Un cadre commun est par ailleurs imposé à toutes les maquettes de la campagne 2012-2016. Un stage en milieu professionnel d'au moins 70 h est ainsi rendu obligatoire au cours de la licence. Au niveau de l'apprentissage des langues, un effort supplémentaire serait à accomplir : il n'est proposé que 18 h par étudiant et par semestre pour non spécialistes ; ce volume peut être augmenté et il est par ailleurs possible d'utiliser des laboratoires de langues.

4 • Une politique volontariste en matière de formation continue

Entre 2007 et 2009, la politique volontariste de l'UBO en matière de formation continue s'est traduite par un doublement des effectifs dans ce secteur. L'offre a su s'adapter aux besoins immédiats de l'environnement, par exemple une formation spécifique rencontrant un vrai succès est proposée aux élus locaux. Le nombre de diplômes obtenus (488 à l'UBO en 2009) représente 23,4% de l'ensemble du PRES UEB.

La force de la formation continue réside à la fois dans les services qui en ont la charge et dans les réseaux régionaux et nationaux qui se sont créés. L'établissement conforte certains secteurs porteurs, tels les sciences sociales et santé, la gérontologie, la médecine maritime, la banque, et tente de développer des prestations adaptées aux besoins locaux. L'UBO propose plus de deux cents formations, les choix en sont parfois imposés par les porteurs professionnels des projets, tel le partenariat noué avec les instituts de formation régionaux de l'industrie alimentaire (IFRIA Bretagne). Des formations ont vu le jour entre l'UBO et le CHU comme NIDCAP (Soins de développement en période néo-natale).

II – Un bon accueil dans l'établissement et une aide à l'insertion professionnelle efficace

Des actions sont programmées pour l'information des lycéens sur les différents parcours de formation, soutenues, entre autres, par des EC et des étudiants. Les services du SUAQIP de l'UBO sont particulièrement engagés dans les différents pilotages des dispositifs d'accueil, d'orientation, de réorientation des étudiants. L'UBO a mis en place un dispositif de réorientation pour les étudiants en "situation de décrochage" (O2, "Objectif Orientation") et pour ceux du domaine de la santé (Première année commune des études de santé, PACES). Il existe, dans le cadre du PRL, un système d'enseignants référents. Un conseiller d'orientation du SUAQIP est pilote d'un module "projet professionnel" pour l'université. Par ailleurs, un statut de l'étudiant salarié est également prévu à la rentrée 2012 qui permettra un traitement plus homogène au niveau de l'UBO.

L'information concernant la poursuite d'études en master est consultable en ligne ainsi que l'ensemble des enquêtes sur l'insertion professionnelle en licence et masters recherche et professionnels. Cependant, il n'existe pas à ce jour de politique centralisée d'entrée en master. Le SUAQIP est également un service de soutien pour l'accompagnement des doctorants bien que cette mission soit également impartie aux ED.

Malgré ces efforts, il existe une disparité entre la volonté affichée des services centraux de mettre en place des dispositifs d'accompagnement et la réticence de certaines composantes à les intégrer. A titre d'exemple, chaque composante continue à organiser ses journées de prérentrée et les dispositifs de sensibilisation des étudiants à la recherche, dès le L2, sont variables.

III – Un environnement de travail bien adapté aux exigences d'une formation supérieure

1 • Des dispositifs TICE de qualité

L'environnement numérique de travail (ENT) de l'université numérique en région (UNR) est implanté à l'UBO depuis septembre 2005. Un réseau WIFI couvre 55% de la surface des campus.

Les objectifs de l'UBO en matière de TICE se concrétisent par un réel investissement, soutenu par des équipes compétentes, motivées et innovantes. Un effort particulier est fait en direction des enseignants dans leur activité : en 2009 a été créé le service d'ingénierie, d'appui et de médiatisation pour l'enseignement (SIAME) qui regroupe les services en audiovisuel et de pédagogie universitaire. Des investissements ont été décidés pour développer les usages de nouveaux outils (Affectation de salles de visioconférences, de stations mobiles, de salles dédiées). Une plate-forme (Moodle) a été implémentée en 2005, constituant aujourd'hui un outil utilisé pour le dépôt des ressources pédagogiques de l'établissement et l'accompagnement des étudiants.

Toutefois, le clivage est encore fort entre la volonté affichée d'être une université pionnière dans le domaine des TICE et la pratique quotidienne dans les composantes.

2 • Une politique documentaire performante

Le service commun de documentation (SCD) de l'UBO comporte 13 bibliothèques intégrées ou associées, la plus grande étant celle des sciences humaines, située en centre ville, ouverte en 2009. Il y a à Quimper trois bibliothèques, deux à Plouzané. Toutes sont informatisées (logiciel ALEPH) sauf celle de l'IUFM qui le sera fin 2011. Les heures d'ouverture varient d'une bibliothèque à l'autre. A la nouvelle bibliothèque des lettres et sciences humaines (LSH) de Brest, elles ont été étendues à 67 h par semaine. Les bibliothèques au total disposent de 2 500 places de travail dont 240 équipées de terminaux.

Environ 1,5 M€ par an est consacré à l'achat de documentation papier et électronique. 70% du budget des bibliothèques concerne les dépenses documentaires électroniques. La politique d'achat est définie au sein de commissions spécialisées qui déterminent les priorités. 4 564 titres de périodiques électroniques sont souscrits, ainsi qu'un abonnement à 26 bases de données, donnant accès à 18 000 périodiques intégrés. Pour faciliter l'usage des publications électroniques, le SCD a mis en ligne UBODOC, point d'accès unique à l'ensemble des ressources.

La bibliothèque La Pérouse (BLP) à Plouzané, mutualisée entre l'UBO, l'Ifremer et l'IRD, est spécialement dédiée à la recherche. Elle intègre les publications de l'Ifremer, et notamment la collection "Archimer" gérée à l'aide d'un logiciel original breveté.

Le SCD, comme la BLP, offre des formations à la méthodologie de recherches documentaires. La politique documentaire présente une grande cohérence et exploite à fond le potentiel offert par la numérisation, et ce malgré une grande dispersion des sites. Tout étudiant bénéficie de bibliothèques lui permettant une excellente qualité de travail à l'exception de la BU santé qui est trop petite.

IV – Une démarche qualité pédagogique à renforcer

L'UBO, entre 2007 et 2010, a tenté d'organiser un pilotage central des procédures d'évaluation de tous les enseignements et toutes les formations. La quasi totalité des composantes ayant mis en place des processus internes, il reste à enclencher la formalisation centralisée des bilans.

Des programmes d'enquête ont été initiés depuis 2007 pour analyser les taux d'abandon, de progression, de réussite, et de poursuite d'études, mais aussi les caractéristiques sociales des étudiants.

Une réflexion est lancée depuis septembre 2008 sur le rôle des examens et la place de l'évaluation. Il n'existe pas de critères clairs et publics pour la notation, domaine réservé de la compétence des différentes équipes pédagogiques. Un livret de l'étudiant, dans les composantes, propose une définition des objectifs de chacune des formations, et fixe les modalités de contrôle de connaissance. Enfin, un réseau des anciens de l'UBO s'est mis en place à partir de 2007 et un annuaire se constitue.

Cependant, malgré ces initiatives, la politique en matière d'accompagnement pédagogique ne relève pas encore d'une réflexion d'ensemble. Consciente de ses faiblesses, l'UBO tente de définir une meilleure stratégie en matière de démarche qualité pédagogique afin d'en obtenir la cohérence.

Stratégie en matière de vie étudiante



I – La participation des étudiants aux décisions de la vie de l'établissement et le pilotage central de la vie étudiante

1 • Un pilotage central de la vie étudiante

Contrairement à la pratique générale, l'UBO s'est depuis longtemps dotée, non pas d'un mais de trois vice-présidents étudiants (VPE). Dans un environnement syndical fortement polarisé, ce dispositif visait à assurer une représentation des différentes tendances des élus étudiants. Un des trois VP est élu au sein du CEVU, les deux autres le sont par le CA qui les choisit parmi les élus étudiants des trois conseils ; tous siègent au bureau hebdomadaire. Cette configuration n'a pas évolué avec la mise en place de la LRU.

Si ce trinôme est parvenu à trouver un mode de fonctionnement satisfaisant, il n'en a pas toujours été ainsi. Cette configuration n'a toutefois pas permis une augmentation significative de la visibilité de leurs rôles auprès de l'ensemble des étudiants.

Concernant le collège des élus étudiants des conseils centraux et des conseils de composantes, ceux-ci ne bénéficient pas d'une réelle formation leur permettant d'appréhender leur mandat. Cette faiblesse, partiellement compensée par les formations dispensées par les organisations de rattachement de certains élus, ne doit pas exonérer l'établissement de proposer une formation ou information en début de mandat et de les inciter à suivre les unités d'enseignements élaborées à cet effet (ex : "connaissances de l'université et engagement élu étudiant").

Le CEVU ne se consacre pas suffisamment à l'examen des questions en lien avec la vie étudiante. De ce fait est prochainement prévue une commission appelée à traiter spécifiquement de ces questions. Pour l'animer, un chargé de mission vient d'être nommé. Se réunissant de façon hebdomadaire avec les VPE, il a vocation à être le premier interlocuteur des élus et des associations étudiantes. Il sera important que, dans cette nouvelle configuration, les VPE gardent leur rôle.

Il conviendra en outre de ne pas complexifier l'architecture des instances étudiantes afin qu'elles demeurent lisibles. Un effort devra aussi être fait pour améliorer et développer la communication des élus étudiants afin de leur permettre de jouer pleinement le rôle d'interface.

