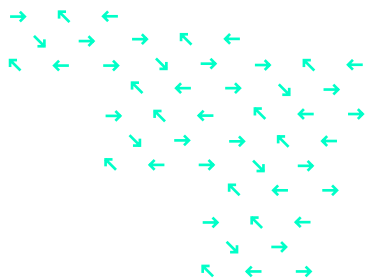
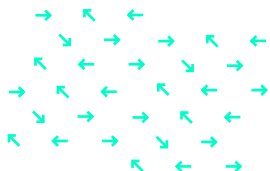


RAPPORT D'ACTIVITÉ

2017 – 2018



2017 – 2018

Cette année, le rapport d'activité s'inscrit pleinement dans le cadre défini par le projet d'établissement 2017–2021 puisqu'il correspond à la première année universitaire complète de sa mise en œuvre. Toutefois les comparaisons dans le temps et avec d'autres universités de même typologie persistent afin d'assurer un meilleur suivi et sont traduites sous la même forme que l'an passé. Ce rapport d'activité dresse le bilan de l'année passée, exprime l'état d'avancement des actions qui devaient être conduites et dressent les perspectives pour l'année universitaire qui vient de commencer.

Dès le mois de novembre, le suivi du projet pourra se faire sur l'intranet de l'université à tout moment. Il sera possible de suivre l'état d'avancement d'un axe, d'un objectif, d'une action particulière et de connaître, via une fiche annexée, le ou les porteurs de l'action, la méthodologie retenue et le calendrier.

Déjà, à la lecture de ce rapport d'activité du projet 2017–2021, vous pourrez constater que la mise en œuvre du projet avance bien dans un contexte d'évolutions législatives importantes telles la loi n°2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'Orientation et à la réussite des étudiants · ORE.

Je tiens à saluer tous les membres de la communauté, où qu'ils se trouvent, qui ont à cœur de s'investir pleinement dans l'ensemble des actions qui ont été conduites avec succès. Je souhaite également remercier tous nos partenaires socio-économiques et académiques pour leur volonté de partager avec nous, conscients de l'importance de l'université pour l'avenir du territoire et confiants quant à notre capacité à relever les grands défis actuels.

Pierre Denise  
président de l'université  
de Caen Normandie



**1. DÉVELOPPER UNE UNIVERSITÉ OUVERTE AU MONDE, À L'EUROPE ET AU TERRITOIRE**

**1.1. Contribuer à l'internationalisation de l'enseignement supérieur & de la recherche de l'université Caen Normandie | 10**

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>1.1.1.</b> Structuration des relations internationales autour de projets ou d'accords inter-universitaires   10</p> | <p><b>1.1.3.</b> Une offre étoffée et mutualisée de langues étrangères pilotée par le Carré international   11</p> |
| <p><b>1.1.2.</b> Accueil des étudiants, des enseignants et des enseignants chercheurs internationaux   10</p>             | <p><b>1.1.4.</b> La mobilité internationale sortante   12</p>  |

**1.2. Répondre aux besoins du territoire en termes de formation et d'innovation | 14**

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>1.2.1.</b> L'université comme acteur principal du territoire répondant aux besoins de la formation et de la recherche   14</p> | <p><b>1.2.2.</b> Lisibilité de l'offre de formation et appropriation de l'activité de recherche par notre environnement   19</p>        |
| <p>1.2.1.1. La formation continue : l'innovation pour tous   14</p>  | <p>1.2.2.1. Tarification de la Formation continue   19</p>  |
| <p>1.2.1.2. Le conseil de perfectionnement : outil de suivi &amp; d'amélioration des formations   18</p>                             | <p>1.2.2.2. Harmonisation des supports de communication   20</p>  |
| <p>1.2.1.3. Des formations organisées en blocs de compétences   18</p>   | <p><b>1.2.3.</b> Un réseau pour l'ensemble des acteurs et partenaires régionaux de l'Enseignement supérieur et de la Recherche   21</p> |
|  | <p><b>1.2.4.</b> Les antennes de Cherbourg, Saint-Lô, Vire, Alençon et Lisieux   23</p>   |

### 1.3. Structurer et renforcer les partenariats avec les acteurs de l'enseignement secondaire et de la culture | 25

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>1.3.1.</b> Les enseignants du second degré et les conseillers d'orientation des lycées, les lycéens et leur famille   25</p> <p>1.3.1.1. Initiatives dans le cadre du continuum Bac-5/Bac+5   25</p> <p>1.3.1.2. Journée Portes ouvertes JPO : unique sur le site caennais   26</p> | <p>1.3.1.3. Présence sur les salons et forums –notamment pour l'alternance   27</p> <p><b>1.3.2.</b> L'université de Caen Normandie, actrice de la culture   28</p> <p>1.3.2.1. Partenaire des acteurs locaux de la culture   28</p> <p>1.3.2.2. Université, lieu de diffusion de la culture   30</p> |
|---|---|

## 2. DÉVELOPPER UNE UNIVERSITÉ INNOVANTE, NUMÉRIQUE & DÉCLOISONNÉE

### 2.1. Contribuer au développement d'une pédagogie active et à la diversification des pratiques pédagogiques | 34

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>2.1.1.</b> Transformation des pratiques pédagogiques   34</p> <p>2.1.1.1. Soutien aux expérimentations et innovations pédagogiques   34</p> <p>2.1.1.2. Accompagnement de la communauté   34</p> <p>2.1.1.3. Promotion des pratiques pédagogiques transformantes   35</p> <p>2.1.1.4. Création de lieux adaptés aux pédagogies actives   36</p> | <p><b>2.1.2.</b> L'accompagnement offert aux équipes pédagogiques 36</p> <p>2.1.2.1. Le développement de l'accompagnement à la transformation pédagogique   36</p> <p>2.1.2.2. La formation des enseignants à la pédagogie   38</p> <p><b>2.1.3.</b> L'infrastructure numérique de l'établissement   40</p> |
|---|---|

- |   |  |
|---|--|
| <p>2.1.3.1. Une infrastructure inscrite dans le réseau normand SIVIK   40</p> | <p>2.1.3.2. Des évolutions internes importantes pour répondre aux transformations   41</p> |
|---|--|

### 2.2. Promouvoir les programmes de recherche, les pôles fédérateurs et les thématiques transversales | 44

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>2.2.1.</b> Doctorants, chercheurs et enseignants-chercheurs 44</p> <p><b>2.2.2.</b> Le pôle de recherche caennais au sein de Normandie Université   45</p> <p>2.2.2.1. Les plateformes de recherche   45</p> <p>2.2.2.2. Soutien au dossier ERC   46</p> | <p>2.2.2.3. Les Journées objectifs–moyens JOM   46</p> <p>2.2.2.4. RIN recherche 2018   47</p> <p><b>2.2.3.</b> Développement de travaux aux interfaces des pôles   47</p> <p><b>2.2.4.</b> Le partenariat avec le CHU 48</p> |
|--|---|

### 2.3. Développer le numérique comme levier d'amélioration des pratiques professionnelles | 50

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>2.3.1.</b> Le service à l'usager   50</p> <p>2.3.1.1. De nouvelles plates-formes 50</p> <p>2.3.1.2. Déploiement de lieux et de nouveaux outils   51</p> <p>2.3.1.3. Interconnexions des SI   51</p> | <p><b>2.3.2.</b> Modernisation de la gestion en inscrivant le numérique au cœur de nos pratiques 51</p> <p>2.3.2.1. Accès et stockage des données   52</p> <p>2.3.2.2. Dématérialisation des applications de gestion   52</p> |
|---|---|

**2.4. Poursuivre le décloisonnement de l'organisation | 54**

- |   |  |
|---|--|
| <b>2.4.1.</b> Rénovation des composantes et des services dans la continuité des actions engagées par le précédent contrat: focus sur le projet de fusion des IUT   54 | <b>2.4.3.</b> Relations entre composantes et services centraux dans le domaine de la formation et celui de la recherche   57 |
| <b>2.4.2.</b> Lien formation – recherche dans le processus décisionnel   57   | <b>2.4.4.</b> Travail en réseau et en mutualisation   59   |
|   | <b>2.4.5.</b> Valorisation et communication sur la documentation   60  |

**3. RENFORCER LA POSITION D'UNIVERSITÉ RESPONSABLE, ENGAGÉE & CITOYENNE****3.1. Développer des outils au service du pilotage et des missions | 64**

- |   |  |
|---|--|
| <b>3.1.1.</b> Outils de prospective à destination de l'équipe de direction et du conseil d'administration   64  | <b>3.1.3.</b> Fiabilisation des processus financiers   66                                  |
| 3.1.1.1. Système d'information décisionnelle   64   | <b>3.1.4.</b> Indicateurs de suivi de l'offre de formation   70                            |
| 3.1.1.2. Dialogue budgétaire interne et recensement des opérations pluriannuelles construites en mode GBCP   64 | 3.1.4.1. Soutenabilité de l'offre de formation   70  |
|   | 3.1.4.2. Évaluation des formations   71  |
|   | 3.1.4.3. Les Enquêtes de l'Observatoire UNICAEN   71                                       |
| <b>3.1.2.</b> Massification des achats   65   | <b>3.1.5.</b> Formations à l'encadrement des ressources humaines et des organisations   72 |

**3.2. S'affirmer comme une université solidaire consciente de sa responsabilité sociale | 73**

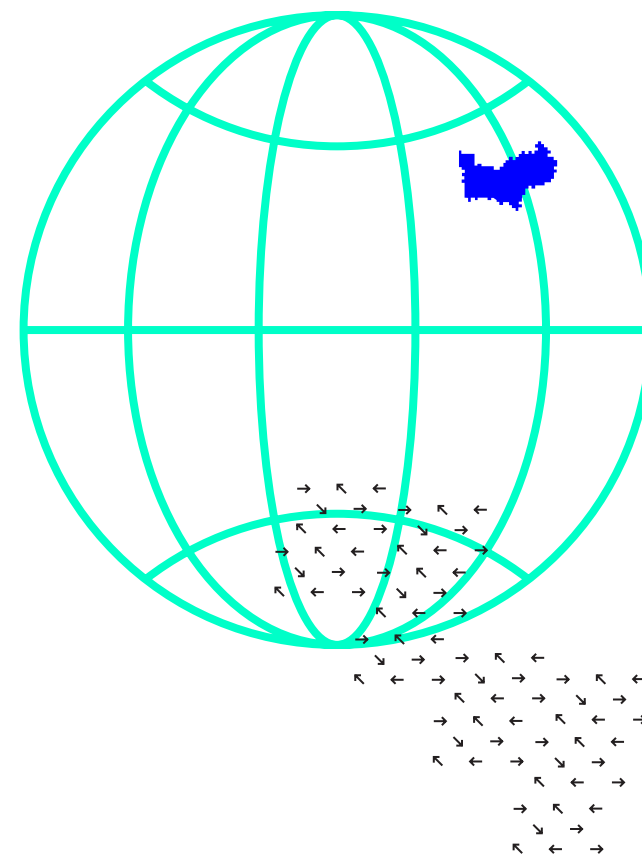
- |   |   |
|---|---|
| <b>3.2.1.</b> Politique d'accueil des étudiants   73                    | 3.2.2.1. Actions en faveur des étudiants empêchés   78                            |
| 3.2.1.1. Processus d'admission-inscription des étudiants en L1   73     | 3.2.2.2. Actions en faveur des étudiants salariés et sportifs de haut niveau   79 |
| 3.2.1.2. Processus d'admission-inscription des étudiants en Master   74 | <b>3.2.3.</b> Parcours professionnels des personnels   79                         |
| 3.2.1.3. Accueil et gestion des étudiants en situation de handicap   76 | 3.2.3.1. La qualité de vie au travail   79  |
| 3.2.1.4. Processus « Examens »   77                                     | 3.2.3.2. Clarification et harmonisation des règles de gestion   84                |
| <b>3.2.2.</b> Une approche résolument solidaire de l'université   78    | <b>3.2.4.</b> Les organigrammes hiérarchiques de l'université   88                |

**3.3. Faire de l'université une communauté exemplaire, consciente des défis du 21<sup>e</sup> siècle et désireuse de les relever | 90**

- |  |   |
|--|---|
| <b>3.3.1.</b> Schéma directeur de l'immobilier et de l'aménagement SDIA   90 | 3.3.1.4. La stratégie patrimoniale : processus de dévolution du patrimoine et SPSI   92 |
| 3.3.1.1. Les grands projets immobiliers   90                                 | 3.3.1.5. Améliorations et mises aux normes du patrimoine immobilier   92                |
| 3.3.1.2. Maîtrise énergétique : vers une sobriété énergétique   90           | 3.3.1.6. Optimisation de la gestion des conduites d'opérations : le BIM   94            |
| 3.3.1.3. L'optimisation des locaux   91                                      |   |

- 3.3.2.** Cohésion de la communauté | 94
  - 3.3.2.1. Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes | 94
  - 3.3.2.2. Lutte contre toutes les formes de discrimination | 95
  - 3.3.2.3. Accueil des étudiants réfugiés pour les intégrer dans les formations universitaires de l'établissement | 97
  - 3.3.2.4. Valorisation des initiatives étudiantes | 97
  - 3.3.2.5. Reconnaissance de l'engagement étudiant dans l'offre de formation | 98
  - 3.3.2.6. Charte des associations étudiantes | 98
  - 3.3.2.7. Formations des présidents d'associations étudiantes | 100

## DÉVELOPPER UNE UNIVERSITÉ OUVERTE AU MONDE — À L'EUROPE & AU TERRITOIRE



## 1.1. Contribuer à l'internationalisation de l'enseignement supérieur & de la recherche de l'université Caen Normandie

### 1.1.1. Structuration des relations internationales autour de projets ou d'accords inter-universitaires

Comme en 2016–2017, l'université a fait le choix de financer 3 thèses en cotutelles internationales de thèse afin de renforcer ses partenariats avec des établissements étrangers : Pays-Bas · Rotterdam · université Erasmus ; Italie · université de Bari ; Brésil · Santa Catarina · université fédérale. Il s'agit d'un engagement fort – ces thèses sont autofinancées par l'établissement – qui vise à conforter la dimension internationale de notre recherche en développant des partenariats qui s'inscrivent dans la durée avec des laboratoires étrangers.

De même, l'université a reconduit le dispositif de financement de professeurs invités : 34 mois de professeurs invités ont été attribués en juin 2018, permettant aux unités de recherche d'accueillir 32 chercheurs en provenance de 19 pays. Cet accueil de professeurs étrangers s'inscrit dans le lien entre formation et recherche puisqu'ils sont généralement amenés à intervenir dans des séminaires associant des étudiants et des chercheurs et à participer aux activités de recherche des unités de recherche. Il contribue à augmenter le nombre de copublications de nos enseignants chercheurs avec des laboratoires étrangers.

### 1.1.2. Accueil des étudiants, des enseignants et des enseignants chercheurs internationaux

Depuis plusieurs années, le guichet unique étudiant est mis en place à chaque rentrée universitaire, dans le bâtiment A de fin août à fin septembre et au Carré international en janvier. L'articulation avec la Direction des études & de la vie étudiante · DEVE et l'Agence comptable est maintenant trouvée et le fonctionnement administratif est désormais optimisé. Le succès de ce guichet unique entraîne une forte sollicitation de la part des étudiants et l'absence actuelle de moyens délocalisés des services préfectoraux complexifient le travail des

agents. À la rentrée 2018, un agent à 100 % accompagné d'emplois étudiants ont été mobilisés.

Suite à ce succès, la mise en place d'un guichet Euraxess, cette fois s'adressant aux personnels en mobilité, doit pouvoir maintenant être étudiée. Plus complexe, car prenant en charge les spécificités individuelles, il impliquera d'autres services de l'université (DRH, DRI notamment).

Six Diplômes universitaires d'études françaises · DUEF (correspondant aux niveaux de maîtrise de langues A1, A2, B1, B1+, B2 et C1) ont été revus à l'occasion de la campagne de réhabilitation des Diplômes d'université · DU. Cette révision a principalement porté sur une meilleure intégration et adaptation universitaires des étudiants en formation. Ainsi, des cours magistraux de type universitaire ont été mis en place pour les niveaux B et C de même qu'un suivi individualisé destiné à la prise en compte des compétences langagières nécessitant un approfondissement spécifique. Le septième DU (niveau C2) sera proposé à la CFVU au cours de l'automne 2018. À noter, que ce dispositif permet aussi l'accueil d'étudiants migrants (cf 3.3.2.4).

mobilité sortante	2017–2018	2021–2022
global	486	800

source : UNICAEN · Carré international | 2018

### 1.1.3. Une offre étoffée et mutualisée de langues étrangères pilotée par le Carré international

À la rentrée 2017, une offre complémentaire de Français langue étrangère · FLE a été proposée pour répondre à la demande des composantes. Destinée aux francophones non-natifs, cette offre leur propose de travailler avec les enseignants spécialisés du Carré international sur la sémantique, l'écrit universitaire... Les effectifs attendus aux rentrées 2018–2019 devraient être croissants.

Le Carré international propose seize langues à destination de l'ensemble des étudiants, personnels en formation initiale et continue, ainsi qu'aux personnes extérieures à l'université. L'ouverture de ces langues aux étudiants ayant une LV2

obligatoire ou en UE libre a rencontré un succès important. Au total, 263 étudiants ont pu dans ce cadre bénéficier de cette offre élargie. Un travail d'harmonisation et d'optimisation des procédures d'inscription des étudiants en LV2 libre ou obligatoire est intervenu à la fin de l'année universitaire 2017–2018 pour faciliter l'inscription des étudiants.

Les stages intensifs de langues, proposés en période de vacances scolaires, voient leur succès croître, suite notamment à une communication renforcée auprès de la communauté UNICAEN. En 2017–2018, 77 personnels et étudiants ont ainsi pu bénéficier de ces stages intensifs. À l'heure actuelle, seuls des stages intensifs en langue anglaise (niveaux B1, B2, C1 du cadre de référence européen) sont proposés. Une demande en langue espagnole émerge également ; le Carré international réfléchit aux possibilités pour y répondre.

Au total, 716 personnes ont bénéficié cette année d'une offre de formation en langues.

#### 1.1.4. La mobilité internationale sortante

Afin d'optimiser et de renforcer l'information destinée aux étudiants des campus caennais, le Carré international a inauguré une nouvelle formule d'information en octobre 2017, à l'occasion des 30 ans d'Erasmus fêtés partout en Europe et à l'université de Caen Normandie en particulier. Une réunion s'est tenue pour toutes les composantes à l'amphithéâtre Pierre Daure et a été suivie d'un forum en Aula Magna regroupant tous les services nécessaires aux étudiants préparant leur mobilité. L'organisation autour de pôles régionaux a permis aux étudiants de trouver des interlocuteurs (représentants d'universités partenaires, étudiants en mobilité entrante venant de ces régions, étudiants ayant effectué l'année précédente une mobilité sortante...) à même de répondre à leurs questions. Les composantes qui le souhaitaient ont pu également être représentées par leurs personnels enseignants et BIATSS en charge notamment des mobilités étudiantes. Ce nouveau format d'une demi-journée, plus complet que les réunions précédemment organisées au sein des composantes, a rencontré son public étudiant. Il est donc renouvelé le 9 octobre 2018. Les réunions sur les sites distants (Cherbourg, Saint-Lô et Alençon) ont été maintenues dans leur format habituel.

La réorganisation de l'Office franco-norvégien d'échange & de coopération OFNEC permet de redonner à cet outil de collaboration son ambition d'origine : favoriser les échanges universitaires multidisciplinaires). Les négociations avec l'Agence norvégienne de soutien à l'internationalisation de l'éducation (DIKU, ex-SIU) ont permis d'obtenir une enveloppe financière d'aide à la mobilité des étudiants UNICAEN partant vers un établissement d'enseignement supérieur norvégien. Une campagne d'information réalisée par le Carré international auprès de la communauté universitaire a permis d'accorder un nombre de bourses plus important que les années précédentes.

mobilité entrante 2 412 étudiants

part des étudiants étrangers (nat.) en %	2015–16	2016–17	2017–18	moyenne universités en France 2016–17 (%)
Licence	5,7	5,8	6,6	11
Master	11,8	11,1	9,4	17
Doctorat	31,9	30,1	31,2	41
global	8,2	8,2	8,3	14,2

source : UNICAEN · Apogée | 2018 (IA premières payées ; nationalité étrangère)



## 1.2. Répondre aux besoins du territoire en termes de formation et d'innovation

### 1.2.1. L'université comme acteur principal du territoire répondant aux besoins de la formation et de la recherche

#### 1.2.1.1. La formation continue : l'innovation pour tous

En 2017, l'université Caen Normandie a accueilli 6 793 stagiaires en formation continue ; 73 % d'entre eux sont des salariés du privé, du public et des professions libérales, 7 % des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un financement, ou encore des particuliers inscrits à leur initiative pour 21 %. Le chiffre d'affaires de la Formation continue UNICAEN est de 7 342 068 € pour l'année 2017 soit une augmentation de 11 % par rapport à l'année précédente.

Parmi l'ensemble de notre offre de formation continue le Diplôme d'accès aux études universitaires · DAEU occupe une place particulière en ce qu'il est une des réponses au faible taux d'accès aux études supérieures en Normandie. Ce parcours, dans ses modalités de fonctionnement et de demande de financement à la Région a fait l'objet d'une harmonisation entre les 3 universités Normandes (CAEN, ROUEN, LE HAVRE) offrant ainsi aux normands de multiples modalités de parcours. Pour l'année 2017–2018, 97 non-bacheliers ont ainsi pu préparer le DAEU et 61 stagiaires ont obtenu le diplôme. L'accès à ce diplôme qui, est proposé depuis de nombreuses années en présentiel et à distance, a été également renforcé par le déploiement du dispositif Moodle Box qui offre la possibilité aux personnes privées de liberté d'avoir accès à l'ensemble de l'offre de formation à distance dont le DAEU.

Les diplômés du DAEU, comme l'ensemble des salariés et demandeurs d'emploi, ont accès à une offre de formation continue très diversifiée grâce à l'engagement de toutes les composantes de l'université de Caen Normandie. Pour l'année 2017–2018, 46 % d'entre eux ont fait le choix d'une formation diplômante dans le cadre du LMD, 20 % d'un parcours en DU ou en préparation concours, 34 % d'une formation qualifiante dont 2 % dans leur entreprise avec un programme de formation spécifique.

Toujours dans le souci d'améliorer notre offre de formation continue et de répondre aux exigences du décret qualité [n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue](#), l'ensemble des composantes animé par le Service universitaire de la Formation continue & de l'Apprentissage · SUFCA a mis en œuvre un plan de mise en qualité de son offre de formation continue avec pour objectif d'obtenir la certification qualité FCU · Formation continue universitaire. Le travail en réseau des référents pédagogiques et techniques FC des composantes animé par le SUFCA a ainsi permis de développer des pratiques et des outils communs pour répondre aux exigences du décret.

