



UNIVERSITÉ  
CAEN  
BASSE-NORMANDIE

---

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## 2013 - 2014

---

# SOMMAIRE

PRÉSENTÉ  
DEVANT LE CONSEIL  
D'ADMINISTRATION  
LE 20 JUIN 2014

---

## INTRODUCTION

7

---

## 1. UNE POLITIQUE DE SITE

AU SERVICE DE L'EXCELLENCE  
DU PÔLE CAENNAIS APPUYÉE  
SUR UNE DYNAMIQUE RÉGIONALE  
ET INTERRÉGIONALE FORTE 9

.....  
**1.1.** UN ANCRAGE TERRITORIAL AU SERVICE  
DES AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ 10

.....  
**1.2.** AFFIRMER L'EXCELLENCE DU PÔLE  
SCIENTIFIQUE CAENNAIS 14

.....  
**1.3.** LES ACTIONS INTERRÉGIONALES  
AU SEIN DE LA COMUE  
NORMANDIE UNIVERSITÉ 16

**2. FORMATION**

PROPOSER UNE OFFRE ORIGINALE, DE QUALITÉ, S'APPUYANT SUR LA PLURIDISCIPLINARITÉ, DANS UN ENVIRONNEMENT FAVORISANT LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS	19
.....	
<b>2.1.</b> POURSUIVRE LA MOBILISATION POUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA LICENCE	20
.....	
<b>2.2.</b> VISER L'EXCELLENCE EN MASTER ET AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ	21
.....	
<b>2.3.</b> DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION D'INGÉNIEURS, DÉFICITAIRE EN BASSE-NORMANDIE	24
.....	
<b>2.4.</b> UN DÉVELOPPEMENT MAÎTRISÉ ET RÉACTIF DES LICENCES PROFESSIONNELLES EN COHÉRENCE AVEC L'OFFRE DE FORMATION EXISTANTE	24
.....	
<b>2.5.</b> DÉVELOPPER LES DISPOSITIFS FAVORISANT L'INTÉGRATION, LA RÉUSSITE ET L'INSERTION DES ÉTUDIANTS	24
.....	
<b>2.6.</b> FAVORISER LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	25
.....	
<b>2.7.</b> RENFORCER LA STRUCTURATION ET L'ANIMATION TRANSVERSALE DE LA POLITIQUE DE L'UNIVERSITÉ EN FAVEUR DE LA VIE ÉTUDIANTE	26

**3. RECHERCHE ET VALORISATION**

STRATÉGIE D'EXCELLENCE, TRANSVERSALITÉ ET GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE	29
.....	
<b>3.1.</b> ORGANISER LA RECHERCHE DANS LE CADRE DE TROIS PÔLES FÉDÉRATEURS, PORTEURS DE TRANSVERSALITÉ, DE PARTENARIATS ET DE DYNAMIQUE D'EXCELLENCE	30
.....	
<b>3.2.</b> CONFORTER LA TRANSVERSALITÉ DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LE CADRE DE 4 THÉMATIQUES AUX INTERFACES DES DISCIPLINES	30
.....	
<b>3.3.</b> INSCRIRE LES DOMAINES D'EXCELLENCE DE L'UNIVERSITÉ DE CAEN BASSE-NORMANDIE DANS LA DYNAMIQUE DES OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT D'AVENIR ET DES GRANDS PROJETS NATIONAUX	34
.....	
<b>3.4.</b> CONFORTER PAR UNE MUTUALISATION LES ACTIVITÉS DE VALORISATION, DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIES ET LA CRÉATION D'ENTREPRISE	36
.....	
<b>3.5.</b> UNE POLITIQUE DOCUMENTAIRE STRUCTURÉE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE LA RECHERCHE ET DE LA FORMATION	36
.....	
<b>3.6.</b> UNE UNIVERSITÉ ACTIVE DANS LA DIFFUSION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE	37

**4. POLITIQUE INTERNATIONALE**

ET INSERTION DANS L'ESPACE EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE :	
UNE DYNAMIQUE INSTALLÉE	39
.....	

**5. GOUVERNANCE ET PILOTAGE**

AU SERVICE DU PARTAGE DES ENJEUX ET DE LA RÉUSSITE DE LA STRATÉGIE	43
.....	
<b>5.1.</b> INSCRIRE L'UNIVERSITÉ DANS UNE DÉMARCHE QUALITÉ AU SERVICE DU PARTAGE DES ENJEUX ET DE LA RÉALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT	44
.....	
<b>5.2.</b> POURSUIVRE LA RÉORGANISATION DES COMPOSANTES ET SERVICES AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ	45
.....	
<b>5.3.</b> LES FONCTIONS « SUPPORT »	48
.....	
<b>5.4.</b> UNE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE POUR ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE L'UNIVERSITÉ	52
.....	
<b>5.5.</b> LA COMMUNICATION	53
.....	

## INTRODUCTION

L'année 2013-2014 a été marquée par la promulgation de la loi relative à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche le 22 juillet 2013 et l'entrée en vigueur de bon nombre de ses dispositions. L'établissement a donc élaboré de nouveaux statuts, votés en mars 2014, tandis que la mise en place du Conseil Académique a permis le rapprochement entre Recherche et Formation et la présentation de plusieurs dossiers importants pour l'établissement (dont ceux de la ComUE Normandie Université) ; parallèlement, la Commission de la Recherche et Commission de la Formation et de la Vie Universitaire ont poursuivi, sur un mode participatif, un travail efficace et rigoureux d'expertise de l'ensemble des dossiers présentés par leurs Vice-Présidents dont les mandats sont arrivés à échéance en mai. Tandis que Dominique KERVADEC et Thomas LOILIER, ont été réélus vice-présidents du CA, Lamri ADOUI, Daniel DELAHAYE l'ont été pour la commission de la recherche et Karim SALHI pour la CFVU ; Catherine GARNCARZYK, en charge de la vie étudiante, qui ne se représentait pas, a été remplacée par Chantal MEYER-PLANTUREUX, désormais en charge de la vie étudiante et de la culture. D'autre part, Marc LEVALOIS et Stanislas HOMMET, vice-présidents délégués en charge, respectivement de l'immobilier et de la communication, poursuivent leur action, tandis qu'Isabelle DUCHATELLE a été nommée vice-présidente déléguée en charge du numérique.

Des chargés de mission complètent l'action de l'équipe de direction, parmi lesquels on peut citer Noëlle GAMBEY (« démarche amélioration continue »), Olivier MAQUAIRE (Développement Durable), Patrice GEORGET et Clotilde LEMARCHANT (Egalité Hommes-Femmes), Marc ZABALIA (Handicap)...

Au printemps 2014, le mandat des représentants des étudiants dans les conseils centraux a été renouvelé, conduisant à l'élection d'un nouveau vice-président étudiant au sein du Conseil d'Administration, Mathieu TOMAZZO, en remplacement de Ramah TRAFFEH. Le vice-président du Conseil Académique sera quant à lui élu pour la première fois le 24 juin 2014 ; Valentin PESTEL occupait cette fonction au sein de la Commission Formation et Vie Universitaire.

La Direction Générale des Services, sous la responsabilité de Nathalie HAUCHARD-SEGUIN assistée de ses deux adjoints, Alain PRO'DHOMME pour les fonctions « support » (finances, ressources humaines, Immobilier) et Isabelle LE DEAUT pour les fonctions « soutien » (formation, recherche), met en œuvre les décisions du Conseil d'Administration et de la Présidence par l'animation et la coordination des différents services et composantes de l'établissement. Elle s'attache à la transparence et à l'anticipation des processus de décision pour que les débats puissent s'organiser. Elle s'attache également à développer la réactivité et l'efficacité des actions de notre établissement, ce qui passe par de nombreuses évolutions dans les pratiques.

Les objectifs fixés dans le projet d'établissement et dans le contrat quinquennal ont été poursuivis avec détermination. L'établissement a vu, au cours de cette année, passer la barre des 25 000 étudiants, tandis qu'il a contribué, d'une manière très large, aux différents moments de la réflexion stratégique initiée et pilotée, à différentes échelles, par l'Union Européenne, l'Etat, les collectivités pour le développement de l'enseignement supérieur et la recherche (Spécialisation Intelligente, Horizon 2020, CPER...).



# 1. UNE POLITIQUE DE SITE

AU SERVICE DE L'EXCELLENCE  
DU PÔLE CAENNAIS APPUYÉE  
SUR UNE DYNAMIQUE RÉGIONALE  
ET INTERRÉGIONALE FORTE



## 1.1. UN ANCRAGE TERRITORIAL

### AU SERVICE DES AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ

#### 1.1.1. L'UNIVERSITÉ, AU CŒUR DU SCHÉMA RÉGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

La convention de coopération 2014-2016 entre l'Université de Caen Basse-Normandie et le Conseil Régional de Basse-Normandie (CRBN) a été signée lors de l'Assemblée plénière de ce dernier, le 20 février 2014. Elle s'inscrit dans le cadre du Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESR) adopté par le CRBN en mars 2012 et elle est donc structurée autour des quatre ambitions de celui-ci :

- Ambition 1 : Développer une politique volontariste d'accès à l'enseignement supérieur et de réussite des étudiants pour une insertion professionnelle et sociale
- Ambition 2 : Soutenir l'excellence de la recherche académique bas-normande et l'émergence de nouveaux projets orientés vers les besoins de la société
- Ambition 3 : Renforcer le transfert de technologie et la valorisation de la recherche en vue de soutenir un nouveau développement de l'économie régionale
- Ambition 4 : Renforcer l'ancrage territorial de l'enseignement supérieur et de la recherche

Onze objectifs sont définis en relation avec notre projet de développement stratégique 2012-2016, tous éclairés par des indicateurs de suivis. Pour faciliter la mise en œuvre de cette coopération, et son appropriation par la communauté universitaire, ce sont 34 fiches-actions qui ont été élaborées et qui donneront lieu à des conventions d'application annuelles.

Chaque année une convention financière annuelle sera signée. Cette année l'assemblée plénière, sur proposition du président de région, a décidé d'accorder 575 303 € en fonctionnement et 640 000 € en investissement en soutien aux projets de l'université.

#### 1.1.2. DES SCHÉMAS LOCAUX POUR LES ANTENNES, POUR UNE MEILLEURE COHÉRENCE

Une déclinaison des axes stratégiques de l'établissement correspondant aux différentes antennes de l'Université est progressivement mise en œuvre sur les cinq sites distants au moyen de schémas locaux de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin de les intégrer pleinement dans leur environnement avec un soutien des collectivités territoriales mieux formalisé. L'objectif est de consolider les partenariats et d'appréhender globalement les conditions adéquates aux activités de l'Université et de la vie étudiante sur ces différents sites, qui permettent à l'Université de jouer pleinement son rôle socio-économique, mais qui ont des incidences sur son fonctionnement par les moyens humains, financiers et patrimoniaux mobilisés.

##### Site de Cherbourg

La convention-cadre pour un Schéma Local d'Enseignement Supérieur et de Recherche concernant le Site Universitaire a été finalisée, adoptée par le conseil d'Administration de l'Université en juillet 2013 ; elle a pour objet d'organiser le cadre général de coopération afin de soutenir la réalisation des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche à Cherbourg-Octeville et de renforcer les relations de proximité avec le territoire, en garantissant la cohérence, la qualité et le suivi des actions engagées. A ce jour, malgré un accord sur les termes de cette convention-cadre, les collectivités concernées n'ont pas délibéré à son sujet.

La fermeture des deux premières années de la Licence de l'UFR Sciences a été décidée en juillet 2013, pour une prise d'effet sur les deux années en septembre 2014. Cette décision a été prise sur la base du constat que les effectifs étaient en régression permanente depuis dix ans pour atteindre 10 néo-bacheliers inscrits en septembre 2013. Au cours des années précédentes, plusieurs Licences Professionnelles à l'IUT Cherbourg-Manche, options à l'ESIX Normandie, diplômes en apprentissage, ont été ouverts et garantissent un maintien, voire une croissance, des effectifs sur le site de Cherbourg.

Partant du constat que le patrimoine immobilier de l'Université présente l'un des ratio au nombre d'étudiants

les plus élevés de France, et particulièrement sur les antennes, l'établissement s'est interrogé sur l'opportunité de réaliser le projet d'extension du hall technologique de Cherbourg, destiné à accueillir les activités du LUSAC (Laboratoire Universitaire des Sciences Appliquées de Cherbourg), puisque des locaux déjà existants pouvaient faire l'objet d'une affectation moyennant une réhabilitation. Néanmoins pour des questions liées à l'attractivité du site de Cherbourg, les collectivités ont souhaité poursuivre la construction de cette extension en acceptant, d'une part, de conserver la propriété de ces nouveaux locaux pour les mettre à disposition de l'Université gratuitement, et d'autre part de contribuer au fonctionnement à la hauteur de 100 k€ par an.

Il est important de noter également le concours financier récurrent des collectivités aux activités d'enseignement et de recherche sur le site de Cherbourg. A partir de l'année 2014, il le sera dans le cadre d'une relation directe entre celles-ci et l'Université, là où l'Association pour le développement et la promotion de l'enseignement supérieur et de la recherche appliquée dans le Nord-Cotentin (ADPESRANC) en était pour une partie jusqu'ici l'intermédiaire.

L'Université a également renforcé ses liens avec le CNAM INTECHMER en permettant à certains de ses enseignants-chercheurs d'être rattachés au LUSAC pour leur activité de recherche.

De même, l'Université a acté sa participation au Campus des Métiers et des Qualifications de l'Industrie des Energies, qui s'inscrit dans les objectifs fixés par le CPRDFP 2011-2014 en matière de renforcement des atouts industriels du territoire de Cherbourg et des dynamiques de coopérations et de réseaux entre les partenaires de la formation et de l'économie. Ce nouveau dispositif a pris la suite et élargit les actions qui étaient menées depuis plusieurs années dans le cadre du Groupement d'Intérêt Public RESOTEC, dont la prorogation n'a donc pas été demandée.

##### Site de Saint-Lô

La Communauté d'agglomération « Saint-Lô Agglomération » a contribué au soutien de l'activité de recherche par une contribution financière.

##### Site de Vire

La fermeture du département expérimental « Techniques de Commercialisation, orientation Commercialisation de Systèmes, Solutions et Services Industriels » de l'IUT de Caen a été demandée au Ministère pour la rentrée 2015. D'ores et déjà, le Conseil d'Institut a suspendu le recrutement dès septembre 2014 en 1<sup>re</sup> année, à partir du constat que ce département n'avait su trouver sa place dans le recrutement

des étudiants depuis sa création en 2006. L'objectif reste de conforter ce site en mobilisant l'ensemble des ressources sur le thème de l'Hygiène et de la Sécurité en Entreprise avec les partenaires locaux.

De premiers contacts avec les collectivités ont pu être pris pour établir un Schéma Local d'Enseignement Supérieur et de Recherche.

##### Site de Lisieux

De premiers contacts avec les collectivités ont pu être pris pour établir un Schéma Local d'Enseignement Supérieur et de Recherche.

##### Site d'Alençon

De premiers contacts avec les collectivités ont pu être pris pour établir un Schéma Local d'Enseignement Supérieur et de Recherche, dans l'objectif de contractualiser en direct avec les collectivités et donc de repositionner le rôle de l'APGSU (Association pour la Promotion et la Gestion du Site Universitaire).