En matière de participation aux élections étudiantes, l'UBO est confrontée à un faible investissement de la part des étudiants. Ainsi, le dernier scrutin s'est traduit par une participation assez peu élevée et ce malgré les efforts d'organisation (élections sur 2 jours, aide accordée pour la tenue de débats).

2 • Une politique de développement de la vie associative particulièrement pro-active

La vie associative se caractérise par son dynamisme : associations structurantes, transversales à l'établissement, à l'instar de la radio universitaire (radio U), et associations se développant au sein de différentes filières. Un dispositif pour assurer l'identification et la mise à jour annuelle de celles-ci est en cours de mise en place.

En ce qui concerne le fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE), une commission de soutien aux initiatives étudiantes se réunit quatre fois par an et son fonctionnement s'avère satisfaisant. La question de la mise en place d'un espace commun à toutes les associations fait actuellement l'objet d'un débat. Cependant, la dissémination des locaux des associations permet au dynamisme associatif de se diffuser sur les différents sites.

La situation en matière de vie étudiante à Quimper a, pour sa part, évolué favorablement avec la construction d'un lieu dédié.

II – Les dispositifs et pratiques permettant aux étudiants de bénéficier d'une réelle qualité de vie

1 • Un effort d'accueil à élargir aux étudiants étrangers

L'attachement des étudiants à leur ville et à leur région favorise une réelle qualité de vie à l'UBO. Cependant, les conditions d'accueil et le suivi des étudiants étrangers ne donnent pas totale satisfaction. En effet, les étudiants étrangers, notamment ceux arrivant hors conventions, connaissent certaines difficultés dans leur installation. Un meilleur effort de communication à leur intention et la mise à disposition d'un interlocuteur identifié permettraient également de faciliter les démarches administratives avec la préfecture.

2 • Santé/Handicap

Après une première tentative il y a cinq ans, le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) est récemment devenu un centre de soin et de consultations. Ce centre propose également une initiation à la connaissance du système de santé. En son sein, une personne travaille à temps plein sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Un dispositif "handiversité" a d'ailleurs récemment été mis en place.

Compte tenu du caractère "festif" des soirées étudiantes brestoises, un travail a été mené en collaboration avec les associations étudiantes pour sensibiliser aux phénomènes d'addiction, notamment à l'alcool.

3 • Vie sportive et culturelle, relations avec le CROUS

L'UBO s'enorgueillit, à juste titre, d'une offre importante et diverse en matière de pratiques et d'infrastructures sportives, largement appréciée par les étudiants. Si le service des sports parvient à proposer une offre très honorable à Quimper, il serait souhaitable que les infrastructures municipales en la matière puissent être mises à disposition sur le site de Morlaix. Un service culturel interne à l'université propose pour sa part plusieurs ateliers de qualité et une bonne programmation. Enfin, il faut souligner l'effort fait pour une validation de ces pratiques sous formes d'unités d'enseignement (UE) libres.

La relation de l'établissement avec le CROUS n'est plus formalisée depuis deux ans. Une convention permettrait de rétablir le dialogue formel.

Stratégie en matière de partenariats



I – Des relations constructives avec les établissements d'enseignement supérieur de la région

La coopération régionale est ancienne et s'est concrétisée avec la création du PRES UEB, mais elle n'a pas vocation à favoriser la fusion des universités. Cette optique est soutenue fermement par le président et l'ensemble des forces de l'université.

L'UEB a mis en œuvre des réseaux thématiques de recherche (RTR), labellisés ces deux dernières années. Au nombre de sept, ils recouvrent pour quatre d'entre eux les quatre axes prioritaires de recherche de l'UBO. Dans les domaines des mathématiques et de l'informatique, des laboratoires interrégionaux se sont constitués avec le soutien du CNRS. Pour le secteur SHS, des équipes d'accueil communes avec l'université de Rennes 2 ou l'UBS sont également proposées, appuyées sur la Maison des sciences de l'homme en Bretagne, créée à l'initiative des quatre universités de Bretagne.

Il faut noter également, dans le cadre du programme "investissements d'avenir" du MESR, le dépôt d'un projet d'initiative d'excellence (Idex) "Campus Innovation Ouest" commun aux PRES UEB et L'Unam. La priorité donnée au pôle Mer dans cet idex, non retenu lors de la première présélection effectuée par le MESR, conforte le poids de l'UBO dans ce partenariat. Deux projets de laboratoires d'excellence (Labex), portés par l'UEB et auxquels participent des équipes de recherche de l'UBO, ont été retenus : le labex Mer "excellence en recherche marine : l'océan dans le changement" coordonné par l'OSU-IUEM¹ et le labex Comin " *communication and information sciences laboratories*" coordonné par l'Inria de Rennes².

Les coopérations locales avec les écoles du site, toutes membres du PRES UEB, sont également importantes (école nationale d'ingénieurs de Brest [Enib], école nationale supérieure des techniques avancées [Ensta], Télécom Bretagne et Ecole Navale). Elles se traduisent par plusieurs masters cohabilités, par des laboratoires communs et des possibilités pour les étudiants des écoles de suivre des cours à l'UBO.

II – Des relations classiques ou en cours de formalisation avec les organismes de recherche

Le CNRS et l'Inserm ont des relations tout à fait classiques avec l'UBO. Il n'y a pas d'implantation de laboratoires propres sur le site mais les équipes de l'UBO sont associées à ces organismes (126 chercheurs hébergés CNRS et 13 Inserm³). Des conventions quadriennales les lient mais pour l'instant il n'y a pas de DGG entre l'UBO et les partenaires.

L'ouest breton est par contre un pôle important pour l'Ifremer dont la moitié des effectifs est localisée sur cette zone. Les relations formelles sont récentes mais de plus en plus solides. Dans le prochain contrat quinquennal, une quatrième UMR mixte s'ajoutera aux trois existantes. Une convention spécifique est en cours et portera en particulier sur les plateaux techniques partagés. Une convention est déjà signée pour l'entrée de l'IRD comme tutelle de l'OSU-IUEM. Le partenariat au sein de l'axe Mer intègre ainsi tous les organismes nationaux et les grandes écoles locales ayant une activité dans le domaine. Le CA de l'IUEM, où les partenaires locaux, l'Ifremer, l'IRD sont représentés (le CNRS étant invité permanent), constitue le lieu de concertation privilégié de la politique menée dans ce domaine.

¹ Partenaires : CNRS, Ifremer, IRD, UBS, Université de Rennes 2, Université de Nantes, Université de Caen, Ecole centrale de Nantes.

² Partenaires : CNRS, Inserm, Université Rennes 1, Université Rennes 2, UBO, UBS, Université de Nantes, Ecoles des Mines de Nantes, INSA de Rennes, ENS Cachan - antenne de Bretagne, Télécom Bretagne, Supélec.

³ Source : UBO, bilan social 2009.

III – Des relations étroites avec les collectivités territoriales et les milieux socio-économiques

La représentation des collectivités locales au niveau du CA de l'université est aujourd'hui de trois membres (communauté urbaine, conseil général, conseil régional). La communauté urbaine de Quimper n'est plus représentée, mais cette situation devrait rapidement trouver une solution par une invitation permanente d'un représentant. Des conventions cadres ont été signées avec le département du Finistère et les communautés urbaines de Brest (Brest métropole Océane) et Quimper ainsi qu'avec l'agence d'urbanisme du Pays de Brest (ADEUPa). Au niveau de la région Bretagne, le dialogue porte surtout sur les opérations liées au CPER (il n'y a pas de convention cadre).

Les collectivités locales membres du CA de l'UBO, de même que les autres administrateurs extérieurs au nombre de quatre, assurent pleinement leur fonction en participant régulièrement aux séances du conseil. Tous sont en phase avec les objectifs stratégiques de l'établissement.

La coopération au niveau local et départemental est active ; en atteste la création en 2009 de l'observatoire de la vie étudiante entre l'UBO et la communauté urbaine de Brest. Il est d'ailleurs symptomatique que le maire de Brest, également président de Brest Métropole Océane, le président du conseil général du Finistère et les membres industriels du CA, soient venus apporter, en personne, leur soutien aux projets de l'UBO lors de la visite.

Ces relations étroites se concrétisent également avec les entreprises (grandes entreprises comme PME) en matière de formation. Par exemple, plusieurs modifications ont été apportées à des masters professionnels pour répondre à la demande des entreprises. La transformation dès la dernière année de master en contrat de professionnalisation fait l'objet d'une réflexion approfondie. Les doctorants bénéficient également d'une attention particulière. Les doctorales annuelles réservent une place importante à des échanges avec les entreprises. Par ailleurs, nombre de chefs d'entreprise répondent favorablement aux demandes de l'UBO de participer à des jurys internes. La formation tout au long de la vie (FTLV), de même que la validation des acquis de l'expérience (VAE), fonctionnent à la satisfaction de tous.

Si l'interaction efficace entre l'UBO et ses partenaires extérieurs est principalement le fruit d'une politique présidentielle, elle se prolonge, au-delà de ce premier cercle, aux différents niveaux opérationnels des composantes. L'UBO a su tisser des relations étroites avec tous les acteurs régionaux au niveau de l'ouest Bretagne ; en retour ces derniers apportent un soutien appuyé à l'université, comme il est rare de le voir.

Stratégie en matière de relations internationales



L'UBO affiche une volonté de développer les relations internationales tant au niveau de la recherche que de la formation. La vice-présidente relations internationales (VPRI) est responsable de deux services administratifs : le service commun universitaire des étudiants étrangers (SCUEE) qui gère les demandes d'inscription venant de candidats étrangers et le service universitaire commun aux relations internationales (SUCRI) dont l'objectif est de mettre en place la coopération avec des établissements étrangers et de promouvoir la mobilité entrante et sortante des étudiants et enseignants. Le SUCRI est appuyé par la commission des relations internationales qui réunit autour de la VPRI les responsables RI de chacune des composantes. L'action menée en matière de recherche au niveau international est normalement confiée à un VP recherche internationale, poste vacant lors de la visite.