Cette mise en qualité de notre offre de formation continue s'est accompagnée par la finalisation du déploiement de l'outil FCA-MANAGER dans l'ensemble des composantes. Plus de 80 personnes, du gestionnaire en formation continue en passant par les responsables de scolarité et parfois les responsables de composantes, ont été formées à l'utilisation de cette application permettant ainsi de décliner la démarche qualité à travers l'outil, d'assurer un suivi des actions et un pilotage de l'activité de façon plus précise à différents niveaux (formation, département, composante, service central). Ce travail collectif a fait l'objet de deux audits au mois de juillet 2018. Le premier, réalisé par le DATADOCK, pour juger du respect de l'ensemble des critères qualité du [décret](#) sur les formations financé par les OPCA pour l'année 2016-2017. Grâce à la mobilisation de tous, cet audit qui concernait 6 formations prises au hasard a été un succès, les formations contrôlées répondant à 97 % des critères définis par le décret qualité. Le second audit a mobilisé de nombreux acteurs de notre communauté, les 10 et 11 juillet 2018, afin de répondre aux deux auditrices missionnées par l'association de la Formation continue universitaire · FCU pour juger de la capacité de notre établissement à être certifié qualité FCU en février 2019. Cette mobilisation collective a été notée parmi les points forts de notre établissement dans le compte rendu d'audit. La conclusion de ces deux journées est que, si nous gardons cette dynamique collective, nous sommes en capacité d'être certifié début 2019. L'obtention de cette certification qualité en formation continue à l'échelle de l'établissement permettra de valoriser la qualité de l'ensemble de nos formations continues, d'accroître la visibilité de notre offre à l'échelle régionale et nationale, faciliter l'obtention de financements en provenance des organismes paritaires ou de la région Normandie et réduire la fréquence des audits de contrôle.

année	nombre d'apprentis UNICAEN	collecte de la taxe d'apprentissage part composante	nombre de diplômes	nombre d'apprentis portés par le CFA de l'Enseignement supérieur de l'université de Caen Normandie	collecte de la taxe d'apprentissage part CFA	nombre de diplômes
2012-2013	417	1 355 583	27	212	577 518	13
...	...	...	...	...	...	...
2015-2016	503	1 225 699	32	311	1 790 080	20
2016-2017	556	1 781 130	33	340	1 857 292	24
2017-2018	622	1 153 686	36	415	2 159 651	25 *

\* 25 diplômés mais 26 parcours  
source : UNICAEN · CAP & SUFCA (données financières observées au 31 août 2018)

universités	effectifs étudiants inscrits FC	rang sur 80 établissements	heures stagiaires	rang sur 80 établissements	chiffre d'affaires (€)	rang sur 80 établissements
Amiens	6 711	17	1 144 348	6	3 694 063	32
Caen	6 971	15	688 932	19	6 613 869	14
Dijon	5 378	23	610 873	24	6 205 330	16
Poitiers	4 323	28	976 832	10	3 020 708	40
Rouen	3 562	33	473 937	33	4 028 990	27
Tours	2 875	40	391 979	39	2 439 241	44

année observée : 2016-2017  
source : requête BO.DATA-ESR - 16 juillet 2018

Enfin, nous avons renforcé l'équipe des chargés de relations entreprise afin de mieux identifier les besoins de formation des employeurs du territoire et accompagner nos publics en contrat de professionnalisation, en apprentissage et en recherche de stage. La présence de l'université sur différents salons organisés par nos partenaires a également contribué à la reconnaissance de l'université comme un acteur important de la formation continue et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur normand.

### **1.2.1.2. Le conseil de perfectionnement : outil de suivi & d'amélioration des formations**

L'importance du suivi et de l'amélioration des formations tout au long du contrat a été rappelée lors du déploiement de la nouvelle offre de formation. Cependant, bien que la majorité des composantes assurent déjà ces missions, cette procédure n'avait pas été formalisée par la mise en place de conseil de perfectionnement conforme au cadre national des formations. Ainsi, aujourd'hui, différentes instances font office de conseils de perfectionnement avec une diversité dans leur modalités de fonctionnement et de composition (équipes pédagogiques, comités de suivi, conseils des départements, conseil d'UFR, commissions pédagogiques).

Après une réflexion menée au sein de la commission formation et évaluation de la CFVU, les règles relatives à la composition et au fonctionnement des conseils de perfectionnement de l'université de Caen Normandie ont été présentées devant la Commission de la Formation & de la Vie universitaire · CFVU du 10 octobre 2018. Des règles de composition et d'objectifs des conseils de perfectionnement sont dorénavant établies.

### **1.2.1.3. Des formations organisées en blocs de compétences**

L'année 2017 a vu une évolution de l'appel à projet Initiative du Centre d'enseignement multimédias universitaire · CEMU vers un appel à projet Transformations pédagogiques, s'adressant principalement à des équipes pédagogiques engagées dans des processus de transformation de leurs formations, et portant des projets d'hybridation des formations et d'approche par compétences. Des expérimentations ont lieu depuis le printemps 2018 dans 5 composantes (UFR Psychologie, IAE, UFR Santé, IUT de Caen, ESPE) et permettent déjà de préciser

un certain nombre des intérêts et obstacles de la validation par compétences. Un retour d'expériences est prévu pour l'été 2019.

La déclinaison de l'offre de formation en blocs de compétences est l'un des objectifs du projet Réussites plurielles, lauréat de l'appel à projet Nouveaux cursus à l'Université · NCU du PIA3. L'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au Diplôme national de Licence et applicable en septembre 2019 constitue un cadre permettant la validation des diplômes par blocs de compétences et nous nous engageons résolument dans cette voie qui présente sur bien des aspects une transformation profonde de nos établissements.

La déclinaison de nos formations en blocs de compétences est aussi essentielle dans une perspective de Formation tout au long de la vie · FTLV. Si nous souhaitons que les étudiants ne quittent pas simplement l'université une fois leur diplôme obtenu mais « s'apprentent à y revenir », il faut nous donner les moyens d'une offre de formation flexible et modulaire pour ces publics. Ce projet d'envergure est dans sa phase initiale, et repose sur les expérimentations en cours et les savoir-faire des services en appui.

## **1.2.2. Lisibilité de l'offre de formation et appropriation de l'activité de recherche par notre environnement**

### **1.2.2.1. Tarification de la Formation continue**

L'appropriation de l'université de Caen Normandie comme organisme de formation ouverte à tous les publics, tout au long de la vie, passe par une meilleure lisibilité de son offre de formation. À cette fin, une harmonisation des tarifs de la formation continue à l'échelle de l'établissement a été réalisée sur la base des indicateurs fournis par la comptabilité analytique. L'ensemble des tarifs de l'offre de formation continue, incluant les diplômes d'université et les formations qualifiantes, est maintenant calculé sur la base des coûts complets et présenté en tarif horaire sur les fiches UNIFORM de chaque diplôme ouvert à la formation continue. Améliorer la lisibilité de notre offre c'est aussi fournir les informations permettant aux futurs stagiaires et aux entreprises d'anticiper plus de 12 mois à l'avance les aspects financiers et organisationnels de leur projet de formation.

Ainsi, le vote des tarifs des formations continues par le conseil d'administration a été anticipé en N+2. Les programmes de formation devront faire l'objet du même travail d'anticipation. Au delà de leurs effets positifs sur la lisibilité de l'offre, ces évolutions permettent aux composantes de s'adapter aux demandes qui sont de plus en plus personnalisées et anticipées.

Un travail d'harmonisation des tarifs UNICAEN avec ceux des universités Rouen et du Havre a également été initié en commençant par les tarifs de la VAE. L'harmonisation des politiques tarifaires doit faciliter la mise en place de diplômes co-portés et d'outils communs de valorisation de l'offre de formation continue des universités normandes. Néanmoins, l'envie collective des universités normandes en matière de formation continue est ralentie par des orientations différentes entre établissement, des obstacles techniques et administratifs liés à la structuration actuelle.

Enfin, l'université de Caen Normandie fait partie des universités participant au projet DECODES mené par la DGESIP qui a, notamment, pour objectif la mise en place d'un portail web regroupant l'ensemble de l'offre de formation continue universitaire.

### 1.2.2.2. Harmonisation des supports de communication

D'une manière générale la stratégie de communication externe de notre établissement a pour objectif principal de déployer son image le plus largement possible et de promouvoir son attractivité.

La démarche d'harmonisation des supports de l'ensemble de ses composantes, entrepris par la direction de la communication, est quasiment terminée. Aujourd'hui, il reste encore un certain nombre d'unités de recherche, avec la complexité des tutelles multiples. Toutefois, l'établissement, en se dotant de sa marque « unicaen » a pu déployer une gamme d'outils de communication, utile dans sa communication institutionnelle, sur son site internet, sur les communiqués de presse, l'intranet... ou même dans une communication plus promotionnelle au travers de supports mettant en avant l'attractivité de notre université comme la plaquette générale de présentation disponible en français et en anglais.

Pour la formation, un autre outil a été conçu en commun avec la DSI, UNIFORMSUP, qui permet à toutes les UFR d'actualiser leurs formations dans

un format commun à l'ensemble de l'établissement. Enfin, la mise en place d'une cellule événementielle, notamment pour accompagner tous les événements culturels ou scientifiques organisés par l'établissement ou en partenariat avec des organismes extérieurs permet de nous positionner comme un acteur culturel et scientifique incontournable de l'agglomération.

Autant d'outils permettant d'affirmer une identité visuelle de notre établissement, à l'interne comme à l'externe. Enfin, une boutique UNICAEN a ouvert ses portes à destination des étudiants et des personnels: ils peuvent y acheter des textiles marqués et des objets promotionnels. L'objectif est de développer un sentiment voire une fierté d'appartenance de la communauté UNICAEN.

Dans le cadre de cette stratégie, nous souhaitons développer notre site internet comme une véritable vitrine de notre établissement tant à l'international (avec un site dédié) qu'aux niveaux national et régional. Nous poursuivons une démarche de rénovation du site, et notamment, nous avons engagé un travail de changement de CMS (gestionnaire informatique de contenu informatif) pour aller vers une solution « open source », et créé un groupe de travail rassemblant des contributeurs de l'établissement animé par une personne de la direction de la communication: l'objectif est de créer un lien permanent entre les composantes et la direction de la communication, permettant d'avoir des sites de composantes à jour.

### 1.2.3. Un réseau pour l'ensemble des acteurs et partenaires régionaux de l'enseignement supérieur et de la recherche

Sous l'impulsion et la coordination de l'université de Caen Normandie, les établissements d'enseignement supérieur de l'agglomération caennaise, forts de leurs atouts et potentiel (31 000 étudiants, 2 900 personnels, offre de formation diversifiée, laboratoires de recherche reconnus nationalement et internationalement, partenariats avec les acteurs socio-économiques, relations internationales, activités culturelles), ont décidé de mieux coordonner leurs actions à l'échelle de leur territoire. Pour ce faire, ils ont décidé de se rencontrer régulièrement afin de formaliser les réflexions et démarches communes pour contribuer à une meilleure visibilité et attractivité du site, à la réussite des étudiants et à la qualité de vie sur les campus. Dans ce cadre, il a été décidé de mener une étude sur

l'impact économique de l'ESR caennais. Cette étude, cofinancée par Caen-la-Mer et l'université de Caen Normandie et réalisée par le l'unité de recherche Centre de recherche en économie et management · CREM, sera rendue à l'automne.

Le Plateau Nord rassemble des acteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et des soins, de taille et de statuts différents qui partagent une ambition commune : valoriser et développer cet ensemble remarquable de compétences pluridisciplinaires à forte valeur ajoutée et d'équipements de pointe qui porte un fort potentiel de production et transmission de connaissances, d'innovation et de transfert de technologies. Il accueille 14 000 étudiants et 4 500 apprentis dans un éventail diversifié de formations académiques et professionnalisantes portées par les établissements. Un millier de chercheurs se répartissent entre les laboratoires de recherche rattachés aux différents établissements. Cet ensemble est entouré d'un ensemble d'entreprises, souvent de haute technologie, regroupant 16 000 emplois qui doivent à l'avenir profiter mieux encore des capacités d'innovation de la recherche académique.

Leurs compétences scientifiques et techniques en recherche fondamentale comme appliquée sont particulièrement actives dans les domaines de la santé, de l'énergie, des matériaux, de l'introduction des technologies numériques dans le quotidien et de la prise en compte des objectifs de développement durable. Ces thématiques pluridisciplinaires sont complétées par un fort pôle en sciences du management. Cette excellence scientifique se projette souvent vers l'entreprise via, par exemple, des pôles de compétitivité comme TES ou MOVEO, et contribue à la création d'entreprises à partir des résultats de la recherche.

Leur volonté commune de poursuivre la réflexion stratégique globale engagée avec l'État et les collectivités pour mener des actions en vue de renforcer cet écosystème remarquable, lui donner plus de visibilité et d'attractivité, dans un cadre souple qui respecte les compétences de chacun des signataires s'est concrétisée par la création du Groupement d'intérêt scientifique · GIS Campus NACRE. Le GIS a notamment pour mission d'être l'interlocuteur privilégié des collectivités territoriales pour l'aménagement du plateau Nord (Les relations avec le CHU, et l'établissement de la convention constitutive, sont décrites plus loin en 2.2.4)

Un diagnostic partagé par l'ensemble des établissements membres de la COMUE Normandie Université est qu'une plus grande intégration de l'ESR normand est nécessaire pour relever les défis qui se présentent à nous : augmenter les effectifs en Master et Doctorat, attirer plus de chercheurs des EPST, définir

une signature du site. Quelle que soit la forme que prendra cette intégration, une problématique particulière à l'intérieur de celle-ci est le rapprochement des universités et notamment le rapprochement des universités de Caen Normandie et de Rouen Normandie. En effet, ces deux établissements sont les seuls à intervenir sur tous les domaines ; ils partagent donc l'intégralité de leurs problématiques et certaines leurs sont même spécifiques (Santé, ESPE). C'est pour cette raison que les deux établissements ont souhaité commencer à réfléchir à leur rapprochement en organisant les premières Assises universitaires prévues début octobre. À ce stade l'université du Havre Normandie n'a pas souhaité s'associer à cette démarche.

#### **1.2.4. Les antennes de Cherbourg, Saint-Lô, Vire, Alençon et Lisieux**

Le groupe de travail sur les antennes a été mis en sommeil cette année à la demande des directions des IUT qui souhaitait conduire prioritairement la réflexion sur la fusion des trois IUT : Caen et ses antennes, Cherbourg-Manche et son antenne, Alençon.

Sur l'agglomération Saint-Loise, le projet de rapprochement sur un même site de l'antenne de l'ESPE et de l'antenne de l'IUT Cherbourg-Manche s'est poursuivi. En effet, le travail de réflexion initié début 2017 est entré dans sa phase opérationnelle début 2018. Le projet final devrait se concrétiser en septembre 2020. Ce projet global unique, soutenu par la Communauté d'agglomération Saint-Loise et la Ville, prend en compte les besoins des deux entités au sein d'un seul site et d'un même campus ; il ambitionne de proposer une vie étudiante enrichie, dynamisée, décloisonnée, de faciliter la concertation et la collaboration dans le cadre de projets, et de valoriser les moyens.

Cinq grandes thématiques ont été identifiées et servent de fil conducteur à la démarche : bibliothèque universitaire, immobilier et logistique, vie étudiante (culture, santé, activités sportives, restauration, hébergement), organisation administrative, ressources humaines ; deux autres seront abordées courant 2018-2019, et concernent le système d'information et la communication. La démarche est participative et collaborative. Une organisation devrait être présentée en septembre 2019, laissant le temps nécessaire à une réflexion commune et structurée autour du projet final.

La Communauté d'Agglomération Saint-Loise qui participe activement au projet de l'université veut faire de ce nouveau campus un lieu fédérateur, du secondaire au supérieur. Elle s'est donc également engagée dans une démarche parallèle, plus large mais complémentaire, à l'échelle du territoire avec des acteurs du secondaire notamment. Ainsi la convergence et la complémentarité des propositions et actions viennent enrichir ce projet ambitieux de campus unique notamment sur des aspects tels que le transport, le développement d'infrastructure numérique, l'hébergement...

Il apparaît clairement que de l'implication des acteurs locaux, tant dans la démarche que dans le soutien financier nécessaire au portage d'un tel projet, dépendra le périmètre et l'envergure (notamment en termes de travaux et réaménagement) de ce projet de campus unique.

### **1.3. Structurer et renforcer les partenariats avec les acteurs de l'enseignement secondaire et de la culture**

#### **1.3.1. Les enseignants du second degré et les conseillers d'orientation des lycées, les lycéens et leur famille**

Dans une région où l'accès à l'enseignement supérieur reste inférieur à ce qu'il devrait être par comparaison aux moyennes nationales (environ 4 points), la question de l'orientation reste une priorité. Elle doit être pensée dans le cadre d'un continuum renforcé entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, associant l'ensemble des acteurs concernés.

##### **1.3.1.1. Initiatives dans le cadre du continuum Bac-5/ Bac+5**

L'établissement souhaite apporter plus de cohérence, de lisibilité et de soutien aux initiatives engagées pour rendre concret le continuum Bac-5/ Bac+5. Pour répondre à cet objectif, le Président de l'université a désigné en février 2018 un chargé de mission Continuum-Orientation et l'équipe de direction a validé un projet Continuum-Orientation fixant les priorités et la trajectoire pour l'année 2018-2019. Ce projet a pour objectifs d'améliorer la connaissance et la perception des études universitaires par les équipes enseignantes du second degré et les psychologues de l'Éducation Nationale, de déconstruire des représentations anciennes ou erronées de l'université, de poursuivre et d'amplifier l'effort de présentation de l'enseignement supérieur aux lycéens et aux acteurs de l'enseignement secondaire, et de renforcer les liens entre UNICAEN et les établissements scolaires de l'académie de Caen.

Les équipes de l'université ont commencé à travailler dès le printemps 2018 sur les débuts de ce projet. Le 24 avril 2018 a eu lieu la première réunion d'un groupe de travail sur la conception d'un outil numérique UNICAEN pour l'aide à l'orientation, destiné à mieux valoriser les formations proposées à l'Université de Caen en fournissant aux professeurs principaux des lycées des ressources web exploitables avec leurs élèves dans le cadre de l'accompagnement personnalisé

ou des nouveaux modules d'orientation. Cet outil doit voir le jour dans le cadre d'une démarche de co-construction entre le secondaire et le supérieur. Le groupe de travail inclut donc des proviseurs de lycée, des professeurs principaux, des psychologues de l'Éducation nationale, des représentants du SAIO, des enseignants-chercheurs, des responsables de scolarité des composantes et des représentants de l'Espace orientation insertion · EOI. Ses travaux ont permis à la Direction de la Communication d'amorcer le travail de conception de cet outil qui se poursuivra en 2018-2019.

Par ailleurs, l'établissement souhaite développer l'envoi dans les lycées d'ambassadeurs de l'université et, parallèlement, les expériences d'accueil de groupes de lycéens dans le cadre de journées d'immersion à l'université. Pour réussir en 2018-2019 la mise en place de ce dispositif, qui nécessite de rassembler les initiatives et de les mettre en cohérence, l'établissement a choisi de s'appuyer sur des moyens spécifiques. Il s'est d'abord engagé dans la mise en œuvre du protocole d'accord signé à l'automne 2017 entre le MESRI et l'Agence du service civique pour favoriser le recrutement de volontaires en service civique au sein des universités. Le CA de mars 2018 a validé l'inclusion de la mission « orientation » dans la demande de renouvellement de l'agrément de l'établissement pour l'accueil des volontaires en service civique, et quatre offres fléchées sur cette mission ont été publiées en juin 2018. Par ailleurs, UNICAEN a souhaité bénéficier de l'expertise de l'Association fondation étudiante pour la ville · AFEV dans les initiatives de démocratisation de l'enseignement supérieur. Cela a donné lieu à la signature d'une convention entre UNICAEN et AFEV (validation en juillet 2018 par l'université) incluant, entre autres, une collaboration renforcée pour favoriser, dans les lycées, l'envie de poursuite d'études à l'université.

### 1.3.1.2. Journée Portes ouvertes · JPO : unique sur le site caennais

La première Journée Portes ouvertes UNICAEN, commune à toutes les composantes et services des sites caennais a été organisée le 10 février 2018. Parallèlement, des JPO ont également été organisées sur les sites de Cherbourg, Saint-Lô et Lisieux (le 3 février 2018), d'Alençon (les 16 et 17 février 2018) et de Vire (le 17 février 2018).

Cette journée s'inscrit dans le cadre de la seconde semaine de l'orientation prévue par la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur (loi Orientation et réussite des étudiants · ORE).

Elle a pour objectif d'accueillir et d'informer les lycéens et leurs familles, les étudiants en poursuite d'études, ainsi que les salariés et les demandeurs d'emploi sur les formations et les services offerts par l'établissement. Plus largement, il s'agit de présenter au public les activités UNICAEN (formation, recherche, vie étudiante...). Cette opération a vocation à être renouvelée chaque année.

Plus de 5 000 visiteurs ont ainsi pu découvrir les composantes de l'Université, les laboratoires de recherches ainsi que les services offerts à l'étudiant. Les lycéens et leurs familles ont également pu visiter les campus, les bibliothèques, les résidences universitaire et déjeuner dans les Restaurants universitaires · RU du CROUS. Ils ont pu également rencontrer les partenaires de l'établissement qui contribuent à la vie étudiante : Twisto, Bus Vert, SNCF, Ville de Caen, CRIJ, etc. 94% des visiteurs interrogés ont déclaré être très satisfaits de cette première édition des JPO UNICAEN. Le sentiment des équipes pédagogiques de l'université a également été très positif : ces JPO ont été utiles en ce qu'elles ont permis aux familles de poser des questions précises après s'être déjà documentées sur nos formations.

### 1.3.1.3. Présence sur les salons et forums – notamment pour l'alternance

Notre université a engagé de nombreuses actions afin d'assurer la promotion de l'image et de l'identité UNICAEN et la diffusion des informations de l'université, notamment de son offre de formation initiale, continue et en alternance en intensifiant sa présence sur les différents salons et forums organisés sur le territoire.

Il s'agit de positionner l'université de Caen Normandie comme une référence de l'enseignement supérieur en région et comme un pôle majeur au niveau national et international, dans les domaines de la recherche, de la valorisation et de la formation. L'enjeu est également d'intensifier le lien entre les acteurs du monde socio-économique et UNICAEN. Durant l'année universitaire 2017–2018, notre établissement a organisé ou a participé à de nombreux événements :

- Salon de l'étudiant – 1<sup>er</sup> et 2 décembre 2017
- Salon « 24 heures pour l'emploi et la formation » (Formation tout au long de la vie · FTLV) – 17 septembre 2017 · Caen
- Forum des formations supérieures de l'Orne – 23 novembre 2017

- Salon de l'Apprentissage et de l'Alternance (L'Étudiant) – 17 février 2018 · Caen
- Nuit de l'Oriental (CCI) – 18 février 2018 · Caen
- Forum des Formations et des Métiers de la Santé – 17 janvier 2018
- Forum Objectif stage emploi · OSE – 18 janvier 2018
- Forum des Formations et des Métiers du Droit – 30 janvier 2018

### 1.3.2. L'université de Caen Normandie, actrice de la culture

UNICAEN est un lieu de culture ouvert au plus grand nombre : membres de la communauté universitaire, étudiants et personnels, et grand public. Comme l'a souhaité l'architecte de la reconstruction de l'université, Henry Bernard, le campus 1 est ouvert sur la ville de Caen et s'inscrit au cœur de la cité pour offrir ses espaces prestigieux, dont certains classés aux Monuments historiques, aux manifestations culturelles diverses et variées.

L'année 2017–2018 est l'année des festivités organisées pour commémorer le 60<sup>e</sup> anniversaire de la reconstruction de l'université dont l'inauguration avait eu lieu en 1957. Elle ouvre aussi la voie de l'organisation d'un service culturel dédié permettant une gestion optimisée de l'offre dense et riche, et un développement des propositions et des actions culturelles sur l'ensemble des campus UNICAEN. Ce service enrichit et complète l'activité culturelle déjà étoffée des Maisons de l'étudiant sur les sites de Caen, Cherbourg et Alençon.

#### 1.3.2.1. Partenaire des acteurs locaux de la culture

L'université de Caen Normandie a noué de nombreux partenariats avec les acteurs culturels du territoire. Ces partenariats ont été mis en valeur lors de la Rentrée culturelle dont la première édition a eu lieu les 26 et 27 septembre 2017 : outre la mise en place de stands permettant aux partenaires de présenter leur offre culturelle à la communauté universitaire, les étudiants ont pu profiter d'une initiation à la danse contemporaine en compagnie de danseurs du Centre chorégraphique national de Caen en Normandie · CCN. Cette journée festive s'est terminée sur un DJ set de l'artiste française Leslie Barbara Butch.

La Maison de la culture · MDLC a également été inaugurée lors de la Rentrée culturelle 2017. La MDLC UNICAEN est un lieu de recherche, d'expérimentation et

d'échanges dans les différents domaines d'art et de culture ouvert au plus grand nombre : étudiants, personnels, habitants de la ville et de la région. La MDLC a pour mission non seulement d'accueillir les différentes initiatives artistiques et culturelles mais aussi de les impulser, les enrichir, les doter d'outils nécessaires à la création et les diffuser le plus largement possible. Elle œuvre en vue de créer de nouveaux partenariats, tout en élargissant les partenariats existants avec des organismes publics et privés. Durant cette première saison 2017–2018, la MDLC a proposé une programmation autour de cinq spectacles en partenariat avec des théâtres et compagnies extérieures, mais aussi avec les UFR et les départements de l'établissement, de quatre concerts allant de la musique traditionnelle irlandaise aux airs d'opéra, de sept expositions dédiées à des thématiques très variées (mai 68, calligraphie arabe, Holocauste ost par Rossine, affiches de 14-18, les poètes d'aujourd'hui). Plusieurs manifestations sont nées de collaborations entre la MDLC, des laboratoires de recherche (ERLIS, LASLAR, HISTÉMÉ, ERIBIA), la MRSH, le SCD, le SUAPS et des partenaires extérieurs (CCN, CDN, Artothèque, Panta Théâtre, artistes invités).