##### Remarque concernant l'ensemble des antennes

En 2014, pour la première fois, le soutien de la Région Basse-Normandie a été affecté à l'Université pour ses cinq antennes (100 k€ répartis également) et a donc bénéficié aux composantes.

#### 1.1.3. DÉVELOPPER LES ÉCHANGES ET LES PARTENARIATS AVEC LE MILIEU SOCIO-ÉCONOMIQUE

Une Convention entre UNICAEN et l'association CORRODYS a été mise en œuvre ; elle concerne du matériel qui a été cédé en 2002 par le CEA au profit de l'Université et se situe dans la halle technologique de Cherbourg où il est utilisé par l'association CORRODYS. Il est proposé de céder ce matériel à titre gracieux à l'association car c'est elle qui a assuré les frais de maintien et de fonctionnement.



## 1.2. AFFIRMER L'EXCELLENCE DU PÔLE SCIENTIFIQUE CAENNAIS

### 1.2.1. STRUCTURER LA COOPÉRATION SCIENTIFIQUE AVEC L'ENSICAEN, CYCERON, LE GANIL, LE CHU, LE CRLC

Afin d'amplifier la cohérence des activités de recherche sur le site caennais et de renforcer les synergies entre les acteurs de cette recherche sur les champs disciplinaires qu'ils partagent, l'Université de Caen Basse-Normandie, l'ENSICAEN et le GANIL ont créé en 2013 un Groupement d'Intérêt Scientifique (GIS) dit « GIS Plateau Nord » - dépourvu de personnalité juridique - ayant pour principale mission de définir et promouvoir les stratégies scientifiques communes de recherche et d'innovation en garantissant la cohérence globale des actions. Les établissements signataires de la convention se proposent de mettre en commun leurs compétences scientifiques et techniques en recherche fondamentale comme appliquée, au service des enjeux de société, en particulier la santé, l'énergie, l'introduction des technologies numériques dans la vie quotidienne ainsi que la prise en compte des objectifs de développement durable. Au service de ces enjeux, des disciplines comme la physique, la chimie et les matériaux, la biologie, le numérique ou l'informatique sont autant de domaines dans lesquels l'excellence des laboratoires caennais est nationalement et internationalement reconnue, parfois en fort lien avec des pôles de compétitivité tels que TES, MOVEO ou encore NUCLEOPOLIS dans le domaine des sciences nucléaires et de leurs applications médicales comme énergétiques, ayant permis l'émergence du Centre Européen de recherche en hadronthérapie ARCHADE.

Les autres missions de ce GIS sont : de contribuer à la définition et à l'élaboration de projets participant au développement, au rayonnement et à l'attractivité du site caennais, notamment dans le cadre des contractualisations avec l'Etat et les collectivités ; de piloter une réponse commune aux appels à projets nationaux ; d'attirer des moyens complémentaires pour renforcer l'interactivité scientifique et le rayonnement international du site caennais.

L'année 2014 sera aussi celle de la signature d'une charte également dite « Plateau Nord » entre les acteurs académiques (Université de Caen Basse-Normandie, ENSICAEN, GANIL, CHU, CLCC, GIP CYCERON, EMN, ESITC) les pôles (TES, Nucléopolis) et les collectivités locales et territoriales (Conseil Régional de Basse-Normandie, Conseil Général du Calvados,

Communauté d'Agglomération de Caen-la-Mer, villes de Caen, d'Epron, d'Hérouville Saint-Clair et de Biéville-Beuville) visant à faire reconnaître le Plateau Nord, vaste espace urbanisé de l'agglomération caennaise comme point d'appui des stratégies nationale, régionale et locale en matière d'innovation. L'objectif est d'y développer un écosystème qui génère de la valeur économique en faisant se rencontrer et dialoguer les mondes de la recherche et de l'industrie. Le Plateau Nord, qui rassemble des compétences pluridisciplinaires, des équipements de pointe mutualisés, un fort potentiel de production de connaissances, d'innovation et de transfert de technologies à valoriser bénéficie de tous les ingrédients nécessaires à la réalisation de cet écosystème. Il concentre de nombreuses infrastructures d'enseignement supérieur et de recherche, à même d'attirer de nouvelles entreprises reposant sur des compétences à forte valeur ajoutée : la présence de plusieurs composantes de l'université, d'écoles d'ingénieurs et de centres de recherche de haut niveau, des professionnels des domaines de la haute technologie, du transfert de la recherche et du management de l'innovation qui apportent leurs expériences. Une réflexion stratégique collective animée par l'Etat, la Région, le Conseil général du Calvados et la Communauté d'agglomération a été mise en place en 2012. Structurée en un comité de pilotage et deux commissions (l'une dédiée aux questions liées à l'aménagement du site, l'autre à la stratégie en matière de recherche et développement), elle permet à chacun des acteurs de participer à la construction collective de cet espace, vecteur de développement économique.

### 1.2.2. UN PARTENARIAT RENFORCÉ AVEC LE CHU

Des réunions régulières sont désormais organisées entre l'Université de Caen Basse-Normandie et le CHU pour évoquer l'ensemble des sujets appelant une collaboration renforcée entre les deux établissements (documentation, locaux, sécurité, recherche). Dans ce cadre, une démarche de concertation est amorcée dans le cadre du projet de reconstruction du CHU de Caen. L'Université accompagne le CHU dans sa volonté de penser ce futur établissement en prenant en compte non seulement dans sa dimension Soins mais également dans sa dimension scientifique, c'est à dire en intégrant les dimensions formation et recherche. L'année 2014 est à ce titre cruciale dans la mesure où la phase de programmation de la reconstruction est désormais lancée et que le Programme Technique Détaillé doit être finalisé à la fin de l'année. Elle devra donc être mise à profit pour

mener une réflexion approfondie, ouverte et pluridisciplinaire associant tous les acteurs au premier desquels se situent les directeurs d'unité de recherche.

### 1.2.3. UNE COOPÉRATION RENFORCÉE AVEC LES AUTRES ACTEURS LOCAUX DE LA FORMATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

L'Université a mené également des actions pour formaliser ses relations avec des associations qui peuvent contribuer à son rayonnement : l'Association des Amis de l'Université et l'Université Inter-Âges.

Une convention a été signée avec l'Association des Amis de l'Université, née en 2014, qui regroupe des anciens de l'Université de Caen Basse-Normandie et d'autres personnes qui partagent la volonté de contribuer au renom et au rayonnement de l'Université au sein et à l'extérieur de son territoire. Elle a pour objectifs de faire connaître l'histoire de l'Université, les réussites et les innovations portées par l'établissement, ses composantes (UFR, instituts, écoles), ses laboratoires de recherche et ses anciens étudiants. Pour ce faire, elle se propose d'organiser des manifestations publiques (conférences, expositions, visites et sorties thématiques, tables rondes...) destinées à faire apprécier et à valoriser les savoir-faire de l'Université et son patrimoine.

L'Université Inter-Ages, association née en 1974, est composée de 16 antennes réparties dans les 3 départements de Basse-Normandie (l'Aigle, Alençon, Argentan, Avranches, Bayeux, Caen-Vissol, Cherbourg, Deauville-Trouville, la Ferté-Macé, Flers, Granville, Hérouville-Saint-Clair, Lisieux, Saint-Lô, Sud de Caen, Vire) ouvertes entre 1974 et 2010. Elle comprend environ 8 000 adhérents de tous âges. L'Université Inter-Ages a pour objet de prodiguer un enseignement de niveau universitaire et para-universitaire réparti en conférences données par des enseignants-chercheurs et des spécialistes de domaines variés et d'enseignements liés aux disciplines traditionnelles de l'Université française (enseignements de culture générale, linguistiques, disciplines artistiques, nouvelles technologies, éducation physique et sportive, etc.). Ouverte sur la cité, l'Université Inter-Ages a aussi pour vocation de favoriser le dialogue entre les générations, de maintenir un lien social et de contribuer à la transmission d'un savoir permettant à chacun de mieux appréhender la société actuelle. Cet enseignement n'exige aucun diplôme et n'en délivre aucun. Au cours de l'année 2012-2013, un long travail de clarification des relations entre Université et Université Inter-Ages a abouti à l'émergence d'un partenariat nouveau,

juridiquement fiabilisé, concrétisé par une convention signée le 13 septembre 2013.

Des conventions destinées à renforcer la coopération avec l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes, le Lycée Pierre et Marie Curie de Saint-Lô et le Lycée Jean Guehenno de Flers ont également été signées.

En ce qui concerne les activités de recherche, la communauté d'universités et établissements Normandie Université, les Etablissements qui en sont membres et le CNRS ont souhaité formaliser leur partenariat dans le développement de programmes de recherche ambitieux relevant d'une politique scientifique partagée. La convention a pour objectif de renforcer la visibilité et le rayonnement international de la recherche qui est menée. Elle vise à consolider les secteurs d'excellence et à continuer à promouvoir une recherche innovante en soutenant l'émergence de nouvelles thématiques, notamment à la rencontre des différents champs disciplinaires fortement implantés sur le site. Elle s'inscrit également dans la dynamique des opérations structurantes et des projets innovants élaborés par les Etablissements du site avec l'appui du CNRS. Cette dynamique qui s'est notamment traduite par la mise en place de nombreux programmes d'investissements d'avenir a vocation à se poursuivre dans le cadre du nouveau Programme d'Investissements d'Avenir, des CPER et CPIER. A travers une convention, l'Université et l'INSERM sont convenus d'assurer le développement scientifique des unités de recherche communes INSERM-Université. La coopération envisagée portera notamment sur les objectifs suivants :

- assurer une production scientifique de haut niveau et une continuité entre la recherche biologique et biomédicale cognitive et la recherche médicale, clinique et en santé publique ;
- veiller à la complémentarité des activités de formation et de recherche et contribuer à la qualité de la formation des étudiants à la recherche et par la recherche ;
- favoriser la mutualisation des moyens, le développement de plateaux techniques et la collaboration pour la recherche en sciences de la vie et de la santé ;
- développer ensemble des activités de transfert et de valorisation.

Une convention avec l'Ecole Supérieure des Travaux de la Construction de Caen a permis d'associer ceux-ci à l'Ecole Doctorale SIMEM.

La Ville de Caen, adhérente de l'Association des Villes Universitaires de France (AVUF), met en œuvre de nombreuses actions pour valoriser l'Université, améliorer sa visibilité et

son attractivité nationale et internationale et pour favoriser, dans le cadre de ses compétences, les conditions d'accueil et de vie des étudiants. Souhaitant enrichir et renforcer leur coopération et donner plus de cohérence et de lisibilité aux relations déjà importantes développées, l'université et la Ville ont signé une convention avec pour objectifs notamment de :

- soutenir et valoriser la recherche développée dans les équipes universitaires ;
- renforcer l'attractivité du site universitaire caennais ;
- contribuer à l'animation de la vie étudiante et à l'intégration des étudiants dans la ville.

La convention souligne le rôle essentiel de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dans le dynamisme et le rayonnement caennais.

### 1.3. LES ACTIONS INTERRÉGIONALES

#### AU SEIN DE LA COMUE NORMANDIE UNIVERSITÉ

A la suite de la promulgation de la loi ESR le 22 juillet 2013 qui a transformé le PRES Normandie Université en une Communauté d'Universités et d'Établissements, l'année 2013-2014 a été marquée par les travaux d'élaboration des statuts de Normandie Université et de la définition de ses compétences propres (V0 envoyée au MENESR en avril 2014 après présentation aux CA des établissements en mars 2014 et modifications en conséquence ; le vote des statuts, conformément à la loi, est prévu avant le 22 juillet 2014) tandis que la rédaction du projet stratégique, forme d'anticipation du contrat de site qui débutera en 2017, doit trouver un premier aboutissement avant l'été ; une première ébauche a été présentée au CA de février 2014 et une deuxième version, encore sous la forme d'un document de travail, ce 20 juin 2014.

L'année 2013-2014 aura donc été une année décisive quant aux modalités de répartition des compétences et quant aux conditions de gouvernance de la structure pour lesquelles l'idée d'assurer une bonne représentation des établissements conforme à leur poids et à leur identité d'une part, et une bonne coordination des actions d'autre part, a été défendue. La politique de site, qui va offrir le cadre d'appréciation de la cohérence des stratégies et des actions menées par les établissements, se doit d'offrir de réelles capacités transformatrices au bénéfice de leur territoire. Parmi les actions sur l'année 2013-2014, on retiendra :

#### En matière de recherche et de formation doctorale

Dans le cadre de Normandie Université, le Collège Inter Régional des Ecoles Doctorales (CIRED) a continué de proposer des actions communes aux 8 écoles doctorales visant à rationaliser l'offre en matière de formation doctorale, à œuvrer en matière de préparation et de suivi de l'insertion professionnelle des doctorants et des docteurs. L'enquête sur l'insertion des docteurs va constituer un outil fondamental pour orienter la politique doctorale. Normandie Université et la délégation Normandie du CNRS ont participé à l'opération « Ma thèse en 180 secondes » (Cf. Ci-dessous).

#### En matière de valorisation de la recherche

En 2013 avait vu le jour une commission statutaire dédiée à la valorisation de la recherche, préfigurée par un groupe de travail regroupant les services de valorisation, les directions de la recherche et les vice-présidents du conseil scientifique ou délégués à la recherche des différents membres fondateurs du PRES. La commission s'est étendue dans sa composition à des représentants des nouveaux membres associés et aux organismes, au premier rang desquels se situe le CNRS, acteur incontournable de la valorisation en région.

Par ailleurs, un important travail de rapprochement des dispositifs de pré-incubation de Basse et Haute-Normandie a été effectué sous l'impulsion de Normandie Incubation et de l'agence de développement haut-normande SEINARI avec la volonté d'une mise en commun d'un dispositif ou fonds de maturation. D'ores et déjà les partenaires s'entendent sur la convergence de ces dispositifs, chacun s'accordant sur l'importance d'une prospection des laboratoires organisée, associant les cellules de valorisation des établissements et les incubateurs publics. Les membres de la commission entérinent la mise en commun de la procédure de sélection et d'accompagnement des projets.

Enfin, l'année 2013-2014 a été marquée par le travail, actuellement en cours, de formalisation, d'un dispositif intégré Normandie Valorisation, en relation étroite avec le CGI d'une part, le MENESR et le MRP d'autre part.

#### En matière de formation et de vie étudiante

Normandie Université a participé à la réponse à l'appel à projets PEPITE. Lancé par le MESR, le MRP et la caisse des dépôts et consignations, l'appel à projets PEPITE vise à généraliser la diffusion de la culture entrepreneuriale et d'innovation auprès des jeunes dans l'enseignement supérieur. Cette nouvelle politique de l'entrepreneuriat repose sur des logiques partenariales entre établissements d'enseignement supérieur, collectivités territoriales et acteurs de la création d'entreprise au niveau de chaque territoire. A la suite de cet appel à projets,



les communautés d'universités et d'établissements Normandie Université et Université Paris Grand Ouest se sont associés afin d'y apporter une réponse commune. Le projet a été retenu et classé A. La phase opérationnelle commence désormais.