I – Une priorité aux actions en matière de recherche

L'activité internationale de la recherche est déployée sur plusieurs axes de manière cohérente. Le thème de la mer y occupe une place prépondérante.

L'UBO est membre fondateur et coordonnateur du réseau MENTOR *via* l'école doctorale des sciences de la mer (*Marine European Network for Training of Researchers*) qui la relie à d'autres centres de recherche maritime dont Southampton, Kiel, Brème et Bergen.

Des missions régulières en Antarctique, un atelier sur la zone arctique, deux observatoires marins en mer de Cortès et Caraïbes au Mexique, une coopération avec la Norvège, un laboratoire mixte international (LMI) avec l'Afrique du Sud portant sur le changement climatique et ses impacts au niveau de l'Afrique australe, témoignent des efforts de l'UBO de donner au pôle Mer une visibilité internationale.

La mobilité entrante et sortante des EC/C est activement promue. 36 mois de "professeur invité" par an sont à la disposition des quatre grandes thématiques de recherche, 20 "aides recherche mobilité" de 1 000 € chacune permettent aux EC de nouer des contacts scientifiques dans des déplacements à l'étranger. Ces soutiens ont permis de déboucher fréquemment sur des coopérations prolongées.

La mise en place de chaires d'excellence à vocation internationale assure des recrutements d'étrangers indispensables à toute politique d'excellence dans la recherche. La rencontre avec deux chercheurs occupant ce type de chaires, souligne l'attractivité de l'UBO surtout pour le thème de la mer. En revanche, les structures d'accueil sont à améliorer.

II – Une mobilité étudiante en quête de moyens et une internationalisation des formations négligée

La mobilité étudiante entrante et sortante se concentre principalement sur le programme Erasmus. Il existe un dispositif bien rodé entre le SUCRI et les responsables RI des composantes gérant la mobilité, selon des besoins spécifiques d'une discipline à l'autre. Le SUCRI dispose de 2,5 ETP et doit assumer à la fois l'information sur la mobilité, la gestion administrative des dossiers, l'accueil des étudiants étrangers (principe du guichet unique) mais aussi la rédaction de conventions interuniversitaires et l'accueil des délégations étrangères. Ce système paraît efficace surtout grâce à l'engagement des différents correspondants des composantes qui, pour la plupart, ont une longue expérience et une grande compétence en la matière.

La moyenne de mobilités Erasmus entre 2007 et 2010 était de 175 par an soit environ 1% du nombre actuel d'étudiants. 272 454 € de subventions ont été allouées par an (1 556 € par étudiant), toutes sources confondues. Tous les responsables montrent leur inquiétude quant à l'évolution du financement lié à la mobilité. En effet, les subventions Erasmus accordées à l'UBO, comme aux autres établissements, diminuent. La répartition des bourses du conseil régional n'est également pas perçue comme particulièrement favorable. En outre, le conseil général du Finistère a modifié ses conditions d'aide à la mobilité. Les bourses ne peuvent donc plus être réparties par le SUCRI en fonction du nombre de demandes mais sont allouées sur critères sociaux par le conseil lui-même.

Enfin, la procédure mise en place au niveau national permettant à chaque candidat étranger de déposer dans les différents “Centres pour les Etudes en France” un dossier indiquant quinze universités d’accueil potentielles multiplie le nombre de dossiers à examiner (5 000 dossiers dont 300 finissent par aboutir) ; l’accueil des étudiants étrangers en pâtit. Toutefois, il faut noter que le schéma stratégique 2008-2011 de l’UEB prévoyait de construire des centres de mobilité internationale pour l’accueil des étudiants étrangers.

Les actions menées en faveur de l’internationalisation de la formation sont marginales à l’UBO. Une démarche soutenue par le président en faveur de doubles diplômes a débouché sur quelques conventions avec le Liban (1), le Mexique (1) et le Maroc (5). Le rapport d’auto-évaluation mentionne en plus environ 20 contrats de cotutelles de thèse, ce qui est faible face aux efforts considérables mis en œuvre ailleurs pour l’internationalisation du doctorat.

III – Une réorganisation nécessaire du pilotage des relations internationales

L’UBO se focalise dans les relations internationales avant tout au niveau recherche. Dans la perspective de l’unité de la formation et de la recherche à laquelle l’UBO adhère fortement, cette attitude ne semble pas entièrement cohérente. Toutes les formes d’échanges qui permettraient aux étudiants de faire très tôt des expériences au niveau international ou dans une recherche à dimension internationale, ne sont pas exploitées. De plus, l’absence d’un directeur des affaires internationales oblige la VPRI à assumer la gestion de l’ensemble, ce qui lui laisse peu de capacités pour mener un vrai pilotage stratégique.

Une réorganisation du pilotage des relations internationales permettrait à l’UBO d’exploiter davantage son potentiel. Une vice-présidence unique pour la recherche, la mobilité et la formation, s’appuyant sur un service assurant la gestion de la mobilité, devrait être mise en place afin de développer une stratégie globale en la matière.

La gouvernance



I – Organisation et pilotage de l'établissement

Des objectifs stratégiques ont été approuvés à l'unanimité par le CA du 07/10/2010 :

- “Rester une université de proximité, ouverte à tous et au service du territoire, acteur du développement économique ;
- Exister dans le concert de l'excellence régionale, nationale et internationale de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Disposer d'une gouvernance nouvelle pour être en mesure de relever les deux premiers défis.”

Ces orientations sont largement soutenues au sein de l'université comme chez ses partenaires, grâce, entre autres, à une forte cohésion des acteurs locaux mais aussi à une politique de concertation et aux choix opérés pour la conduite du changement.

La concertation s'appuie sur des évaluations externes, mais aussi sur les indicateurs de l'établissement. Des VP ou des responsables de projet sont chargés d'animer des groupes de travail largement ouverts. En préalable à la consultation des conseils, les arbitrages sont préparés dans des réunions soit des directeurs de composantes, soit des directeurs de laboratoire ou même des deux ensembles. La gestion du CA a fait l'objet d'une attention particulière ; afin de favoriser la participation des partenaires extérieurs, le calendrier est prévu de longue date, les questions générales ou stratégiques placées en début de séance. La discussion budgétaire porte dorénavant sur l'intégralité des ressources, les DBM devenant marginales. Les débats de fond autour de la politique d'établissement, organisés au début de chaque CA, ont conduit les partenaires locaux à apporter un soutien sans faille à l'UBO et à ses objectifs.

Les laboratoires reconnaissent l'intérêt porté à la recherche par la direction de l'établissement et apprécient le soutien qui leur est apporté.

Cependant, l'adhésion n'est pourtant pas toujours exempte de craintes, notamment pour les composantes d'une université à l'organisation facultaire jusqu'en 2008. Les écoles et instituts internes craignent que ce pilotage ne limite leur autonomie et leur capacité de développement.

Les services administratifs ont des objectifs clairement définis. Le nouveau directeur général des services (DGS) dispose d'une lettre de mission précise et exigeante. Pour moderniser son administration, la direction a préféré éviter une centralisation trop importante en laissant des moyens administratifs suffisants dans les composantes. Très peu de redéploiements de postes BIATOSS ont été opérés des composantes vers les services centraux. Ce choix, qui a comme contrepartie un fonctionnement en réseau, a été de nature à limiter les appréhensions des composantes. Il faut noter aussi une attention particulière portée à l'accompagnement social du changement. Un VP IATOS permet un dialogue entre la direction et les personnels BIATOSS, donnant des explications mais aussi faisant remonter doutes et inquiétudes.

Toutes ces mesures ont renforcé la cohésion. De réelles avancées ont été effectuées sur les volets budget, ressources humaines et systèmes d'information, points soulevés dans le cadre des recommandations formulées lors de la première évaluation de l'AERES en septembre 2007.

Avec le passage aux RCE, avec des réorganisations et des changements de pratiques dans tous les domaines, les tâches sont lourdes. Pour autant, les personnels et les cadres restent mobilisés. Cependant, la multiplication des chantiers et des groupes de travail génèrent une lassitude chez certains acteurs.

II – Le pilotage des systèmes d'information et de communication

L'établissement développe depuis 2009 une stratégie pour améliorer ses systèmes d'information (SI) suite aux évaluations précédentes pointant un déficit en la matière (absence de cohérence des SI, inaptitude à fournir des indicateurs). Le CA du 12/02/2009 a décidé la mise en place d'une nouvelle organisation, où l'on distingue maîtrise d'œuvre, maîtrise d'ouvrage et instance de direction.

La maîtrise d'œuvre est assurée par l'ancien centre de ressources informatiques (CRI) renommé service central informatique (SCI), et réorganisé autour de trois pôles : infrastructure, applications et services (environnement numérique de travail, etc.), assistance de proximité. Le SCI regroupe tous les agents travaillant dans le secteur informatique à l'exception de cinq d'entre eux affectés dans les IUT. Les 18 agents affectés à l'IUFM (soit 42% du potentiel hors IUT) sont en cours d'intégration (protocole signé entre le président de l'UBO et le directeur de l'IUFM), mais ils sont en poste à Rennes ce qui complique la coopération.

La maîtrise d'ouvrage est assurée par un comité organisationnel du SGI qui regroupe des représentants des conseils et des composantes, des VP, les chefs des services administratifs, le DGS.

L'instance de direction (direction du système d'information) est placée sous l'autorité du président et animée par le DGS. Chargée d'élaborer le schéma directeur informatique, d'animer des groupes de travail, elle est aussi une instance d'arbitrage.