Les bibliothèques universitaires sont aussi très impliquées dans la création de partenariats culturels. À titre d'exemple, la bibliothèque universitaire Olympe-de-Gouges et l'ESPE centre d'Alençon ont ouvert, en 2017–2018, un espace commun d'art actuel, la galerie Hors pair(e). Née d'un partenariat entre le service commun de la documentation et l'ESPE, la galerie Hors pair(e) est intégrée au dispositif De Visu porté par les rectorats de Caen, Rouen et la DRAC Normandie. L'artiste-plasticienne Laure Forêt a inauguré la galerie Hors pair(e) avec son exposition «À fleur», du 17 février au 18 avril 2018.

De même, la bibliothèque de l'ESPE de Saint-Lô s'est abonnée depuis janvier 2018 à l'Artotek et a exposé cinq sculptures choisies jusqu'à fin juin 2018. Cette action culturelle est à relier au Centre de création contemporaine, l'Usine Utopik, qui est implanté dans les anciennes serres horticoles de Tessy-Bocage. Son projet, soutenu par l'association Art & design en Normandie · ADN et porté par l'Agglo Saint-Lô, s'intègre dans le programme culturel de la Région Normandie en devenant l'un des Relais culturels régionaux · RCR. Toutes ces initiatives créent une véritable dynamique culturelle, en plein cœur de la zone rurale et touristique de la Vallée de la Vire.

On peut également citer quelques actions menées par d'autres bibliothèques : ainsi la BU Blanche Maupas de Cherbourg-en-Cotentin, a présenté



une exposition en janvier 2018, en s'associant à l'IUT de Cherbourg, dans le cadre de la 28<sup>e</sup> édition de la Cinemovida, le festival des cultures hispaniques, pour faire découvrir au public du Nord Cotentin toute la richesse et la diversité du cinéma en langue espagnole; la BU Rosalind Franklin s'inscrit résolument dans la médiation de la culture scientifique et technique durant la Fête de la science ou le festival [En]quête de science, mais aussi tout au long de l'année grâce à deux cycles de conférences et des expositions régulières; la BU Madeleine Brès organise des expositions régulières et permet aussi à de nouveaux docteurs de présenter leurs travaux dans le cadre du cycle de conférences «Thèse en poche».

### 1.3.2.2. Université, lieu de diffusion de la culture

L'université de Caen Normandie, dont le campus historique est situé au cœur de la ville, s'impose comme un lieu de diffusion de la culture, grâce notamment à ses nombreux lieux adaptés (MDLC, MDE, MLI, MRSH, lieux de prestige comme l'amphithéâtre Pierre Daure, l'Aula Magna et la Cour d'honneur...). Ces espaces ouverts à la communauté universitaire et aux personnes extérieures à l'université de Caen Normandie accueillent ainsi de nombreuses manifestations culturelles.

Par exemple, du 6 au 24 novembre 2017, le hall de la Maison des langues & de l'international · MLI a accueilli l'exposition «Dessins pour la paix» de l'association Cartooning for Peace, avec pour commissaire d'exposition, le dessinateur de presse Plantu, présent lors de la soirée d'inauguration. Les kakémonos exposés dans le hall de la MLI ont abordé des thématiques variées: «qu'est-ce que le dessin de presse?», «la liberté d'expression», «peut-on rire de tout?», «dessins et religion», «la censure», «le rôle d'internet», «le racisme», «les enfants dans les conflits», «le droit des femmes» ou encore «sauvons la planète». Cette exposition a donné lieu à des projets pédagogiques portés par les enseignants en Français langue étrangère · FLE du Carré international. Les étudiants concernés ont travaillé sur cette dernière à l'aide d'un questionnaire et d'un livret pédagogique mis à leur disposition. Certains ont élaboré une revue de presse sur un événement spécifique, d'autres ont présenté un dessinateur de presse de leur pays ou se sont essayés à l'art du dessin de presse.

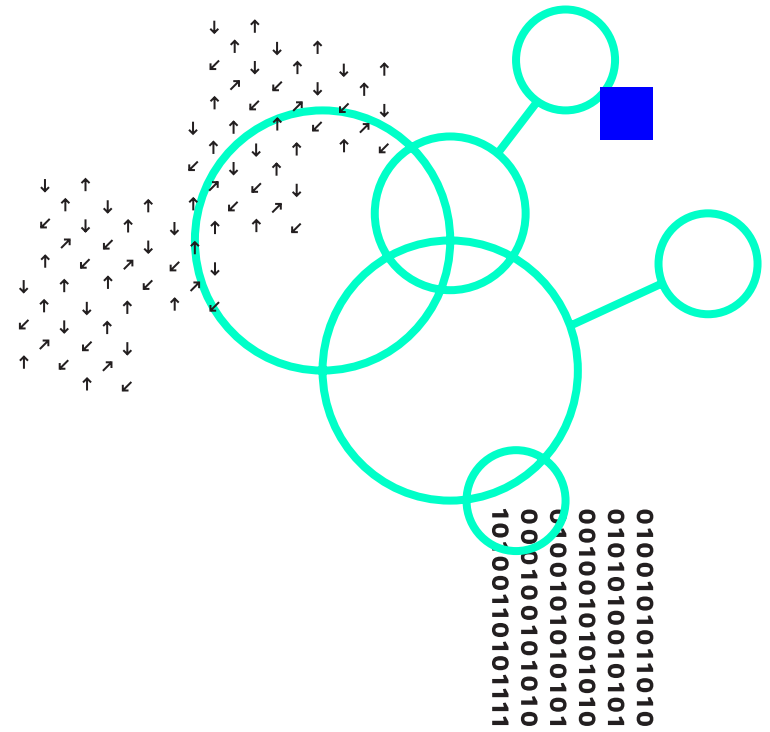
Un autre temps fort de cette année 2017–2018 a été l'exposition en avant-première des dernières œuvres du peintre Solomon Rossine sur l'Holocauste par balles, dans l'Aula Magna, en février 2018. Le vernissage de cette exposition

d'envergure a eu lieu le 14 février 2018, et a permis un débat, dans l'amphithéâtre Pierre Daure, en présence du peintre, avec Emmanuelle Delapierre, directrice du musée des Beaux Arts, et Jean-Luc Leleu, historien. Cette exposition entrait dans le cadre de la 48<sup>e</sup> édition d'Art[ifs]Acts, gérée par des étudiants du département Information-Communication de l'IUT de Caen qui ont eu le plaisir d'accueillir le peintre russe de renom international Solomon Rossine pour une double exposition sur le campus 3 (IUT de Caen) et le campus 1 (Aula Magna) de l'université. À cette occasion, l'artiste a ainsi dévoilé «OstHolocauste», son tout dernier travail, sur le thème de la Shoah par balles, réunissant 32 tableaux et 23 grands dessins, peints à l'huile.

Enfin, en lien avec l'année commémorative du 60<sup>e</sup> anniversaire de la reconstruction de l'université de Caen (2017) qui s'est achevée par la Nuit blanche, les 7 et 8 octobre, deux expositions ont été mises en place. D'une part, l'exposition «Les Adresses: hommages universitaires 1957-2017» installée du 15 mai au 31 octobre 2018 à la BU Pierre-Sineux (Caen-Campus 1), qui offre au grand public l'opportunité exceptionnelle de découvrir les messages envoyés par les universités du monde entier à l'occasion de la reconstruction de l'université de Caen, chaque adresse constituant un objet unique, souvent calligraphié et portant le sceau de l'université d'origine. D'autre part, une exposition photographique qui permet de revivre l'ensemble des événements qui ont jalonné cette année très particulière. En effet, une quarantaine de clichés, prenant place sur la mezzanine de l'Aula Magna, jusqu'à cette rentrée universitaire 2018-2019, montre une facette de l'université que l'on ne voit que rarement: cérémonie de remise des titres Honoris Causa, changement de nom des bibliothèques, course en toges ou encore quelques visuels des mappings projetés sur les façades des bâtiments de l'université. Ces clichés témoignent de la richesse de la vie culturelle de l'établissement, avec des spectacles de danse et de théâtre, ainsi que des concerts. Cette exposition résume de manière non exhaustive cette année passée et elle a été entièrement réalisée par les services internes de l'université.

Toutes ces manifestations culturelles bénéficient de l'aide (matérielle, logistique, financière), apportée par la Commission culture et les services communs et centraux de l'université. Le service de la communication permet d'informer le public et de valoriser ces nombreuses offres culturelles pour les rendre accessibles au plus grand nombre.

**DÉVELOPPER  
UNE UNIVERSITÉ  
INNOVANTE  
— NUMÉRIQUE  
& DÉCLOISONNÉE**



## 2.1. Contribuer au développement d'une pédagogie active et à la diversification des pratiques pédagogiques

### 2.1.1. Transformation des pratiques pédagogiques

La transformation pédagogique consiste en une nécessaire adaptation des modalités d'apprentissage au regard d'un nouveau contexte caractérisé par :

- La transition numérique des sociétés,
- Des taux d'échec constants, en particulier en premier cycle,
- L'effacement du modèle unique de la formation initiale au profit d'apprentissages tout au long de la vie,
- L'émergence de modèles alternatifs de production et diffusion de la connaissance, en particulier via des plateformes numériques mondialisées (YouTube, plateformes de podcasts pour exemples)
- Les démarches qualité et d'évaluation des enseignements.

#### 2.1.1.1. Soutien aux expérimentations et innovations pédagogiques

Les enseignants et les équipes pédagogiques bénéficient d'un accompagnement par le CEMU et d'une valorisation de leur projet comme indiqué dans le point 2.1.2. Au-delà de ce soutien dans l'expérimentation, l'idée est de déployer, à l'échelle de l'établissement et pour l'ensemble des formations, des projets transformants.

Pour exemple deux des nouvelles réalisations entreprises cette année :

- MOOC « renforcer ses compétences orthographe » [ECRI+](#),
- Construction de parcours de formation/remédiation scénarisés en utilisant les Ressources électroniques libres · REL des Universités numériques thématiques · UNT – projet [FlexiPACES](#).

### 2.1.1.2. Accompagnement de la communauté

L'établissement assure au côté des enseignants et des équipes pédagogiques un accompagnement de proximité pour favoriser l'échange de pratiques au cours d'événements ou de dispositifs moins formels comme les visites apprenantes entre pairs issus de disciplines différentes ou des projets de collaboration entre pairs autour d'une méthode spécifique (la rétroaction par exemple). Au titre des événements on peut citer :

- Les [Cafés Pedago](#)<sup>1</sup>, rencontres sur le mode « lunch and learn » autour d'une thématique spécifique, liée au MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur » sur sa période d'ouverture ;
- les [JIPN](#), rencontres annuelles réunissant l'ensemble des acteurs pédagogiques normands autour de spécialistes, d'ateliers et d'animations. 200 personnes ont suivi les JIPN au Havre en juillet 2018, sur la thématique « Plaisir d'apprendre, plaisir d'enseigner ».

### 2.1.1.3. Promotion des pratiques pédagogiques transformantes

Pour soutenir le développement de ces pratiques, différents moyens ont été mis en place :

- L'appel à projet Transformations pédagogiques est une évolution des dispositifs précédents, orienté désormais « équipe pédagogique et UE ». Lancé début 2018, il porte sur l'hybridation des enseignements et 5 équipes ont été retenues pour hybrider 360 heures d'enseignement :
  - DU neuropsychologie clinique · UFR Psychologie
  - Innovation RH piloter et développer les compétences · IAE Caen
  - APOTHICAIRE : Alignement pédagogique pharmacie & évaluation par les pairs · UFR Santé
  - Mise en place d'un module hybride de type Ouverture scientifique – DUT HSE · IUT Caen
  - Un enseignement hybride pour personnaliser le parcours d'apprentissage des étudiants de Master 1 documentation (ESPE Caen)

1. Accompagnement au MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur » inscrit au plan de formation UNICAEN 90 participants, 45 badges délivrés.

Jusqu'en 2019, les équipes seront accompagnées par un binôme ingénieur pédagogique / enseignant pairs.

- Mise en place de micro-diplômes et déclinaison de l'offre de formation en blocs de compétences favorisant l'ATLV · Apprentissages tout au long de la vie. Pour exemple, [l'intégration d'un MOOC dans un DU](#), lui-même amené à être intégré dans un Master.
- Mise en place d'un système de validation des compétences par les Open badges, en particulier les [soft skills](#).

#### 2.1.1.4. Création de lieux adaptés aux pédagogies actives

Afin de contribuer au développement d'une pédagogie active et à la diversification des pratiques pédagogiques et de repenser l'organisation physique des espaces d'apprentissage, l'établissement a adhéré au Learning Lab Network en 2016 et a entamé un maillage de Learning Labs<sup>2</sup> au service des étudiants et des équipes pédagogiques. L'objectif est de penser la conception des lieux en réponse à des principes pédagogiques fondés sur l'engagement de l'étudiant dans son parcours de formation.

La première phase va consister en un déploiement de 7 Learning Labs, dédiés à l'enseignement, au travail collaboratif, à l'accompagnement des enseignants ou encore à la valorisation des actions de l'établissement et localisés dans : le CEMU, le SCD, chacun des trois IUT, l'IAE, l'ESPE, site de Caen.

### 2.1.2. L'accompagnement offert aux équipes pédagogiques

#### 2.1.2.1. Le développement de l'accompagnement à la transformation pédagogique

L'année 2017–2018 a marqué une véritable montée en puissance de l'établissement en matière de reconnaissance à l'échelle nationale et internationale.

2. Un Learning Lab est un lieu et un écosystème d'expérimentation et d'innovation sur les nouvelles formes de travail et d'apprentissage collaboratif. Ces espaces collaboratifs innovants ont recours simultanément aux outils numériques, aux environnements, équipements, supports d'apprentissage et méthodes pédagogiques favorisant l'intelligence collective.

Cette montée en puissance est corrélée au développement des actions d'appui à la pédagogie dans toutes ses formes (présentielles, distancielles, hybrides) et dans toutes ses modes d'actions (accompagnement, formation, expérimentation, dissémination). L'établissement adhère depuis fin 2017 au [réseau national des SUP3 · Services universitaires de pédagogie](#). Nous comptons sur les interactions au sein de ce réseau et au sein du [réseau Penseira](#) pour professionnaliser les acteurs des services dans l'accompagnement pédagogique (ingénieurs pédagogiques et enseignants pairs).

En novembre 2017, un rapport sur les innovations pédagogiques et numériques a été commandé par la Ministre à l'IGAENR. Les inspecteurs ont sélectionné un petit nombre d'établissements à visiter pour alimenter leurs réflexions. De par la visibilité des actions de l'université, ils ont souhaité venir rencontrer la gouvernance de l'établissement. Ainsi, trois rapporteurs de l'IGAENR ont été accueillis le 27 novembre 2017 pour une journée d'ateliers de présentation des actions UNICAEN. Le résultat de cette visite est une visibilité accrue des actions de notre établissement dans le rapport rendu public en juin 2018. Les rapporteurs ont souligné la grande capacité d'innovation de l'établissement. Ils ont particulièrement apprécié la démarche qui est la nôtre dans les 3 temps « Expérimenter – Documenter – Transférer ». Enfin, arguant de notre maturité, ils nous ont incités à franchir le pas d'une dynamique d'expérimentation vers une massification de nos actions. L'obtention en juillet 2018 du projet « Réussites » dans le cadre de l'appel n°2 NCU du PIA3 nous place résolument dans cette dynamique.

En décembre 2017, l'université a participé au colloque international organisé à Paris par la Fédération interuniversitaire de l'enseignement à distance · FIED (dont UNICAEN est membre du CA) à l'occasion des 30 ans de l'association. En parallèle du colloque, la FIED avait organisé un concours de production de teasers vidéos intitulé « Mon innovation en EAD ». UNICAEN a soumis deux propositions à ce concours d'envergure nationale :

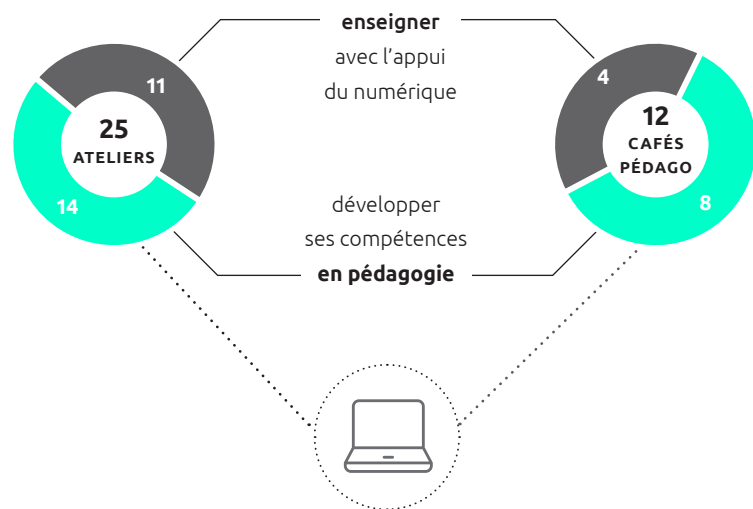
- [Examens télé-surveillés à domicile](#)
- [Open badges et e-formation](#)

Deux prix étaient décernés, un prix du jury et un prix du public du colloque. La vidéo sur la télésurveillance des examens a remporté le 1<sup>er</sup> prix du jury et la vidéo sur les Open badges était en 2<sup>e</sup> choix dans le prix du public.

### 2.1.2.2. La formation des enseignants à la pédagogie

La formation des personnels enseignants à la pédagogie, et en particulier la [formation obligatoire des Maîtres de Conférences stagiaires](#) a été mise en place cette année. Le dispositif 2017–2018 d'accompagnement au MOOC «Se former pour enseigner dans le supérieur» a rencontré un vif succès (90 inscrits, 49 attestations de réussites). Ce dispositif, en mode hybride, visait à placer les enseignants (nouveaux, aguerris, vacataires, doctorants etc.) dans les situations qu'ils pourraient réinvestir dans leurs formations. Un groupe de vingt personnes, à la suite de la formation, a accepté de participer à l'élaboration des modules 2018. Ce groupe a sélectionné les compétences, essentielles à leur yeux, sur lesquelles ils auraient aimé bénéficier d'une formation lorsqu'ils ont débuté (pour exemple : Respecter les principes d'éthique et déontologie, Adapter sa posture d'enseignant au contexte, Définir les objectifs d'un cours en termes de compétences, Construire une séquence d'apprentissage, Choisir des méthodes d'évaluation adaptées, Rédiger un syllabus, 24 ateliers sont proposés).

Le dispositif, comme l'an passé, s'adresse aussi à toute personne en situation d'enseignement dans l'établissement, et pas uniquement les MCF stagiaires. Le catalogue de formation est disponible dans l'intranet de l'établissement, rubrique Ressources Humaines.



Thèmes d'ateliers	Nb d'enseignants formés
Découvrir le Mind Mapping	19
Utiliser les diaporamas et Prezi pour favoriser les apprentissages	15
Utiliser Prezi pour favoriser les apprentissages	12
Encadrer des projets tutorés en mode projet	7
Enseigner en mode Agile	13
Découverte de la plateforme Ecampus (enseignants)	16
Moodle ecampus niveau 2 (évaluation, suivi, collaboratif)	66
Découverte de la plateforme ecampus à destination des personnels administratifs	53
Concevoir des tutoriels vidéo (screencasts)	18
<b>TOTAL</b>	<b>219</b>

L'accompagnement de la transformation pédagogique s'accompagne d'actions récurrentes de formation à destination des publics enseignants. Ces actions doivent être répétées afin de proposer des créneaux diversifiés aux collègues. Sur l'année écoulée, les formations suivantes (en plus de formations ponctuelles en composantes) ont été réalisées [voir tableau ci-dessus].

Un fait marquant en matière de visibilité pour l'établissement en 2018 a été [le colloque EHEA](#). À l'occasion des 20 ans du processus d'harmonisation européenne de l'enseignement supérieur, dit processus de Bologne, la France a organisé le colloque international European Higher Education Area · EHEA réunissant notamment des ministres de l'enseignement supérieurs européens et étrangers. L'université de Caen Normandie a été associée à la session inaugurale du colloque dédiée à des comptes rendus d'innovations particulièrement importantes en pédagogie. UNICAEN a été présente à double titre à cet évènement (c'est

d'ailleurs le seul établissement qui ait eu cette double exposition) avec deux présentations dans le grand amphithéâtre de la Sorbonne, en présence de la ministre de l'ESRI: l'une sur les examens télésurveillés en ligne et l'autre sur l'accompagnement du MOOC «Se former pour enseigner dans le supérieur».

### 2.1.3. L'infrastructure numérique de l'établissement

L'évolution de l'infrastructure numérique est nécessaire pour répondre aux mutations pédagogiques et aux besoins de plus en plus importants de la recherche.

#### 2.1.3.1. Une infrastructure inscrite dans le réseau normand SIVIK

Première brique de cette évolution, le réseau de l'établissement s'inscrit dans le réseau régional SIVIK déployé par le CRIANN pour l'enseignement supérieur et la recherche. Ayant repris en charge le réseau VIKMAN de l'ex région bas-normande début 2017, le CRIANN tend à mettre en place un réseau régional basé sur des fibres noires qui permettront le déploiement de services efficaces à moindre coût sur tout l'établissement. En attendant cette situation cible, le CRIANN a déployé un réseau transitoire fonctionnel sur lequel les améliorations suivantes sont attendues:

- Il existe une liaison Saint-lô–Éterville et Cherbourg–Éterville mais pas de liaison Saint-lô–Cherbourg, ce qui provoque de la latence lors des échanges entre les deux sites de l'iut Cherbourg-Manche. Le CRIANN travaille à mettre en place une fibre noire entre Saint-lô et Cherbourg pour résoudre le problème et assurer une boucle Saint-Lô–Cherbourg–Caen pour assurer une double induction des sites de la manche.
- L'arrivée de tous les sites distants (Alençon, Cherbourg, Crec, Saint-lô, Lisieux, Vire), se fait via le datacentre d'Éterville qui est connecté uniquement sur le point d'accès RENATER au GANIL mais pas sur le second point d'accès RENATER au campus 4. Cela pose des problèmes d'accès au réseau sur tous les sites distants lors d'interruption réseau au GANIL ou sur le datacentre d'Éterville, ce qui a eu lieu plusieurs fois en juin et juillet. Conscient du problème, le CRIANN a planifié pour l'année qui vient le déplacement du second point d'accès RENATER du campus 4 au datacentre d'Éterville.

- Le débit réseau est limité à 300 Mb/s sur le site d'Alençon, ce qui rend difficile la migration du site dans le domaine «Campus» et nécessite des investissements en attendant une solution, à l'étude par le CRIANN et la région Normandie, pour résoudre le manque d'infrastructure en fibre noire dans le département de l'Orne.
- Début 2019, des modifications importantes auront lieu sur l'infrastructure réseau qui passe par le CHU suite au début des travaux de sa reconstruction. Pour remplacer les fibres existantes, le CRIANN va mettre en place une connexion entre le GANIL et le pôle Mère-enfant du CHU. Cette connexion qui passera par Baclesse nous permettra de connecter au réseau de l'établissement deux équipes UNICAEN présentes dans les locaux de l'ex GRECAN.

#### 2.1.3.2 Des évolutions internes importantes pour répondre aux transformations

Conjointement à ces modifications du réseau régional, le réseau de l'établissement poursuit sa modernisation dans le cadre du projet de déploiement du Wifi HD cofinancé par la région Normandie. Cette deuxième année du projet a vu l'augmentation du cœur de réseau de l'établissement de 10 à 40 Gb, le déploiement des nouveaux concentrateurs Wifi permettant de prendre en charge les bornes hautes densités ainsi que le déploiement du WIFI HD dans tous les amphithéâtres du PFRS pour répondre aux besoins des ECNI ainsi que dans la bibliothèque du PFRS. Pour finaliser le projet, un marché a été lancé pour l'étude du déploiement de nouvelles fibres optiques et des prises réseaux dans les 62 amphithéâtres de l'établissement qui sont encore à traiter.