#### En matière de politique documentaire

Le Service Commun de Documentation de l'Université de Caen Basse-Normandie s'est fortement investi dans les réflexions menées initialement au niveau de Normandie Université qui ont conduit à la mise en place d'une commission Documentation. L'un des enjeux importants concerne les moyens de mutualisation des achats documentaires à l'échelle de Normandie Université. Cette démarche a débuté avec le PRES et va perdurer dans le cadre de la ComUE. Une première expérience a été menée avec la revue les Techniques de l'Ingénieur. Les 5 membres de l'ex-PRES (Universités de Caen Basse-Normandie, de Rouen et du Havre, l'INSA de Rouen et l'ENSICAEN) sont tous abonnés à la ressource via le PRES et un groupement d'achat portant sur 2013-2015. Pour les 5 établissements déjà desservis, toute la communauté potentiellement utilisatrice a accès à la ressource 24h sur 24, où qu'elle se trouve.

Par ailleurs, comme cela était souhaité par le Ministère, et après décision du CA du PRES, le rattachement du CRFCB à la ComUE (Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques), qui dépendait jusque là de l'Université de Caen Basse-Normandie, a été lancé (délibération du CA de 31 mars 2014).



#### En matière de réseau numérique

Après 4 années de travail en commun dans le cadre du Réseau Universitaire Numérique Normand (RUNN), les 5 établissements normands ont convenu du transfert de ce volet numérique au niveau de Normandie Université. Ce transfert a été effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Trois agents contractuels qui avaient été recrutés par l'Université de Caen Basse-Normandie pour ces actions ont ainsi été embauchés. UNICAEN a par ailleurs mis à disposition un IGR à temps plein.

L'Université de Caen Basse-Normandie a ainsi poursuivi son investissement dans le cadre de ces démarches de mutualisation et de réflexion en particulier dans le cadre du Schéma directeur numérique normand.

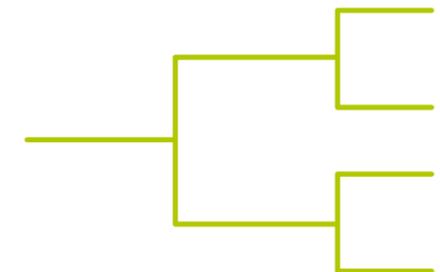
#### En matière de vie étudiante

Le projet de carte étudiante multiservices, revu dans un format budgétaire plus maîtrisé, a fait l'objet d'un marché lancé au printemps 2013 avec la mobilisation des différents services concernés d'UNICAEN (DSI, DEVE, DRH). Le déploiement de la Léocarte a été mené à la rentrée 2013 et le sera à nouveau en 2014, avec extension des services offerts.



## 2. FORMATION

PROPOSER UNE OFFRE ORIGINALE,  
DE QUALITÉ, S'APPUYANT  
SUR LA PLURIDISCIPLINARITÉ,  
DANS UN ENVIRONNEMENT  
FAVORISANT LA RÉUSSITE  
DES ÉTUDIANTS



## 2.1. POURSUIVRE LA MOBILISATION POUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA LICENCE

### 2.1.1. FAVORISER LA PLURIDISCIPLINARITÉ ET PERMETTRE DES POURSUITES D'ÉTUDES PLUS DIVERSIFIÉES

L'année 2013-2014 a été l'occasion, pour l'Université de Caen Basse-Normandie, de développer son offre de licence, en demandant l'habilitation d'une licence de sciences de l'éducation, et de mettre en conformité son offre de licence avec plusieurs textes réglementaires relatifs à ce diplôme.

#### Demande d'habilitation de la licence de sciences de l'éducation

La L3 « suspendue » de sciences de l'éducation de l'Université de Caen Basse-Normandie avait été habilitée jusqu'en 2013-2014. Au-delà, il incombait à l'établissement de demander l'habilitation d'une licence complète de sciences de l'éducation, construite sur trois années. Le département des sciences de l'éducation de l'UFR des Sciences de l'Homme a donc proposé une licence intégrale de sciences de l'éducation, reposant sur une approche pluridisciplinaire dans la mesure où cette licence a été élaborée en partenariat étroit avec le département de sociologie et l'UFR de psychologie, en intégrant des enseignements relevant de ces deux autres disciplines. En ce sens, la licence de sciences de l'éducation préfigure les futures licences à spécialisation progressive, puisqu'elle permet une poursuite d'études, en cours de cursus, vers ces trois champs disciplinaires. La demande d'habilitation de cette licence a reçu un avis favorable de la DGESIP et ouvrira ainsi à la rentrée 2014, avec déjà une forte attractivité constatée, puisque les indicateurs APB montrent que plus de 190 personnes ont choisi cette formation en vœu 1.

#### Mise en conformité des licences avec les textes réglementaires relatifs au diplôme de licence

L'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2011 a prévu le passage du diplôme de licence à un volume horaire minimum de 1500 heures, cette exigence devant être satisfaite pour la rentrée 2014 au plus tard. Si plusieurs composantes de l'établissement avaient déjà procédé à des modifications en ce sens, d'autres ne l'avaient pas encore fait. Les licences d'économie et gestion parcours

management des entreprises, management du social et de la santé, sciences comptables et financières, d'AES, de géographie et d'aménagement, d'histoire, de langues, littératures et civilisations étrangères et régionales, d'arts du spectacle, de lettres, parcours lettres modernes, et de philosophie ont donc été ainsi modifiées, afin de respecter ce nouveau cadre réglementaire.

L'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master prévoit, par ailleurs, la disparition des spécialités de diplôme, la dénomination d'un diplôme se faisant à partir de son domaine, de sa mention, avec la possibilité de viser le parcours suivi. Un autre arrêté du 22 janvier 2014 a fixé la nouvelle nomenclature des mentions de licence. Ces modifications réglementaires ont conduit l'établissement à procéder à un remaniement des intitulés de plusieurs de ses licences, afin de tenir compte de la modification au plan national de certaines mentions et de la suppression des spécialités.

### 2.1.2. FAVORISER LES PASSERELLES

La loi ESR du 22 juillet 2013 prévoit que « chaque lycée public disposant d'au moins une formation d'enseignement supérieur conclut une convention avec un ou plusieurs établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel de son choix dans son académie afin de prévoir des rapprochements dans les domaines pédagogique et de la recherche et de faciliter les parcours de formation des étudiants. (...) La convention prévoit les modalités de mise en œuvre d'enseignements communs aux formations dispensées par les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et à celles dispensées par les lycées. (...) Les élèves inscrits dans une classe préparatoire aux grandes écoles d'un lycée public sont également inscrits dans une formation proposée par l'un des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ayant conclu une convention avec ce lycée, selon des modalités précisées par décret (...) ». Un groupe de travail commun entre le Rectorat et l'Université de Caen Basse-Normandie a été mis en place afin de préparer la rédaction et la signature de ces conventions, en insistant sur l'importance du continuum -3/+3. A ce titre, deux premières réunions ont été organisées en juin 2014 concernant la mise en place de passerelles, d'une part, entre la PACES et les CPGE de l'Académie et, d'autre part, des CPGE de l'Académie vers l'Université. La mise en œuvre de ces conventions est prévue pour 2015. Toujours en application de la loi ESR de juillet 2013, un travail a été

mené au cours de l'année entre les services du Rectorat et la direction de chacun des trois IUT, afin de définir un pourcentage minimum de bacheliers technologiques dans les différents DUT proposés par l'établissement.

Par ailleurs, dans le cadre de la réingénierie des formations paramédicales, l'Université de Caen Basse-Normandie a conclu avec l'association Pierre Noal, gestionnaire de l'Institut de Formation en Ergothérapie d'Alençon, et la Région Basse-Normandie, une convention de partenariat relative à l'organisation des formations conduisant à la délivrance du diplôme d'Etat d'ergothérapeute et à la reconnaissance d'un grade de licence. Cette convention, conclue pour une durée de 3 ans, permettra aux étudiants ayant débuté leurs études à partir de l'année 2011, conformément aux règles régissant l'obtention du diplôme d'Etat, de se voir délivrer, conjointement à ce diplôme, le grade de licence à partir de l'année 2014.

## 2.2. VISER L'EXCELLENCE EN MASTER ET AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ

### 2.2.1. OFFRIR DES SPÉCIALITÉS DE MASTER ORIGINALES, ATTRACTIVES, PORTEUSES DE PERSPECTIVES ET D'INSERTION

Un nouveau référentiel de formation à la profession d'orthophoniste est entré en vigueur au cours de l'été 2013. Il prévoit une augmentation sensible du volume global de la formation, en portant notamment celle-ci de 4 à 5 ans, ainsi que la reconnaissance du grade de master aux titulaires du certificat de capacité en orthophonie. Afin d'appliquer ce référentiel, la première année d'orthophonie a été réaménagée pour la rentrée 2013. Au cours du printemps 2014, l'Université de Caen Basse-Normandie a également présenté un dossier de demande d'habilitation à délivrer le certificat de capacité d'orthophoniste. Cette habilitation permettra de répondre aux besoins d'orthophonistes en région Basse-Normandie.

Parallèlement, un avenant à la convention conclue entre l'Université de Caen Basse-Normandie, le CHU de Caen (Ecole d'IADE) et la Région Basse-Normandie a été signé, afin de permettre l'application de cette convention aux promotions entrées en formation en 2013-2014 et 2015 et leur reconnaître le grade de master.

Les sciences médicales et pharmaceutiques ont, de leur côté, poursuivi la réorganisation de leurs cycles de formation.

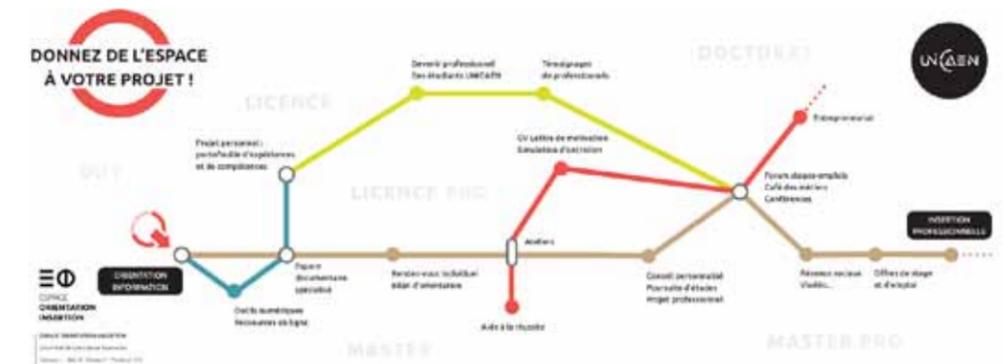
L'Université de Caen Basse-Normandie a ainsi mis en place la réforme relative à la première année du diplôme de formation approfondie en sciences médicales, d'une part, et en sciences pharmaceutiques, d'autre part.

En application de la convention conclue avec l'EMN, l'Université de Caen Basse-Normandie a mis en place un parcours *Atrium* dans le cadre du master de management de l'IAE. Ce parcours *Atrium* permettra aux étudiants de l'Université de Caen Basse-Normandie qui auront suivi avec succès leur cinquième année à l'EMN de se voir décerner, outre le diplôme grande école de l'EMN, celui du master Droit-Economie-Gestion, mention management (et réciproquement pour les étudiants de l'EMN venant effectuer leur 5<sup>ème</sup> année dans l'un des M2 de l'IAE ouvert à ce programme).

L'Université de Caen Basse-Normandie (UFR de Droit et des sciences politiques) et le Centre de formation professionnelle notariale de Paris ont conclu une convention afin de poursuivre la formation mise en place en Normandie tendant à l'obtention du Diplôme Supérieur de Notariat (DSN), en dépit de la disparition des sections locales du CFPN organisée par le décret n° 2013-215 du 13 mars 2013 qui a réformé la formation des futurs notaires. Cette convention permet de maintenir en région la formation au DSN et offre ainsi la possibilité aux titulaires d'un master de droit notarial obtenu en Basse-Normandie de rester en région pour préparer ce diplôme universitaire.

### 2.2.2. RAPPROCHER LES FINALITÉS « PROFESSIONNELLE » ET « RECHERCHE ». ASSURER UNE FORMATION AUX MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT

2013-2014 a été la première année d'activité de l'ESPE de Caen dont la qualité du projet a été bien reconnue (visite des ministres de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche en octobre 2013). Au cours de cette année universitaire, ce sont les M1 MEEF rénovés qui ont ainsi accueilli leurs premières promotions, en vue de la préparation aux concours de l'enseignement primaire et secondaire et de CPE, tandis que les instances de l'école se sont mises en place afin de permettre son bon fonctionnement. L'activité de l'ESPE va se poursuivre à la rentrée 2014, avec le déploiement des M2A, pour les reçus au concours et les M2B pour les reçus au M1 mais collés au concours. Cette année, l'ESPE a comptabilisé plus d'un millier d'étudiants inscrits.



### 2.3. DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATION D'INGÉNIEURS, DÉFICITAIRE EN BASSE-NORMANDIE

Au cours de cette année, et à la suite de la visite d'une délégation de la CTI, l'école d'ingénieurs de l'Université a vu renouveler ses habilitations pour la durée maximale (6 ans) de ses formations d'ingénieurs en agroalimentaire et d'ingénieurs en génie de systèmes industriels. Dans le même temps, l'Esix a obtenu une première habilitation pour une durée de trois ans de deux nouvelles formations : celle d'ingénieurs en agroalimentaire sous statut d'apprentissage et celle d'ingénieurs en mécanique et systèmes nomades. Ces résultats tout à fait satisfaisants, grâce à la mobilisation des personnels de l'établissement, des professionnels et des partenaires territoriaux, nous permettront de répondre aux enjeux du développement des formations d'ingénieurs en Basse-Normandie. L'année 2014-2015 verra ainsi le déploiement d'un troisième département de l'ESIX.

### 2.4. UN DÉVELOPPEMENT MAÎTRISÉ ET RÉACTIF DES LICENCES PROFESSIONNELLES EN COHÉRENCE AVEC L'OFFRE DE FORMATION EXISTANTE

Deux demandes d'habilitation de nouvelles licences professionnelles ont été présentées par l'établissement à la DGESEP : l'une concernant une licence professionnelle Production animale, Agronomie spécialité « Responsable d'élevage équin » (IBFA), l'autre, une licence professionnelle « Métiers de la santé au travail et de la santé dans l'environnement » (UFR de Médecine, en cohabilitation avec l'Université de Rouen déjà habilitée pour cette formation). La cohabilitation de la LP « Métiers de la santé au travail et de la santé dans l'environnement » a reçu un avis favorable de la part de la DGESEP, ce qui permettra de répondre à un besoin avéré de formation, notamment continue, dans ce domaine en régions Haute et Basse-Normandie. En revanche, la demande d'habilitation de la LP « Responsable d'élevage équin », en partenariat avec l'IFCE, a reçu un avis défavorable de la CNE, au motif que les perspectives d'insertion professionnelle

n'étaient pas suffisamment claires et que cette LP risquait de faire double emploi avec la LP management et gestion des entreprises de la filière cheval proposée par l'IUT d'Alençon, déjà en partenariat avec le Haras du Pin. Compte tenu du fait que la LP alençonnaise relève du domaine Droit-Economie-Gestion, tandis que la LP proposée à l'habilitation relève du domaine Sciences-Technologie-Santé et que le projet a reçu le soutien de nombreux professionnels et institutions de la filière équine en raison des besoins de qualification dans ce secteur d'activité, une nouvelle demande sera présentée au cours de l'année 2014-2015.