Cette organisation est pertinente et devrait pouvoir fonctionner. Cependant le SCI ne dispose que de cinq IGR dont quatre travaillent pour l'infrastructure et un seul dans le domaine des applications et services. Par ailleurs, 42% des agents sont des techniciens. Malgré un potentiel de 45 ETP (IUT compris), le nombre des agents en charge de la modernisation est relativement faible, ce qui pourrait ralentir la mise en œuvre des changements.

De nombreuses améliorations ont été apportées : réseau très haut débit (août 2010), liaison régionale avec une connexion de qualité au nœud Renater (Rennes-Nantes), installation du logiciel de gestion GRAAL (2010), ouverture du portail HAL-UBO (2008). Les étudiants et agents de l'université ont pu bénéficier de nombreux services numériques en ligne grâce au déploiement de l'ENT dans le cadre de l'UNR de Bretagne (2005-2006). Un réseau de bornes WIFI a été implanté.

La préparation du schéma directeur informatique (SDI) a commencé en mars 2010 et avant même sa formalisation définitive, de nombreuses mesures ont été prises :

- des investissements importants (370 k€) ont été effectués pour disposer de capacités de stockage et de sauvegarde suffisants ;
- un travail d'uniformisation des usages des logiciels de gestion dans toutes les composantes de l'université est entamé depuis 2009, mais il y a encore fort à faire ;
- l'amélioration de la qualité des données et leur échange entre applications sont en cours ;
- l'installation d'un entrepôt de données est à l'étude.

Les décisions nécessaires à la modernisation du SI ont été prises. Le SDI permettra de choisir des priorités, d'établir un calendrier et un programme d'investissement.

III – La politique en matière d'emploi, de masse salariale et de gestion des ressources humaines

La direction des ressources humaines, placée sous l'autorité de la directrice des ressources humaines (DRH) est organisée en quatre services : affaires générales, personnels BIATOSS, personnels E/EC, personnels contractuels, ces trois derniers assurant gestion et paye.

La direction des ressources humaines est centralisée ; elle assure toute la gestion, les instituts (l'IUFM et les IUT) ainsi que l'UFR de médecine conservant une part d'autonomie plus importante. Le logiciel Harpège est renseigné et géré entièrement au sein des services centraux, ce qui assure la qualité des informations. La direction des ressources humaines assure la publication de différentes données dont celle d'un bilan social annuel complet.

Le dispositif administratif a été enrichi récemment par le recrutement d'une personne chargée du suivi de la masse salariale, placée sous l'autorité directe du DGS. La qualité des informations permet un travail prospectif et de prévision, notamment pour la masse salariale. L'université assure un suivi très précis et dispose d'une capacité de prévision mensuelle et annuelle pour la masse salariale et les plafonds d'emplois. Des tableaux de bord détaillés sont régulièrement fournis au président dont le suivi des heures complémentaires par composante.

Ce bon fonctionnement n'évite pas l'insuffisante maîtrise du coût de l'enseignement. L'inflation du nombre des heures complémentaires, sans rapport avec la variation des effectifs ou du potentiel, aurait pu conduire au dépassement du plafond de la masse salariale, ce qui n'a pas été le cas, grâce à la qualité du suivi de la gestion de celle-ci (utilisation d'emplois techniquement vacants).

En dépit de l'absence d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), la politique de l'emploi est cohérente avec les priorités de l'établissement.

S'agissant des EC, elle se matérialise par des redéploiements annuels en fonction des postes vacants. Malgré la concertation menée avec les responsables des composantes et des laboratoires, cette politique ne fait pas l'unanimité; cela se manifeste par des votes négatifs au CEVU. On peut toutefois noter que pour la campagne d'emplois 2011, des redéploiements ont été présentés au CA du 07/10/2010 suite à l'établissement d'une carte cible pluriannuelle des emplois fondée sur une analyse des besoins et du potentiel. Cependant, les seuls redéploiements avec changement de discipline et de composantes ont porté sur des postes de l'IUFM.

Ce redéploiement se fait sur des postes de non publiants avec une pression faible pour l'enseignement.

Le recrutement des EC passe par :

- la définition du profil de poste qui est précédée de débats entre directeurs de composantes et de laboratoires puis au sein des conseils ;
- la recherche de l'accueil de chercheurs étrangers (51 personnels invités et lecteurs en 2009, volonté de créer des chaires d'excellence) ;
- des recrutements externes importants de 2002 à 2007, surtout chez les maîtres de conférences ; leur nombre a régressé en 2008 et 2009 et a augmenté en 2010.

La politique d'emploi pour les BIATOSS est marquée par le recrutement d'agents en charge des divers aspects de la modernisation. Une attention particulière a été portée au recrutement des personnels BIATOSS et des agents contractuels ; la direction de l'université cherche à uniformiser les pratiques. Des procédures ont donc été instaurées pour les recrutements sans concours et des contractuels, y compris dans les laboratoires. Les jurys intègrent parfois un observateur issu du comité technique paritaire (CTP) qui a produit un *vade-mecum* sur les contractuels.

En matière de politique indemnitaire, chez les EC, on constate une augmentation de 42% du nombre des attributaires d'une prime responsabilité pédagogique (PRP) ou d'une prime de charge administrative (PCA) entre 2008 et 2010. Pour les personnels BIATOSS, l'UBO a conduit une politique d'harmonisation des primes entre les différents statuts de personnels ; cette harmonisation s'est accompagnée pour tous d'une augmentation des indemnités (+82,7% du montant moyen pour l'ASU, +31,3% pour les personnels des bibliothèques, +57,1% pour l'ITRF entre 2006 et 2010). La répartition des primes reste égalitaire. En l'absence d'une évaluation uniforme des agents et d'une cotation des difficultés et contraintes des différents postes, une individualisation des primes semble d'ailleurs délicate à mettre en place.

Les personnels bénéficient en outre d'un accompagnement social de qualité qui s'appuie sur l'action du service général d'action sociale et culturelle et aussi, tout particulièrement pour les personnels BIATOSS, d'une formation continue bien organisée qui permet chaque année à 20% des agents de suivre une action du plan de formation. Cette formation continue est appréciée des personnels.

IV – La politique budgétaire et financière au service de la stratégie de l'établissement

Le budget 2011 marque une rupture avec les pratiques antérieures où le budget représentait la somme des propositions des composantes et où il existait des DBM très importantes et des reports de crédits. Il a été préparé sous l'autorité de la VP chargée des finances et du patrimoine à partir des débats menés au sein de la commission des finances constituée lors du CA du 02/10/2008. Au cours de l'année 2010 deux textes d'orientation ont été approuvés par le CA.

La procédure budgétaire a été présentée au CA du 10/06/2010. Le texte décrit le nouveau contexte lié à l'accès aux RCE au 01/01/2010, au nouveau système d'allocations des moyens, au caractère non réglementaire des reports de crédits. Le budget primitif doit intégrer la totalité des recettes et dépenses et traduire les priorités de l'établissement. Une procédure prévoit les phases de dialogue entre la direction de l'établissement et les composantes ainsi que le calendrier.

La lettre de cadrage a été validée par le CA du 23/09/2010. Elle rappelle les priorités de l'établissement et incite les composantes à en tenir compte pour bâtir un budget par projets avec des indicateurs de résultats. Ceci n'a pas été entièrement réalisé, les reports de crédits continuant à être partiellement autorisés. L'université n'aura pas un fonctionnement régulier avant 2012.

Dans les faits, le budget a été élaboré à partir de propositions de la présidence. Le dialogue de gestion s'est déroulé correctement avec la plupart des composantes, l'une d'elle (IUT de Brest) refusant toute discussion, avant d'accepter de prévoir un plan d'investissement financé sur ses importants reports. Cette inversion du schéma budgétaire est symboliquement importante mais elle a encore des effets limités, les budgets des composantes étant largement déterminés par les dépenses de l'exercice antérieur.

L'année 2010 a été très délicate pour l'agent comptable et son service. Après l'intégration de l'IUFM, le passage aux RCE s'est accompagné du rattachement du service financier à l'ordonnateur et de la mise en place d'un nouveau logiciel financier ; ceci impliquait de nouvelles procédures comptables et une nouvelle arborescence budgétaire qui, bien que plus ramassée, reste trop éclatée avec ses 390 centres de responsabilité. Un retard dans le traitement des factures fin 2009 a nécessité un rattrapage. Il a fallu aussi travailler sur la comptabilité patrimoniale (26 000 fiches d'immobilisation dans SIFAC, rattachement des subventions à chaque bien, réévaluation du patrimoine, etc.). Il a fallu enfin rechercher la qualité comptable pour aboutir à la certification des comptes.

Le service comptable a été fragilisé par les départs et les contraintes liées au temps d'adaptation et de formation nécessaires de nouveaux agents. L'embauche d'un cadre en charge du contrôle a permis de gérer un quotidien très lourd et d'avancer vers la certification des comptes (un appel d'offres pour le choix d'un cabinet de commissariat aux comptes a pu être lancé en juillet 2010).

L'université est dans une situation financière saine depuis de nombreuses années. Le fonds de roulement net global correspond à six mois de fonctionnement et la trésorerie est satisfaisante. Compte tenu des incertitudes sur les financements et sur les ressources propres, l'attitude prudente de l'UBO quant à l'utilisation de ses disponibilités est compréhensible. L'établissement pourrait pourtant disposer de marges de manœuvres plus étendues. Le recouvrement des recettes est insuffisant. Il devrait être meilleur en améliorant le suivi de conventions, le montage de dossiers (fonds européens) et en diminuant le retard de réalisation de certains travaux (CPER). Ainsi, parallèlement au contrôle de certaines dépenses de fonctionnement ou de personnel, l'université augmenterait son fonds de roulement disponible et disposerait ainsi d'une capacité de cofinancement pour des projets soutenus par les collectivités locales.