Parallèlement, la migration des postes et systèmes dans le nouveau réseau logique de l'établissement se poursuit. En dehors des difficultés liées aux problèmes de débits déjà présentés sur le site d'Alençon, 15% des migrations restent à réaliser essentiellement dans les laboratoires de recherche de l'établissement.

Côté services, plusieurs projets ont avancé ou ont été déployés cette année pour améliorer l'offre de services numériques:

- L'outil SCCM pour l'automatisation du déploiement des systèmes et applications windows a continué d'être déployé au sein de l'établissement. Il est ainsi désormais fonctionnel et permet le déploiement, harmonisé et à distance, des systèmes Windows 10. Le travail de l'année à venir portera sur le déploiement d'applications avec la mise en commun de la création

de paquets de déploiement d'application sur tout l'établissement. Cette mutualisation entre tous les campus de l'établissement libérera du temps pour les collègues informaticiens, ce qui permettra de mieux prendre en compte les besoins de la pédagogie et la recherche.

- Le projet de mise en place d'un référentiel unique pour tout l'établissement se poursuit. Ce projet de longue haleine commencé depuis deux ans vise :
  - d'une part, à centraliser les informations utilisées par plusieurs applications pour les connecter au référentiel et non plus sur les bases des logiciels métiers,
  - d'autre part à remplacer le système de gestion de comptes numériques au sein de l'établissement.

Certains outils commencent à utiliser le référentiel tel que l'annuaire (<http://annuaire.unicaen.fr>). Ce projet est essentiel pour moderniser le système d'information et permettre un remplacement plus aisé du SIRH (remplacement d'Harpège par SIHAM) qui commencera en 2019 et qui sera effectif en 2020. Le remplacement du système de gestion de comptes d'accès au SI se poursuit mais n'est toujours pas finalisé et sera sans doute repoussé au mois de janvier 2020.

- Un nouveau système de gestion des Léocartes a été déployé cette année au sein de l'établissement. L'application nommée esup-sgc, disponible à l'adresse <https://sgc.unicaen.fr>, est un outil de gestion de carte Opens Source, développé par l'Université de Rouen Normandie. Toutes les Léocartes étudiantes ont été rééditées pour devenir des cartes européennes, ce qui place l'université dans les 10 universités ayant opéré cette transformation.
- Associé au nouveau système de gestion de cartes, un système central de gestion d'impression sur tout l'établissement a été mis en place. Basé sur l'outil papercut et sur le déploiement de 300 systèmes d'impression, le nouveau outil permet à tous les personnels et doctorants d'imprimer et d'utiliser tous les systèmes d'impression de l'établissement y compris depuis le réseau Wifi ou Internet. Pour les étudiants, les impressions à un tarif attractif ont été mises en place sur tous les campus de l'établissement et dans toutes les bibliothèques via l'utilisation du compte IZLY utilisé par le CROUS.

- Le système de gestion de liste de diffusion a été mis à jour. Il propose désormais 8 modèles de listes de diffusion résultant d'un groupe de travail ayant regroupé services centraux, services communs et composantes.

Enfin deux projets importants ont commencé cette année :

- Le déploiement du télétravail au sein de l'établissement est en phase de test avec une trentaine de personnes réparties dans différents services et composantes afin de valider tant les services et les infrastructures nécessaires à un déploiement plus généralisé sur tout l'établissement au second semestre 2019 que les contraintes organisationnelles liées aux différents métiers présents au sein de l'établissement (cf 3.2.3.1)
- La téléphonie IP était jusqu'à présent utilisée entre les différents sites de l'établissement. Le déploiement d'une infrastructure permettant le déploiement de postes de téléphone IP sur tout l'établissement est en cours ; elle permettra d'une part, de rationaliser les coûts en déployant des téléphones IP sur les ordinateurs ou téléphones portables de l'établissement et d'autre part, de s'adapter à la disparition prochaine des lignes analogiques. Elle nécessite une sécurisation et une augmentation des débits des accès réseaux des sites distants, ce qui comme nous l'avons vu précédemment, n'est pas encore effectif actuellement mais qui nous l'espérons sera prochainement suite aux travaux de sécurisation en cours du CRIANN.

## 2.2. Promouvoir les programmes de recherche, les pôles fédérateurs et les thématiques transversales

### 2.2.1. Doctorants, chercheurs et enseignants-chercheurs

Suite à la décision du Collège des Écoles doctorales · CED désormais dans le périmètre de la COMUE, l'université s'est engagée dans un processus de mise en place de Maisons du doctorat sur le site de Caen. Après différentes réunions organisées au cours de l'année universitaire 2017–2018 avec tous les acteurs de la formation doctorale, notamment les directeurs des Écoles doctorales · ED, les gestionnaires des ED, de la Direction de la recherche et de l'innovation · DRI et les doctorants, un projet d'organisation a été présenté aux acteurs puis devant le comité technique, en juin 2018, en vue d'une mise en place à la rentrée universitaire 2018-2019. Le schéma présenté s'articule autour de 2 maisons du doctorat : l'une sur le campus 1 au sein de la MRSH, l'autre sur le campus 2, dans le bâtiment Sciences 3. Ces deux Maisons du doctorat ont pour objectif de simplifier et d'améliorer le service aux usagers en regroupant l'ensemble des services administratifs, pédagogiques et de conseil à destination des doctorants. Il s'agit aussi d'en faire un lieu d'échange pour tous les acteurs impliqués dans la formation doctorale.

Pour célébrer le 60<sup>e</sup> anniversaire de sa reconstruction l'université de Caen Normandie a choisi d'honorer des enseignants-chercheurs étrangers de renom et le Bailli de Guernesey qui ont tous tissé des liens avec notre établissement. Lors d'une cérémonie le 7 octobre 2017, se sont vus décerner le titre de Docteur Honoris Causa de l'université de Caen Normandie :

- Edoardo d'Angelo, Professeur de littérature latine médiévale à l'université Suor Orsola Benincasa de Naples
- Miguel A. Bañares, Professeur de recherche en Chimie à l'Institut de catalyse et pétrochimie à Madrid en Espagne.
- Guillermo Owen, distinguished Professor de la Naval postgraduate school de Monterey en Californie (usa).
- Nikolaus Stolterfoht, Chercheur à l'Institut Hahn-Meitner de Berlin Ouest
- Christoph Weber, professeur de Droit à l'université de Würzburg en Allemagne.
- Sir Richard Collas, Bailli de Guernesey depuis mars 2012

### 2.2.2. Le pôle de recherche Caennais au sein de Normandie Université

La convention de site avec le CNRS a été signée le 5 juillet 2018 par les établissements de la COMUE Normandie Université à la Délégation CNRS de Caen en présence du Président directeur général du CNRS. Cette signature fait suite à un long processus de négociation avec les instituts, la Direction des partenariats et la Délégation régionale.

La convention de site avec l'INSERM est en cours de finalisation ; la signature pourrait être légèrement retardée du fait du possible changement du PDG à la tête de cet organisme.

Une réflexion relative à une stratégie de « spécialisation relative » a été initiée en 2018. L'objectif poursuivi à travers cette démarche est, non pas d'abandonner les domaines d'excellence de l'université, mais de les compléter par des axes de recherche différenciant à l'échelle du territoire national et pour lesquels notre région a des atouts indéniables à faire valoir. Un débat a été lancé et sera poursuivi au cours de cette année universitaire.

#### 2.2.2.1. Les plateformes de recherche

Deux nouvelles candidatures à la labellisation auprès du Groupement d'intérêt scientifique Infrastructures en Biologie Santé et Agronomie (GIS IBISA) ont été portées par l'établissement. Elles concernent les plateaux de la structure fédérative ICORE :

- d'Isotopie de Normandie · PLATIN' qui permet de réaliser des analyses par spectrométrie de masse isotopique (IRMS) des isotopes stables de l'azote, du carbone et du soufre, à partir d'échantillons solides, liquides ou gazeux,
- IMPEDANCECELL de mesure de l'activité cellulaire en temps réel par impédancemétrie (technologie xCELLigence) qui permet d'assurer un suivi dynamique du comportement cellulaire et ainsi de caractériser avec une grande précision aussi bien les événements précoces que tardifs de la réponse cellulaire.

L'évaluation du GIS s'est déroulée sur site le 29 juin dernier et les résultats ne sont pas encore connus à ce jour.

Comme désormais depuis plusieurs années, la Commission de la Recherche a sélectionné en juin dernier les projets déposés dans le cadre de son appel à projets



en vue de financer des équipements scientifiques : 7 projets ont été soutenus pour un montant total de 80 000 € sur la base de crédits issus principalement du préciput ANR perçu par l'établissement.

En décembre 2017, l'extension du hall technologique de Cherbourg a été officiellement inauguré. Ce bâtiment accueille principalement les chercheurs du Lusac, (laboratoire universitaire de sciences appliquées de Cherbourg). Ce nouvel outil permet de donner de la cohérence à la recherche du site et de mettre à disposition un dispositif expérimental de premier plan pour les recherches dans les domaines des EMR et le stockage de l'énergie.

#### 2.2.2.2. Soutien au dossier ERC

L'université a signé une convention de partenariat avec le Réseau français des instituts d'études avancées · RFIEA. Fondation de coopération scientifique créée en 2007, le RFIEA a pour mission de renforcer l'attractivité de la recherche française en sciences humaines et sociales. Ce partenariat signé pour deux ans, va permettre un accompagnement adapté des candidats ERC (4 à 6 candidats du secteur SHS) avec une aide au moment du montage du dossier mais également pour la préparation des auditions. La mission Europe sera associée à ce processus de manière à faire croître les compétences UNICAEN dans l'accompagnement de nos chercheurs qui souhaitent concourir. L'objectif étant de pouvoir rapidement faire profiter l'ensemble des secteurs disciplinaires de cet appui. Cette démarche est couplée à l'ajout chaque année de 2 semestres dans le contingent des CRCT spécialement dédiés aux candidats qui préparent un dossier d'ERC.

#### 2.2.2.3. Les Journées objectifs – moyens · JOM

L'année universitaire 2017 – 2018 a été marquée par l'organisation des JOM, quasiment à mi-parcours du Contrat quinquennal d'établissement. Les 46 laboratoires et les 2 structures fédératives de l'université (MRSH et ICORE) ont transmis un dossier avec différents indicateurs relatifs à leur structuration, à leur rayonnement, à leurs activités de recherche (publications, contrats de recherche, projets internationaux et européens...), à la formation doctorale et à leur budget. Elles ont également été invitées à venir présenter leur autoévaluation en mars 2018 devant la Commission de la Recherche.

Pour mémoire, ces JOM ont pour objectifs de :

- Contribuer au positionnement stratégique des entités de recherche
- Apprécier la mise en adéquation entre les objectifs et les moyens attribués
- Préparer les prochaines évaluations HCERES

Un rapport a ensuite été rédigé par la Commission de la Recherche qui est remis à la direction de chaque laboratoire et qui donne lieu à un échange entre les VP recherche et cette dernière. Cette restitution à chaque directeur d'unité a été initiée mais n'a pu être menée à son terme avant les vacances d'été et devrait donc se poursuivre en ce début de nouvelle année universitaire.

#### 2.2.2.4. RIN recherche 2018

Comme l'an dernier, les différents appels à manifestation d'intérêt Réseaux d'Intérêt normand · RIN ont très fortement mobilisé les chercheurs, les laboratoires et la DRI. Dans le cadre des différents dispositifs régionaux de soutien, notamment les RIN doctorants et les RIN Recherche, la COMUE a poursuivi son rôle de coordination des réponses à travers les Pôles de formation et de recherche, qu'elle a mis en place, et à travers le Comité de Pilotage qui associe les vice-présidents Recherche des établissements.

Finalement, c'est un peu plus de 24 projets qui devraient être financés, représentant un montant global d'un peu plus de 5 M€ pour des projets RIN Recherche (Hors CPER-CPIER) impliquant des laboratoires UNICAEN. Sur ces 24 projets, l'université est chef de file de 13 et partenaire dans 11 autres.

#### 2.2.3. Développement de travaux aux interfaces des pôles

Suite à la disparition de la fondation Hippolia, un Groupement d'intérêt scientifique · GIS a été créé dans lequel l'université est impliquée aux côtés des autres acteurs de la filière équine (GIP LABEO, École nationale vétérinaire d'Alfort, ANSES, Normandie Université). Il s'agit du GIS Centaure en santé équine dont la première réunion a été organisée le 17 juillet 2018.

Le soutien de l'université au projet de recherche en hadronthérapie ARCHADE, dans lequel sont investies plusieurs unités de recherche des pôles BI2SE et Sciences et Technologies, s'est notamment traduit par le recrutement

d'un Professeur des Universités en radiobiologie, dans le but de renforcer et de coordonner les activités de recherche dans cette thématique.

La promotion des recherches pluridisciplinaires dans le domaine de la transition énergétique s'est poursuivie et l'établissement a notamment participé à la conférence International Conference on Ocean Energy · ICOE qui a réuni, du 12 au 14 juin à Cherbourg, la communauté mondiale des EMR (3500 visiteurs, 140 communications, 500 BTOBS...). Les chercheurs normands et notamment ceux de l'université ont été particulièrement actifs (comité exécutif, animation de sessions, communications...).

#### **2.2.4. Le partenariat avec le CHU**

De nombreuses actions ont contribué cette année à consolider les liens qui unissent UNICAEN au CHU. Ces liens se sont notamment concrétisés par la création de la Fondation Caen Normandie Santé (fondation sous égide de la Fondation Charles Nicolle-Normandie) dont les membres fondateurs sont UNICAEN et le CHU Caen Normandie. Cette fondation hospitalo-universitaire a pour principal objectif de contribuer au développement de l'activité de formation, de recherche et d'innovation en santé, ainsi qu'à l'acquisition d'équipements innovants, aux actions de prévention et de promotion de la santé.

La collaboration étroite entre le CHU et UNICAEN s'est également traduite par l'inauguration du Centre de ressources biologiques · CRB INNOVABIO, nouvelle structure d'appui à la recherche biomédicale. Situé au CHU, le CRB INNOVABIO, qui a été créé avec le soutien de la Région Normandie, de l'État et de l'Union européenne (fonds FEDER), est spécialisé dans la collecte, la préparation et la conservation des échantillons biologiques humains.

Par ailleurs, une convention de partenariat a été élaborée qui permettra à l'université de Caen Normandie et au CHU de souscrire en commun à des ressources documentaires dans le domaine de la recherche médicale et biomédicale.

Concernant les recherches dans le domaine de la santé, UNICAEN et le CHU de Caen mettent en place un Comité local d'éthique de la recherche en santé · CLERS visant à examiner et à rendre des avis sur des projets de recherche menés en leur sein ou les impliquant comme partenaires, portés par l'un de ses membres ou menés par ses étudiants. Ce comité aura pour mission d'évaluer et de rendre

un avis pour tous les projets qui n'entrent pas dans le champ des Comités de protection des personnes · CPP tel que défini par la loi. Ce comité travaille en lien avec la cellule méthodologique du CHU et avec les référents RGPD UNICAEN et CHU.

La collaboration entre UNICAEN et le CHU se poursuit dans le domaine de la simulation en santé au sein du GIS NORSIMS, mais aussi en lien avec l'École de chirurgie de l'université de Caen Normandie. En 2017–2018, un accent a été mis sur les formations pour les étudiants du 3<sup>e</sup> cycle, en favorisant dès que possible la pluriprofessionnalité.

Dans le cadre du projet de reconstruction du CHU, des discussions sont engagées sur la place des équipes de recherche en santé dans les futurs bâtiments.

L'ensemble de ces actions met en évidence la volonté commune du CHU et de l'université de travailler conjointement à la définition d'axes stratégiques en matière de formation, d'innovation et de recherche dans le domaine biomédical, aboutissant à la fin de l'année universitaire 2017–2018 à une version révisée et actualisée de la convention constitutive du CHU qui a été soumise au Conseil d'Administration dès la rentrée 2018. Plusieurs groupes de travail ont permis de rédiger une convention ambitieuse sur les collaborations entre UNICAEN et le CHU, sur les axes formation (ensemble des filières santé), politique de recherche, ressources matérielles et numériques (politique de documentation et système d'information principalement), éthique et déontologie, ressources humaines...

## 2.3. Développer le numérique comme levier d'amélioration des pratiques professionnelles

### 2.3.1. Le service à l'utilisateur

Engagée depuis la création de la DSI, la transition numérique des services se poursuit au sein de l'établissement.

#### 2.3.1.1. De nouvelles plates-formes

Mi-2017, la plateforme de formation e-campus a été ouverte afin d'héberger la nouvelle offre de formation accréditée. Le déploiement de la plateforme a fait l'objet de développements innovants, reposant sur quelques principes simples : Mise en qualité des données présentes dans nos bases de données. L'architecture de l'offre de formation modélisée dans Apogée est la base de l'architecture de l'offre de formation dans e-campus ; elle est synchronisée périodiquement, une fois par 24h chaque nuit. Les inscriptions pédagogiques des étudiants dans Apogée servent de base à l'inscription de l'étudiant dans la bonne UE et le bon groupe sur e-campus. Les enseignants présentant dans au moins un créneau d'enseignement dans ADE sont automatiquement inscrits comme enseignants dans les UE correspondantes sur e-campus. Le travail réalisé en 2017–2018 a déjà permis un grand nombre de corrections. Le même principe d'unicité de la source de la donnée s'applique au projet SYGAL permettant de suivre toutes les étapes de gestion d'une thèse.

- L'accompagnement à la mise en place de la plateforme e-campus via un plan de formation, dans le cadre plus large de la formation des personnels décrite au 2.1.2. La formation à l'utilisation de la plateforme existe depuis la toute première plateforme moodle mise en service et mise à jour avec les évolutions de ses fonctionnalités.

Le déploiement d'une [plateforme de diffusion vidéos](#) en ligne, encore en période de configuration, devrait être disponible avant la fin de l'année 2018. Elle permettra à terme d'héberger toutes les vidéos institutionnelles, liées à la pédagogie, à la recherche, aux colloques, séminaires, manifestations et in fine une meilleure intégration dans les autres espaces du Système d'Information de l'établissement, simplifiant ainsi les publications.

### 2.3.1.2. Déploiement de lieux et de nouveaux outils

La DSI œuvre au déploiement d'un réseau de Learning labs (voir la fin du 2.1.1) et de salles de plus grandes capacités dédiées à la pédagogie numérique et aux examens sur machines. Elle continue de mettre à disposition ou de déployer de nouveaux outils :

- Outil permettant de créer des QCM : l'accompagnement à l'utilisation d'un outil permettant de créer des QCM sur papier et d'exploiter automatiquement les réponses devrait permettre de changer d'échelle et de répondre aux demandes mobilisant actuellement les salles libre-services et un grand nombre de collègues pour surveiller.
- LIMESURVEY : le déploiement d'une nouvelle version de l'outil d'enquête open source Limesurvey a été réalisé cette année. Cette nouvelle instance (<https://enquetes.unicaen.fr>) est très utilisée au sein de l'établissement. Parallèlement à cette instance institutionnelle dont l'usage est soumis à validation du Délégué à la Protection des Données, une seconde instance pédagogique a été déployée à destination des étudiants afin qu'ils puissent se former sur l'application et préparer une enquête qui pourrait être diffusée sur l'instance institutionnelle.

### 2.3.1.3. Interconnexions des SI

Une solution a été apportée pour répondre aux besoins de connexion entre le système d'information de CYCERON et celui de l'établissement. L'interconnexion entre les deux systèmes d'information permet d'une part aux enseignants chercheurs de CYCERON d'utiliser le système d'information UNICAEN depuis les locaux de CYCERON et d'autre part, aux personnels UNICAEN qui sont hébergés dans des locaux du PFRS d'accéder au Système d'Information de CYCERON pour accéder aux données de recherche et aux outils mis en place par le GIP.

## 2.3.2. Modernisation de la gestion en inscrivant le numérique au cœur de nos pratiques

L'amélioration des processus de gestion passe par une meilleure réponse aux besoins des utilisateurs personnels et étudiants. Deux axes principaux ont été

développés cette année, d'une part le stockage des données et leur accès et d'autre part, le développement d'applications de gestion dématérialisées.

### 2.3.2.1. Accès et stockage des données

Ainsi, pour la partie stockage, l'année écoulée a vu l'augmentation des espaces de stockage personnel (30 Go / pour les personnels, 10 Go pour les étudiants) afin d'offrir, pour une grande majorité d'utilisateurs du système d'information, un espace de stockage suffisant pour travailler et héberger ses données personnelles. Parallèlement à l'augmentation du stockage, [un système de synchronisation en mode cloud de cet espace a été déployé](#) pour permettre la synchronisation des données sur un ordinateur portable où l'accès à ces fichiers via un navigateur Web ou une application smartphone de façon sécurisée.

Parallèlement, si l'espace personnel a été augmenté, cela reste insuffisant pour répondre à l'augmentation des données de la recherche. Pour répondre à ce besoin, un système de stockage performant et peu cher, basé sur la technologie CEPH, et cofinancé par les utilisateurs a été déployé. Il est utilisé par différents laboratoires pour stocker des volumes de données importants de plusieurs téra-octets avec ou sans sauvegarde à partir des tous les systèmes d'exploitation.

### 2.3.2.2. Dématérialisation des applications de gestion

Côté applications de gestion, la modernisation continue et tend à généraliser la dématérialisation des processus et des données déjà entamée depuis plusieurs années.

- Les deux premières applications OSE (gestion dématérialisée des fiches de service) et OSCAR (gestion des contrats de recherche et des feuilles de temps) continuent à être développées pour répondre de façon plus complète aux besoins métiers de notre établissement mais aussi d'autres établissements au sein de la communauté nationale. Ces outils développés en mode agile et mis à disposition en open-source sous licence cecill 2, sont déployés dans d'autres établissements universitaires français qui les ont jugés utiles et bien adaptés aux besoins métiers. OSE est déjà déployé dans 7 établissements, 6 autres sont déjà engagés pour l'année 2019, une dizaine d'autres établissements ont sollicité une présentation de l'outil.

Oscar est déployé dans 8 établissements et trois autres réfléchissent à son déploiement pour l'année 2019.

- Une application dématérialisée pour la gestion des conventions (hors conventions de recherche et de stage) va être déployée par la DAJI. Elle est basée sur le logiciel OSCAR configuré de façon légèrement différente et se nomme ADAJ - Application dématérialisée d'accords juridiques. Elle est actuellement en test et sera mis en production au 1<sup>er</sup> janvier 2019.
- L'application ZEBU qui permet depuis fin 2017 la création du budget en mode partagé verra son périmètre augmenté en 2019 avec l'intégration des données de SIFAC pour faciliter le pilotage de l'exécution budgétaire.
- Enfin, après avoir voulu utiliser l'application ADUM portée par une association montpelliéraine pour gérer les écoles doctorales et les thèses qu'elles portent, la COMUE a décidé de confier à l'établissement le développement de l'application SYGAL, extension de l'application Sodoct qui avait été déployée au sein de l'établissement pour gérer le dépôt électronique des thèses. L'application, en production depuis septembre 2018, a été étendue à tous les établissements normands et permet dès à présent, à chaque école doctorale, d'avoir la liste de toutes les thèses en cours au sein de la COMUE normandie université. L'application a pour vocation à être mise à disposition des autres établissements de l'enseignements supérieur et de la recherche; elle sera présentée dans le cadre du consortium ESUP le 15 octobre 2018 avec peut-être une intégration dans l'incubateur du consortium.
- Sont à l'étude des solutions de dématérialisation des signatures de parapheurs et d'autorisations de missions...

## 2.4. Poursuivre le décroissement de l'organisation

### 2.4.1. Rénovation des composantes et des services dans la continuité des actions engagées par le précédent contrat : focus sur le projet de fusion des IUT

L'université de Caen Normandie s'est engagée depuis 2012 dans la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de ses composantes et services. Celle-ci a pour ambition, outre une visibilité accrue de l'établissement, de libérer des moyens au bénéfice des activités de formation et de recherche, d'une part, et, d'autre part, de créer les conditions propices à l'émergence de nouveaux projets. La poursuite de cette action est inscrite dans notre contrat avec le ministère pour la période 2017–2021, et concerne notamment la fusion des trois IUT (Alençon, Caen et Cherbourg-Manche).