La licence professionnelle « Conseiller en gestion de clientèle », proposée par le département BFA de l'IAE, existe depuis une dizaine d'années avec une notoriété et un taux d'insertion professionnelle excellents. Fort de cette notoriété et de ces résultats, le département BFA a souhaité s'associer à l'IUT de Cherbourg-Manche, afin de proposer l'ouverture d'un second groupe, à Cherbourg, d'une vingtaine de stagiaires sous contrat de professionnalisation et ce, afin de répondre à un besoin identifié du secteur bancaire, notamment dans la Manche, recrutant désormais au niveau licence. Cette ouverture permettra ainsi de proposer une poursuite d'études de niveau bac+3 sur Cherbourg, en formation continue.

### 2.5. DÉVELOPPER LES DISPOSITIFS FAVORISANT L'INTÉGRATION, LA RÉUSSITE ET L'INSERTION DES ÉTUDIANTS

Appel à projets « Réussite en Licence » : l'établissement a poursuivi sa mobilisation en faveur de la réussite en licence. L'enveloppe globale allouée pour cette année universitaire s'est élevée à 200 000 euros, répartis entre les différentes composantes principalement sur la base des moyens consommés par elles l'année précédente, dans le cadre d'actions de tutorat, de remédiation et de dédoublements de groupes. Le bilan des actions réalisées sera présenté lors de la dernière CFVU annuelle de juillet 2014.

### 2.5.1. RENFORCER LA LISIBILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION DE L'UNIVERSITÉ TANT À DESTINATION DES ÉTUDIANTS QUE DES PUBLICS EXTÉRIEURS

L'attractivité des formations de l'Université de Caen Basse-Normandie étant largement tributaire d'une communication renforcée à leur sujet, l'établissement a maintenu et renforcé sa présence dans les différents salons régionaux destinés à l'orientation des lycéens (salon de l'étudiant, forum des formations supérieures de l'Orne), tout en multipliant les initiatives d'accueil des futurs bacheliers dans ses locaux, notamment à travers la journée du lycéen, ou encore les nombreuses journées « portes ouvertes » organisées à l'initiative des composantes. Par ailleurs, la direction de la communication a mis en œuvre de janvier à fin mars 2014 (période de saisie des vœux sur APB) une opération de communication à destination des lycéens de la région. Deux ambassadeurs de l'établissement se sont ainsi déplacés dans une vingtaine de lycées de l'Académie afin de mettre en valeur les formations et les services de l'université et partager leur expérience d'anciens étudiants. Le guide des formations et le guide des formations ouvertes sous statut d'apprenti, en vue de la collecte de la taxe d'apprentissage, ont été réactualisés (et réorganisés pour le premier). Enfin, pour la seconde fois, l'Université de Caen Basse-Normandie a participé au salon Explor'emploi/Explor'formation organisé à Caen en février 2014 et dédié à la formation continue.

### 2.5.2. CONSOLIDER LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS ET EN PARTICULIER CEUX QUI ENTRENT EN LICENCE

Dans le cadre de la campagne d'inscription 2013-2014, l'Université de Caen Basse-Normandie a généralisé le dispositif d'inscription en ligne, en remplacement de l'organisation d'une procédure d'inscription à la chaîne, sur place et sur rendez-vous. Cependant, pour assurer un meilleur service et une bonne information aux nouveaux arrivants à l'Université de Caen Basse-Normandie, un forum d'accueil des néobacheliers et de leurs familles a été organisé en juillet 2013, sur deux semaines consécutives. Ce forum, installé en *Aula Magna* a permis de regrouper et de présenter en un même lieu les différents services universitaires intéressants les étudiants (CEMU ; DEVE ; EO ; MDE ; SCD ; SUAPS ; SUMPPS), les partenaires de l'Université (CROUS ; CRBN ; Ville de Caen ; LMDE et SMENO ; SNCF ; TWISTO ; CAF), la mission des vice-présidents

étudiants et les associations représentatives des étudiants (Campus BN ; UNEF ; EMF ; FSE). Par ailleurs, des visites du campus 1 ont été proposées tout au long de ces deux semaines. En juillet 2014, ce forum connaîtra sa seconde édition (du 8 au 18 juillet 2014, avec une « nocturne » le 10 juillet 2014).

### 2.5.3. S'APPROPRIER PLEINEMENT LA MISSION D'AIDE À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Cette année encore, une attention particulière a été portée par l'établissement à la question de l'insertion professionnelle de ses étudiants. L'observatoire de l'Université de Caen Basse-Normandie a rendu public le résultat de ses enquêtes d'insertion professionnelle 30 mois après l'obtention, en 2010, du diplôme de DUT, de Licence professionnelle et de master. Par ailleurs, l'EOI a organisé au cours de l'automne dernier plusieurs événements comme les trois jours pour l'insertion ou le forum stages et emploi, réunissant étudiants et représentants des milieux professionnels. Tout au long de l'année, l'EOI a proposé et animé de nombreux ateliers en faveur des étudiants (se réorienter après une année universitaire ; construire son projet professionnel ; connaître et prospecter le marché de l'emploi ; intégrer une filière sélective ; rédiger son CV et sa lettre de motivation en anglais ; préparer son entretien de sélection ; valoriser ses formations et expériences), en faveur des enseignants (accompagnement de projets « insertion professionnelle » découvrir la démarche PPE ; s'approprier les enquêtes d'insertion ; sensibilisation aux évolutions du marché et de l'emploi), ainsi que des témoignages métiers des diplômés d'UNICAEN ou encore des cafés des métiers.

### 2.6. FAVORISER LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

L'établissement a poursuivi sa mobilisation en faveur du développement de ses activités de formation tout au long de la vie, par l'habilitation de diplômés d'université, la signature de différentes conventions et par le biais de mesures destinées à assurer une meilleure gestion et un meilleur suivi de ces activités.

À la fin de l'année 2012-2013, l'Université de Caen Basse-Normandie avait procédé à l'habilitation pour 5 ans d'un peu moins de 80 DU et DIU, dans le cadre d'une campagne

débutée à l'automne 2012. L'établissement a poursuivi l'examen des demandes d'habilitation de nouveaux DU au cours de l'année 2013-2014, répondant tous à des besoins de formation continue de professionnels. Cet examen a ainsi conduit à l'habilitation d'un DIU Prise en charge des patients en réanimation néphrologique, d'un DIU Adolescents : Société et pratiques interprofessionnelles et d'un DIU Logistique des essais cliniques pour l'UFR de médecine, ainsi que celle d'un DU Expertise judiciaire pour l'UFR Droit et sciences politiques, construit à la demande et en partenariat avec la compagnie des experts près la Cour d'appel de Caen. Dans le même temps, l'établissement a habilité un DU Développeur de projets pour l'IAE, destiné à permettre une reprise d'activité de seniors sans emploi.

Afin de développer ses activités de formation continue, l'Université de Caen Basse-Normandie, pour le compte du département Banque Finance Assurance de l'IAE, a approuvé la conclusion d'une convention avec la Société Aptilink, animatrice d'une communauté numérique professionnelle de conseillers en gestion de patrimoine indépendants. Cette convention permettra le déploiement, via le réseau Aptilink, de modules de formation continue sous forme de classes virtuelles animées par des enseignants titulaires ou vacataires de l'établissement.

L'Université de Caen Basse-Normandie a par ailleurs conclu au printemps 2013, pour l'IAE, une convention avec le Centre d'Enseignement Supérieur de l'Industrie (CESI) de Rouen, afin de proposer dès septembre 2013 la licence 3 d'économie et de gestion, parcours management des entreprises, avec une spécialisation dans le domaine des affaires en bâtiment, à un public de formation continue inscrit conjointement dans les deux établissements cocontractants.

Une convention signée pour l'année 2013-2014 poursuit un partenariat de formation continue entre l'Université de Caen Basse-Normandie (UFR des Sciences de l'Homme, Département des sciences de l'éducation) et l'Institut de Formation des Cadres de Santé du CHU de Caen débuté en 1999. Son objet est de proposer une offre de formation de master 1 de sciences de l'éducation aménagée aux étudiants-cadres de l'IFCAS, ainsi que des cours spécifiques en complément de formation et un cours de management issu de l'offre de l'IAE.

L'Université de Caen Basse-Normandie a conclu une convention avec le GIP Université Numérique Francophone des Sciences de la Santé et du Sport, lauréate du programme d'investissement d'avenir IDEFI-Trans Innov Longévité, afin d'élargir les possibilités de déploiement, en formation ouverte à distance et tout au long de la vie, du master Management du social et de la santé, spécialité, management, gérontologie,

hygiène et qualité des soins, parcours management et qualité des soins en gérontologie. L'objectif de cette convention est notamment de faire bénéficier l'établissement de l'aide financière de l'UNF3S, via le projet IDEFI-TIL, afin d'augmenter l'attractivité, l'audience et l'efficacité de son dispositif de formation en ligne.

Au début de l'été 2013 a également été approuvé un avenant à la convention conclue entre l'établissement et l'Association Martiniquaise pour la promotion et l'insertion de l'âge d'OR (AMDOR 2000). Cet avenant a actualisé cette convention notamment pour tenir compte d'un changement de maquette du master 2 management du social et de la santé, spécialité management, gérontologie et qualité des soins, parcours management et qualité des soins en gérontologie, proposé en formation continue ouverte à distance à nos partenaires de Martinique, mais aussi pour étendre ce partenariat au DU de Gérontologie sociale.

Enfin, répondant en cela à des besoins clairement formulés par ses composantes, l'établissement a décidé de se doter d'un logiciel de gestion et de suivi de ses activités de formation continue (logiciel FCA Manager), dont le déploiement est en cours de finalisation, et a procédé par voie de circulaire à une démarche de fiabilisation et de clarification des différents régimes d'inscription dans l'établissement (formation initiale, reprise d'études et formation continue). Cette démarche doit notamment permettre de mieux identifier et suivre les différents publics de l'établissement.

## 2.7. RENFORCER

### LA STRUCTURATION ET L'ANIMATION TRANSVERSALE DE LA POLITIQUE DE L'UNIVERSITÉ EN FAVEUR DE LA VIE ÉTUDIANTE

Le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE) voit une augmentation importante du nombre de projets financés qui passe de 51 en 2012 à 67 en 2013, soit +31%. Le montant global des subventions accordées aux projets associatifs étudiants s'élève environ à 95 000 €. La contribution du FSDIE au budget réalisé de chaque projet se situe entre 30 et 40 % du total.

La saison culturelle des campus a été d'un grand dynamisme. Cette année, la Maison de l'Étudiant a commencé

sa saison culturelle avec une belle rentrée qui s'est étendue sur quatre jours de festivités. Le forum des associations étudiantes s'est tenu le 26 septembre et était particulièrement animé avec, notamment, la performance du Chœur et Orchestre Universitaire Régional (COUR), la projection de courts-métrages en plein air et un concert 100 % caennais. Au total, plus de 200 manifestations, représentations, spectacles et événements culturels se sont déroulés sur nos campus cette année, le réseau de la Maison de l'Étudiant développant un programme culturel sur Caen (22 000 étudiants) et sur les sites de Cherbourg (880 étudiants) et Alençon (770 étudiants) par une présence active et coordonnée.

L'augmentation de l'activité du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) est également à souligner : cette année il recense plus de 8 000 adhérents autour d'une palette importante d'activités sur l'ensemble des sites sur lesquels est implantée l'Université.

Le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Prévention de la Santé (SUMPPS) offre, dans le cadre d'une politique globale de prévention, une présence sur chaque site (infirmiers, médecins, psychologues). Cette année, le service, au vu du rapport de l'ORS de Basse Normandie, s'est préparé à évoluer en centre de santé en construisant son projet de service.

Ces trois services au cœur de la vie étudiante conduisent des actions transversales qui ont vocation à se développer.

Notons, en outre, que de nombreuses cérémonies de remise de diplômes ont été organisées dans les composantes cette année. A chaque fois, nos étudiants ont témoigné leur reconnaissance aux équipes enseignantes et aux équipes administratives et techniques devant des parents venus nombreux, heureux de la réussite de leurs enfants, et d'une communauté universitaire satisfaite des résultats obtenus. Les branches professionnelles et les acteurs des collectivités territoriales ont très souvent participé avec enthousiasme, signe de tout l'intérêt qu'ils portent à notre université fortement ouverte sur sa région.

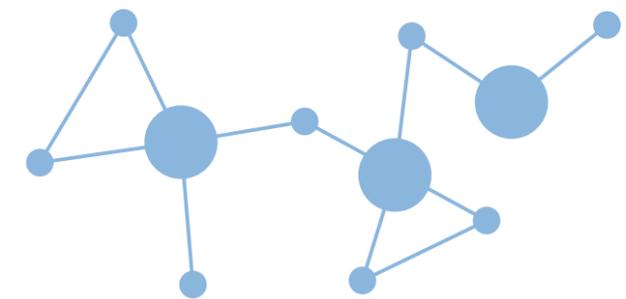
Enfin, cette année encore, l'Université de Caen Basse-Normandie a accueilli plusieurs séminaires nationaux d'associations étudiantes tels le regroupement national des associations des étudiants de pharmacie. L'implantation dans la ville, la capacité d'accueil des locaux et l'investissement des équipes des composantes, de la direction de l'immobilier et de la logistique ainsi que de la direction de la prévention ont permis de réaliser leurs manifestations dans de bonnes conditions.



### 3.

# RECHERCHE ET VALORISATION

STRATÉGIE D'EXCELLENCE,  
TRANSVERSALITÉ ET GOUVERNANCE  
OPÉRATIONNELLE



### 3.1. ORGANISER

#### LA RECHERCHE DANS LE CADRE DE TROIS PÔLES FÉDÉRATEURS, PORTEURS DE TRANSVERSALITÉ, DE PARTENARIATS ET DE DYNAMIQUE D'EXCELLENCE

L'Université de Caen Basse-Normandie affiche plusieurs domaines de formation et de recherche pour lesquels elle ambitionne un positionnement au plus haut niveau national et international.

Afin de gagner en visibilité et en performance, elle organise une gouvernance dans le cadre de trois pôles qui fédèrent les domaines de compétence mis en avant par l'établissement : i) Sciences et Technologies, ii) Sciences Humaines et Sociales et iii) Biologie Intégrative, Imagerie, Santé, Environnement.

Les pôles s'appuient sur des structures fédératives et des plateformes clairement identifiées qui servent d'outils de mutualisation et de développement de la recherche.

### 3.2. CONFORTER

#### LA TRANSVERSALITÉ DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LE CADRE DE 4 THÉMATIQUES AUX INTERFACES DES DISCIPLINES

##### 3.2.1. ENVIRONNEMENT

###### Les Energies Marines Renouvelables (EMR)

La filière EMR se structure à grands pas et la recherche dans le domaine se développe très rapidement. Cette filière va prendre un poids économique important car elle s'appuie :

- sur le potentiel hydroléon en voie d'exploitation dans le secteur du raz Blanchard, plus l'éolien offshore posé (champ éolien de Courseulles sur Mer).
- sur une structure régionale efficiente qui coordonne son développement (SPL ONEM)
- sur des entreprises performantes dans le domaine de l'énergie
- sur des ports adaptés et proches des installations (Cherbourg-Quistreham).