L'université a su gérer le passage aux RCE et développer une nouvelle politique budgétaire et financière en cohérence avec son projet d'établissement. Il lui faut encore créer des outils d'évaluation et améliorer les procédures et pratiques dans les composantes, les laboratoires et les services centraux.

V – Un patrimoine satisfaisant et une politique immobilière active

L'université dispose d'une surface bâtie de 266 000 m² répartis dans 78 bâtiments. L'état des locaux est bon : 73% des surfaces sont classées A et B (échelle de cinq niveaux). Parmi les bâtiments classés en C et à réhabiliter, deux le seront dans le courant du CPER : IUT et UFR ST de Brest. Seuls les sites IUFM de Quimper et Saint-Brieuc resteront dégradés, ce dernier site étant le seul à avoir reçu un avis défavorable pour ce qui concerne la sécurité incendie. L'état satisfaisant des locaux est lié à un entretien régulier, assuré par le service central du patrimoine qui regroupe toutes les fonctions, du nettoyage et de la maintenance à la maîtrise d'ouvrage ; il accueille aussi le service hygiène et sécurité. Réactif et efficace, il assure bien ses fonctions.

La présidence a été amenée à renforcer le pilotage du secteur immobilier avec l'objectif de devenir, à terme, propriétaire de ses locaux.

Un logiciel de gestion des salles est en cours de diffusion ; il permettra de mutualiser des locaux et de juger de l'opportunité des demandes d'extension de surfaces. Une politique active de réduction des dépenses énergétiques est menée : système de pilotage centralisé de mise en veille des bâtiments inoccupés, réduction des consommations d'eau et d'énergie. Un diagnostic énergétique est mené.

L'université a entrepris d'évaluer son patrimoine, de se doter d'un SI pour l'immobilier : numérisation des plans de locaux, logiciel de gestion du patrimoine interfacé avec les autres outils dont SIFAC et de construire un schéma directeur immobilier. Une assistance à maîtrise d'ouvrage externe a été choisie.

De gros travaux prévus dans le CPER doivent être pris en charge par le service du patrimoine. Ce dernier doit en assurer la maîtrise d'ouvrage et voit ainsi ses missions élargies alors qu'il n'a pas l'habitude de chantiers aussi importants et dispose d'un personnel peut-être insuffisant ; en effet, jusqu'alors, les collectivités locales ou le rectorat assuraient la maîtrise d'ouvrage. Il faut éviter des retards dans l'exécution des travaux qui pourraient remettre en cause des financements importants.

Le service hygiène et sécurité regroupe trois agents, y compris l'ingénieur d'étude qui l'anime. Son accueil au service patrimoine facilite nombre de collaborations :

- intervention du service sécurité et prise en compte de ses préconisations très en amont des travaux de construction ou de rénovation. Ainsi, lors de la réhabilitation des bâtiments de l'UFR sciences et techniques, la modification du stockage des produits chimiques permet de réduire les risques ;

- réactivité rapide des services entretien et maintenance, en matière de sécurité ou d'accessibilité, à l'occasion des visites de prévention menées dans les composantes et laboratoires conjointement avec le médecin de prévention.

Le service anime le réseau des 40 agents chargés de la mise en oeuvre des règlements d'hygiène et de sécurité (ACMO) et trois réseaux spécialisés : risque incendie (10 agents), risque lié à l'utilisation de radioéléments (7 agents), sauveteurs secouristes du travail (146 agents). Il travaille en relation étroite avec le médecin de prévention et le comité d'hygiène et sécurité (CHS).

Le CHS fonctionne de manière satisfaisante : il se réunit régulièrement, propose chaque année au CA un programme général de prévention, fait vivre des groupes de travail sur des sujets spécialisés comme le stress au travail, effectue des enquêtes en cas d'accident grave de service, rédige un bilan annuel des actions réalisées accessible sur internet.

Les actions menées dans ce domaine sont nombreuses et variées :

- toutes les formations obligatoires sont mises en oeuvre (20 formations différentes dont certaines démultipliées en plusieurs actions) ;
- visites prévention des locaux et visites de la commission départementale de sécurité et d'accessibilité, contrôle des installations et équipements de travail ;
- gestion des déchets ;
- travaux de sécurité ; un schéma directeur de mise en sécurité de l'immobilier est en cours d'achèvement.

Une meilleure implication des composantes ou laboratoires est nécessaire ; certains nouveaux arrivants dans les laboratoires ne participent pas aux formations prévues ; un retard a été pris dans la production des documents uniques d'évaluation des risques. Sur 74 unités, seules 34 ont réalisé leur document unique, 22 intégrant un plan d'action. Le président a été amené à rappeler par courrier en octobre 2010 aux responsables l'importance de ces documents. Il n'en reste pas moins qu'un travail de qualité est fait dans ce domaine.

VI – Le développement de la capacité d'autoévaluation au service d'une meilleure efficacité de l'action

L'université connaît ses forces et ses faiblesses. Sa capacité d'autoévaluation étant récente, elle a dû s'appuyer sur des évaluations externes. Son histoire comme l'état de son système d'information, rendent problématiques la production d'informations homogènes et d'indicateurs fiables.

Cependant, des avancées déterminantes ont eu lieu ces dernières années suite à l'introduction d'un pilotage par projets. Non seulement les priorités de l'établissement sont affichées et connues de tous, mais la conduite de chacune des actions du projet est menée par un groupe *ad hoc* qui le pilote et en évalue les résultats. Des tableaux synthétiques sont construits et les avancées ou retards dans la réalisation du projet, établis à partir de constats objectifs, sont visibles pour tous.

Dans nombre de secteurs, notamment dans la sphère administrative, des pratiques d'analyse, d'évaluation de l'existant sont menées et des schémas directeurs prospectifs sont bâtis. Des personnels compétents ont été recrutés à cette fin et des réseaux se mettent en place. Les premiers résultats sont manifestes et l'université est en train de se doter de capacités d'autoévaluation.

VII – Le management de la qualité

Des démarches qualité sanctionnées par une certification ont été développées dans les secteurs où l'université est en interaction importante avec l'environnement. Ainsi ont été certifiés ou sont soumises à un référentiel qualité : le centre de formation continue et d'alternance (CFCA) de l'IUT de Brest (ISO 9001), Bretagne Valorisation (référentiel qualité Valor'Ouest), l'I.A.E (QUALICERT).

L'UBO s'est également engagée dans une démarche qualité pour les formations doctorales avec le PRES, ainsi qu'au niveau de la gestion de l'animalerie et de la coordination de l'expérimentation animale.

L'université développe une culture de la qualité, notamment dans l'administration. Un auditeur interne a été recruté ; sa mission est d'examiner les difficultés, de formaliser les procédures, d'identifier un responsable référent qualité, pour chaque opération ; l'année 2011 devrait voir le développement de son action. En outre, plusieurs services formalisent leurs procédures et mettent en place des indicateurs de fonctionnement.

Dans le secteur de la formation, hormis la formation pour adultes, l'évaluation des formations est encore mal perçue par nombre d'enseignants.

La relation avec le CHU



Les composantes santé de l'UBO correspondent à la faculté de médecine, la faculté d'odontologie et l'école de sages-femmes. Il n'y a pas de faculté de pharmacie ni d'institut de formation en massokinésithérapie qui figurent comme projet dans un partenariat entre le CHU et l'UBO. La faculté de médecine est de taille moyenne avec un *numerus clausus* plutôt favorable de 167 étudiants pour 950 en première année. L'encadrement correspond à 62 professeurs d'université-praticiens hospitaliers (PU-PH) et 32 maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH). La faculté d'odontologie, créée en 1978, dispose de 26 emplois dont 60% de titulaires. Son *numerus clausus* est de 25. L'école de sages-femmes a été créée en 2002 dans le cadre d'une convention CHU de Brest et UBO. Disposant d'un personnel correspondant à 7,2 ETP, son *numerus clausus* est de 23 en 2010.

La stratégie de l'UBO en matière de formation dans le champ de la santé est centrée sur les trois cursus médecine, odontologie et maïeutique, avec des développements récents pour les UFR concernées en matière d'évaluation des pratiques professionnelles, de participation aux cursus paramédicaux et cadres, pour ces derniers en partenariat avec l'UFR lettres et SHS, enfin par la participation modérée de praticiens ou enseignants à quelques licences ou masters dans d'autres champs (biologie et santé, gérontologie, sport et santé, droit, nutrition et santé). L'offre de formation continue en santé se matérialise par un large éventail de diplômes universitaires (DU) et interuniversitaires (DIU).

Une organisation cohérente de la recherche médicale

La recherche en santé est le second axe de recherche prioritaire de l'UBO avec deux unités Inserm (génétique et LATIM), quatre EA, deux unités d'établissement en développement (éthique et neurobiologie). Il faut noter que le nombre d'unités Inserm et d'EA est identique à celui du contrat précédent. Un IFR (ScinBioS), qui se transformera en une structure fédérative (SFR) dans le prochain contrat, regroupe l'ensemble des forces de recherche en santé de l'UBO, le centre d'investigation clinique (CIC) et associe d'autres unités avec une activité partielle dans le champ de la santé. Cet IFR a su développer une politique de mutualisation *via* des services communs et des plateformes dont une labellisée infrastructures biologie santé et agronomie (IBiSA) sur la production des vecteurs. L'axe Mer étant la première priorité de l'UBO, il semble important de renforcer ses interactions avec l'axe Santé, déjà présentes dans le laboratoire universitaire de biodiversité et d'écologie microbienne (LUBEM). Les liens entre université et CHU se sont resserrés : le président de l'université est à la fois membre du conseil de surveillance du CHU et président du comité de la recherche biomédicale (CRBSP) ; la commission de la recherche clinique prépare les séances trimestrielles du CRBSP. Le DG du CHU n'est pas membre du CA de l'UBO mais le CHU est membre associé du PRES UEB ; il est représenté aux conseils d'UFR par le directeur des affaires médicales. Le binôme constitué du vice-président recherche et du vice-doyen chargé de la recherche anime la commission de la recherche clinique et siège au CRBSP dans la composante CHU, aux côtés du directeur général (DG) et du président de la commission médicale (PCME).