Une analyse de la répartition des effectifs étudiants 2016-2017 au sein de l'université de Caen Normandie fait ressortir trois groupes de composantes :

- un premier groupe de trois composantes où les effectifs sont supérieurs à 3 100 étudiants ;
- un second groupe de huit composantes où les effectifs sont compris entre 1 00 et 2 400 étudiants, dans lequel se situe l'IUT de Caen ;
- un troisième groupe de trois composantes : ESIX Normandie (478 étudiants), IUT Alençon (632 étudiants), IUT Cherbourg-Manche (820 étudiants).
- La fusion des trois IUT en un seul placerait celui-ci dans le premier groupe. Il serait également l'IUT de plus grande taille au sein de Normandie Université.

Le projet de fusion des trois IUT répond à quatre objectifs présentés ci-après. C'est la capacité à conduire concomitamment les actions attachées à ces quatre objectifs qui permettra de s'inscrire durablement dans une véritable démarche d'amélioration continue. La fusion des trois IUT doit créer les conditions de cette démarche. Cet IUT fusionné devra être régi par l'article L713-9 du code de l'Éducation.

### A. Conforter l'image de marque « iut » au sein de l'établissement et sur le territoire normand

Plusieurs enjeux correspondent à cet objectif, ils correspondent tous à la nécessité d'une meilleure coordination des actions des trois IUT pour la réalisation de leurs missions. La visibilité des formations doit être accrue pour une meilleure offre aux néobacheliers ; cela passe aussi par un travail sur l'articulation des BTS et des DUT, communément appelée carte des formations, et par une interrogation sur le niveau de maillage du territoire qui n'est pas nécessairement le même entre DUT et BTS.

L'ancrage dans le territoire doit continuer à être le principal atout de ces formations ; cela passe par la valorisation de la complémentarité des formations mises en œuvre et des temps pédagogiques associés (projets tuteurés, stages) ; cela passe également par une attention permanente à la qualité de l'insertion professionnelle et la mobilisation du tissu économique pour anticiper les évolutions temporelles.

Les formations doivent rester en phase avec les évolutions technologiques et organisationnelles de plus en plus rapides (la moitié des métiers actuels pourrait disparaître d'ici 2030) du monde de la production et des services, en termes de contenus des formations.

L'impact de la baisse démographique sur les entrées dans l'enseignement supérieur sera plus précoce sur l'académie de Caen que sur le reste du territoire national. Pour ce qui concerne les IUT, il s'agit donc de diversifier les recrutements, que ce soit en poursuivant l'ouverture aux bacheliers issus de la filière technologique, ou par la mise en œuvre d'autres modalités pédagogiques telles que l'apprentissage ou la formation continue.

### B. Répondre aux enjeux des transformations pédagogiques et améliorer la réussite des bacheliers technologiques

L'accueil des bacheliers technologiques, la mobilisation sur l'apprentissage développé avec le soutien et de la Région, le positionnement affirmé sur la formation continue nécessite le développement de nouvelles pratiques pédagogiques, incluant notamment le numérique ; celles-ci devront être mises en œuvre rapidement pour répondre également aux enjeux de la réussite des étudiants.

### C. Mieux accompagner le tissu économique dans sa recherche de compétences

L'attente de l'environnement socio-économique doit être prise en compte et il est nécessaire, plus que jamais, d'assurer la mobilisation de toutes les compétences disponibles sur le territoire académique, quelle que soit la situation géographique des entreprises, sans se reposer sur ce que nous pourrions appeler des zones de chalandise pour nos formations.

L'enjeu est de pouvoir assurer la réponse aux besoins de formation des salariés du territoire, de la manière la plus efficiente, et de disposer de relais pour les activités de recherche, source indéniable d'innovation, par la mise en relation avec les compétences disponibles dans l'établissement. Pour ces deux enjeux, l'interface « structure de formation et de recherche » – « acteur économique » doit faire l'objet de mutualisation. Les portes s'ouvrent plus facilement devant des acteurs qui s'expriment au nom d'un ensemble plus conséquent.

### D. Créer des synergies entre les équipes pédagogiques et disposer d'une approche commune entre services

Ce quatrième objectif est en fait au service des trois premiers. Pour répondre à ceux-ci, il est nécessaire d'accentuer encore l'expertise de nos équipes, qu'elles soient pédagogiques, techniques ou administratives, pour la réalisation des missions de formation et de recherche.

L'IUT fusionné pourra s'appuyer sur ses forces vives, mobilisées autour d'objectifs communs, sans la dispersion d'énergie que provoque l'éparpillement actuel des équipes (ex : chargée entrepreneuriat étudiant titulaire à l'IUT de Caen ; chargé de mission transformation pédagogique titulaire à l'IUT d'Alençon).

L'IUT fusionné poursuivra son implication dans le projet ITM (Ingénierie-Technologie-Management) avec l'ESIX Normandie et l'IAE de Caen. Le projet ITM est appelé à jouer un rôle majeur notamment pour l'ESIX Normandie, qui, sans cela, sera tributaire d'une fragilité inhérente à sa taille. La nouvelle organisation qui découlera de la fusion des trois IUT devra permettre une accélération du processus engagé depuis 2013, en simplifiant la gouvernance du projet et en accentuant la lisibilité des parcours de bac à bac+5. En tant que projet, la mise en œuvre d'ITM ne nécessite pas la création d'une structure de portage qui lui soit propre.

Le 7 juillet 2017 le CA de l'université a voté le lancement du projet de fusion avec la méthode suivante :

- Mise en place d'un comité de pilotage constitué uniquement de personnels des IUT (à parts égales pour les 3 IUT)
- Présentation d'un avant-projet au CA du 8 décembre

Le 8 décembre 2017 le coordonnateur du comité de pilotage (comité qui s'est renommé comité stratégique) n'a pas pu présenter d'avant-projet, les travaux étant toujours au stade d'un parangonnage approfondi. Le CA a voté alors le report de la présentation du projet à sa session de juin 2018.

Le 16 juillet 2018, devant l'absence de présentation d'un projet suffisamment avancé, le CA a approuvé un ultime report au CA du 7 décembre ou devront être présenté non seulement le projet stratégique de fusion, mais, également, les statuts du nouvel institut.

### 2.4.2. Lien formation/recherche dans le processus décisionnel

L'existence de conseils scientifiques au sein des composantes continue de se généraliser. Le rôle de ces conseils et leurs modes de fonctionnement sont définis par chaque composante afin de permettre la prise en compte des spécificités inhérentes à chaque discipline. De plus, une représentation des directeurs d'unités de recherche ainsi que les vice-présidents Recherche de l'établissement sont désormais conviés à participer aux dialogues de gestion RH qui ont lieu chaque année entre la DRH et les directions des composantes.

### 2.4.3. Relations entre composantes et services centraux dans le domaine de la formation et celui de la recherche

Depuis le 25 mai 2018, un nouveau règlement, le Règlement Général sur la Protection des Données RGPD, encadre les traitements de données à caractère personnel. L'université de Caen Normandie a donc lancé un vaste projet de mise en conformité tant des traitements à caractère administratif que des traitements à caractère pédagogique. En effet, le RGPD s'applique dès que l'on utilise des données à caractère personnel ; il s'applique par voie de conséquence aux projets

des étudiants lorsque ceux-ci réalisent des études auprès de la population, des enquêtes ou des sondages.

Depuis l'entrée en application de ce règlement, différentes informations ont été réalisées afin de sensibiliser les directions des différentes structures de l'université. Parallèlement à ces informations, des formations à destination des équipes enseignantes et des étudiants ont été réalisées et se poursuivront durant l'année prochaine.

Ce règlement faisant suite à la loi informatique et libertés, les travaux de mise en conformité des traitements sensibles se poursuivent. Depuis deux ans, l'accent a été mis sur les traitements de données de santé en partenariat avec la responsable du service informatique du campus 5, afin de rendre conforme un maximum de traitements. Aujourd'hui les efforts portent leurs fruits car la majorité des étudiants en thèses de médecine générale sont maintenant sensibilisés et déclarent leurs traitements. Cette année, ce sont les traitements liés aux stages d'orthophonie et de maïeutique qui ont fait l'objet d'une plus grande attention. En partenariat avec le CHU, un Comité Local d'Éthique de Recherche en Santé (CLERS) est en cours de création ; ce comité permettra aux étudiants et aux chercheurs réalisant des traitements de données liées à la santé (UFR Santé, UFR de Psychologie, UFR HSS...) de disposer d'un guichet unique pour effectuer les démarches réglementaires, depuis l'avis méthodologique jusqu'à la conformité RPGD.

Pour l'année à venir, l'accent sera mis sur la sensibilisation des personnels administratifs, des personnels enseignants et des étudiants de l'ensemble de l'établissement. Des mises en conformité de traitements seront réalisés au sein des services et des composantes.

Consciente des enjeux et des risques, l'université a décidé de nommer un délégué à la protection des données qui consacrera la quasi-totalité de son activité à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018 (auparavant le CIL consacrait 20 % de son activité au respect de la loi informatique et liberté). Par ailleurs un pôle RGPD sera créé au sein de la CAP pour que la mission soit clairement identifiée et le délégué rendra compte directement de sa mission au Président.

Pour mener à bien cette mission et dans le souci constant de développer les interactions composantes-services centraux, le délégué s'appuiera sur un réseau de personnes RIL · Relais informatique & libertés. Ces RIL, au plus près du terrain, seront formées à la réglementation d'ici la fin de l'année 2018.

#### **2.4.4. Travail en réseau et en mutualisation**

Depuis plusieurs années l'université s'est engagée dans une démarche participative et collaborative entre les services centraux/commons et les composantes. L'ensemble des projets développés au niveau de l'établissement est porté par des comités de pilotage et des groupes de travail composés de personnels de toutes ces structures. Ainsi toutes les applications métiers récemment développées au sein de l'université (OSCAR, ZEBU, GAETAN pour ne citer qu'elles) ont été le fruit d'un travail collectif et collaboratif et la plupart des dossiers ou projets portés par l'établissement rejoignent voire sont développés pour répondre aux besoins du terrain (étudiant en situation de handicap, suivi de la recherche contractuelle...).

Plus récemment la démarche d'audit des processus de scolarité, engagée dans le cadre de l'amélioration continue et de la sécurisation de l'établissement, bien que pilotée par la CAP et la DEVE, s'est construite avec et à partir des personnels des composantes selon une méthodologie partagée. Ce sont des responsables de scolarité et des Directeurs administratifs de composante · DAC, accompagnés par les services, qui ont proposé une cartographie des risques à partir de leur activité et de leur connaissance du métier. C'est avec eux qu'un livret de procédures a été rédigé.

Le partage de situations vécues et observées, les échanges dans le cadre d'une réflexion commune, permettent d'analyser les pratiques professionnelles et de construire ensemble les outils de travail du quotidien.

Dans un autre registre, l'outil DIGDASH, outil de pilotage de l'établissement, s'avère également très utile et apprécié des composantes qui peuvent également y trouver de nombreuses sources les concernant et demander des extractions adaptées à leurs spécificités. Mais plus encore, cet outil puissant et ergonomique, va pouvoir faciliter la fiabilisation de la gestion des composantes.

Outre le développement des applications partagées, un travail important de mutualisation des espaces a été réalisé en particulier sur le campus 2 entre l'ESIX, l'UFR des Sciences et l'UFR STAPS avec la participation de l'IUT. Cette mutualisation s'est accompagnée d'un investissement important pour équiper plus de 40 salles d'enseignement en vidéoprojecteurs et soutenir l'utilisation des nouvelles technologies. Un nouvel Espace technologique alimentaire · ETA, lui aussi mutualisé, a vu le jour cette année. Il est dédié à toutes les activités agro- alimentaires. Sur le campus 1, l'établissement continue son effort d'équi-

pement entrepris dès 2016 : ainsi 10 nouvelles salles de TP ont été équipées en vidéoprojecteurs, une salle de 50 postes a été rénovée et à l'été 2018, 150 postes ont été changés dans les salles d'enseignement.

#### 2.4.5. Valorisation et communication sur la documentation

Le soutien autant à la formation qu'à la recherche et la participation à la qualité de la vie étudiante sont les trois piliers du projet du SCD 2017–2021. Désormais connues sous de nouvelles dénominations qui font écho à la dimension citoyenne des missions de l'établissement et à son engagement pour l'intégrité académique, les bibliothèques, inscrites dans la démarche qualité Marianne, font l'objet d'un effort constant afin d'améliorer leurs services et leurs espaces.

Par la diversité des moyens de médiation mis en œuvre, l'ensemble du réseau des bibliothèques universitaires et de composantes contribue à la réussite des étudiants. Dans le cadre du Plan Bibliothèques ouvertes +, au moins une bibliothèque universitaire est ouverte à Caen, 7 jours sur 7 et jusqu'à 23 h en semaine. En 2018, une expérience a été menée à Cherbourg d'ouverture en nocturne de la BU Blanche-Maupas en période d'examens. Le retour des étudiants du site encourage le service à renouveler l'expérience pour l'année qui s'ouvre.

Pour accompagner l'évolution des pédagogies et le besoin de travailler en groupe tout en préservant le cadre serein du travail individuel, mais également pour les rendre plus accueillants et confortables, les espaces des bibliothèques sont progressivement repensés. Intégrée au service commun en janvier dernier, la BU Gaston-Mialaret revêt ses espaces publics et l'organisation de sa proposition documentaire. L'espace d'accueil de la BU Pierre-Sineux a été revu afin de créer un espace dédié aux littératures et un autre aux arts du spectacle. L'organisation des collections dans ces espaces préfigurent l'évolution générale : proposer dans une même unité de lieu tout le spectre des ressources disponibles, imprimées ou numériques, quelles que soient leurs supports, leurs formats ou leurs destinations. Cette organisation entend permettre de mieux mettre en valeur les nouveautés, de trouver facilement ce que l'on sait chercher mais aussi de parcourir librement les collections et de cheminer de proche en proche. Entre ces deux nouveaux espaces, une zone ouverte et lumineuse propose désormais l'offre de presse, un équipement informatique entièrement revu et, par la diversité des assises,

un niveau de confort complémentaire des salles de lecture préservées. Car les bibliothèques sont des espaces fédérateurs de chaque campus, elles développent chaque année des partenariats avec les acteurs des territoires universitaires. La BU Rosalind-Franklin a notamment accueilli le forum Orientation stages emplois · OSE, le forum du bien-être étudiant, les cycles de conférences STAPS et Sciences, le Festival [En]quête de science. À Alençon, la BU Olympe-de-Gouges, particulièrement active dans la médiation culturelle et artistique participe avec l'ESPE au dispositif De Visu et a notamment accueilli l'artiste Laure Forêt pour son exposition À fleur. La BU Madeleine-Brès est désormais partie prenante du projet national de tutoriels vidéo DOCTOBIB et inaugurera bientôt, en partenariat avec l'UFR Santé, une table tactile destinée à la présentation de l'atlas d'anatomie humaine en 3D.

La constance de l'effort financier pour la documentation a permis de maintenir achats et souscriptions et d'étendre l'offre numérique, en partenariat avec les composantes, notamment en sciences humaines, en santé et en droit. Les collections d'études nordiques de la bibliothèque Tove Jansson ont reçu le label Collex tout comme les collections d'histoire du XIX<sup>e</sup> de la BU Pierre-Sineux.

Le renforcement des compétences informationnelles des étudiants, de la licence au doctorat, est crucial pour que la diversité et la richesse de l'offre documentaire soient pleinement appropriées. La mise en place des nouvelles maquettes s'est accompagnée d'une forte progression de la formation à la recherche documentaire, à l'information scientifique et technique et à l'utilisation des outils de gestion bibliographique. Cette progression en volume s'accompagne d'une évolution des pratiques pédagogiques vers une participation active des étudiants et de l'enrichissement d'une proposition numérique en coopération avec le CEMU. Le nouveau *learning lab* de la BU Pierre-Sineux entend constituer un premier lieu, au sein des BU, où l'organisation des outils et des mobiliers ne prescrit pas de dispositif pédagogique particulier mais permet autant l'énonciation magistrale que la co-construction.

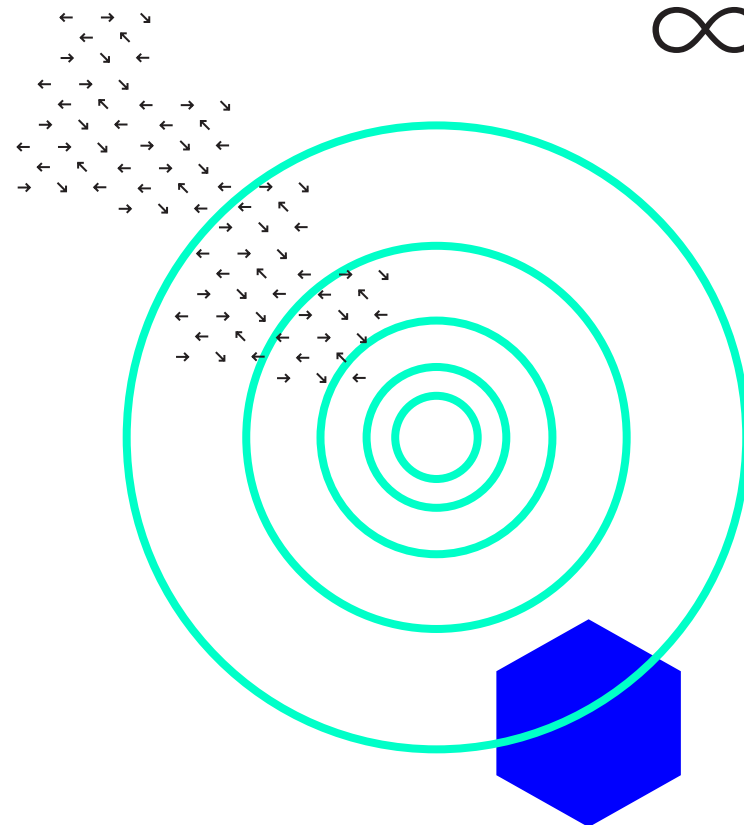
L'information pertinente ne peut être trouvée que si elle est correctement décrite, que si des outils ergonomiques permettent une recherche aisée et riche. Le SCD est donc à l'œuvre, pour proposer en juin prochain, dans le cadre d'un marché subséquent porté par l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur, un nouveau système de gestion qui permettra, en plus de la recherche catalogue ou de l'accès aux ressources numériques, d'intégrer un outil de découverte qui



facilitera considérablement la recherche en permettant d'atteindre à la granularité de l'article. De la même manière, le travail de conservation, de restauration, a autorisé notamment la numérisation, avec la Bibliothèque nationale, des ouvrages du patrimoine scientifique conservés à la BU Rosalind-Franklin. Ce travail se poursuit pour continuer de proposer un accès libre à un patrimoine commun.

Et c'est cette même exigence qui commande à l'implication des bibliothèques dans la diffusion de la recherche en Open Access et l'évolution vers l'Open Science. Cette année, cinq UFR rejoignent le dispositif DUMAS qui permet de consulter en ligne mémoires et thèses d'exercice. Le dépôt numérique des thèses est effectif et géré par une application, SYGAL, développée localement, qui prend en charge l'ensemble du processus. L'établissement a par ailleurs adhéré au dispositif ISTEEX afin de continuer à proposer la documentation acquise par l'État et d'ouvrir aux chercheurs l'ensemble de ces corpus et des fonctionnalités de la plateforme. Depuis le lancement du portail HAL de Normandie Université, la cellule d'appui HAL propose enfin aux laboratoires, aux chercheurs, de se faire accompagner dans l'usage du portail et du dépôt numérique et dans la création de collections. Car la diffusion de l'information scientifique et technique est un enjeu fondamental pour la recherche et son rayonnement social, l'université de Caen est signataire de l'Appel de Jussieu pour la science ouverte et la bibliodiversité, tout comme la COMUE Normandie Université.

## RENFORCER LA POSITION D'UNIVERSITÉ RESPONSABLE — ENGAGÉE & CITOYENNE



### 3.1. Développer des outils au service du pilotage et des missions

#### 3.1.1. Outils de prospective à destination de l'équipe de direction et du conseil d'administration

##### 3.1.1.1. Système d'information décisionnelle

L'année 2017 a vu s'étoffer l'usage de la plateforme de tableau de bord DIGDASH, projet initié le 1<sup>er</sup> septembre 2016. Après avoir intégré différentes sources natives (Apogée, OSE) et des extractions des bases ADE, Harpège et Moodle, l'équipe de la Cellule d'aide au pilotage · CAP a travaillé à l'élaboration des indicateurs nécessaires aux dialogues de gestion et fourni une application complète de visualisation des données à destination des composantes. Cette nouvelle présentation a ainsi permis aux composantes de disposer d'indicateurs dynamiques (mis à jour quotidiennement et à granularité variable) partagés avec la direction de l'établissement alors qu'auparavant ces indicateurs étaient figés au jour de la création du document papier.

Cette évolution permet ainsi aux composantes et services de s'approprier les indicateurs, facilite le dialogue et apporte une aide à la gestion quotidienne des composantes et services.

Suite à la présentation faite lors des assises du Comité des services informatiques de l'Enseignement supérieur et de la Recherche · CSIESR en mai 2017, l'université de Caen Normandie a été sollicitée par plusieurs universités dont les universités d'Avignon, de Nantes, de Bordeaux-Montaigne, de Lorraine et de Paris-Diderot pour des retours d'expérience tant sur l'outil que la démarche.

Durant l'année à venir, un travail conséquent d'harmonisation des indicateurs et de refonte de l'interface disponible devrait être réalisé et il est prévu de procéder à l'intégration de nouvelles sources de données – SCD · DRH · DRI · DP.

#### 3.1.1.2 Dialogue budgétaire interne et recensement des opérations pluriannuelles construites en mode GBCP

Depuis 2012, une transformation remarquable dans la démarche budgétaire, une structure financière fortement remaniée, simplifiée et harmonisée ainsi qu'une comptabilité analytique certifiée confirment véritablement le positionnement des finances comme un outil politique, au service de la réalisation du projet de l'établissement.

Ainsi, la première clôture d'exercice en mode Gestion budgétaire et comptable publique · GBCP a été réalisée avec succès pour la fin de l'exercice 2017, aboutissement d'un long travail de préparation d'une part sur la bascule et d'autre part sur l'exécution budgétaire et comptable menée par les services centraux ordonnateur et comptable (1 comité de suivi et 6 groupes de travail activés) avec des composantes volontaires tout au long de l'année.

Dans le même temps et dans la dynamique GBCP, le nouvel outil d'élaboration budgétaire – ZEBU, élaboré en interne, a été utilisé pour la préparation du budget initial dans une logique de programmation budgétaire des objets pluriannuels ainsi que le suivi et l'analyse de l'exécution de l'exercice conformément au cadre GBCP, en particulier les autorisations d'engagement. Il reste donc à renforcer l'outil pour permettre un suivi automatisé des engagements pluriannuels, directement lié à l'exécution réalisée dans SIFAC, et disposer de l'historique des restes à réaliser sur les engagements. Ainsi, le lien entre ZEBU et SIFAC en fera un outil abouti et très performant.

Enfin la réflexion autour de la mise en œuvre d'un service facturier « recette » a été engagée avec l'Agent comptable afin de rendre le circuit de la recette plus efficace et améliorer ainsi le délai global de recouvrement.

#### 3.1.2. Massification des achats

La politique d'achat de l'établissement, désormais impulsée et suivie par une commission instaurée par le conseil d'administration, est en cours de déploiement, segment par segment. En l'état, la commission est chargée de faire des préconisations et d'orienter le débat d'orientation budgétaire en proposant de nouveaux champs d'investigation qui doivent permettre de mutualiser plus encore l'acte d'achat et de réaliser des économies substantielles pour un meilleur service.

Ainsi, la direction de la commande publique a mis en place en 2017 un partenariat fructueux avec le CROUS sur l'offre de distribution automatique (boisson froides et chaudes, confiseries salées et sucrées...) en intégrant l'aménagement des espaces de convivialité pour les usagers et les personnels.

De plus, de nouveaux systèmes d'impression ont été déployés en lien avec la Direction des services d'information · DSI. Tous les matériels (imprimantes, photocopieurs, scanners...) sont désormais connectés et utilisables par tous les personnels, mais aussi par les étudiants. Ainsi, les dispositifs d'impression individuels devenus obsolètes et coûteux en fonctionnement sont progressivement mis au rebut. L'université devrait réaliser 170 k€ d'économie sur 5 ans, durée du marché.