Depuis 2012, l'Université de Caen Basse-Normandie est partenaire de l'Institut d'Excellence en Energies Décarbonées dédié aux Energies Marines Renouvelables « FRANCE ENERGIES MARINES ». Cet institut a quitté son statut d'association de préfiguration à la fin de l'année 2013 pour devenir un Groupement d'Intérêt Public : le GIP FEM. L'Université de Caen Basse-Normandie est membre de ce groupement bâti autour d'un large partenariat public-privé qui fédère l'ensemble des acteurs du secteur des Energies Marines Renouvelables et couvre l'ensemble des façades maritimes françaises, aussi bien métropoles qu'ultra-marines. France Energies Marines, qui est soutenu par trois pôles de compétitivité (Mer Bretagne, Mer Méditerranée et Capenergies), regroupe ainsi plus de 20 acteurs industriels (dont 9 grands groupes), 12 structures académiques et scientifiques et 7 collectivités territoriales.

A la convention internationale des EMR (Thetis) qui s'est tenue à Cherbourg en avril 2014, l'Université a annoncé officiellement la création du Groupe de REcherche sur les ENergies MARines Renouvelables (GREENMAR), groupe de Recherche pluridisciplinaire, porté par l'UNICAEN et l'EN-SICAEN, associés à l'ESITC Caen, l'IFREMER, CORRODYS et le CNAM/Intechmer Cherbourg.

GREENMAR s'inscrit pleinement dans le soutien de la filière EMR en développement en Basse-Normandie et il est aujourd'hui structuré en cinq axes de recherche :

- Implantation et Impacts environnementaux des EMR.
- Stockage et production d'énergie.
- Matériaux Polymères et Composites pour les EMR
- Nouveaux agents biocides et anti corrosion.
- Acceptabilité des EMR.

Le groupe de recherche sur les EMR (GREENMAR) fédère 10 Unités de Recherche totalisant environ 470 permanents dont 295 enseignants-chercheurs, 55 chercheurs (CNRS, CEA) et 120 ingénieurs et techniciens. A ces équipes sont associées des plateformes qui vont être mises à contribution pour les recherches dédiées aux EMR (station marine de Luc sur Mer, l'observatoire du littoral bas-normand, LIDAR). L'objectif principal est de structurer l'offre de recherche régionale dans le domaine des EMR et de développer des collaborations internationales (Ecosse et Angleterre en cours) et de coordonner les réponses pluridisciplinaires aux appels d'offres (AMI ferme pilote par exemple).

En lien avec ce potentiel de développement des Energies Marines Renouvelables mais également en tenant compte de l'importante production d'énergie sous d'autres formes (notamment nucléaire avec le développement du futur

réacteur EPR) et de façon plus large en tenant compte de la situation paradoxale du territoire de la Manche et notamment du Nord Cotentin, producteur exportateur d'énergie électrique mais importateur d'énergies fossiles carbonées pour assurer notamment les besoins en chauffage et en mobilité, l'Université de Caen Basse-Normandie a été très fortement associée à la réflexion initiée par le Conseil Général de la Manche dans le domaine du stockage de l'énergie et de la volonté de construire des démonstrateurs liés au développement de l'économie de l'hydrogène sur ce territoire. Ces travaux ont débouché sur la création le 29 novembre 2013 de l'association Energy Hydro Data 2020 (EHD2020) dont l'Université de Caen Basse-Normandie est membre fondateur avec le Conseil Général de la Manche, la Communauté Urbaine de Cherbourg, et de grands groupes industriels tels que Air Liquide, Siemens, Alstom, Areva ou DCNS. De nombreux groupes de travail ont été mis en place concernant notamment les questions du stockage géologique, du développement de piles à combustible pour des applications statiques ou de mobilité, de la mise au point de nouveaux matériaux pour les membranes de ces piles, pour la transformation de produits chimiques en biocarburants ou encore sur le développement de smart grids (réseaux intelligents) intégrant les notions de flux d'énergie de différentes origines possiblement intermittentes. Une réflexion associant les usagers dès l'origine du projet est également engagée en lien avec la MRSH, notamment concernant les problématiques de risques, d'usages, d'acceptabilité et d'appropriation de la démarche. Les travaux de ces groupes de travail aboutiront dès le mois de juillet à une première journée scientifique réunissant l'ensemble des acteurs avec pour objectif de répondre dès cette année aux nombreux appels d'offres du programme H2020 liés à ce thème de fort intérêt sociétal.

On peut noter également la convention de partenariat entre UNICAEN (pour le compte du LUSAC) et Saint-Lô Agglomération portant sur le financement du projet de recherche « La miniaturisation au secours de l'environnement : efficacité énergétique dans le bâtiment « conception et optimisation des systèmes énergétiques à impact environnemental réduit ».

##### 3.2.2. IMAGERIE

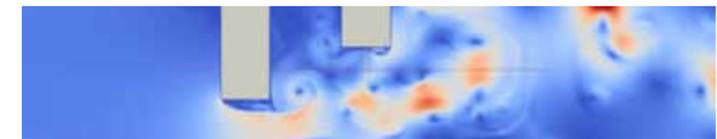
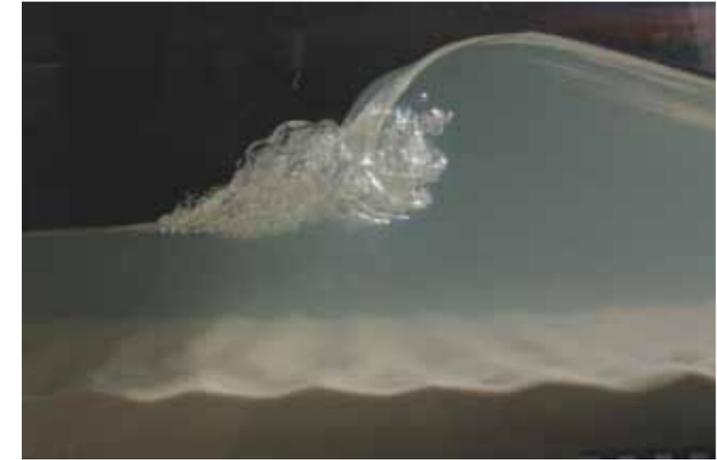
A l'interface entre l'imagerie et le numérique, le GREYC (Groupe de Recherche en Informatique, Image, Automatique et Instrumentation de Caen, UMR 6072) et le LITIS (Laboratoire d'Informatique, Traitement de l'Information et des Systèmes, EA 4108) ont décidé de s'associer pour former la fédération de recherche NormaSTIC qui se veut un élément

dynamique de promotion des synergies scientifiques et de structuration du potentiel de recherche normand dans le domaine des sciences du numérique. Ce projet de fédération s'appuie également sur des synergies très fortes entre les deux laboratoires. Celles-ci permettent de maîtriser l'ensemble de la chaîne des traitements dans plusieurs domaines. On peut par exemple citer : la mobilité (compétences en électronique et automatisme pour les capteurs physiques et logiciel ainsi qu'en traitement d'image et en vision embarquée) ; l'imagerie médicale (compétences fortes en imagerie et collaboration régulière avec des partenaires locaux tels que le CHU ou le centre Cyceron) ; le patrimoine (liens forts avec les équipes SHS pour l'indexation, la valorisation ou la recherche d'information dans des corpus).

L'Université a cette année adhéré à l'association Novimage créée il y a 2 ans, afin de regrouper les savoir-faire régionaux en matière d'imagerie 3D et de réalité virtuelle dans une structure associative. Cette association a vocation à fédérer les compétences, les moyens et les ressources, et regroupe le monde de la recherche, de l'enseignement et des entreprises. Les missions de cette association visent à une valorisation du savoir-faire des entreprises régionales, à une meilleure communication via des réunions à thèmes, au développement de savoir-faire complémentaires et à la mutualisation de la réponse à des appels d'offres régionaux et nationaux.

##### 3.2.3. NUMÉRIQUE

Le pôle du document numérique au sein de la MRSH de Caen est un point de rencontre pluridisciplinaire majeur de l'établissement. Les principales opérations menées à ce jour se sont concrétisées par la mise en ligne de corpus littéraires et/ou patrimoniaux, d'informations géographiques (« Pensées » de Montesquieu, Manuscrits du Mont Saint-Michel, Atlas transManche, Fonds anciens des bibliothèques normandes...) pour lesquels, autour du standard XML-TEI, plusieurs versions de diffusion, à destination de publics différenciés et sur des supports variés, ont été produites. Un travail spécifique sur les modes de consultation et de circulation dans l'information structurée, suivant des normes strictes, a été effectué (développement d'interfaces, de moteurs de recherche...) et aujourd'hui la chaîne de traitement de Caen est devenue un standard. Ce modèle s'exporte au travers d'actions en réponse à des demandes de formation ou de conseil : USJ (Beyrouth), ADERES, QUAE, Masters « Renaissance » et « Archéomatique » (Tours), Presses universitaires de Tours, de Perpignan, IMEC, Presses de l'ENS-Lyon...), La Casa de Velázquez, Ecole française d'Athènes.



Les plateformes numériques de l'Université de Caen Basse-Normandie vont être renforcées par la construction d'une salle immersive dédiée à la réalité virtuelle associée à un amphithéâtre de 200 places. L'instruction technique et financière du dossier est maintenant achevée après les dernières interventions de l'Université auprès des représentants de l'Etat et de la Région en décembre 2013 pour l'obtention des crédits manquants (subvention FEDER). Cet équipement intégré dans l'extension de la MRSH permettra à de nombreuses équipes (potentiellement 350 chercheurs) associées au Centre Interdisciplinaire de Réalité Virtuelle (CIREVE) de travailler sur différents sujets de recherche mobilisant les environnements virtuels. Ces nouveaux espaces feront de l'Université de Caen Basse-Normandie l'une des universités les mieux équipées de France et à court terme un centre de recherche attractif pour les chercheurs et les doctorants venant d'autres régions françaises ou de l'étranger.

L'Université de Caen Basse-Normandie s'est également de longue date positionnée sur la complémentarité des Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (STIC) et des Sciences Humaines et Sociales (SHS). Des recherches centrées sur le lien entre le Numérique, la Société et les Territoires sont au cœur des enjeux futurs liés au concept de smart cities, c'est à dire de villes connectées utilisant des technologies issues des télécommunications et des systèmes d'information au service de la qualité de vie des populations. Aussi des thématiques transverses telles que celles adossées aux Transactions Electroniques Sécurisées, à la mobilité et au développement durable ou à l'interface avec la santé ou la sécurité sanitaire sont, elles, en train d'émerger.

### 3.2.4. MÉMOIRE

Pour 2014, l'action phare consiste à lancer une «semaine nationale de la mémoire» selon la même philosophie que la «semaine du cerveau». Le programme compte plus de 40 initiatives qui vont du congrès international, à la conférence grand public par des grands noms de leur domaine, aux ateliers d'expériences grand public, ou à des projections de films et des manifestations liant art et science.

La Basse-Normandie a été choisie comme région « pilote » pour cette première édition. La semaine choisie est la semaine du 15 au 21 septembre 2014. La MRSH, Cyceron, et Relais d'Sciences se sont associés pour cette semaine de la mémoire.

Plus de quarante équipes de recherches et institutions se sont réunies à deux reprises depuis septembre 2013 pour prendre part à cette manifestation et se sont engagées dans sa préparation.

## 3.3. INSCRIRE

### LES DOMAINES D'EXCELLENCE DE L'UNIVERSITÉ DE CAEN BASSE-NORMANDIE DANS LA DYNAMIQUE DES OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT D'AVENIR ET DES GRANDS PROJETS NATIONAUX

#### CPER, CPIER

La circulaire du 15/11/2013 fixe les objectifs du futur CPER pour l'ensemble des cinq thématiques retenues. Il s'agit en premier lieu d'un outil de mise en cohérence des politiques publiques ; à ce titre il doit prendre en compte les champs relevant d'autres dispositifs tels que le PIA, les 34 plans de la nouvelle France industrielle et les appels à projets spécifiques. Il convient également de prendre en compte les préoccupations et les besoins de l'ensemble des territoires infrarégionaux. Le cahier des charges s'inscrit en cohérence avec la loi ESR du 22/07/2013 et s'articule autour de trois priorités :

- soutenir la compétitivité et l'attractivité des territoires
- offrir aux acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche des campus attractifs et fonctionnels
- soutenir une politique de site dynamique et cohérente

La première priorité concerne principalement les programmes de recherche et d'innovation du CPER, tandis que les deux suivantes portent respectivement sur le volet immobilier en soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche et sur la construction d'une véritable politique de site.

S'agissant de la première priorité, l'objectif ultime est l'amélioration du service aux étudiants et de l'accompagnement de la recherche pour développer un vaste réseau de campus thématiques coordonnés. Ceci implique entre autres la mise en œuvre d'une politique numérique commune et le déploiement des outils adaptés tant au niveau de la ComUE que des établissements pour favoriser l'innovation pédagogique ou pour permettre la mise en place de parcours de formation au niveau normand (co-habilitations etc.). Il s'agira ainsi de faciliter des parcours multi-sites, de développer des dispositifs mutualisés de formation en e-learning. Cette volonté implique de disposer d'outils techniques indispensables pour accompagner la diversité de ces parcours :

accès aux plates-formes Moodle, investissements dans des systèmes de visio-conférences performants, etc.

Concernant la deuxième priorité, l'analyse des nombreux projets de recherche de nos laboratoires vus à travers le prisme des diagnostics territoriaux et des enjeux qui en découlent a conduit après plusieurs réunions de restitution et de présentation de ces projets, à identifier cinq axes structurants dont quatre thématiques et un transversal :

1. Innovation biomédicale en neurologie, oncologie, psychiatrie et cardiologie
2. Ions-matière, matériaux et molécules
3. Mémoire & Numérique
4. Ressources naturelles, agricoles, équinées, agroalimentaires et marines
5. Valorisation mutualisée (transversal)

Enfin concernant la troisième priorité, trois axes de travail ont été dégagés : la réponse aux besoins de logements étudiants ; l'engagement d'un plan de réhabilitation et d'aménagement des campus ; le développement du numérique pour construire des campus connectés.

En parallèle à cette réflexion concernant le CPER, un diagnostic territorial a été initié sur le périmètre de la vallée de la Seine en vu de la rédaction d'un contrat de programme interrégional dit CPIER Vallée de la Seine. Les actions prioritaires définies à ce stade ont abouti à de grandes orientations : le développement d'un marketing territorial permettant d'être visible ; le développement de la logistique et des mobilités durables ; le renforcement des écosystèmes économiques ; l'attractivité économique allant de la recherche et de l'enseignement supérieur au tourisme et à la culture.

#### RIS3, Horizon 2020

L'investissement dans la recherche et l'innovation constitue une des priorités de la stratégie « Europe 2020 », qui promeut une croissance « intelligente, durable et socialement inclusive ». Pour atteindre cet objectif, la Commission Européenne souhaite, pour la période 2014-2020, que les autorités nationales et régionales de chaque état membre, établissent des « stratégies de recherche et d'innovation fondées sur des spécialisations intelligentes » (SRI-SI ou RIS3 ou S3).

Pour répondre à cette demande, la Basse-Normandie a mené une démarche résolument participative mobilisant l'ensemble des acteurs de l'innovation guidée par un comité de pilotage composé de la Région, de l'Etat, de l'Université de Caen Basse-Normandie, de Bpifrance et de la MIRIADE :

- 30 entretiens préalables avec des acteurs de l'écosystème de l'innovation,

- 11 experts sollicités en amont des ateliers de travail,
- 6 ateliers de travail réunissant chacun une trentaine d'acteurs de la recherche, des entreprises et de l'économie,
- 2 réunions entre représentants des pôles et filières.