Les liens CHU/Université en matière de recherche se renforcent progressivement. Cet objectif s'avère d'autant plus nécessaire eu égard à la relative faiblesse des résultats en termes de production scientifique des pôles hospitaliers. La structuration d'un pôle recherche est donc en cours de réalisation ainsi que la construction de quatre départements hospitalo-universitaires (DHU), créés à partir des 13 pôles hospitaliers existants, dont certains devront fusionner pour renforcer la cohérence entre ces pôles et les principales unités de recherche. Les deux DHU adossés aux deux UMR ont une forte visibilité recherche (Technologie et Santé (4 pôles), Vasculaire - Médecine Prédictive (3 pôles) ; les deux DHU Immunothérapie (3 pôles) et surtout Vulnérabilité (3 pôles) ont un ancrage recherche plus faible. Le CIC 0502 est un élément fort du projet recherche CHU-UBO, renouvelé en 2010 avec une note A+ par l'Inserm. Il s'appuie sur 41 personnes et présente une bonne activité de publication et de bons résultats en termes de programmes hospitaliers en recherche clinique (PH-RC-27). L'établissement, à travers cette organisation, se doit de promouvoir les activités dans ce secteur. La politique d'adossement à la recherche conduit à prioriser des recrutements hospitalo-universitaires, là où une activité recherche est lisible.

Le CHU de Brest participe de façon active et ancienne à l'inter-régionalité à travers le réseau des Hôpitaux Universitaires Grand Ouest (HUGO) qui associe les quatre CHU des régions Bretagne et Pays de Loire, mais aussi les CHU de Tours et Poitiers, entre lesquels sont réparties des activités complémentaires dans les domaines de la recherche ou l'enseignement (organisation du 3^{ème} cycle) ou des soins (activités de recours ou de référence). Apparaît ainsi notamment, en cohérence avec le projet d'idex, un axe Brest-Nantes dans le domaine de l'immunothérapie.

La construction sur le site de l'hôpital Morvan d'un Institut de Recherche Brestois qui regroupera sur 2 500 m² les deux unités Inserm, une antenne du Groupe d'Etude de la Thrombose de Bretagne Occidentale (GETBO), une antenne Immunologie et l'administration de la SFR sera un atout supplémentaire pour la recherche sur le CHU.

L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication

Le service de communication est rattaché au DGS et, au niveau des contenus, au chef de cabinet. Chaque composante dispose d'un interlocuteur pour la communication.

Le service a développé une identité visuelle appliquée à toutes composantes de l'université. De manière concomitante, une stratégie de marque a été développée focalisant sur la pluridisciplinarité, l'ancrage territorial fort ainsi que sur l'excellence de l'enseignement et de la recherche. L'"étendard publicitaire" est bien sûr la mer, sans pour autant le mettre systématiquement en relief.

Le service utilise de manière compétente tous les moyens de communication des médias sociaux. Il entretient un "blog" de l'UBO destiné avant tout aux étudiants dont l'utilisation semble cependant plutôt modeste, suscitant rarement un commentaire. Dans ce contexte, il faut remarquer que le service de communication considère les étudiants comme un public extérieur. La communication avec les médias est assurée par un attaché de presse. La statistique des retombées montre des résultats appréciables mais qui ne vont guère au-delà du contexte régional.

La communication interne n'existe pas vraiment, en dehors des informations administratives. Il est prévu de mettre en place un "blog" sur l'intranet à l'instar de celui existant pour les étudiants. L'UBO devrait porter plus d'attention à entretenir l'adhésion déjà très forte de son personnel.

L'UBO s'engage dans le transfert du savoir à travers différentes manifestations comme "les lundis de santé" ou des cycles de conférences comme celui sur la "mémoire dans tous ses états". Dans ce contexte, le service de communication coopère étroitement avec le service culturel et avec Bretagne Valorisation. Il ressort des entretiens que les partenariats fonctionnent très bien avec les autres institutions comme par exemple avec l'UEB et la ville de Brest.

Le réseau des anciens étudiants se constitue et va surtout être activé à l'occasion des cérémonies des 40 ans de l'UBO.

Dans l'ensemble, on ne peut qu'encourager l'UBO à poursuivre dans cette voie tout en veillant à ne pas s'engager dans un activisme dispersé et exagéré au détriment d'un vrai travail à effectuer sur des messages aux contenus forts. Ainsi, les messages clés autour de la mer en tant que thème central ne sont pas encore développés d'une manière originale et convaincante pour étendre l'image de marque de l'UBO au-delà du strict contexte régional.

Conclusion et recommandations

L'Université de Bretagne Occidentale (UBO), établissement public à caractère scientifique culturel et professionnel (EPSCP) est une université pluridisciplinaire avec secteur santé qui accueille 18 286 étudiants dans 13 composantes (6 UFR, 2 IUT, 5 écoles internes) avec un potentiel d'environ 1 800 emplois délégués dont 719 d'enseignants-chercheurs (EC), 278 d'enseignants du second degré, 111 d'enseignants non permanents, 687 de BIATOSS¹. Située principalement à Brest, l'UBO a également un campus à Quimper (IUT et centre universitaire) et des formations proposées à Morlaix (IUT de Brest), Rennes, Vannes et Saint Briec (IUFM).

L'UBO a établi une hiérarchisation claire de ses priorités en matière de recherche (axe Mer : 6 UMR, 1 EA regroupées dans l'UMS-OSU-IUEM ; axe Santé-agroalimentaire : 2 unités Inserm, 1 UMR CNRS, 6 EA, 1 CIC regroupés dans l'IFR Scinbios ; axe Maths-STIC-Matière : 3 UMR, 6 EA ; axe SHS : 1 UMR, 9 EA, 1 JE), en partenariat avec les grands organismes de recherche (CNRS, Inserm, IRD) et avec les écoles présentes sur la communauté urbaine Brest métropole. En outre, la collaboration établie avec l'Ifremer (EPIC) valorise fortement son potentiel de recherche "axe Mer". L'établissement participe aux dispositifs régionaux et s'investit en particulier dans les actions portées par le PRES UEB (UEB C@mpus, collègue doctoral international, observatoire régional, création d'une antenne régionale Bretagne valorisation) sans perdre son identité. Elle s'appuie pour cela sur une relation constructive avec les collectivités territoriales. La politique impulsée par la direction de l'établissement lui permet de renforcer sa visibilité dans ce domaine.

L'UBO assume son rôle d'université de proximité. Elle offre aux étudiants venant pour les trois quarts de la région Bretagne un large choix de formation (30 mentions de licence, 36 de licences professionnelles, 25 de masters, 16 diplômes universitaires de technologie, 5 écoles doctorales, 2 formations d'ingénieurs en agro-alimentaire, CAPES et agrégation). Ces derniers sont répartis comme suit : plus de 58% en premier cycle et 38% en second cycle, 3% dans les doctorats. La force de l'UBO résulte avant tout de la réussite enregistrée au niveau licence ainsi que de la politique volontariste menée en matière de FTLV. La visibilité de l'offre de formation en master, exception faite de ceux proposés en sciences de la mer et du littoral, reste à développer. Les étudiants bénéficient d'un environnement de travail de qualité et de services extra-universitaires efficaces.

La politique menée en relations internationales est avant tout centrée sur la recherche grâce à des partenariats noués en premier lieu dans le domaine de la mer avec les organismes de recherche nationaux et internationaux. Cet activisme est moins probant en termes de mobilité étudiante où l'on note un manque de moyens tant pour développer la mobilité sortante (bourses) qu'entrante (système d'accueil).

La gouvernance de l'UBO est marquée par l'affirmation d'une réelle politique d'établissement et d'une volonté de modernisation, point en notable progrès, allant dans le sens des recommandations effectuées par l'AERES. Des progrès significatifs dans tous les domaines de gestion sont visibles et lui ont permis d'accéder sans encombre aux nouveaux statuts et aux RCE. Le recours à des recrutements ciblés vers les services créés au titre de la mise en œuvre de nouvelles fonctions, la pratique d'audits et d'évaluations externes témoignent de ces progrès. Cependant, la multiplicité des chantiers ouverts simultanément peut représenter un danger qui compromettrait la réalisation des objectifs de l'UBO.

I – Les points forts

- Un renforcement de la structuration de la recherche autour de quatre axes, une hiérarchisation claire avec une priorité à l'axe pluridisciplinaire Mer, notamment dans le domaine des relations internationales, et une organisation cohérente de la recherche médicale ;
- Une politique active d'information et d'insertion professionnelle vis-à-vis des étudiants, avec un renforcement conséquent de la qualité de la FTLV et de la VAE ;
- Une politique documentaire performante tant dans le domaine de la recherche que de la formation ;

¹ Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) - PAPESR - 2009-2010.

- Une politique de modernisation de l'université, acceptée par le personnel et fortement soutenue par les collectivités territoriales et les acteurs économiques de l'ouest-Bretagne ;
- Une pertinence des démarches engagées pour se doter des outils de pilotage dans les domaines budgétaire, financier, immobilier, et des systèmes d'information.