En parallèle, un important travail de soutien a été mené pour la Direction de l'immobilier et de la logistique · DIL avec la passation de marchés relatifs aux opérations immobilières inscrites au CPER (Réhabilitation du bâtiment B et du CREC) pour lesquelles l'université a repris la maîtrise d'ouvrage, le renouvellement ou la création de marchés d'entretien et de maintenance, ou encore la passation de contrats d'améliorations énergétiques (comptage des énergies, optimisation des réseaux de chaleur, dispositif intracting...).

Enfin, il est à noter l'importance accrue des achats liés à la recherche qui représentent près de 40 procédures sur la centaine de marchés passés par l'université en 2017.

### 3.1.3. Fiabilisation des processus financiers

La comptabilité analytique par activités, intégrée et certifiée dans SIFAC, a livré ses coûts complets pour l'exercice 2017 et a pu être pleinement exploitée dans le cadre de l'analyse de la soutenabilité financière de l'offre « Diplômes d'université » en permettant une révision intégrale et éclairée de la tarification.

Le conseil d'administration a arrêté mi-mars les comptes 2017 affichant un résultat de fonctionnement excédentaire de 1 235 k€ (en baisse de 515 k€ par rapport à 2016) et un solde budgétaire déficitaire de 2 557 k€ (nouvel indicateur GBCP qui mesure les flux entre recettes et dépenses réelles de caisse). La CAF, établie à 3 990 k€, a diminué de 770 k€. Néanmoins, le contexte reste toujours contraint, le taux de pression de masse salariale est élevé (masse salariale/produits encaissables établi à 85 %) et la politique d'investissement trop limitée

au regard des besoins exprimés. Les commissaires aux comptes ont pour la première fois apporté leur certification sans réserves au regard du résultat des mesures d'actualisation et de suivi de l'inventaire prises fin 2016. Ainsi le travail en profondeur de fiabilisation de l'inventaire engagé depuis plusieurs années a abouti à la levée de la dernière réserve.

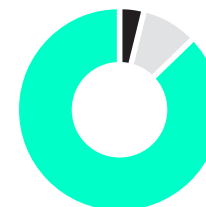
Le budget de l'université, tant dans son élaboration que dans son suivi en exécution, continue de progresser en sincérité pour afficher depuis maintenant 5 exercices un résultat structurel excédentaire, confirmé au travers des comptes financiers. Les taux d'exécution des prévisions budgétaires sont de 99,61 % pour l'enveloppe masse salariale et 93,57 % pour l'enveloppe fonctionnement (98 % hors recherche). La justesse et la sincérité des prévisions permettent désormais de ne voter qu'un seul budget rectificatif dans l'année depuis 2017. C'est aussi le résultat d'une vision « établissement » qui se confirme au fil du temps, très largement partagée avec les services et composantes, avec des ressources propres devenues véritablement les ressources de l'établissement. Le budget ainsi fiabilisé et sécurisé s'appuie sur 2 rendez-vous budgétaires entre la Présidence-DGS et les composantes et services pour d'une part analyser l'exécution et d'autre part construire le budget futur et calibrer finement les ouvertures de crédits.

Les orientations budgétaires 2019 ont été fixées par le conseil d'administration du 15/03/2018 suite au vote du compte financier 2017 avec pour objectifs principaux :

- Relancer et augmenter l'investissement sur ressources « établissement » d'1 M€
- Établir le résultat à 3 M€ et dimensionner la CAF à 5,7 M€
- Dimensionner la masse salariale à partir d'une autorisation de recrutement fixée à 3,3 M€ en année pleine et le fonctionnement à hauteur de l'exécution 2017 à périmètre équivalent.

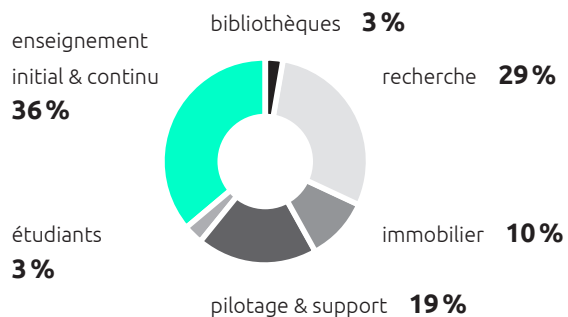
#### origines des recettes

subventions des collectivités	ressources propres & CAF
<b>3 %</b>	<b>9 %</b>

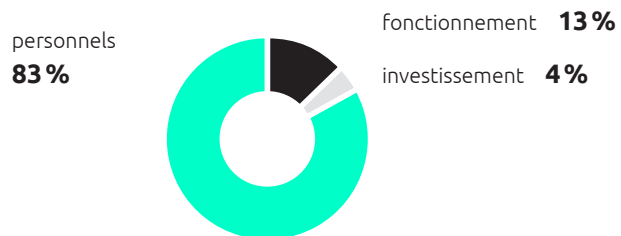


subventions de l'État  
**87 %**

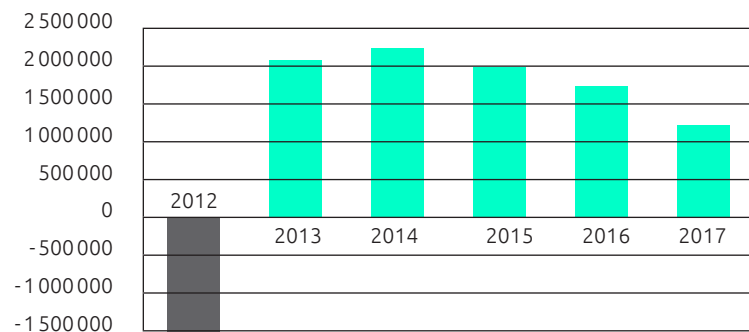
destination des dépenses décaissées en 2017



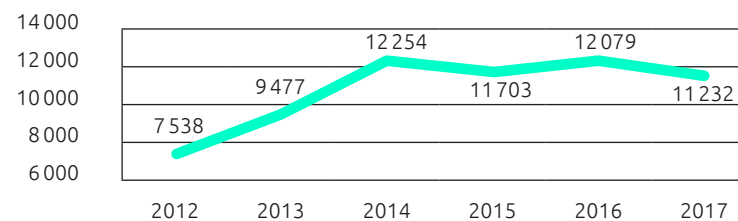
dépenses décaissées par enveloppe en 2017



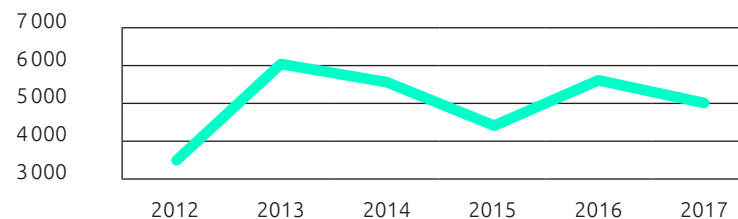
évolution du résultat comptable (€)



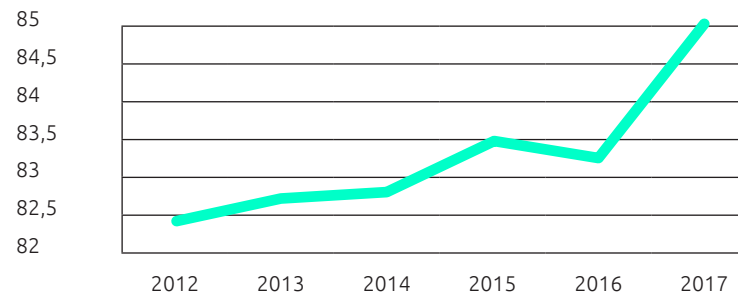
évolution du fonds de roulement



capacité d'autofinancement



masse salariale / produits encaissables



### 3.1.4. Indicateurs de suivi de l'offre de formation

#### 3.1.4.1 Soutenabilité de l'offre de formation

Les critères de soutenabilité ne se résument pas aux moyens dédiés à la pédagogie. Ils prennent en compte l'orientation et l'insertion professionnelle des diplômés UNICAEN.

Concernant la soutenabilité liée aux moyens humains et financiers, l'établissement a ajouté une brique supplémentaire dans l'application Organisation des services d'enseignement - OSE : un module d'évaluation des charges d'enseignement qui doit permettre de faire les choix nécessaires dans la mise en œuvre, le suivi et l'évolution de l'offre de formation.

Si notre offre de formation s'est construite sur la base des contenus pédagogiques, en prenant en compte dans le cursus Licence la nécessaire spécialisation progressive, elle doit également répondre à des critères de soutenabilité ; celle-ci est destinée à garantir la capacité de l'établissement à mettre en œuvre durablement l'offre de formation accréditée, au vu de ses ressources. C'est ainsi que le Conseil d'Administration est amené, lors du Débat d'Orientation Budgétaire à déterminer un volume horaire d'enseignement en formation initiale qui permet de mettre en œuvre cette offre de formation dans les meilleures conditions.

L'application OSE, dans laquelle est intégré un module de simulation, permet à chaque composante de travailler sur la mise en œuvre de son offre de formation, en menant des arbitrages tant sur les options que sur le dimensionnement des groupes, en prenant en compte les exigences pédagogiques et de soutenabilité.

Elle permet de piloter et donc de sécuriser l'offre de formation au niveau financier en réduisant l'écart entre les heures de la maquette accréditée et les heures effectivement payées.

OSE permet donc de mettre à la disposition de l'établissement des indicateurs lui permettant :

- d'éclairer les politiques d'emplois « enseignants »,
- de contribuer aux calculs des coûts (comptabilité analytique),
- de ventiler de la masse salariale liée à l'enseignement,
- de renforcer sa capacité de prévision.

### 3.1.4.2. Évaluation des formations

Une évaluation des formations et des enseignements est organisée au moyen d'enquêtes auprès des étudiants. L'objectif de cette évaluation est de recueillir l'avis des étudiants sur les conditions de mise en œuvre de leur formation afin de prendre en compte aussi rapidement que possible cet avis pour améliorer l'organisation quotidienne de leurs études à l'université ou élaborer des plans d'actions à plus long terme.

Pour l'année universitaire 2017-2018, un questionnaire conçu au niveau central a permis d'évaluer les L3, LP, M2, 3<sup>e</sup> année de formation d'ingénieurs et DU. Toutes les composantes ont été concernées à l'exception de l'IUT de Cherbourg et l'IAE qui effectuent eux même leur évaluation. Concernant les formations de l'UFR Santé, celles-ci n'ont pas été évaluées hormis les DU, DIU et Masters.

D'autre part, dans le cadre du décret 2015-790 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue et en vue de la certification FCU prévue en 2019, des questions spécifiques à la formation continue ont été ajoutées cette année pour les stagiaires FC.

Dans le but d'améliorer le taux de réponse, un travail d'information à destination des étudiants a été mené en amont par la Direction de la Communication. Les responsables des formations ont également été mis à contribution pour encourager les étudiants à répondre au questionnaire.

### 3.1.4.3. Les Enquêtes de l'Observatoire UNICAEN

L'Observatoire UNICAEN a de nouveau publié les résultats de ses nombreuses enquêtes d'insertions professionnelles des étudiants diplômés de l'université de Caen. Cette année les résultats des enquêtes suivantes ont été publiés :

- Enquête de situation à 6 mois réalisée auprès des étudiants diplômés en 2017 de DUT, de licence, de licences professionnelles et de Master ; soit auprès de 6543 étudiants
- Enquête nationale d'insertion professionnelle à 30 mois réalisée auprès des étudiants diplômés de licence professionnelle et de Master ; soit auprès de 2505 étudiants.

Ces résultats sont mis à disposition du public et des équipes pédagogiques [sur le site de l'Observatoire UNICAEN](#). Il est également possible d'y consulter

d'autres publications de l'observatoire : répertoire des métiers, témoignages des anciens diplômés, les fiches diplômes ainsi que les répertoires des poursuites d'études des DUT.

L'observatoire fait régulièrement des analyses et des présentations des résultats de ces enquêtes auprès des composantes et des équipes pédagogiques.

Les données issues de l'évaluation des enseignements et des enquêtes de l'Observatoire UNICAEN seront des outils essentiels dans le cadre des conseils de perfectionnement des formations.

### 3.1.5. Formations à l'encadrement des ressources humaines et des organisations

Depuis la rentrée 2017 un cycle de formation a été engagé à l'attention des équipes de direction des composantes de l'université. Partant du constat de l'accroissement de la complexité du rôle de chacun du fait de l'évolution de l'organisation, des interactions et des processus de gestion, ce cycle de formation a pour objet de jeter les bases d'une culture commune de la gestion et de l'encadrement. Il a réuni autour de cet objectif les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS chargés de l'encadrement et du pilotage de composantes de l'université. Au travers de cette culture commune, destinée à la fois à comprendre les processus de gestion à l'œuvre à l'université et à prévenir les incompréhensions dans le domaine de la gestion des personnels. Plusieurs aspects ont été abordés : positionnements respectifs du directeur de composante et du directeurs administratifs, périmètre de rôle de chacun, interactions.

Cette action de formation devra être poursuivie, si possible par une équipe de formateurs internes, et à destination d'un public élargi aux directions des laboratoires, plateformes et écoles doctorales. Il sera proposé de se fonder sur le projet d'établissement 2017–2021 tel qu'il a été adopté par le conseil d'administration, de présenter l'intérêt et les limites des évolutions organisationnelles en cours dans les services de l'université, et de préciser à nouveau l'application des règles de gestion des personnels dans la fonction publique (le statut général et son application) ainsi que les pratiques recommandées dans le domaine de l'encadrement et de la prévention des conflits. Cette démarche ira de pair avec l'élaboration d'une charte de l'encadrement responsable courant 2019.

## 3.2. S'affirmer comme une université solidaire consciente de sa responsabilité sociale

### 3.2.1. Politique d'accueil des étudiants

#### 3.2.1.1. Processus d'admission/inscription des étudiants en L1

La loi orientation et réussite des étudiants du 8 mars 2018 dite loi ORE rénove l'entrée dans l'enseignement supérieur et prévoit notamment une pré-inscription via le dispositif national « Parcoursup » pour pouvoir être admis en première année de premier cycle dans l'enseignement supérieur.

Pour améliorer l'information et faciliter le choix d'orientation des élèves, l'université a revu l'ensemble du descriptif des formations de premier cycle affichées sur le portail « parcoursup ». Les équipes pédagogiques ont complété les attendus nationaux de chaque mention de licence par les attendus locaux à certaines filières pour éclairer les élèves sur les pré-requis spécifiques de ces formations.

Afin de garantir la réussite des étudiants dans leur poursuite d'étude à l'université, les responsables de formation ont défini les éléments pris en compte pour l'examen des candidatures lors de la phase d'admission. Ces critères affichés sur le portail « parcoursup » ont aidé les élèves dans leur choix de vœux et permis aux commissions d'examen des candidatures d'élaborer le classement pour préparer les phases d'admission et d'identifier les plus fragiles afin de leur proposer, dès la rentrée, des dispositifs d'accompagnement. Cette démarche préfigure les parcours personnalisés dans le cadre des « oui si » qui seront mis en place à la rentrée 2019.

Tout au long de la procédure, une cellule « Parcoursup » mise en place par l'établissement a assuré le suivi de l'évolution du remplissage des formations à capacité d'accueil limitée afin d'accélérer l'admission des élèves et des candidats en réorientation. Jusqu'à la fin de la phase complémentaire, l'université a communiqué régulièrement sur la situation des candidats qui avaient émis des vœux dans les formations de l'université.

L'université a, par ailleurs, participé à la Commission d'accès à l'enseignement supérieur · CAES mise en place par le Recteur d'académie pour étudier les cas de

candidats sans affectation et leur proposer des solutions de poursuite d'études à l'université. Cette collaboration a permis un travail de suivi et de conseil pour les 397 candidats de l'académie qui avaient saisi cette commission. La situation de candidats en situation particulière, handicap, sportifs de haut niveau a pu être réexaminée. La CAES a ainsi fait 20 propositions, 14 en L1 et 6 en IUT et elle a orienté des candidats sans proposition vers les licences qui proposaient des places vacantes au cours de la procédure complémentaire.

### 3.2.1.2. Processus d'admission/inscription des étudiants en Master

La loi du 23 décembre 2016 portant adaptation du deuxième cycle de l'enseignement supérieur français a autorisé la sélection des candidatures pour l'accès à la première année de master. Pour la deuxième année de mise en œuvre de ce dispositif, les procédures d'admission dans les formations de master ont été améliorées. Ainsi, pour sécuriser juridiquement cette procédure, il est apparu nécessaire de préciser davantage les critères de sélection, de les publier sur le portail des formations et de revoir les motivations des décisions de refus d'admission.

Les composantes ont pu être mieux accompagnées dans l'utilisation de l'outil e.Candidat déployé pour la gestion des candidatures des formations de master. Un bilan sur l'utilisation de ce logiciel a été réalisé par la DEVE auprès des utilisateurs, les conclusions de ce bilan ont permis d'améliorer certaines fonctionnalités de l'application. Par ailleurs des sessions de formation et un renforcement de l'accompagnement des gestionnaires ont pu être proposés aux composantes pendant la campagne de recrutement. Pour la campagne 2018, le déploiement de e.Candidat dans toutes les composantes permet d'harmoniser le recrutement dans l'ensemble des formations de master de l'établissement et de sécuriser cette procédure.

L'université a poursuivi sa collaboration avec le Rectorat pour traiter les demandes de saisine des candidats sans proposition d'admission en première année de master afin de favoriser la poursuite d'études des titulaires de licence. Pour les campagnes d'admission 2019, une réflexion sera engagée sur les dates des campagnes de recrutement en master et de validation d'étude. Plus largement, l'université a mis en place ou reconduit différentes actions visant à améliorer dans son ensemble le processus d'admission et d'inscription des étudiants :

- Amélioration du portail des formations : un groupe de travail – EOI, DIRCOM, DEVE – a travaillé sur la rénovation du portail des formations et a notamment souhaité enrichir les rubriques admission et inscription. La communication sur les nouveautés de la loi ORE comme le dispositif « parcoursup », la mise en place de la CVEC et la réforme de la protection sociale des étudiants en matière d'assurance maladie ont été intégrées au portail afin d'anticiper leurs effets sur les modalités d'inscription et faciliter le processus d'admission et d'inscription pour les étudiants.
- Amélioration de l'accueil et l'inscription des étudiants internationaux : la DEVE a poursuivi sa collaboration avec le Carré International en proposant le guichet unique d'inscription pour faciliter l'accueil et l'inscription des étudiants internationaux.
- Lutte contre les discriminations et les stigmatisations : à compter de la rentrée 2018-2019, l'université de Caen Normandie prend en compte les difficultés générées par la différence entre identité administrative et identité propre et autorise des inscriptions sous un prénom usuel autre que celui de l'état civil. Cette autorisation d'utiliser un prénom usuel, qui ne vaut cependant pas changement de prénom de l'état civil, permet aux étudiants d'utiliser ce prénom usuel sur leur carte d'étudiant, leur adresse de messagerie, les listes d'émargement.
- Mise en place de la césure : tout étudiant admis dans le cadre de la procédure Parcoursup a pu présenter une demande de césure. Durant cette période il conserve son statut étudiant même s'il suspend temporairement ses études et il pourra s'inscrire l'année suivante sans effectuer à nouveau la procédure parcoursup. La césure sera proposée l'année prochaine à l'ensemble des étudiants. La césure permet, à titre d'exemples, d'effectuer une formation dans un domaine différent de celui de la formation dans laquelle l'étudiant est inscrit à l'Université de Caen Normandie, de réaliser une expérience en milieu professionnel en France ou à l'étranger, de s'engager dans un service civique en France ou à l'étranger sous la forme d'un volontariat de service de solidarité internationale à l'étranger, d'un volontariat international en entreprise ou en administration à l'étranger, d'un service volontaire européen, voire de s'engager dans un projet de création d'activité en qualité d'étudiant entrepreneur.

### 3.2.1.3. Accueil et gestion des étudiants en situation de handicap

À travers l'audit du processus scolarité, la thématique de l'accueil des étudiants en situation de handicap est clairement apparue comme une préoccupation commune et partagée par l'ensemble des composantes. La qualité de l'accueil des étudiants en situation de handicap est un enjeu majeur et complexe qui exige une mise en commun des procédures et une synergie des différents acteurs (composantes et services). Un plan d'action a été élaboré en novembre 2017, à partir des besoins exprimés par les composantes et avec leur soutien et celui du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) et du relais handicap santé, afin de répondre à cet enjeu.

La problématique de l'organisation des examens a pu être partiellement résolue notamment dans ses aspects logistiques (salles d'examen, matériels ordinateurs, logiciels, outils de gestion). Pour l'année universitaire 2018-2019, un nombre plus important d'ordinateurs et de logiciels spécifiques sera mis à disposition des composantes pour répondre à leurs besoins croissants et faciliter la gestion des aménagements d'examens. L'évolution des fonctionnalités du logiciel GAETHAN, demandée par les composantes, a également pu être pris en charge par la DSI. Enfin, un travail est en cours avec la DRH pour mettre en place un réseau de personnes volontaires qui pourraient servir de vivier de surveillants et de secrétaires, les composantes éprouvant de réelles difficultés à recruter pour les épreuves.

Courant 2018-2019, la seconde partie du plan d'actions sera traitée. Des groupes de travail sur l'élaboration d'une charte, les modalités d'examen, l'articulation entre le Relais handicap santé · RHS et les composantes ou encore l'articulation entre les référents pédagogiques et administratifs des composantes vont être mis en place pour compléter la réflexion et trouver des solutions pour l'amélioration de l'accueil des étudiants en situation de handicap. La présence du RHS au Salon de l'étudiant et lors des portes ouvertes (02/2018) a permis d'anticiper l'arrivée de futurs bacheliers en situation de handicap. La communication importante en interne mais aussi à l'externe du *Guide de l'étudiant en situation de handicap à l'université*, ainsi que la participation à une réunion avec l'ensemble des enseignants de scolarisation du Calvados organisée par l'inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves handicapés · IEN-ASH, a favorisé la passerelle entre le secondaire et UNICAEN.

Un travail est engagé depuis plusieurs années avec la Bibliothèque Pierre Sineux afin d'améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap au sein des bibliothèques universitaires. Les étudiants en situation de handicap bénéficient d'accès privilégiés à certains services, et cette année une boîte à outil va être mise à disposition gratuitement (prêt de matériel adapté notamment). Une sensibilisation des personnels des bibliothèques en lien avec le relais handicap santé va aussi être proposée.

Le Relais handicap santé · RHS et la Fédération d'associations étudiantes de l'université de Caen Normandie · FCBN ont travaillé ensemble à la création d'un réseau de parrain «étudiant - étudiant en situation de handicap», qui sera lancé au cours de l'année universitaire 2018-2019. L'objectif de ce réseau est de favoriser l'accès des étudiants en situation de handicap aux activités culturelles, sportives, aux services dans la ville, et plus globalement à la vie étudiante.

### 3.2.1.4. Processus « Examens »

Le processus « Examens », processus sensible et incontournable de l'activité des scolarités, a fait l'objet en 2017-2018 d'un audit piloté par la Cellule d'aide au pilotage et la Direction des études et de la vie étudiante en étroite collaboration avec les composantes. Différents groupes de travail, auxquels ont participé des directeurs administratifs et des responsables de scolarité, ont analysé et expertisé les étapes de ce processus, de l'élaboration du sujet d'examen à la publication des résultats, en prenant en compte à chaque étape, le rôle des différents intervenants (personnels administratifs, enseignants et étudiants).

Cette démarche a abouti à la définition d'une cartographie des risques et à des propositions d'amélioration pour fiabiliser l'ensemble des activités au cours de l'organisation des examens. Des fiches de procédure ont été élaborées, elles seront prochainement mises à disposition des composantes qui pourront s'y référer pour la préparation des sessions d'examens.

En parallèle à cet audit, les services de la DEVE ont initié différentes actions en partenariat avec les scolarités de composantes pour améliorer l'organisation des examens, en particulier :

- Les échanges lors de l'élaboration du calendrier universitaire, pour fixer les périodes d'examens entre les composantes



- La planification des épreuves des unités d'enseignement mutualisés entre composantes
- L'optimisation de l'occupation des salles
- L'organisation des épreuves pour les étudiants en situation de handicap.