La phase de consultation a débuté en juin 2013 pour se terminer en mars 2014. L'Université de Caen Basse-Normandie a été largement associée au processus et de nombreux membres des laboratoires de recherche ont participé aux différents ateliers.

Au-delà de cette exigence européenne, le renouvellement de la stratégie régionale d'innovation est également l'occasion de tenir compte des évolutions majeures qui ont eu lieu depuis 2009 et de remettre à jour les documents stratégiques régionaux (Schéma Régional d'Enseignement Supérieur et de Recherche, Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, Diagnostic territorial stratégique, Plan Stratégique Régional).

5 grands domaines de spécialisation aux appellations relativement larges ont été identifiés (Science et technologies biomédicales, Numérique et société, Matériaux durables et intelligents, Transition énergétique, Milieux et ressources pour une alimentation sûre, saine et durable) puis déclinés en 13 « sous-domaines » spécifiques pour lesquels il y a un réel enjeu d'innovation (incrémentale ou de rupture).

Le choix de ces sous-domaines est né de la concertation entre les acteurs économiques locaux lors de réunions de travail composées de représentants de la recherche, des entreprises et des institutions. Les sous-domaines ainsi identifiés ont fait l'objet d'une validation auprès de l'ensemble des pôles et filières, des experts des principaux secteurs économiques bas-normands et auprès du Comité de Pilotage de la RIS3.

La gouvernance de la RIS3 est maintenant en place pour piloter la programmation pluriannuelle. Elle repose sur trois niveaux de décision :

- Un comité stratégique composé des membres du comité opérationnel et présidé par les Préfet et Président de Région. Il pilote la stratégie, fixe les objectifs, les priorités et prend les décisions structurantes ;
- Un comité opérationnel constitué des services de l'Etat, de la Région, de Bpifrance, de l'EESR, du CESER et de personnalités qualifiées dont les représentants des différents établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Piloté par la MIRIADE, il prépare les travaux du comité stratégique, coordonne la mise en œuvre de la stratégie, communique et diffuse l'information auprès des groupes de travail et du comité stratégique.

- Des groupes de travail thématiques par domaine de spécialisation (5 groupes) qui mettent en œuvre la stratégie. Les groupes de travail sont constitués d'une dizaine d'acteurs ayant une légitimité dans le domaine, dont une part significative d'entreprises.

### 3.4. CONFORTER PAR UNE MUTUALISATION

#### LES ACTIVITÉS DE VALORISATION, DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIES ET LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Outre les initiatives visant au développement du dispositif intégré Normandie Valorisation et de la volonté affichée au niveau de la ComUE de rendre symétriques les dispositifs de maturation déjà évoqués, l'Université de Caen Basse-Normandie a poursuivi ses efforts dans le domaine de la valorisation de ses activités de recherche. Le bilan annuel du SAIC fait état d'un montant de plus de 9 millions d'euros de contrats installés au sein du service, un résultat en hausse de près de 50% par rapport à l'année 2012 et d'environ 25% par rapport à la moyenne des années précédentes. Cette hausse, non seulement en volume mais également perceptible en nombre de contrats ouverts, est sensible dans tous les champs disciplinaires ainsi que sur tous les types de financement (privés ou publics). L'Université gère actuellement un portefeuille de 21 brevets actifs dont 16 sont étendus à l'échelle internationale ainsi que d'une douzaine de licences. Un agent supplémentaire chargé de valorisation, financé par l'engagement du préciput ANR, vient d'être très récemment recruté et rejoindra le service dans les toutes prochaines semaines. Une stratégie de dépôt de marque a également été étendue au cours de cette année, soit dans l'optique de protéger un nom et de positionner l'Université sur des actions dans son cœur de métier pouvant générer des revenus par exemple en terme de formation continue, soit dans celle de concourir à des trophées de l'innovation.

### 3.5. UNE POLITIQUE DOCUMENTAIRE STRUCTURÉE POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE LA RECHERCHE ET DE LA FORMATION

Le service commun de documentation a entamé un profond travail de réorganisation sous l'impulsion de Bernard VOUILLOT et maintenant de la nouvelle directrice Danièle VERDY. Cette évolution passe par le renforcement de la transversalité des services. Longtemps organisé par sites (3 grandes bibliothèques) le SCD va aujourd'hui se décloisonner pour privilégier une articulation autour de missions. La création du département système d'information documentaire (DSID) est un parfait exemple de cette refonte. 2013 a également vu la création du département formations. Il forme actuellement 25 % des étudiants de licence à la recherche de l'utilisation des ressources documentaires et la demande ne cesse de croître.

2013 a vu également se concrétiser de nombreuses évolutions du fonctionnement quotidien du SCD : évolutions du service au public, liées aux demandes de l'enquête Libqual notamment sur l'assouplissement des règles de prêt (généralisation des prolongations) ; mise en place de l'accès aux ressources en ligne dans les murs d'UNICAEN pour les lecteurs extérieurs ; évolution du portail documentaire et intégration des données de l'ESPE ; diversification des formations des étudiants ; présence des BU sur les réseaux sociaux (BUZZ, facebook, tweeter) ; diffusion d'une procédure de signalement des acquisitions imprimées hors bibliothèques.

Le chantier de l'extension des horaires est également ouvert avec la volonté de transférer les nocturnes de la bibliothèque LVE vers la BU Droit-Lettres et l'ouverture d'une bibliothèque le samedi toute la journée probablement la BU du campus 2, qui ouvrirait non pas en tant que BU Sciences-STAPS, mais en tant que BU du réseau.

L'université s'est engagée dans la logique du signalement électronique des thèses (application STAR). Le groupe de travail a mis en place un protocole pour basculer sous deux ans en abandonnant le dépôt papier au profit du dépôt électronique.

Le SCD s'est doté également d'un groupe documentaire chargé de proposer un tableau de bord pour piloter la politique d'achat de la documentation. Ce groupe a élaboré

un référentiel statistique permettant, notamment pour la documentation électronique (taux de consultation, nombre de téléchargements titre par titre), d'effectuer les arbitrages lors de la mise en place du budget 2014.

Enfin, la direction du SCD a organisé une journée de réflexion associant l'ensemble des personnels du service et des bibliothèques d'UFR le 17 mars 2014. Cette rencontre a offert l'opportunité de transmettre des informations au sujet de nouvelles procédures à l'Université, des outils de communication et de valorisation, du projet BUSA, des Ateliers de la Doc', des Happy Hours, des Happy Days, mais surtout d'échanger autour des grandes lignes du projet global pour le service. 12 ateliers ont permis d'aborder des sujets très divers : l'accueil des étudiants et des enseignants chercheurs, la valorisation du patrimoine du SCD, l'évolution des métiers à l'ère du numérique, la formation des usagers...

Une synthèse très complète vient de paraître dans la lettre interne du SCD.

### 3.6. UNE UNIVERSITÉ ACTIVE DANS LA DIFFUSION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

L'Université de Caen Basse-Normandie a poursuivi ses efforts pour développer de nouvelles actions dans le domaine de la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et ainsi participer au dialogue permanent entre Sciences et Société. Elle continue pour cela d'investir sur la formation doctorale au travers le développement d'un plan de formation et d'accompagnement à la médiation scientifique. Pour la deuxième année consécutive elle a, en relation avec Relais d'Sciences, recruté deux doctorants sur des avenants à leurs contrats doctoraux dans le cadre de ces missions. Elle accompagne de nombreuses actions au sein desquelles des collègues enseignants-chercheurs consacrent une partie de leur temps sur la base du volontariat pour aller à la rencontre de la société civile ou des élèves des lycées de Basse-Normandie et ainsi promouvoir les Sciences. Pour la première fois en 2014, l'Université a également doté sur les fonds de sa commission de la recherche certaines de ces actions au travers d'un appel d'offres spécifique. Enfin, dans une démarche très complémentaire, elle a expérimenté en collaboration étroite avec l'association l'Arbre des Connaissances et le rectorat, le modèle des apprentis chercheurs consistant à

mettre en binôme un collégien et un lycéen d'établissements régionaux (le collège Marcel Pagnol et le lycée Jean Rostand cette année) accueillis tout au long de l'année au sein de nos laboratoires, aboutissant à un vrai travail de collaboration sur l'année scolaire. Cette démarche basée sur une approche expérimentale permet de rapprocher les élèves des chercheurs leur permettant d'appréhender la démarche scientifique et ainsi de développer leur goût pour les sciences, leur esprit critique et une connaissance des métiers de la recherche. La première conférence de restitution de ces jeunes Apprentis Chercheurs s'est déroulée à l'Université le 11 juin dernier. L'enthousiasme des participants (élèves et encadrants) rend optimiste la reconduction du dispositif au cours de la prochaine année universitaire.

Le concours Ma thèse en 180 secondes permet aux doctorants de présenter leur sujet de recherche, en français et en termes simples, à un auditoire profane et diversifié. Chaque étudiant ou étudiante doit faire, en trois minutes, un exposé clair, concis et néanmoins convaincant sur son projet de recherche. Ce concours est organisé par les universités volontaires en région avec l'appui des délégations régionales du CNRS ; la CPU et le CNRS, chapeautent l'événement. Le ou la lauréat(e) du concours national représentera la France lors de la finale internationale au Québec. La finale interrégionale normande du concours «Ma thèse en 180 secondes» s'est tenue à l'Université de Caen Basse-Normandie le 22 mai sous l'égide de la ComUE Normandie Université et la délégation Normandie du CNRS. 12 finalistes, sélectionnés parmi 21 candidats, ont présenté leurs travaux devant un public nombreux et les membres du jury venus de Haute et de Basse Normandie. Cette première édition du concours en Normandie a été une vraie réussite. La gagnante a participé à la finale nationale qui s'est tenue à Lyon le 10 juin, avec les 14 candidats sélectionnés des autres régions de France.



# 4. POLITIQUE INTERNATIONALE

ET INSERTION DANS L'ESPACE  
EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE :  
UNE DYNAMIQUE INSTALLÉE



L'année 2013-2014 a été la deuxième année de plein exercice du Carré International, après sa mise en place en 2011 et a été marquée par le changement de directeur (Sébastien SAEZ remplacé par Benoît VERON). Ce fut également l'année de consolidation d'une organisation par un organigramme structurant le fonctionnement et les missions du carré international. Cette phase a nécessité l'aide importante de l'espace écoute. En plus de la Direction du carré international (direction générale, finances, études, qualité), 4 services ont été structurés : Département des Formations en Langues (Scolarité formations et certifications, Centre de Ressource en langues, Bureau des certifications, Bureau des programmes spécifique, Formations courtes, Bureau des Diplômes Universitaires en Langues Françaises), Département de la Mobilité Internationale (Bureau des programmes, Bureau logistique de mobilité, Bureau des étudiants internationaux), Centre des Services (Bureau des projets internationaux, Bureau des équipements, Bureau des traductions à mettre en place), Office Franco-Norvégien d'Etudes et de Coopération qui a fêté ses 30 ans en novembre 2013.

Le déploiement de l'organigramme s'est accompagné d'une réorganisation des locaux nécessitant des travaux programmés pour l'été 2014 afin de regrouper physiquement les services (Direction, DFL et DMI essentiellement), améliorer l'accueil des publics (DFL et DMI), offrir un espace de travail dédié aux enseignants vacataires, libérer des salles de travail au sein du CRL, et créer un espace de convivialité et de détente commun à l'ensemble des personnels (enseignants et BIATSS). Cette réorganisation a fortement mobilisé l'infirmier de prévention, ergonomiste du travail, du SUMPPS.

L'année 2013-2014 a également l'année de la mise en place d'ERASMUS+ 2014-2020 qui élargit les échanges entre établissements, notamment par l'ouverture de ces échanges aux personnels BIATSS sur l'accompagnement des mobilités, mais aussi par la mise en place de partenariats stratégiques visant à améliorer la qualité de l'enseignement, à soutenir la modernité institutionnelle, l'innovation sociale et l'esprit d'entreprise. Plusieurs projets ont été soumis par UNICAEN dans ce dernier cadre. A l'heure actuelle la situation des accords Erasmus+ est la suivante :

- 283 accords ont été renouvelés,
- 56 non reconduits, la plupart des accords n'avait pas d'activité,
- 26 nouveaux accords.

En 2013-2014, nous enregistrons pour UNICAEN 650 étudiants en échange, répartis en séjour semestriel : 267 entrants, 357 sortants et en stages pour 26 étudiants, soit

au total environ 2,5% de nos effectifs. L'encadrement des échanges est assuré par 81 enseignants-chercheurs/enseignants et 23 BIATSS.

De nouveaux accords de coopération bilatérale ont été signés en 2013-2014 avec de nouveaux partenaires :

- Université de Babes-Bolyai de Cluj-Napoca (Roumanie)
- Université Liverpool Hope (Angleterre)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (Mexique)
- Université du Kentucky, Lexington (Etats-Unis)
- Université de Saint-Thomas (Etats-Unis)
- Université de Thammasat (Thaïlande)
- Cegep Beauce, Appalaches (Canada)
- Université d'Australie du Sud (Australie)
- Università degli Studi suor Orsola Benincasa, Naples (Italie)
- Université du Manitoba (Canada)

S'ajoute un accord-cadre de coopération régissant les conditions de participation de l'Université de Caen Basse-Normandie à l'International Student Exchange Programs.