II – Les points faibles

- Une faible visibilité et une dispersion importante de l'offre de formation en master ;
- Un caractère irrégulier des recrutements externes des enseignants-chercheurs et notamment insuffisant chez les professeurs ;
- Une aire de recrutement des étudiants trop restreinte ;
- Une organisation et un pilotage des relations internationales qui, malgré l'implication de personnel, ne sont pas à la hauteur des ambitions de l'établissement ;
- Une démarche qualité embryonnaire.

III – Les recommandations

- Poursuivre et renforcer la structuration des axes d'excellence en recherche ;
- Resserrer l'offre de master afin d'être plus lisible ;
- Veiller à la cohérence, sur le long terme, des objectifs de modernisation affichés par l'équipe présidentielle et à leur application dans l'ensemble des composantes ;
- Maitriser l'ouverture des multiples "chantiers" afin de s'assurer de l'adhésion de tous les acteurs ;
- Organiser une gestion prévisionnelle pluriannuelle en s'appuyant sur un système d'information, notamment des ressources humaines ;
- Renforcer la mobilité internationale et poursuivre le développement de l'accueil des étudiants et chercheurs étrangers.

Liste des sigles

A

AC	Agent comptable
ACL	Avec comité de lecture
ACMO	Agent chargé de la mise en oeuvre des règlements d'hygiène et de sécurité
ADEUPa	Agence d'urbanisme du Pays de Brest
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ALL	Arts, Langues, Lettres
ANR	Agence nationale de la recherche
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASU	Administration scolaire et universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

B

BIATOSS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BLP	Bibliothèque La Pérouse
BQR	Bonus qualité recherche
BVE	Bureau de la vie étudiante

C

C	Chercheur
CA	Conseil d'administration
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CDI	Collège doctoral international
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFCA	Centre de formation continue et d'alternance
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CIC	Centre d'investigation clinique
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPER	Contrat de projets Etat-région
CRCT	Congés pour recherche ou conversion thématique
CR	Conseil régional
CRBSP	Centre de la recherche en matière biomédicale de santé publique
CRI	Centre de ressources informatiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTP	Commission technique paritaire

D

D	Doctorat
DBM	Décision budgétaire modificative
DG	Directeur général
DGG	Dotation globale de gestion
DGS	Directeur général des services
DHU	Département hospitalo-universitaire
DIU	Diplôme interuniversitaire
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction du système d'information
DU	Diplôme universitaire

E

E	Enseignant
EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant-chercheur
ECTS	<i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
Enib	École nationale d'ingénieurs de Brest
Ensta	École nationale supérieure des techniques avancées
ENT	Environnement numérique de travail
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EQUIS	(Certification) <i>European quality improvement system</i>
Erasmus	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ESMISAB	École supérieure de microbiologie et sécurité alimentaire
ETP	Équivalent temps plein

F

FR	Fédération de recherche
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
FTLV	Formation tout au long de la vie

G

GETBO	Groupe d'étude de la thrombose de Bretagne occidentale
GIS	Groupement d'intérêt scientifique
GPEEC	gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
GRAAL	Gestion de la recherche, application concernant les activités de laboratoires
GRH	Gestion des ressources humaines

H

HAL	Hyper active en ligne
Harpège	Harmonisation de la gestion des personnels
HC	Heures complémentaires
HUGO	Hôpitaux Universitaires Grand Ouest

I

IAE	Institut d'administration des entreprises
Idex	Initiative d'excellence
IFR	Institut fédératif de recherche
Ifremer	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
IFRIA	Institut de formation régional de l'industrie alimentaire
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGR	Ingénieur
Inra	Institut national de recherches agronomiques
Inria	Institut national de recherche en informatique et en automatique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IRD	Institut de recherche pour le développement
ISO	Organisation internationale de normalisation
IUEM	Institut universitaire européen de la mer
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie

L

L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1 ^{ère} année, 2 ^{ème} année, 3 ^{ème} année
Labex	Laboratoire d'excellence
LLSH	Lettres, langues et sciences humaines
LMD	Licence-master-doctorat
LMI	Laboratoire mixte international
LP	Licence professionnelle
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
LSH	Lettres et sciences humaines
L'Unam	L'Université Nantes Angers le Mans

M

M/M1/M2	(LMD) Master, master 1 ^{ère} année, 2 ^{ème} année
MC	Maître de conférences
MCU-PH	Maîtres de conférences des universités-praticien hospitalier
MENTOR	<i>Marine European Network for Training of Researchers</i>
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MSH	Maison des Sciences de l'Homme

O

OSU	Observatoire des sciences de l'univers
OVE	Observatoire de la vie étudiante

P

PACES	Première année commune des études de santé
PCA	Prime de charge administrative
PCME	Président de la commission médicale
PCRD	Programme cadre de recherche et développement (programme européen)
PEDR	Prime d'encadrement doctorale et de recherche
PHRC	Programme hospitalier de recherche clinique
PME	Petite et moyenne entreprise
PR	Professeur des universités
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PRL	Plan Réussite Licence
PROTTEC	<i>Public Research Organisation Technology Transfer through Regional Economic Clusters</i>
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PU-PH	Professeur des universités-Praticien hospitalier

R

R&D	Recherche et développement
Renater	Réseau national de télécommunications pour la technologie, l'enseignement et la recherche
RH	Ressources humaines
RI	Relations internationales
RTR	Réseau thématique de recherche

S

SATT	Société d'accélération du transfert de technologies
SBR	Station biologique de Roscoff
SCD	Service commun de documentation
SCI	Service central informatique
SFR	Structure fédérative de recherche
SG	Secrétariat général
SHON	Surface hors oeuvre nette
SHOS	Sciences de l'homme, des organisations et de la société
SHS	Sciences humaines et sociales
SIAME	Service d'ingénierie d'appui et de médiatisation pour l'enseignement

SICMA	Santé, information, communications et mathématiques, matière
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SM	Sciences de la mer
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication
SRI	Service des relations internationales
SCUEE	Service commun des étudiants étrangers
SUCRI	Service universitaire commun des relations internationales
SUAOIP	Service universitaire d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé

T

TICE	Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement
------	--

U

UBO	Université de Bretagne Occidentale
UBS	Université de Bretagne Sud
UE	Unité d'enseignement
UEB	Université Européenne de Bretagne
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de service
UNR	Université numérique en région

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant

W

WIFI	<i>Wireless Fidelity</i> (Fidélité sans fil)
WoS	<i>Web of sciences</i>

Observations du président



L'Université est une chance



OBSERVATIONS DU PRÉSIDENT

Le rapport de l'AERES présente un regard extérieur, globalement objectif et positif, qui reflète la réalité de ce qu'est l'UBO, de l'ambiance qui y règne. Il met par ailleurs en évidence ses forces et faiblesses et donne des préconisations que nous avons pour la plupart identifiées dans notre auto-évaluation.

Le rapport souligne les efforts réalisés depuis la dernière évaluation et les progrès obtenus. Ce constat, bien que contrasté à certains égards, ne peut que nous encourager ainsi que l'ensemble de notre communauté à poursuivre nos efforts de structurations pour que l'UBO puisse relever le double défi : rester une université pluridisciplinaire au service de son territoire et exister pleinement dans le concert de l'excellence nationale et internationale qui se dessine, se re-dessine.

Nous apportons ci-après les précisions qui nous semblent nécessaires.

Stratégie en matière de recherche :

Dans notre esprit, la hiérarchisation des axes d'excellence et leur renforcement ne s'opposent pas au maintien de la qualité scientifique des autres thématiques. Nous sommes convaincus que nous ne pourrions pas maintenir un vrai potentiel de qualité sur toutes les disciplines sans un effort de tous les acteurs. Les solutions passent par des regroupements au sein d'équipes locales, régionales ou inter-régionales ou par des réorientations thématiques de certaines équipes

Si le pilotage qualifié de « top-down » par les conseils centraux de la recherche semble bien accepté par les unités, il faut préciser qu'il se limite à l'arbitrage des moyens alloués et à des incitations fortes en termes de structuration. Le dialogue interne est un élément clé de politique de recherche. Point important : l'implication des directeurs de composantes dans ce pilotage est majeure pour ce qui concerne les moyens humains en soutien à la recherche : la campagne des emplois, les postes de chercheurs invités, les ATER, etc. Ils sont de plus invités aux réunions des directeurs de laboratoires.

Enfin, il nous semble opportun et essentiel de souligner qu'outre les 5 laboratoires classés A+ et les 9 laboratoires classés A mentionnés dans le rapport, qui sont tous de rattachement principal à l'UBO, notre université participe pour une grande part de l'activité de 4 autres laboratoires de dimension régionale, dont le porteur principal n'est pas l'UBO, et qui ont eux aussi obtenu la note A : le Laboratoire de l'Environnement, Télédétection et Géomatique (LETG), le Laboratoire d'Ingénierie des Matériaux de Bretagne (Limat B), le Laboratoire en Sciences et Techniques de l'Information, de la Communication et de la Connaissance (LabSTICC) et le laboratoire Mouvement-Sport-Santé.

Stratégie en matière de formation

Les remarques sur la lisibilité de l'offre de formation de niveau master nous ont semblé très ambiguës. Notre offre de master peut paraître probablement trop large au regard de notre potentiel, son architecture n'en demeure pas moins lisible et parfaitement cohérente.

Il est indéniable que l'alternance s'est fortement développée à l'UBO ces dernières années. Ce développement est le fruit, en premier lieu, de l'engagement des composantes au premier rang desquelles les IUT. La création de la « cellule alternance » a permis d'accompagner les acteurs et de renforcer cette activité sur l'ensemble de l'établissement.