Les nouvelles dispositions sur les modalités de contrôles des connaissances et l'organisation des enseignements autorisant des modifications une seule fois au cours du contrat ont été intégrées au règlement des études. Pour l'année universitaire 2018-2019, la commission de la formation et de la vie universitaire a donc adopté uniquement les modifications liées à des circonstances exceptionnelles dûment justifiées. Le respect de ce principe permet d'assurer la stabilité des modalités de contrôle des connaissances et de l'organisation des enseignements et participe à l'amélioration du processus d'examen.

### 3.2.2. Une approche résolument solidaire de l'université

#### 3.2.2.1. Actions en faveur des étudiants empêchés

Afin de permettre à un plus grand nombre de personnes privée de liberté d'accéder ou de poursuivre des études supérieures un dispositif original d'enseignement à distance conçu par le CEMU a fait l'objet d'une expérimentation avec la maison d'arrêt de Caen. Ce dispositif permet, en respectant les contraintes de sécurité inhérentes au milieu carcéral, d'offrir la possibilité aux détenus d'avoir accès à l'ensemble de l'offre de formation à distance UNICAEN dont le DAEU. Le dispositif repose sur une [Moodle Box](#), permettant de recréer notre plateforme pédagogique sur un réseau local et fermé, agréé par le Centre pénitentiaire de Caen. Bien sûr, seules les formations offertes dans ce cadre se retrouvent dans la plateforme déployée localement. Les étudiants peuvent ainsi bénéficier de toutes les ressources de formation au format numérique, des mises à jour des enseignements, de remise des devoirs au format numérique et d'interactions avec les tuteurs travaillant dans le centre. Un premier bilan du projet doit être produit pour la fin 2018. Objet d'une convention avec le Ministère de la Justice, ce dispositif a pour vocation d'être déployé à l'ensemble des établissements pénitentiaires normands et fait figure d'exemple à l'échelle nationale.

#### 3.2.2.2. Actions en faveur des étudiants salariés et sportifs de haut niveau

Lors de la séance du 4 juillet 2018, la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire a voté la mise en œuvre des régimes spéciaux d'études. Ces dispositifs permettent aux étudiants en situations particulières<sup>1</sup> de bénéficier d'aménagement dans l'organisation et le déroulement de leurs études. Ces aménagements sont définis en concertation avec les équipes pédagogiques, ils peuvent porter sur des dispenses d'assiduité, des allègements ou modifications d'emploi du temps, des modalités particulières d'examen, l'étalement des études et seront définis en concertation avec le responsable du diplôme, les enseignants intervenants dans la formation et la scolarité de la composante.

Afin d'harmoniser le dispositif au niveau de l'établissement, ces nouvelles dispositions ont été intégrées au règlement des études.

### 3.2.3. Parcours professionnels des personnels

#### 3.2.3.1. La qualité de vie au travail

##### Politique d'insertion des personnels en situation de handicap

Depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies l'université de Caen Normandie n'a été assujettie que 3 fois à la contribution du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique - FIPHFP. Le nombre des personnels déclarés travailleurs handicapés ainsi que le volume important des travaux d'accessibilité ont permis de réduire la contribution au titre du FIPHFP. En 2016, le changement du mode de calcul de la contribution FIPHFP ne permettant plus de déduire la part des salaires des personnels contribuant à la gestion des

1. Il s'agit, des étudiants salariés, des étudiants chargés de famille, des femmes enceintes, des sportifs de haut niveau, des artistes de haut niveau, des étudiants réalisant une mission dans le cadre d'un service civique, des étudiants exerçant des responsabilités au sein du bureau d'une association, des étudiants élus au sein des conseils d'établissements (conseils centraux et conseils des composantes) et des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), des étudiants engagés dans plusieurs cursus, des étudiants handicapés, des étudiants ayant une activité de militaire dans la réserve opérationnelle, des étudiants engagés en volontariat militaire, des étudiants engagés comme sapeur-pompier volontaire.

personnels reconnus travailleurs handicapés a eu pour conséquence une forte augmentation de la contribution versée par l'université.

Jusqu'en 2013 inclus, le taux d'emploi des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi BOE a été calculé dans les universités sur la base des emplois financés sur ressources propres (tableau ci-dessus). À partir de 2014 et suite à l'autonomie de gestion financière et RH des universités le taux d'emploi est calculé sur l'ensemble des effectifs (emplois sur ressources propres et emplois financés par l'État). Ce changement de réglementation a deux conséquences :

- Les effectifs BOE antérieurs à 2014 n'ont pas le même périmètre qu'aujourd'hui.
- À partir de 2014 un important travail de recensement des effectifs BOE financés par l'état a été entrepris ainsi qu'un travail d'information et d'incitation des agents à se déclarer. Ainsi, malgré un changement de périmètre, le taux d'emploi est resté stable et globalement favorable.

Parallèlement à ce travail sur les effectifs et recrutements des actions plus qualitatives ont été menées pour améliorer l'accueil et les conditions de travail pour les personnels BOE :

- Études et aménagements de poste
- Action sociale spécifique à destination des personnels BOE (chèques emploi domicile)
- Recrutement d'une ergonome à temps plein

Effectifs	2013	2014	2015	2016	2017
BOE	8	79	79	83	80

Aujourd'hui le taux d'emploi légal des personnels BOE de l'université de Caen Normandie est de 3,49% et le taux d'emploi direct est de 2,87%. Il est soutenu par une politique active de recrutements réservés au titre du handicap (3 en 2016, 6 en 2017, 6 en 2018). Cet effort sera poursuivi, en 2019. Le recrutement d'enseignants au titre de BOE reste difficile du fait du faible vivier de recrutement.

Par ailleurs, l'ensemble des recrutements contractuels est ouvert aux travailleurs handicapés.

### évolution du nombre de publications sur recrutements réservés aux BOE

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
enseignants	—	—	—	—	1	2
BIATSS	1	—	—	3	6	5
total	1	0	0	3	7	8

Les axes de réflexion prioritaires pour les années à venir seront les suivants :

- Poursuivre le travail engagé sur l'étude des postes de travail et les aménagements de postes
- Suivi individuel des personnels reconnus travailleurs handicapés par le correspondant handicap
- Faire évoluer le taux d'emploi pour le rapprocher du taux légal par une politique volontariste de recrutements ainsi qu'un travail d'information incitant les agents à se faire reconnaître et à se déclarer
- Poursuivre l'extension de la politique de recrutement BOE à la population enseignante
- Finaliser la rédaction d'une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnels Handicapés dans la Fonction Publique (FIPHFP). Elle prévoit des actions pour soutenir le maintien dans l'emploi, mais également des actions visant à favoriser le recrutement de personnels BOE. L'examen du projet de convention a été soumis et validé au comité technique du 16 novembre 2017. Cette convention permettra de poursuivre et formaliser en actions, la politique handicap à destination des personnels de l'établissement, d'impliquer toutes les parties-prenantes sur la question du maintien dans l'emploi et de renforcer l'approche individuelle. Le travail engagé s'articule autour de 5 axes qui se déclinent en fiches action :
  - La communication
  - Le recrutement
  - La constitution d'un vivier de recrutement pour les emplois d'enseignants-chercheurs

- Le maintien dans l'emploi et reclassement des personnels déclarés inaptes à l'exercice de leur fonction
- La formation au handicap à destination de la communauté mais aussi la formation des personnels handicapés pour un maintien dans l'emploi ou en vue d'une réorientation professionnelle

### **Extension du télétravail à l'ensemble des personnels de l'université**

Le télétravail se situe à la croisée de quatre thématiques :

- La santé et le bien-être au travail. Le télétravail est l'occasion pour l'agent d'atteindre une meilleure conciliation entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Dans certaines situations spécifiques (grossesse, reprise d'activité après un traitement médical, handicap par exemple), il offre la possibilité à l'agent de travailler en réduisant la fatigue induite par les trajets.
- Les relations hiérarchiques et fonctionnelles fondées sur la confiance et la fixation d'objectifs professionnels au terme d'un dialogue constructif entre l'agent et sa hiérarchie. À ce titre, le télétravail constitue aussi une opportunité pour les encadrants d'engager une réflexion générale sur leurs pratiques et leurs organisations et éventuellement d'adapter l'encadrement global et l'évaluation de leurs équipes.
- Les nouveaux usages du numérique. L'université, sur la base d'une réflexion et d'une expérimentation déjà avancée sur les différents usages du numérique, entend permettre l'appropriation des nouvelles organisations du travail que le numérique induit (projet d'établissement 2017–2021).
- Le développement durable et responsabilité sociale de l'université. Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui permet aux agents qui en bénéficient d'adapter plus facilement sur la journée leurs horaires de travail à d'éventuelles contraintes personnelles en utilisant les créneaux horaires habituellement occupés par les trajets. Il permet de réduire le temps consacré aux déplacements.

Cette forme de travail ne pourra être exercée que pour un maximum de 2 jours par semaine pour une personne travaillant à temps complet, fixes et non fractionnables en demi-journées. Par exception, les personnels bénéficiant d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé · RQTH pourront bénéficier

sur avis médical du médecin de prévention d'un régime de télétravail plus étendu. Font également exception les personnels engagés pour l'exécution d'un contrat de recherche, du fait de la nature spécifique de leur mission, pourront cumuler le contingent de 2 jours hebdomadaires à raison d'au maximum une semaine complète (5 jours ouvrables) d'exercice en télétravail par mois, non jointive avec des congés.

L'ensemble des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS est concerné par le dispositif qui est ouvert à l'ensemble des personnels titulaires et sous contrat à durée indéterminée dès lors que leur période de stage ou d'essai est terminée. Parmi les agents sous contrat à durée déterminée sont seuls éligibles au dispositif les personnels engagés pour l'exécution d'un contrat de recherche, ces derniers étant engagés sur une mission. Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux que ceux applicables aux agents de l'université en situation comparable travaillant dans les locaux de l'établissement.

L'université de Caen Normandie a ouvert une période d'essai de la mise en œuvre de ce dispositif nouveau dans la fonction publique. Cette expérimentation a débuté à compter de la date d'adoption par le comité technique des modalités pratiques de mise en œuvre (5 avril 2018) et s'achèvera à la fin de l'année civile (31 décembre 2018).

L'expérimentation concerne prioritairement les services suivants, dans la limite globale de 30 télétravailleurs :

- UFR LVE · Langues vivantes étrangères
- UFR SEGGAT · Sciences économiques, de gestion, de géographie et d'aménagement des territoires
- CEMU · Centre d'enseignement multimédia universitaire
- PUC · Presses universitaires de Caen
- DSI · Direction du système d'information
- DAJI · Direction des affaires juridiques et institutionnelles
- Direction de la communication
- Direction de la prévention

Compte tenu de la diversité des métiers présents à l'université et de la multiplicité des missions et des organisations, l'objet de la période de test consiste dans le recensement des situations et demandes dont les spécificités n'auraient pas été d'emblée prévues. Un bilan de la période d'expérimentation sera transmis

au premier comité technique de l'année 2019; il donnera éventuellement lieu à des adaptations. Quelles que soient les adaptations ultérieures à apporter, le dispositif d'essai sera généralisable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 à l'ensemble des personnels de l'université, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels, pour lesquels l'activité professionnelle est compatible avec cette organisation du travail.

### 3.2.3.2. Clarification et harmonisation des règles de gestion

Le recrutement à compter du mois de janvier 2018 d'un conseiller mobilité-carrière doit permettre, à terme, d'informer et d'orienter au mieux les personnels désireux de diversifier leur parcours et d'accroître la réactivité des services des ressources humaines dans ce domaine. Un travail de fond a été commencé dans le domaine de l'harmonisation et de l'informatisation des fiches de poste. Ce projet à part entière, qui intervient au croisement de la démarche d'audits organisationnels pilotée par la DGS, du projet sur le référentiel unique des fonctions et des missions porté par la DSI, et du travail sur les liens hiérarchiques mené par la DRH, a pour objectif à terme la mise en place d'une bourse permanente aux emplois qui se substituera au mouvement interne annuel des personnels. Les travaux menés lors de l'année universitaire 2017-2018 ont principalement porté sur une clarification des familles métiers des personnels BIATSS, l'harmonisation des intitulés de fonctions et la normalisation des niveaux de rattachement hiérarchiques. Dès lors qu'une proposition suffisamment étayée et argumentée pourra être présentée, les partenaires sociaux seront associés à ce dossier complexe via les instances représentatives des personnels. Ce dossier sous-entend une connaissance plus approfondie des activités menées par les personnels, qu'ils soient enseignants ou BIATSS, un double effort d'harmonisation et de clarification de la description des activités, des responsabilités et des liens hiérarchiques

L'effort d'harmonisation et de clarification de la gestion des personnels a principalement porté sur trois dossiers de première importance pour les personnels :

- La déclinaison locale du référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs
- L'extension du RIFSEEP à l'ensemble de la filière ITRF
- L'harmonisation des attributions individuelles au titre de la Nouvelle bonification indiciaire - NBI

D'un point de vue stratégique, à l'heure où les établissements d'enseignement supérieurs normands mettent au débat la question de leur intégration renforcée, il était impératif que sur un plan technique notre établissement se présente en étant au clair avec ces questions particulièrement complexes.

### La déclinaison locale du référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs

La déclinaison du référentiel national d'équivalences horaires a vocation à accompagner le déploiement de la nouvelle offre de formation pendant toute la durée de son accréditation. La mise en œuvre du référentiel d'équivalences horaires se situe à l'interface complexe des aspects pédagogiques liés à l'offre de formation et des aspects liés aux ressources humaines : niveau de reconnaissance de chaque fonction, nécessaire équilibre à trouver entre les responsabilités institutionnelles et pédagogiques d'une part, l'enseignement et la recherche d'autre part.

En visant un modèle d'université solidaire, le projet d'établissement adopté en 2017 met en exergue la notion d'équité. À ce titre, la déclinaison locale du référentiel national des équivalences horaires a prioritairement été abordée sous l'angle d'une harmonisation des pratiques en vigueur : les enveloppes d'heures attribuées à chaque composante ont été rééquilibrées de manière à garantir une coordination du dispositif au niveau de l'université dans son ensemble. L'harmonisation de l'usage du référentiel des équivalences horaires ne signifie pas pour autant que sa mise en œuvre doit être uniformisée. C'est la raison pour laquelle le nouveau référentiel des équivalences horaires est le fruit d'une démarche collégiale et concertée avec chaque composante de l'université, afin que chacune d'entre elles ait les moyens de mettre en œuvre sa politique au niveau le plus adéquat, au regard de ses objectifs, de ses priorités et de ses spécificités. À l'intérieur de l'enveloppe qui lui est attribuée et sur le fondement d'une proposition exhaustive, chaque conseil de composante a les moyens de décider du niveau de valorisation de chaque fonction qui lui est propre.

Le volume d'heures associé à chaque fonction est cependant plafonné afin de concilier la capacité d'initiative de la composante dans la définition de sa stratégie avec le souhait d'éviter l'écueil d'une trop grande dispersion des niveaux individuels d'attribution. Il était important sur ce point particulier que l'effort de simplification et de synthèse des intitulés qui a été effectué, eût pour corollaire une description détaillée de chaque fonction. De cette manière, chaque enseignant

sera en mesure de décrire précisément dans l'application OSE les activités dont il prend la charge au titre de telle ou telle fonction. Outre qu'elle aura pour avantage d'éviter la confusion entre les différentes responsabilités, la description détaillée des responsabilités permettra de valoriser l'engagement des enseignants de manière plus efficace et autorisera le conseil de la composante à se prononcer de manière éclairée sur le niveau le plus pertinent de reconnaissance horaire.

Sur le plan des conditions de travail et à un niveau plus individuel, l'objectif poursuivi est double : dans le cadre de la responsabilité sociale qui est celle de l'université, il s'agit d'une part de s'assurer de la soutenabilité individuelle des responsabilités endossées par chacun et d'inciter l'institution à répartir de manière plus uniforme les charges sur un nombre croissant d'enseignants d'autre part. Afin d'y parvenir, le présent dispositif garantit qu'au moins 1/3 du service statutaire de chaque enseignant sera consacré aux enseignements. Les responsabilités assumées par les enseignants-chercheurs ayant aussi des conséquences indirectes sur l'ensemble de leurs activités, cette règle concourt également à la préservation du temps qui doit être consacré à la recherche.

Le référentiel proposé est une adaptation aux particularités de notre établissement et de ses composantes du document générique voté par le conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs du 9 octobre 2009. Il reprend l'essentiel des axes décrits au projet d'établissement : ouverture de l'université à l'international, soutien à la recherche, investissement pédagogique pour la réussite de tous les étudiants, responsabilités liées au pilotage des structures, charges de missions. À terme, ce dispositif devra par ailleurs se doubler d'une réflexion sur la reconnaissance des nouvelles pédagogies dans la maquette des enseignements. Il est applicable à partir de la rentrée universitaire de septembre 2018 et a vocation à accompagner la nouvelle offre de formation de l'Université pendant toute la durée de son accréditation. Il pourra dans le futur être amené à être enrichi et amendé par les instances statutaires de l'établissement.

Le référentiel des équivalences horaires se décline en quatre titres :

- Responsabilités institutionnelles et de structures
- Activités d'intérêt pédagogique
- Activités d'appui à la recherche
- Missions et expertises

La liberté de la politique d'attribution de chaque composante est préservée, à l'intérieur d'un cadre collectif et en fonction de son projet. La détermination du niveau d'intervention le plus pertinent, concernant les décisions d'attributions individuelles, est fondée sur un principe de subsidiarité entre l'université et les composantes. Ainsi, les instances de chaque composante (départements, commissions compétentes et, in fine, conseils de composantes) définissent et discutent les attributions individuelles en fonction des types de responsabilité et du travail fourni, sur la base du cadre général, des principes et des tableaux d'équivalences horaires élaborés par l'université.

#### **Extension du RIFSEEP à l'ensemble de la filière ITRF**

Le RIFSEEP est le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Conformément à la circulaire d'application, les instances compétentes de l'établissement (Comité technique et Conseil d'administration) ont été sollicitées sur les points suivants :

- Classement des postes dans les groupes pour la détermination de l'IFSE
- Détermination des minima de gestion pour chaque corps et chaque groupe
- Conditions de réexamen de l'IFSE

Pour une bonne part, ce dossier a consisté à transposer les anciens niveaux de responsabilité dans le nouveau dispositif RIFSEEP. Néanmoins, dans certains cas (ensemble de la catégorie C et premiers niveaux de cotation des postes de la catégorie A dans le précédent régime indemnitaire), le passage au RIFSEEP s'est traduit par un reclassement financier à un niveau supérieur. Il s'agissait également de prendre en compte les spécificités de chaque corps et de chaque filière professionnelle, notamment pour ce qui concerne les emplois directement liés à l'activité recherche (emplois des laboratoires) : les Directeurs de laboratoires ont été sollicités pour évaluer, au vu de l'activité quotidienne et réelle des structures

qu'ils dirigent, la technicité et les niveaux d'expertise liés à chaque poste. À titre d'exemple, pour la catégorie A des emplois de laboratoires, des données telles que l'encadrement, la participation à des publications scientifiques, le nombre de contrats de recherche portés, le co-encadrement de thèse ont figuré parmi les critères d'analyse. Au total, ce dossier s'est traduit par une augmentation du volume financier consacré aux indemnités statutaires de 140 000€, qui viennent s'ajouter à une dépense supplémentaire de 20 000€ liée à la nouvelle cartographie des postes éligibles à la NBI (cf. infra)

Dans ce domaine comme dans celui de la remise à plat des attributions individuelles de points de NBI (cf. infra), chacun connaîtra précisément les caractéristiques des éléments de rémunération liés à chaque poste : corps, classement indemnitaire et NBI.

Le principe de convergence est, dans le cadre de ce dispositif, préservé : convergence des montants entre les filières administrative et ITRF d'une part, convergence des montants versés entre personnels titulaires et personnels sous Contrat à durée indéterminée - CDI d'autre part.

Ce travail sera poursuivi et achevé pour ce qui concerne les filières des bibliothèques et santé-social à la fin de l'année 2018 et au début de l'année 2019.

#### **Harmonisation des attributions individuelles au titre de la Nouvelle bonification indiciaire - NBI**

Ce dossier se situe dans la continuité de la normalisation des organigrammes hiérarchiques de l'université et de l'étude exhaustive de la cartographie des postes BIATSS de l'université. Il a été traité en corrélation avec la mise en œuvre du RIFSEEP pour les filières administratives et ITRF. La combinaison et la complémentarité de ces deux dispositifs, harmonisés à l'échelle des 4/5èmes des personnels BIATSS.

Une carte cible a été élaborée, à horizon 2021, de telle manière que les attributions individuelles de NBI répondent à des critères précis qui décrivent les responsabilités et/ou la technicité associées à chaque emploi occupé. De cette manière, chacun connaîtra précisément les caractéristiques des éléments de rémunération liés à chaque poste : corps, classement indemnitaire et NBI.

#### **3.2.4. Les organigrammes hiérarchiques de l'université**

L'ensemble des audits organisationnels conduits depuis un an a pour vocation de clarifier le fonctionnement administratif des composantes, d'harmoniser les organisations et de définir les périmètres des responsabilités de chacun. L'un des aboutissements de cette démarche réside dans la présentation au comité technique, et le cas échéant au CHSCT, des organigrammes hiérarchiques formalisés et harmonisés. La Direction des ressources humaines - DRH s'est engagée dans cette démarche depuis 2013 et traité d'ores et déjà de nombreux services et composantes : UFR SEGGAT, DAJI, UFR HSS, DIL, site universitaire de Cherbourg et ses antennes, DRI, site universitaire d'Alençon, DSI, DIRCOM, Service facturier, UFR STAPS, UFR LVE, Carré international, UFR Santé, UFR SEGGAT, SUAPS, DIL. Au titre de l'année universitaire 2017-2018 et dans le cadre de la démarche d'audit organisationnel les organigrammes hiérarchiques des services suivants ont été présentés au comité technique :

- Carré international
- DAJI - Direction des affaires juridiques & institutionnelles
- UFR de Droit et sciences politiques
- UFR des Sciences
- DEVE - Direction des études & de la vie étudiante
- DP - Direction de la prévention
- DRH - Direction des ressources humaines
- DRI - Direction de la recherche & de l'innovation
- DSI - Direction du système d'information
- UFR Santé
- SCD - Service commun de la documentation
- DIL - Direction de l'immobilier & de la logistique
- EOI - Espace orientation insertion
- PUC - Presses universitaires de Caen
- DAF - Direction des affaires financières
- DGS - Direction générale des services
- Maison du doctorat

Le travail mené sur l'organisation des services et composantes a été largement utilisé pour le traitement de dossiers complexes tels que l'extension du RIFSEEP à la filière ITRF et la cartographie des attributions individuelles au titre de la nouvelle bonification indiciaire (cf. supra)

### **3.3. Faire de l'université une communauté exemplaire, consciente des défis du 21<sup>e</sup> siècle et désireuse de les relever**

#### **3.3.1. Schéma directeur de l'immobilier et de l'aménagement · SDIA**

##### **3.3.1.1. Les grands projets immobiliers**

L'université, maître d'ouvrage, a amorcé la mise en œuvre du Schéma directeur immobilier et d'aménagement · SDIA voté en juillet 2015 en démarrant les deux grandes opérations immobilières inscrites au CPER 2015-2020 : le bâtiment B (21 M€ tdc) et la station marine de Luc-sur-Mer, le CREC (5,7 M€ tdc). L'autorisation de travaux du bâtiment B doit être déposée début décembre 2018 pendant que les travaux de désamiantage (2M€), préalable à la réhabilitation, doivent être achevés fin 2018.

Aussi, le CPER en cours affiche un taux d'exécution très favorable à l'université, puisque nous consommons les crédits État/Région comme prévu au calendrier initial. En attendant un éventuel nouveau CPER, l'établissement a fait réaliser une étude sur la réhabilitation de la bibliothèque universitaire Pierre Sineux, opération emblématique et d'envergure du campus 1 afin de disposer rapidement d'un projet avancé et connu de tous les financeurs.

##### **3.3.1.2. Maîtrise énergétique : vers une sobriété énergétique**

Concomitamment au SDIA, le Programme d'action énergie patrimoine · PAEP a lui aussi été engagé. À ce titre et sous la responsabilité du Manager énergie, une convention « Intracting » d'un montant de 570 k€ a été conclue avec la Caisse des dépôts et consignations · CDC début 2018. Ce dispositif financier vertueux prévoit de réinvestir toutes les économies d'énergie réalisées à partir de bouquets de travaux bien identifiés à forte performance énergétique, sur une période de 10 ans et financé à 50 %, soit 285 k€, par des avances remboursables versées très tôt

en début de programme par la CDC. Cette démarche, complémentaire à toutes les actions stratégiques immobilières déjà menées, a débuté par le recrutement de la maîtrise d'œuvre et les études de conception pour la première tranche de travaux sont en cours d'élaboration.