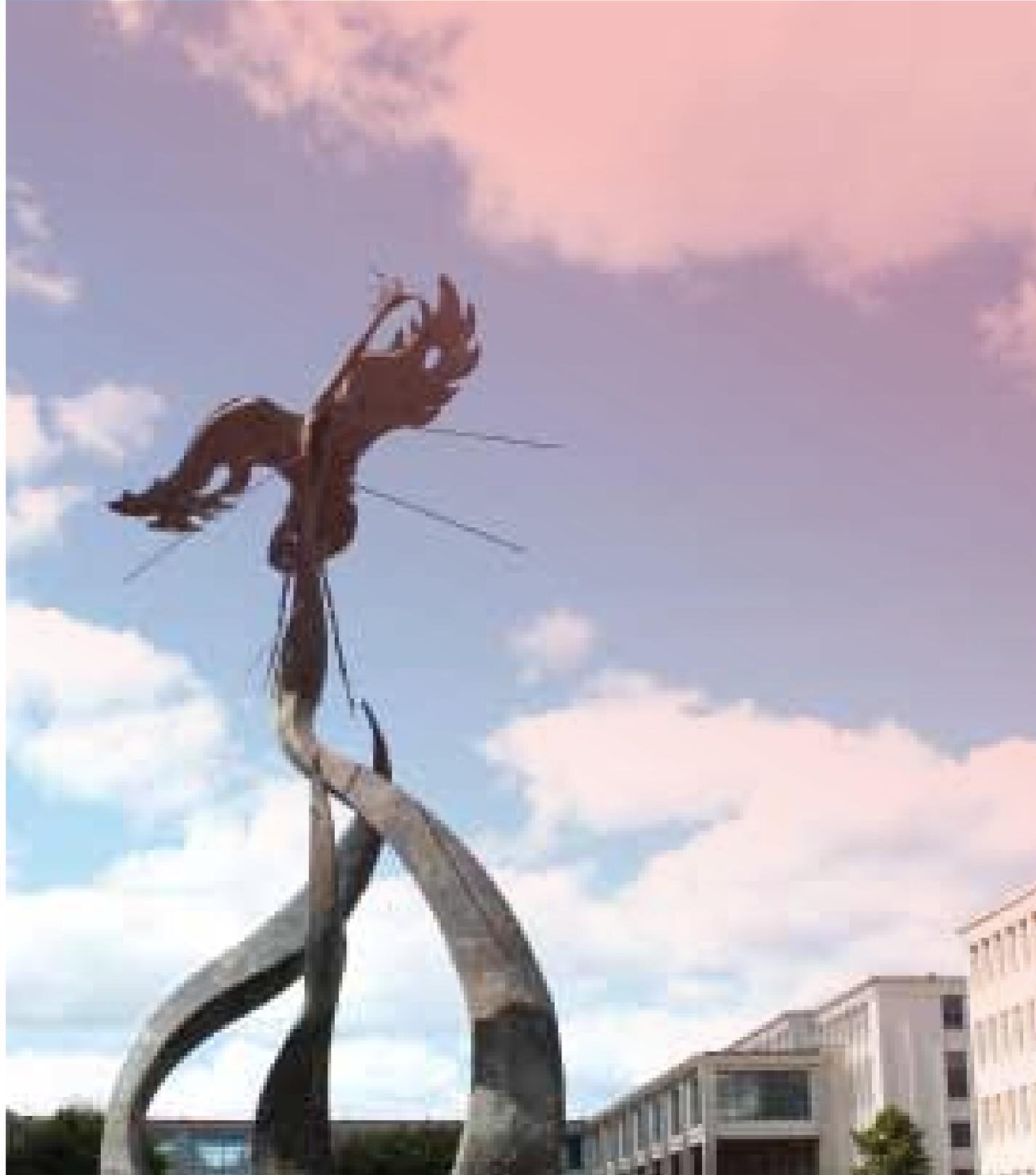
A noter également la constitution d'un dossier de reconnaissance par le Ministère de l'éducation et de la formation de la République socialiste du Vietnam pour le master « Sciences de l'éducation, spécialité Education, formation et mutations sociales : ingénierie et professionnalité » et la célébration des dix années de partenariat en octobre 2013.

Deux conventions ont été établies avec des organismes permettant un meilleur accueil de certains étudiants étrangers :

- Groupe Réside études (accueil adapté à des étudiants plus âgés qu'à l'ordinaire et qui arrivent en France parfois accompagnés de leur famille et pour qui la résidence universitaire n'est pas une solution appropriée).
- Association Caennaise d'accueil universitaire (accueil en famille adapté à des étudiants étrangers qui viennent par exemple se former au français pour une période courte de trois semaines en été, dans une structure plus appropriée qu'un hébergement au CROUS, pour pratiquer le français de façon intense).

En 2014 a été initiée la réflexion sur la mise en place d'un réseau de correspondants de Relations Internationales au sein des composantes et des unités de recherche. Ce réseau aura pour rôle de diffuser l'information ascendante et descendante entre les activités à l'internationale et les composantes et unités de recherche. Il participera à l'élaboration de la politique à l'international d'UNICAEN conjointement avec la Commission Universitaire de Coopération Internationale.





# 5. GOUVERNANCE ET PILOTAGE

AU SERVICE DU PARTAGE  
DES ENJEUX ET DE LA RÉUSSITE  
DE LA STRATÉGIE



Au cours de ses trois premiers exercices, le dialogue de gestion a permis de travailler, à la fois, sur la connaissance des moyens dont dispose l'établissement, leur utilisation par les composantes, et sur la compréhension des besoins de ces dernières. Il s'agit maintenant de s'inscrire pleinement dans une démarche d'amélioration continue, nécessaire pour mettre en œuvre la stratégie de l'établissement qui s'appuie sur son contrat avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Le dialogue de gestion doit donc permettre de définir conjointement et de suivre avec les composantes et les services leur participation à la réalisation du projet d'établissement. L'analyse se fait sur l'année en cours (2014) et la suivante (2015) puisqu'il contribue à l'élaboration de son budget prévisionnel.

Au-delà de cette inscription dans le projet d'établissement en cours, le dialogue de gestion permet également d'avoir en ligne d'horizon le prochain.

Chaque composante a été invitée à définir sa participation aux objectifs de l'établissement en explicitant les actions mises en œuvre. Elle indique alors, selon ses spécificités, les indicateurs qui seront impactés ou en proposera si besoin.

Sur le plan des formations, le dialogue de gestion est l'occasion de faire un bilan d'étape en matière de formation initiale et continue au regard de l'offre de formation et des engagements pédagogiques inscrits dans le contrat conclu par notre établissement pour la période 2012-2016. Toujours dans ce cadre, il est souhaitable que la composante propose les ajustements appropriés pour tenir compte notamment des effectifs étudiants constatés.

En outre, le dialogue de gestion est également l'occasion d'esquisser les premières grandes orientations de la composante dans l'élaboration de sa prochaine offre de formations, au regard de l'évolution du cadre national des formations.

Le dialogue de gestion 2015 intégrera le lien entre formation et recherche. Ce lien peut revêtir des aspects variés et s'appuyer sur des compétences transversales à plusieurs unités de recherche. Les équipes pédagogiques et les équipes de recherche ont chacune leurs objectifs propres, et ne sont pas subordonnées les unes aux autres. Les formations dépendent des premières qui doivent établir des interactions fructueuses avec les équipes de recherche. Dans ce cadre, le dialogue de gestion permet de veiller à une réflexion corrélée sur les deux champs. A noter également qu'un temps spécifique aux unités de recherche, s'apparentant à cet exercice, est organisé depuis plusieurs années sous la dénomination Journées Objectifs Moyens.

Comme les deux dernières années, les dialogues de gestion ont concerné dans une première période les com-

posantes, puis dans une seconde les services communs et centraux qui viennent respectivement en soutien et en support des composantes.

Dans cette configuration, les attentes exprimées contribuent à la définition des objectifs des services.

## 5.1. INSCRIRE L'UNIVERSITÉ DANS UNE DÉMARCHE QUALITÉ AU SERVICE DU PARTAGE DES ENJEUX ET DE LA RÉALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

### 5.1.1. LA DÉMARCHE PAR PROCESSUS, UN OUTIL AU SERVICE DE TOUS

#### Démarche d'amélioration continue du fonctionnement

En raison de son rôle central, la démarche qualité est considérée comme un axe stratégique et non comme un outil. Il s'agit d'un processus d'amélioration continue partagé par tous les niveaux de notre organisation au service de nos missions principales. L'objectif est d'améliorer le service à l'utilisateur, d'améliorer l'organisation, d'accompagner le changement. Cette démarche s'inscrit dans les objectifs de développement durable. Cette année, le groupe de travail « amélioration continue » constitué de personnels impliqués dans les démarches qualité initiées dans les composantes, après échanges, a suivi une formation commune d'initiation à la méthode Lean. Un groupe d'utilisateurs appelé « groupe de progrès » a été mis en place afin de s'assurer en permanence de l'adéquation entre les pistes d'évolution envisagées par le groupe « amélioration continue » et les besoins ressentis des usagers. Des axes d'amélioration ont été dégagés sur la communication, l'insertion professionnelle, la formation, la logistique et la vie étudiante.

Parmi les quelques pistes dégagées lors de la réunion du groupe d'étudiants, il s'avère que celle de l'étude du processus « orientation, insertion » est prioritaire. Pour 2014, ce processus sera étudié avec l'Espace Orientation Insertion. Parallèlement, il est envisagé de conduire une enquête auprès de l'ensemble des étudiants et d'établir une cartographie des processus en l'inscrivant dans un calendrier pluriannuel.

#### Démarche développement durable

La méthodologie proposée pour mettre en place cette démarche « Campus 21 » au sein de notre établissement est basé sur le plan vert et se décline en quatre phases successives

associant tous les acteurs (étudiants, enseignants-chercheurs, personnels technique et administratif, services centraux, etc.) :

- Phase 1 : sensibilisation des acteurs de toutes les composantes et services, et identification d'un réseau de référents durant laquelle ont été expliqués et détaillés les enjeux et la méthodologie (juin - octobre 2013).
- Phase 2 : Réalisation d'un diagnostic partagé à partir d'enquêtes, questionnaires, panels d'acteurs et avec l'aide des différents référents des composantes et services (novembre 2013 – mai 2014).
- Phase 3 : Sélection des axes de travail prioritaires et constitution des groupes de travail opérationnels (septembre 2014). La première analyse des résultats montre que les actions à mettre en œuvre rapidement concerneront la communication et la logistique.
- Phase 4 : Groupes de travail opérationnels au niveau local et global avec consultation, « forums ouverts », de manière à faire émerger progressivement culture DD (Septembre 2014).

Le chargé de mission campus 21 rend compte une fois par an de l'avancée du dossier devant le conseil d'administration (23 mai 2014).

#### La démarche contrôle interne comptable et financier

Engagée il y a deux ans, une première cartographie des risques sera présentée au conseil d'administration de juin 2014. Certains processus urgents ont été étudiés en priorité tels le processus droits d'inscription. L'objectif est d'aboutir à l'élaboration d'un organigramme fonctionnel qui permettra d'assurer la traçabilité et la fiabilité des processus financiers.

#### La Délégation de compétences du Conseil au Président

Pour approuver les contrats de travail, conventions de formation, conventions de prestations de services et conventions d'échanges de services : une délégation de compétences a été donnée au Président par le Conseil lors de sa séance du 29 juin 2012 pour approuver les contrats relatifs aux marchés publics, les contrats relatifs à la recherche, les conventions relatives aux subventions allouées à l'Université et les conventions de stage. En ce qui concerne les autres contrats et conventions qui devraient être approuvés par le Conseil mais trop nombreux pour que cela soit réalisable, le Conseil d'administration a donné également une délégation de compétences au Président pour les contrats tels que: les contrats de travail des agents contractuels de l'Etablissement (enseignants et BIATSS) ; les conventions de formation

(formation continue ou relatives à des projets tuteurés) ; les conventions de prestation de services ; les conventions d'échanges de services d'enseignants ou de BIATSS.

#### La Convention de contrôle partenarial de la paie

Suite aux conclusions de la Cour des Comptes de septembre 2012, il est conclu une convention de contrôle partenarial pour fiabiliser le processus paie, sous réserve de la mise en œuvre d'un plan d'action visant à satisfaire certaines recommandations et à améliorer la qualité d'ensemble de la procédure paie.

### 5.1.2. LE SYSTÈME D'INFORMATION ET LES OUTILS DE SUIVI ET D'AIDE À LA DÉCISION

La simplification du fonctionnement de l'établissement nécessite également une amélioration de notre système d'information. Dans ce sens, le déploiement de ADE Campus s'est poursuivi et devrait permettre d'ici 2015 maintenant de rationaliser l'occupation des locaux de formation. De nouvelles applications sont également mises en œuvre (CLOSER pour la clôture des comptes), en cours d'installation (FCA Manager pour la gestion des étudiants inscrits en formation continue) ou en phase d'élaboration (OSE pour la gestion des services d'enseignement en remplacement de GEISHA). Une étude a également été lancée pour que l'établissement puisse disposer d'une application gérant la relation avec nos partenaires et/ou clients (CRM, Customer Relationship Management).

## 5.2. POURSUIVRE LA RÉORGANISATION DES COMPOSANTES ET SERVICES AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Pour mémoire, l'Université est composée de 11 UFR de taille très hétérogène, de 5 instituts (dont 3 IUT), de 2 écoles (école interne d'ingénieurs et école supérieure du professorat et de l'éducation), de 10 services communs et de 13 services centraux auxquels s'ajoutent les 43 Unités de recherche. Cette dispersion des structures est préjudiciable au pilotage partagé, à la transdisciplinarité et complexifie considérablement le fonctionnement. C'est sur la base d'un diagnostic antérieur à la mise en œuvre du projet d'établissement 2012-2016 et après une nouvelle phase de concertation engagée auprès des directeurs de composantes et des responsables administratifs en début 2013 que le Conseil d'administration



a mandaté en mars 2013 l'équipe de direction pour conduire une évolution de notre organisation. Le diagnostic, les enjeux et les objectifs ont été présentés aux personnels de chaque composante et à l'ensemble des personnels des services centraux et communs à la fin de l'année universitaire dernière par un binôme vice-président/DGS-DGSA.

Le bilan de ces échanges a été présenté au Conseil d'administration du 27 septembre 2013 ainsi que le calendrier du chantier et une première hypothèse de regroupements de composantes. Cette première projection a été soumise à la concertation au sein des différentes composantes tandis qu'un groupe de travail sur la gouvernance des regroupements et l'articulation centre/regroupements a été mis en place en octobre 2013 et a rendu ses conclusions en février 2014. Le nouveau cadre législatif, qui prévoit à la fois cette possibilité ainsi que la délégation de compétences du Conseil d'administration et du Conseil académique à ces nouvelles structures, la définition des modalités des dialogues de gestion et du rôle du Conseil des directeurs de composante, sont des opportunités dans la conduite de ce projet majeur. En janvier 2014 se sont tenus les dialogues de gestion avec les composantes puis les services centraux et communs, tandis qu'au printemps 2014, ont eu lieu des consultations, selon des modalités variées, au sein des composantes.

Après les arbitrages nécessaires, la nouvelle organisation sera proposée avec une cartographie, aux différentes instances (CHSCT, CT, CAC, CA) avant l'été 2014. Afin de commencer la mise en œuvre de la nouvelle organisation tout en permettant aux personnels BIATSS de participer au mouvement, l'ensemble du projet devra être décliné de manière pluriannuelle avec la date de septembre 2017 comme limite finale (mise en œuvre d'une nouvelle offre de formation). La méthodologie et le calendrier de ce projet d'envergure ont été portés à la connaissance de toute la communauté via une page dédiée sur l'intranet de l'Université.

Dans le cadre de la préparation à la rénovation des périmètres des composantes, les services centraux et communs doivent s'adapter et s'affirmer dans leur rôle d'experts accompagnant les composantes dans l'élaboration de l'offre de formation et de l'activité de recherche et de se montrer garants de leur cohérence avec le projet d'établissement et du respect de la réglementation. C'est pourquoi d'ores et déjà une mission Europe a été mise en place pour aider les chercheurs et les équipes de soutien à la recherche de la recherche d'un financement européen, au montage du projet en passant par la contractualisation, le suivi et la préparation du contrôle. Dans le même domaine, une réflexion est engagée sur la réorganisation de la direction de la recherche et

du SAIC ainsi que du bureau des doctorants. Dès octobre 2013, les directions de l'immobilier et de la logistique ont été réorganisées en une seule direction guichet unique pour l'ensemble des problématiques liées à l'immobilier. Cette réorganisation a également permis de se préparer à l'élaboration du schéma directeur de l'immobilier et de l'aménagement initié avec la caisse des dépôts en juin 2014.

Une réflexion débutera en septembre prochain sur l'organisation des services centraux et communs d'appui à la formation, à l'orientation et à l'insertion afin d'assurer l'ingénierie nécessaire à l'élaboration de l'offre de formation.

### 5.3. LES FONCTIONS « SUPPORT »

#### 5.3.1. LES FINANCES

Les améliorations apportées à la démarche d'élaboration budgétaire 2013 (débat d'orientation budgétaire en CA, conférence budgétaire avec les directeurs de composantes et services, nouvelle méthode d'allocation des moyens, ) ont permis une meilleure prise en compte des enjeux stratégiques et un positionnement des finances comme un outil politique, au service de la réalisation d'un projet.