Concernant les dispositifs d'accueil des étudiants et d'aide à l'insertion professionnelle, nous ne partageons pas l'analyse qui souligne que certaines « composantes sont réticentes à les intégrer ». En effet, toutes les intègrent, certaines étant plus dynamiques que d'autres, ce qui est différent. L'exemple donné relatif aux journées de prérentrée n'est pas fondé pour une université pluridisciplinaire. Nous considérons qu'à toujours vouloir tout harmoniser, tout centraliser, on perd de la richesse. Nous sommes d'accord avec l'idée d'un socle commun pour ce genre d'opération mais également favorables à l'expression de l'innovation et de la créativité. Il en est de même pour l'initiation à la recherche, même si des efforts de cohérence restent à accomplir, on ne peut, dans une université pluridisciplinaire, imposer un modèle unique qui serait synonyme d'appauvrissement.

Stratégie en matière de vie étudiante

Au delà de l'aspect historique, le fait d'avoir 3 étudiants Vice-présidents est totalement assumé. Une répartition des missions entre les étudiants VP, une concertation régulière au sein du bureau de la vie étudiante (BVE) et un accompagnement par le chargé de mission vie étudiante permettent un fonctionnement optimum. S'il est vrai que la lisibilité de leur rôle n'est pas encore acquise auprès de l'ensemble des étudiants, nous avons engagé un chantier visant à améliorer la communication envers la communauté universitaire. Ces dispositifs devraient également permettre d'améliorer sensiblement la participation aux élections universitaires qui, malgré les efforts accomplis, reste relativement faible (néanmoins dans la moyenne nationale).

Conscients des difficultés que peuvent rencontrer certains étudiants étrangers lors de leur arrivée à Brest nous avons mis en place, en partenariat avec les écoles brestoises, un accueil spécifique à la gare en septembre 2010. Ce dispositif sera pérennisé et déployé à l'aéroport à compter de septembre 2011. Le guichet unique existe au service des relations internationales depuis de nombreuses années. Il facilite notamment les démarches avec la préfecture, organise des cours de FLE, des moments conviviaux (parrainage, cocktail d'accueil, etc). Il est indéniable que la localisation actuelle de ce service n'est pas optimale pour obtenir la visibilité souhaitée. Des efforts supplémentaires seront réalisés, notamment dans le cadre de la restructuration du service des relations internationales actuellement en cours.

L'offre en matière de pratiques et d'infrastructures sportives est en effet un point fort de la vie étudiante sur les sites de Brest et Quimper. Elle reste actuellement limitée sur le site de Morlaix. Ce problème a été évalué travers un questionnaire adressé aux étudiants concernés. Le SUAPS étudie actuellement la possibilité d déployer une offre sportive sur Morlaix.

Les relations avec le CROUS sont très bonnes. Comme nous l'avons précisé aux experts de l'AERES, une nouvelle convention est en cours de discussion.

La stratégie en matière de relations internationales

Nous avons construit notre stratégie d'internationalisation sur une articulation formation-recherche. Deux Vice présidents ont d'ailleurs été nommés en 2007. Les résultats sont en demi-teinte et cette stratégie est en cour de correction. Nous avons par ailleurs engagé une réforme des statuts du service des relations internationale pour qu'il s'articule pleinement avec le CEVU et le CS. Un directeur des affaires internationales a été recruté en janvier dernier. Enfin, un centre de mobilité internationale, mutualisé à l'échelle de la ville de Brest est en cour de constitution. Ce centre améliorera très nettement la qualité de l'accueil des étudiants et chercheurs étrangers.

La gouvernance

La gouvernance de l'UBO a été profondément réformée au cours des quatre dernières années. Ces réformes sont liées aux évolutions réglementaires mais aussi à la volonté d'associer largement la communauté. Si des craintes ont pu être exprimées par les composantes rien n'a été fait pour réduire leur autonomie et leur capacité de développement. Les chantiers ouverts au cours des quatre dernières années ont été nombreux et ont engendré une forte mobilisation des collègues. Il convient à présent de hiérarchiser les actions, de les limiter en nombre et d'en assurer le suivi.

L'UBO a intégré l'IUFM au 1^{er} janvier 2008. Bien qu'extrêmement structurante pour notre université, l'intégration a engendré un important travail croisé entre les services centraux de l'UBO et les services centralisés de l'IUFM.

Politique de communication

Nous partageons globalement l'analyse, notamment sur les carences de notre communication interne qui fera l'objet d'une attention toute particulière pour la prochaine période contractuelle.

Pour ce qui concerne le blog étudiant, il est assez normal que les commentaires soient peu nombreux. En effet nous avons conçu ce blog comme un outil de transmission d'informations visant à combler la vétusté de l'actuel site internet en attendant sa refonte. La livraison du nouveau site est d'ailleurs prévue pour l'automne.

Les moyens des services d'appui

De manière récurrente, le rapport souligne le sous-encadrement des services d'appui que sont le SCI, le SRI, le service recherche, le service patrimoine pour accompagner efficacement la politique de modernisation et la stratégie de développement de l'UBO. De nombreux efforts ont été réalisés par fléchages de moyens humains et requalifications de certains emplois. Mais à moyens constants, l'exercice a ses limites d'autant que certains laboratoires et départements de formation manquent également cruellement de moyens d'appui, point qui n'apparaît pas dans le rapport. Pour concilier montée en puissance de l'UBO et accompagnement des collègues dans l'accomplissement de leurs missions il faudra faire des choix, dégager des marges de manœuvre ou diversifier les sources de financement.

Nous tenons à remercier le président, le directeur de la section des établissements, le comité d'experts, le délégué scientifique ainsi que la chargée de projet de l'AERES pour la qualité des échanges. Nous remercions par ailleurs tous les personnels, élus et partenaires de l'UBO qui se sont mobilisés pour accueillir le comité lors de sa visite.

Brest, le vendredi 8 juillet 2011,
Le président de l'Université de
Bretagne Occidentale,



Pascal Olivard

Chiffres-clés de l'Université

I – Effectifs d'étudiants et emplois par année universitaire

Les inscriptions	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	17 028	16 680	16 250	18 107	18 286
Les cursus de formation	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Effectifs d'étudiants inscrits en 1 ^{er} cycle	11 740	11 559	11 164	10 754	10 655
Effectifs d'étudiants inscrits en 2 ^{ème} cycle	4 740	4 553	4 514	6 771	7 074
Effectifs d'étudiants inscrits en 3 ^{ème} cycle	548	568	572	582	557
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations d'IUT	2 115	2 060	2 088	2 122	2 018
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations d'ingénieurs	220	231	236	235	224
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations de santé	1 930	2 003	2 142	2 278	2 468
Effectifs d'étudiants inscrits en doctorat	535	557	563	565	536
Les emplois	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 506	1 521	1 803	1 801	1 795
Nombre d'emplois d'enseignants	946	957	1 109	1 107	1 108
Nombre d'emplois de non enseignants	560	564	694	694	687
Les emplois des personnels enseignants	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Les emplois d'enseignants-chercheurs	662	673	717	717	719
Les emplois d'enseignants du 2 nd degré	174	175	281	279	278
Les emplois d'enseignants non permanents	110	109	111	111	111
Les emplois des personnels de soutien	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Les emplois des personnels de soutien de catégorie A	118	121	156	158	163
Les emplois des personnels de soutien de catégorie B	128	129	157	159	159
Les emplois des personnels de soutien de catégorie C	314	314	381	377	365

II – Comptes financiers – Extrait (en €)

Recettes	2006	2007	2008	2009
Total des recettes	42 302 296	43 109 325	54 794 542	57 641 971
Recettes de fonctionnement	36 945 680	37 203 628	46 041 774	50 350 120
Recettes d'investissement	5 356 615	5 905 696	8 752 768	7 291 851
Dépenses	2006	2007	2008	2009
Total des dépenses	43 260 212	43 029 735	50 203 628	56 336 068
Dépenses de fonctionnement	36 072 900	34 970 198	41 201 128	47 289 729
Dépenses d'investissement	7 187 312	8 059 537	9 002 499	9 046 339
Soldes intermédiaires de gestion / Valeur ajoutée corrigée des subventions	2006	2007	2008	2009
Subventions d'exploitation	20 511 907	21 182 417	28 551 541	32 683 129
Subventions d'exploitation Etat	13 641 834	13 709 574	18 864 039	23 429 456
Subventions d'exploitation Collectivités Publiques et Organismes Internationaux	3 917 122	5 554 881	8 332 028	7 450 418
Ventes et prestations de services	10 136 670	9 803 365	10 457 355	11 649 245
Fonds de roulement net global	2006	2007	2008	2009
Fonds de roulement net global	11 148 470	12 160 276	20 870 100	23 809 267
Trésorerie	2006	2007	2008	2009
Trésorerie	10 680 515	12 856 071	20 678 349	21 566 093

Source MESR-PapESR - nd : non disponible

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO) a eu lieu du 23 au 25 février 2011. Le comité d'évaluation était présidé par Claude **Andrieux**, directeur de recherche au CNRS, université Paris-Diderot.

Ont participé à l'évaluation :

Jean **Debeaupuis**, directeur général du CHU de Grenoble ;

Yves-Michel **Ergal**, maître de conférences HDR, université de Strasbourg ;

Catherine **Fernandez**, professeur des universités, université Aix-Marseille 1 ;

Ulrich **Huygevelde**, ancien vice-président CEVU, université de Nantes ;

Bernard **Lacan**, président du directoire de Bongrain ;

Claude **Lecompte**, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, retraité ;

Jean-Louis **Mège**, professeur des universités - praticien hospitalier, université Aix-Marseille 2 ;

Beat **Muench**, adjoint du recteur, université de Bâle (Suisse).

Jimmy **Elhadad**, délégué scientifique, et Marie **Salaün**, chargée de projet, représentaient l'AERES.

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.

Delphine **Lecointre** a assuré la PAO.