Dans la continuité du PAEP, un plan de comptage énergétique a été élaboré dont la première partie a été déployée sur le campus 1 en 2018. Ce comptage énergétique permet de séparer et identifier les consommations de chaque bâtiment pour concevoir une expertise en corrélation avec l'usage des locaux. Le résultat permettra de mieux cibler les opérations de réhabilitation énergétique et ainsi de réduire plus rapidement le coût énergétique des bâtiments les permettant.

##### **3.3.1.3. L'optimisation des locaux**

Par ailleurs, la mise en œuvre du SDIA amène logiquement l'établissement à s'inscrire dans une démarche vertueuse d'optimisation des locaux en conjuguant une utilisation qui se veut fonctionnelle avec, dans la mesure du possible, une grande mutualisation des surfaces dédiées. À ce titre et après le regroupement des activités du Département Agroalimentaire de l'ESIX sur le campus 2, de nouvelles mutualisations entre composantes du campus 2 (UFR des Sciences, ESIX et IUT de Caen) ont été réalisées permettant une réorganisation d'ampleur de l'exploitation globale des surfaces sur l'ensemble du site. Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018, les personnels enseignants de l'UFR STAPS ont rejoint, par vagues, la direction et les personnels administratifs au sein du bâtiment Sciences 2. Un étage entier leur a été consacré et aménagé en tenant compte des besoins et demandes des personnels. Le bâtiment dédié à l'UFR STAPS depuis sa création est donc au 1<sup>er</sup> septembre 2018 quasi fermé (2 800 m<sup>2</sup>) du fait de sa vétusté ; seul le laboratoire CESAMS reste dans les locaux le temps de trouver un lieu adapté pour l'accueillir.

Toujours sur le campus 2, l'ancien bâtiment « animalerie » a été entièrement réhabilité, aux normes 2018 en terme de contrôles d'accès et d'équipements, et configuré pour devenir à la rentrée universitaire un Espace technologique alimentaire · ETA mutualisé, principalement utilisé par l'ESIX pour le département Agroalimentaire mais aussi par l'IUT (génie biologique) et l'UFR STAPS (volet diététique).

### 3.3.1.4. La stratégie patrimoniale : processus de dévolution du patrimoine et SPSI

L'université a poursuivi le processus de dévolution de son patrimoine initié en 2016 en fiabilisant fortement ses données foncières avec l'appui de la Direction de l'immobilier, de l'État, du Rectorat et de la Direction départementale des Finances publiques · DDFIP. La dévolution permettrait ainsi à l'université de jouir pleinement du statut plein et entier de propriétaire et de disposer d'une autonomie stratégique ouverte sur de nouveaux modèles économiques en matière de gestion patrimoniale. La dévolution devrait être proposée au vote du conseil d'administration fin 2018. Dans le même temps, l'université a rédigé son second Schéma pluriannuel de stratégie immobilière · SPSI, le premier ayant été produit pour la période 2012-2017. Préalable obligatoire à l'acte de dévolution, ce SPSI, décliné pour la prochaine période de 5 ans, est fortement axé sur la prise en compte de la performance énergétique des bâtiments, de la révolution numérique pédagogique et immobilière et aussi largement marqué par l'amélioration de la vie étudiante dans les locaux. Il a, en version projet, déjà reçu début 2018 un avis favorable du Conseil immobilier de l'État (structure nationale basée au ministère des finances composée d'élus et experts) qui a souligné entre autres la stratégie patrimoniale affirmée et le portage politique fort de l'établissement ainsi que le travail de fond réalisé sur la fiabilisation du patrimoine. Aussi, l'université a mis en place une commission Immobilier en charge d'examiner les orientations stratégiques qui seront proposées au conseil d'administration.

### 3.3.1.5. Améliorations et mises aux normes du patrimoine immobilier

Dans le cadre de l'amélioration et de la mise aux normes des espaces existants, plusieurs opérations significatives ont été menées :

- Concernant la sécurisation des locaux (plan vigipirate et anti attentats), le campus 1 est maintenant entièrement sécurisé vis-à-vis de la pénétration de véhicules dangereux. Cette opération s'est déclinée par la pose de plots en ciment sur le périmètre clos et par la pose de portails aux différentes entrées et sorties du campus. La deuxième phase dédiée au campus 2 est à l'étude depuis mai 2018 afin de hisser le site au même niveau de sécurité que le campus 1. L'opération sera étalée sur 3 ans de 2019 à 2021.

- Une opération de travaux au CERMN a permis de mettre en conformité des sorbonnes. Une autre opération est à l'étude et porte sur la création de cabines techniques ventilées et isolées permettant des manipulations séparées par les chercheurs.
- La seconde tranche de travaux de l'Agenda d'accessibilité programmé AD'AP a été réalisée cet été pour mettre en conformité les cheminements extérieurs du campus 1. Ces travaux ont permis de rendre accessible et réglementaire l'accès jusqu'au pied des bâtiments classés ERP du site. Les phases ultérieures traiteront de l'intérieur des bâtiments.
- La rénovation des Systèmes de sécurité incendie · SSI s'est poursuivie par la rénovation des sites de Cherbourg (en cours), du CURB, de l'amphithéâtre Tocqueville, des IUT et ESPE de Caen. En parallèle, le déploiement des télé-transmetteurs d'alarme incendie est en phase d'étude.
- Concernant la vie étudiante, une vingtaine d'abris vélo ont été installés sur le campus 1, en collaboration avec les Vice-Président étudiants pour répondre à une demande croissante de stationnement. La même opération est en cours de réalisation sur le campus 2 corrélée avec les travaux du tramway qui vont permettre de libérer la ligne qui séparait en deux le campus. Parallèlement un déploiement de tables pique-nique a été réalisé sur le campus 1. À l'instar des abris vélo, le même déploiement est à l'étude pour le campus 2.
- Pour ce qui relève du Gros entretien renouvellement · GER, une première phase de réhabilitation de l'infrastructure informatique (câbles et fibres optiques) de l'ESPE de Caen a été réalisée cet été. Le marché public afférent prévoit une deuxième tranche en 2019 pour rénover un dernier bâtiment.

Un dossier énergétique d'importance, l'opération de reprise de la cogénération du campus 1 est engagée et instruite depuis 2016 pour permettre à l'université de gérer cet équipement, source potentielle de valorisation immobilière. Une étude de faisabilité achevée courant 2018 permet aujourd'hui de mieux connaître l'environnement complexe de la production d'énergie et les conditions techniques et financières d'une reprise programmée en 2020. Un maître d'œuvre a été recruté pour rédiger l'étude de programmation qui doit permettre la création d'une unité biomasse en lieu et place de l'actuelle chaufferie gaz, unité référencée Énergie renouvelable · ENR pour ce campus historique. Les projections économiques du business plan laissent entrevoir des économies substantielles sur la taxe carbone et le régime de TVA.



### 3.3.1.6. Optimisation de la gestion des conduites d'opérations: le BIM

Enfin, dans le but d'optimiser la gestion des conduites d'opérations immobilières et pour répondre à la nécessité de monter en compétences, les agents de la DIL ont mis en application, après 3 années de formation, le Building Information Modeling - BIM. Cette technique nouvelle et innovante permet de manager les données techniques d'un bâtiment sous la forme d'une maquette numérique, en particulier pour la phase d'exploitation maintenance, créant ainsi une opportunité de mieux gérer et maîtriser les coûts liés à l'activité. Les opérations de réhabilitation du bâtiment B et du CREC sont actuellement gérées sous BIM. La DIL a ainsi porté pour l'université le dossier de réhabilitation du bâtiment B au concours national des BIM d'OR 2018 et réalisé une belle performance en terminant deuxième de sa catégorie (bâtiment entre 5 000 et 40 000m²), qui plus est faisant partie des 26 finalistes nommés sur plus de 100 candidats au départ.

## 3.3.2. Cohésion de la communauté

### 3.3.2.1. Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Les actions de prévention du harcèlement et des violences faites aux femmes s'inscrivent dans une démarche globale. Notre établissement dispose d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et, dans cet esprit, les listes de candidats constituées par l'équipe de direction en place présentaient une parité parfaite dans la désignation des têtes de liste, et pas seulement dans la constitution des listes. Finalement, notre Conseil d'Administration est composé de 55 % de conseillères, 45 % à la CFVU et 43 % à la Commission de la Recherche, bien au-delà des 40 % de femmes préconisés par la charte. Notre établissement dispose d'un Espace Écoute Risques Psychosociaux depuis 2012 dont la mission est d'identifier les situations de souffrance collective au travail, de permettre leur analyse et de favoriser leur résolution.

L'université de Caen Normandie s'est dotée en 2016 d'une cellule contre le harcèlement dont l'objectif est de diffuser les informations relatives au harcèlement, de prévenir les situations de harcèlement et d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des victimes, témoins de harcèlement au sein

de l'Université. Par ailleurs, les personnels peuvent rencontrer une psychologue du travail, et les étudiants peuvent rencontrer les psychologues du SUMPPS dont la quotité de temps est passée de 1,5 à 2 ETP en 2016. Des actions de formation et de sensibilisation sont portées par la DP - Direction de la prévention :

- formation des personnels « gestion de conflit », « comment animer une équipe »
- sensibilisation des assistants de prévention aux Risques psycho-sociaux
- diffusion des circulaires contre le bizutage auprès des directeurs de composantes
- mise en place de campagne de communication spécifique sur le bizutage et le harcèlement au travail
- point à l'ordre du jour du CHSCT

### 3.3.2.2. Lutte contre toutes les formes de discrimination

Sensibiliser, informer, interroger, susciter la réflexion et le débat, faire œuvre de mémoire, tels ont été les maîtres mots de cette année 2017-2018. La culture sous toute ses formes (invitation d'artiste, projections, spectacles, expositions), parce qu'elle permet cela, a été le vecteur principal de la lutte contre les discriminations.

Ainsi plusieurs événements, gratuits ou à ticket modéré (entre 4 et 5€ pour certaines projections), ouverts à toutes et à tous (étudiants, enseignants, BIATSS, personnes extérieures parfois) et présentés sur différents sites (Caen, Cherbourg-Octeville, Saint-Lô) et dans différents lieux (Aula Magna, MRSH, BU...) ont rythmé l'année 2017-2018. Certains de ces événements ont parfois été à l'initiative d'étudiants (exposition « *OstHolocauste* » ; « *l'Art et la transmission de la mémoire. Raconter la Shoah* » ; *festival Etudiants Contre le Racisme et les Discriminations...*) d'autres ont suscité un travail d'étudiants (exposition « *Dessins pour la paix* »).

Ainsi à l'occasion de la journée de lutte contre les violence faites aux femmes, l'université, en partenariat avec l'association « Osez le Féminisme 14 », a invité l'artiste Tiphaine D à présenter son spectacle « *Contes à rebours* ». Ce spectacle qui interroge notre représentation des contes de fées rend la parole aux principales héroïnes de notre enfance, pour se réapproprier leurs histoires, et donner des outils de lutte et de prévention contre les différentes violences faites aux Femmes et aux Enfants.

La lutte contre le racisme a été également portée lors de la rentrée culturelle de l'université avec une soirée autour de la discrimination raciale aux États-Unis (la présentation de la pièce de théâtre « *Portrait de Nina Simone* » (Comédie de Caen) et à la projection de « *I Am not Your Negro* ».

En novembre 2017, la Maison des Langues et de l'International (MLI) a proposé pendant 3 semaines l'exposition « *Dessins pour la paix* » proposé par l'association Cartooning for Peace. réseau international de dessinateurs de presse engagés qui combattent, avec humour, pour le respect des cultures et des libertés. On pouvait notamment y découvrir des kakémonos sur le racisme, les enfants dans les conflits, le droit des femmes.

Le 17 janvier 2018, a été projeté à la MRSH, « *Ouvrir la Voix* », documentaire sur les femmes noires issues de l'histoire coloniale européenne en Afrique et aux Antilles; le 14 février c'est le film « *Ceux qu'on ne voit pas* », qui retrace le parcours des personnes exilées à Caen qui a été présenté.

Le 14 mars s'est déroulé le *Festival Etudiants Contre le Racisme et les Discriminations*; ce festival a pour vocation de porter des valeurs telles que la tolérance et la solidarité.

La lutte contre l'antisémitisme, enjeu majeur, a fait l'objet de plusieurs expositions. « *Poussières de mémoire: la Shoah à Saint-Lô* », exposition graphique, historique et philosophique réalisée par des lycéens saint-lois en 2016 suite à un voyage d'études à Auschwitz a été présentée à la BU de l'ESPE de septembre à décembre 2017. L'artiste russe juif Solomon Rossine, a été mis à l'honneur du 13 février au 2 mars 2018 à travers l'exposition « *Ostholocauste* ». Ses œuvres qui témoignent du traumatisme né des massacres perpétrés par les nazis, ont pu être admirées par un large public et une table ronde d'historiens autour de son œuvre a été proposée. La BU de Cherbourg-en-Cotentin a proposé l'exposition « *L'art et la transmission de la mémoire. Raconter la Shoah* » du 2 avril au 1<sup>er</sup> juin 2018. Cette exposition a été conçue par des étudiants de l'Université de Caen Normandie.

Enfin, en termes de politique de l'établissement, et au vu de l'importance des enjeux, la mission antisémitisme, racisme, homophobie et transphobie, prévention de la radicalisation auparavant incluse dans les missions portées par la VP CFVU en charge de la vie étudiante, a été déléguée à une enseignante référente.

### 3.3.2.3. Accueil des étudiants réfugiés pour les intégrer dans les formations universitaires de l'établissement

L'action de l'université dans l'accueil des étudiants migrants s'est poursuivie cette année, notamment dans les Diplômes universitaires d'études françaises - DUEF, avec 20 jeunes migrants (soit 10% des inscriptions en DUEF) dont le projet est d'intégrer des formations post-bac universitaires, notamment des formations UNICAEN. L'établissement perçoit une aide de 10 000 € par an de la part de l'Agence universitaire de la Francophonie pour ses actions en faveur de l'intégration des migrants dans l'ESR. Ces étudiants, majoritairement de nationalité syrienne depuis 3 années et très souvent diplômés au niveau master en Syrie, ont un âge moyen de 27-28 ans et un taux de réussite de 78 % aux DUEF (contre 63 % en 2012-2013). Ils s'insèrent à 50 % dans les formations UNICAEN, majoritairement en LVE, Santé/Sciences, HSS et Informatique.

### 3.3.2.4. Valorisation des initiatives étudiantes

On constate que le nombre de dispositif de valorisation des projets étudiants via le FSDIE est relativement stable depuis 3 ans tant en nombre de projets (cf tableau ci-dessous) que dans la nature des projets réalisés. Par ailleurs, le pourcentage de projets retenus par rapport au nombre de projets déposés (proche des 100%) et le taux de réalisation de 100% en 2017-2018 montrent la maturité du dispositif mis en place et son appropriation par les étudiants. En effet, la Maison de l'Étudiant et les vice-présidents étudiants font en sorte d'accompagner le plus en amont possible les projets FSDIE présentés en commission. Ainsi la plupart des projets reçoivent la subvention demandée. D'autre part, des passerelles se font aussi avec les autres dispositifs de financement, tel que Culture-Actions du Crous ou encore l'APIE de Normandie Université, afin de faciliter les recherches de financement des étudiants.

Afin de valoriser les meilleurs projets et de faire découvrir aux étudiants le dispositif FSDIE, une soirée FSDIE « retour d'expérience » est proposée depuis plusieurs années. Une réflexion est en cours pour proposer une valorisation toute au long de l'année, laissant place à des focus sur les projets soutenues, via des articles diffusés tout au long de l'année, sur unicaen.fr, le Phénix info, les réseaux sociaux ou encore les médias locaux.

### 3.3.2.5. Reconnaissance de l'engagement étudiant dans l'offre de formation

La valorisation de l'engagement étudiant est intégrée dans la nouvelle offre de formation 2017–2021. À compter de l'année universitaire 2017–2018, les activités d'engagement artistique, associatif, sportif, solidaire et universitaire des étudiants élus dans les conseils, composantes de l'université, du CROUS et de la COMUE ont pu constituer une matière au choix dans les maquettes des licences.

À compter de la rentrée 2018–2019, le dispositif est élargi à l'ensemble des formations et les activités qui peuvent être valorisées seront plus nombreuses.

La reconnaissance de l'engagement reposera sur un dispositif qui est encore en cours de d'élaboration avec les composantes et reposera sur l'expérience de l'année 2017–2018. Les étudiants présenteront leur projet et feront leur demandes via un formulaire numérique. Les composantes donneront un avis sur le projet, reposant sur l'avis du directeur des études ou des responsables des diplômés, ou des équipes pédagogique selon l'organisation de la composante. L'étudiant et l'équipe pédagogique seront accompagnés (par des personnels de l'EOI et du CEMU) dans la présentation et l'évaluation d'un dossier de preuves de compétences. Un portfolio numérique (Mahara, présentant l'avantage d'être couplé à la plateforme e-campus pour la validation des compétences) sera le lieu central et commun de la réflexion des étudiants autour de l'expression et la formalisation des preuves de leur engagement, au regard d'un référentiel de compétences lui aussi en cours de construction.

### 3.3.2.6. Charte des associations étudiantes

L'université de Caen Normandie reconnaît le rôle fondamental de la vie associative au sein de l'établissement. Une convention a été élaborée pour définir l'agrément «Association étudiante de l'université de Caen Normandie». Cette convention entend contribuer au développement de la vie associative sur les campus et à son rayonnement sur l'ensemble du territoire normand. Elle permet d'informer les étudiants associatifs quant aux modalités qui leur sont offertes pour participer activement à la vie étudiante et à l'animation des campus. La «Convention des associations étudiantes de l'université de Caen Normandie» est complétée par une convention annexée, «la Convention de mise à disposition d'un local au profit d'une association étudiante» dans les cas d'une demande

année	nombre de projets étudiants			culture artistique	culture scientifique & tech.	sport	solidarité	citoyenneté	environnement
	déposés	retenus	réalisés						
2012–2013	71	67	67	24	11	11	4	16	1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2015–2016	62	61	61	16	14	6	8	16	1
2016–2017	62	61	61	10	19	9	8	13	2
2017–2018	61	59	59	15	17	4	7	16	—

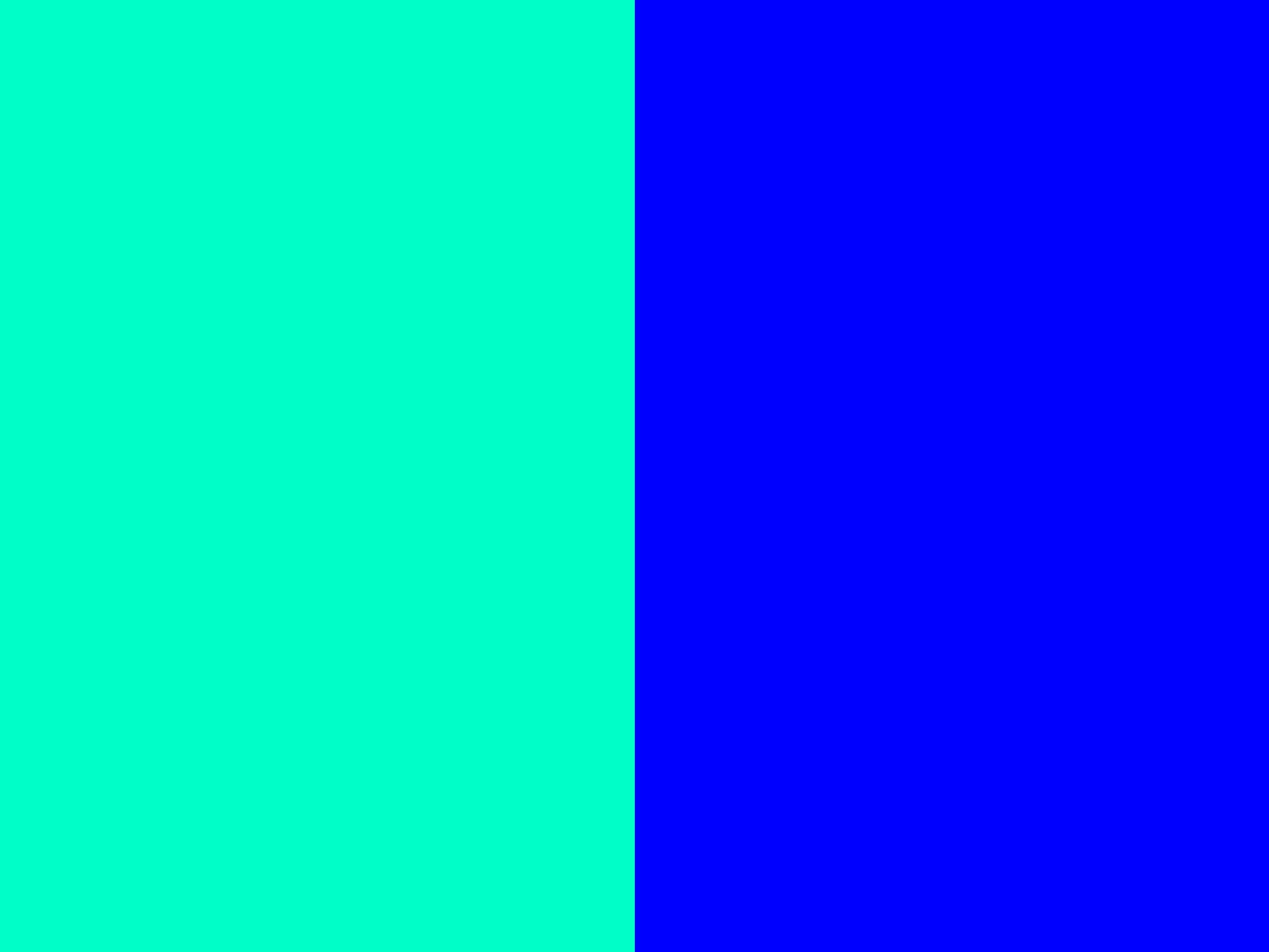
source : Maison de l'étudiant

éventuelle de locaux associatifs. La présente convention a été validée par la Commission formation vie universitaire - CFVU UNICAEN le 29-11-2017 et par le Conseil d'Administration du 8-12-2017. Elle a pris effet à compter du 09-12-2017.

### **3.3.2.7. Formations des présidents d'associations étudiantes**

La responsabilité sociale de l'université de Caen Normandie l'engage à prévenir et sensibiliser l'ensemble de ses étudiants contre le bizutage. La réflexion nous a conduit à réexaminer le cadre des pratiques et activités des associations. Nous avons choisi de généraliser la charte des événements festifs qui est proposée aux associations. Par ailleurs, les présidents des associations et/les membres de leur bureau doivent suivre des actions de formation et d'accompagnement dans l'organisation de leurs événements festifs ou d'intégration pour pouvoir conventionner avec l'université. La formation assurée par l'Association CEMEA comprend plusieurs points: Interroger et analyser les pratiques actuelles, s'approprier le cadre juridique et réfléchir à l'organisation des moments festifs et d'intégration. Plusieurs actions de formations ont eu lieu les 17 et 31 mars 2018 regroupant plus de 80 participants et le 22 septembre 2018 avec une soixantaine de participants parmi les nouveaux élus des associations étudiantes. Des demi-journées de sensibilisation sont programmées sur les sites d'Alençon et de Cherbourg ainsi que des ateliers thématiques sur l'e-réputation ou les responsabilités des dirigeants d'associations.

La lutte contre le bizutage a également été au cœur d'une soirée cinéma-débat « Le bizutage, rite de passage », le 12 mars 2018 dans le cadre d'Altérités, le festival de cinéma ethnographique en partenariat avec le cinéma Lux. Deux films ont été diffusés Praxis – Un film de Bruno Moraes Cabral, Portugal, 2011 et Grave – Un film de Julia Ducourneau, France, 2017.



© UNICAEN

rapport d'activité 2017–2018  
présenté au CA le 19 octobre 2018

—

directeur de publication : Pierre Denise

—

coordination éditoriale :

Direction générale des services

Cellule d'aide au pilotage · CAP

conception :

Direction de la communication