La comptabilité analytique se met en place et permettra d'approcher les coûts complets des différentes activités de l'établissement et de réviser la structure budgétaire qui, de fait, avait développé une approche analytique plus ou moins aboutie selon les composantes et services. Cette démarche coordonnée par la Cellule d'aide au pilotage (CAP) et structurée dans le cadre d'une formation-action proposée par l'AMUE est pilotée par la Commission des Finances de l'établissement qui se réunit une fois par mois pour décider d'orientations à retenir et en suivre la mise en œuvre. Les nouvelles formations par exemple pourront donc être évaluées au coût complet. Une première ventilation des coûts a été expérimentée avec certaines composantes et services et présentée en commission des finances début 2014. Un guide analytique a ainsi été élaboré et diffusé à l'ensemble des unités budgétaires de l'établissement pour fiabiliser les codifications nécessaires à l'exploitation analytique des données comptables et financières.

En même temps et sur la base du travail analytique mené par la CAP, une réflexion sur la simplification des structures budgétaires a été engagée de manière à rendre le budget plus lisible et plus souple à l'horizon 2015. Cette simplification vise à permettre un pilotage plus efficace facilité par un contrôle des crédits disponibles par masse (charges de personnel, fonctionnement et investissement) et au niveau le plus haut de l'établissement.

La mise en place de plateformes de gestion financière et l'animation du réseau des correspondants financiers par le service central doivent permettre d'affiner les compétences techniques des agents, de renforcer l'expertise et de rendre un meilleur service.

Enfin, au-delà d'une restructuration du service des marchés, la définition d'une politique de l'achat public et l'animation d'un réseau d'acheteurs, ainsi que la mise en œuvre d'une procédure et d'un dispositif visant à mieux maîtriser et suivre l'ensemble des recettes de l'établissement, compléteront les outils sur lesquels la gestion financière de l'établissement pourra s'appuyer.

En même temps la CAP, structure qui s'est progressivement étoffée, concentre désormais l'ensemble du suivi financier et assure en particulier le pilotage et le suivi de la consommation des emplois et de la masse salariale en lien avec la DRH. A ce titre et dans le cadre du budget primitif 2013, la CAP a initié la création d'une unité budgétaire PAYE centralisée, regroupant l'ensemble des ouvertures de crédits de masse salariale financées par la dotation Etat et par les ressources propres des composantes et services. Il s'agit d'une avancée majeure dans le pilotage et le suivi de l'exécution des crédits de masse salariale de l'établissement.

Dans le même état d'esprit et pour le budget primitif 2014, l'établissement a travaillé à la création d'une unité budgétaire INVESTISSEMENT centralisée regroupant cette fois les ouvertures de crédits liées aux opérations d'investissement, ce qui permettra de mettre en œuvre pour la première fois une politique d'investissement d'établissement pluriannuelle et harmonisée par les priorités qui auront été définies en amont du vote du budget.

Aussi et dans un contexte contraint où le fonds de roulement après reports des opérations pluriannuelles immobilières ne représente à la fin 2013 que 5 jours de dépenses décaissables (soit 3,1 M.€ provisions incluses) pour un ratio moyen conseillé de 15 jours, l'établissement devra fixer désormais, à partir des crédits ouverts en investissement, la part dédiée à l'investissement et la part « réservée » et non exécutable des crédits qui alimenteront le fonds de roulement et donc l'épargne.

A ce titre, les orientations budgétaires 2014 validées par le conseil d'administration poursuivent deux objectifs :

- Assurer un résultat de fonctionnement positif
- Alimenter le fonds de roulement.

Pour y parvenir, l'établissement a donc décidé de dimensionner sa capacité d'autofinancement de manière à financer l'amortissement à hauteur de 3 M.€ et réaliser un excédent de

fonctionnement égal à 1 M.€ par des mesures visant à mieux maîtriser sa masse salariale, réaliser des économies sur le fonctionnement courant (baisse de 10% des dotations allouées aux composantes et services entre 2012 et 2014), fiabiliser l'encaissement des recettes et développer les sources de financement externes. L'objectif ultime à l'horizon 2018 est de disposer d'un fonds de roulement disponible au moins égal à 6 M.€ qui devrait permettre de financer et surtout cofinancer des opérations immobilières lourdes.

Ces grandes orientations budgétaires passeront par une révision complète des structures budgétaires fortement liées à la réorganisation et au regroupement des composantes et services actuellement structurés en mode Budget Propre Intégré (BPI) au même titre que les composantes dérogatoires type 713-9. Il s'agira donc à l'horizon 2015 de simplifier la structure budgétaire de l'établissement dans son ensemble, en parallèle de la montée en charge de la comptabilité analytique, de prévoir des ouvertures de crédits pour chaque composante et service et de centraliser les recettes dans une unité budgétaire dédiée aux RECETTES.

Cette refonte profonde du budget sera aussi l'occasion d'instaurer un dialogue de gestion plus expert, plus fréquent entre le niveau central et les composantes et services et de mettre en place éventuellement et si besoin des contrats d'objectifs et de moyens.

L'établissement s'engage à partir du budget 2014 dans la mise en œuvre prévue en 2016, du décret du 7 novembre 2012 relatif à la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP).

Enfin, en 2015, en accompagnement de la réorganisation budgétaire des structures et au regard des mutualisations des fonctions support, la mise en place du service facturier à l'Agence Comptable organisera et apportera une autre répartition des tâches dans la chaîne financière. Cette évolution sera suivie de la mise en œuvre au même moment de la dématérialisation des factures et documents financiers. L'Agence Comptable s'est parallèlement engagée dans un processus d'évaluation des risques comptables.

Enfin, l'établissement a travaillé au changement de régime vis-à-vis de la TVA en accédant au droit à déduction sur les dépenses engagées pour les activités de recherche. Sur l'année 2014, cette possibilité sera prise pour le montage de tous les dossiers de demande de subvention. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, c'est la totalité de l'activité de recherche qui sera concernée, donc pour tous ses financements.

### 5.3.2. LES RESSOURCES HUMAINES

Dans une période de grandes évolutions tant dans la formation que dans la recherche, de réformes réglementaires profondes entraînant une évolution importante des compétences et des comportements, la définition d'une stratégie en ressources humaines ambitieuse et raisonnée représente un levier majeur pour atteindre les objectifs de l'établissement définis dans son projet.

La politique en matière de ressources humaines poursuit deux objectifs principaux :

- une répartition optimisée des ressources et une adéquation des compétences aux besoins de l'établissement, soutenue par une politique indemnitaire transparente et équitable,
- une requalification des emplois enseignants et BIATSS compatibles avec les objectifs de recherche et de formation ainsi qu'avec la sécurisation des emplois précaires.

Cela passe par une vision globalisée et articulée des ressources humaines (politique des emplois, politique des contractuels, politique indemnitaire, politique d'action sociale, politique en faveur des personnes handicapées, politique de formation) et par la mise en œuvre des outils appropriés (procédures de recrutements, articulation formation/recherche, description fine des activités de chacun) dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale. La démarche pluriannuelle définie en 2012 jusqu'à 2016 se décline chaque année, les priorités étant déterminées au moment de chaque débat d'orientation budgétaire.

Pour effectuer ces missions, l'établissement s'est doté d'une commission transversale Ressources Humaines installée à l'automne 2012. Composée de représentants des trois conseils et du Comité Technique, elle s'est emparée d'un certain nombre de dossiers qu'elle instruit afin de préparer les décisions des instances.

Dans le cadre de la gestion des services enseignants, l'établissement a mis en place une gestion informatisée des fiches de service et des heures complémentaires au moyen du logiciel GEISHA qui sera remplacé par le logiciel OSE. Cette version locale, mise en place en partenariat avec la DSI, doit répondre aux attentes et aux besoins des composantes, tout en rendant plus opérationnelle la gestion des heures complémentaires.

La procédure relative au recrutement des doctorants vacataires a été revisitée. Elle permettra une simplification des démarches et réduira fortement les délais de prise en charge en paie de ces agents. D'une manière générale, le traitement de gestion des vacataires a été revu afin de simplifier,

fluidifier et harmoniser les procédures de recrutement et de gestion en composante dès la rentrée prochaine.

A la rentrée 2014, le dossier relatif au référentiel fonctions des enseignants sera réétudié afin de définir un cadre qui garantit équité de traitement et transparence pour tous.

Dans le cadre de la gestion des personnels BIATSS, l'établissement s'est mobilisé cette année, comme l'année précédente sur la mise en place du dispositif inhérent à la loi du 12 mars 2012, dans son volet « plan de titularisation » sur 4 ans des contractuels bénéficiant de l'ancienneté requise mais aussi dans son volet sur les conditions de recrutement des contractuels. Les actions de formation sont prioritairement dédiées à la préparation aux concours cette année encore.

Les carrières des médecins contractuels ont été harmonisées afin de permettre un avancement indiciaire cohérent.

Le budget de la formation a été augmenté dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 et de l'aspiration à monter en compétences des agents face aux évolutions.

Dans le même souci d'amélioration des conditions de vie des contractuels, l'établissement va proposer de mettre en place la subrogation pour leur simplifier la gestion de leurs indemnités journalières versées par la sécurité sociale, ce double versement conduisant à des demandes de remboursements de trop-perçus qui peuvent placer les agents en situation de difficultés financières.

Au début de l'année 2014, l'indemnitaire des personnels titulaires BIATSS a été revalorisé en tenant compte des responsabilités et des différences statutaires des agents pour les postes administratifs et ceux de la BAP G. Les postes des autres filières ont connu une progression égalitaire. L'indemnitaire des agents de catégorie C progresse de manière uniforme en suivant l'indemnitaire des ATRF principaux de première classe. Ce dossier est le résultat d'un engagement pris en mai 2012 suivi d'un long travail de concertation avec les organisations syndicales (commission ressources humaines et comité technique) et d'un groupe de travail comprenant plusieurs responsables administratifs. Il permet aux agents de définir désormais un parcours professionnel en fonction des responsabilités attachées aux postes.

Une carte cible a été mise en place afin de rattacher fonctionnellement les agents de la BAP E à la DSI. Ce travail implique une revalorisation indemnitaire progressive (prime de fonctions informatiques) des agents concernés et est véritablement un levier dans le cadre de la mise en place du schéma directeur du système d'information adopté fin 2012.

Dans la poursuite du chantier indemnitaire engagé, un état des lieux des NBI au niveau de l'établissement vient d'être

réalisé sur la base des organigrammes des composantes et services communs, et visant à déterminer la cartographie des NBI. La nouvelle cartographie sera créée en présentant des cartes cibles, humainement et financièrement soutenables.

Ce vaste chantier indemnitaire s'achèvera en 2015 par la négociation d'un régime indemnitaire au bénéfice des personnels contractuels en CDI.

Afin de développer la mobilité fonctionnelle interne, la procédure du mouvement interne des personnels BIATSS a été revue cette année. Un barème transparent et objectif a été mis en place et validé en comité technique. Une majoration forte des points obtenus par agents est prévue s'ils sont dans un service en restructuration et/ou en situation de handicap.

Pour l'ensemble des personnels de la communauté, l'établissement poursuit sa politique de requalification initiée en 2011 même si les contraintes budgétaires fortes réduisent la cadence initialement prévue.

Après 3 ans de passage aux RCE et sur la base du fonctionnement de la commission d'action sociale, l'établissement a décidé d'engager une réflexion sur les actions collectives à mettre en place et proposé une enquête anonyme visant à recenser les besoins et les volontés des agents. Trois orientations principales ont été retenues comme axes de développement : famille, santé, logement. L'établissement, dans le cadre d'une enveloppe budgétaire déjà fixée en conseil d'administration, doit définir les actions à mener en suivant ces trois orientations. Dans cette perspective l'établissement a adhéré au FNCAS (Fédération Nationale des Commissions d'Action Sociale). Interlocuteur privilégié du ministère dans le domaine, la FNCAS mutualise les bonnes pratiques et les projets innovants et fournit une veille juridique.

L'établissement va élaborer son schéma directeur pluriannuel du handicap et pour ce faire, s'appuyer sur la commission handicap dont le périmètre a été adapté pour gagner en efficacité. Dans ce domaine, l'établissement s'est engagé depuis plusieurs années dans une politique volontariste d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ainsi, par exemple, l'établissement souhaite mettre en place, un dispositif de télétravail pour les personnes en situation de handicap qui le souhaitent.

Au regard des fortes évolutions organisationnelles actuelles et futures, un espace écoute a été constitué l'année dernière. Sa démarche est clairement déterminée et fait l'objet d'une charte « déontologique ». Un psychologue du travail à mi-temps a été recruté et est venu renforcer l'équipe du service santé social des personnels. Cette équipe de professionnels est intervenue quatre fois depuis sa création et a pu dégager les pistes permettant de sortir de moment de crises. L'objectif désormais est de l'associer davantage

en amont des projets de réorganisation afin de réduire les inquiétudes liées au changement.

La direction des ressources humaines de l'université se positionne de plus en plus comme service préparant et mettant en œuvre la stratégie RH de l'établissement et comme accompagnateur expert des directeurs et responsables administratifs des composantes et services. La DRH est engagée dans la constitution d'outils à destination des responsables de l'établissement afin de les accompagner dans leur management au quotidien, comme par exemple le Guide sur la fiche de poste ou l'entretien professionnel. Chaque mois, dans la Lettre interne, la DRH apporte tous les éléments d'actualité de son domaine. Ce service veille à l'application des règles définies par les textes et les instances.

Dans le cadre du dialogue social, un espace partagé avec les représentants des personnels du Comité technique a été créé. Un calendrier des comités techniques est défini par année universitaire, il se sera réuni sept fois par an soit deux fois plus qu'il y a deux ans. Parallèlement, l'année a été marquée par l'installation du CHSCT et sa réunion régulière.

En fin d'année 2014 se déroulera un temps fort de dialogue social avec l'organisation des élections professionnelles. Ce dossier technique et juridique (élaboration des listes, travail avec les organisations syndicales, organisation des bureaux de vote) mobilisera une partie des personnels de la DRH lors du second semestre 2014.

L'ensemble de ces mesures vise à garantir motivation et bien-être au travail pour tous les agents et s'élabore dans un dialogue permanent avec les partenaires sociaux. Il doit s'accompagner d'une communication interne renforcée.

### 5.3.3. LE SYSTÈME D'INFORMATION

L'année a été marquée par la migration vers Zimbra, offrant les possibilités d'une messagerie collaborative.

L'idée d'un agenda commun à l'ensemble du personnel universitaire est ancienne (2007). Les solutions logicielles arrivent désormais à maturité alors que le besoin se fait de plus en plus sentir au sein de l'établissement.

Ces solutions s'appuient sur des services et des infrastructures de base déjà mis en œuvre par la DSI : services de messagerie, d'annuaires (LDAP ou Active Directory) et infrastructures de stockage de données. Il n'existe pas de solution d'agenda collaboratif non lié à un système de messagerie.

Afin de prendre en compte les nouveaux usages tels que le nomadisme (téléphones, ordinateurs portables, tablettes) qui s'est considérablement développé depuis 5 ans, les

nouveaux types de terminaux (Wifi, téléphonie Data) ainsi que les profils des personnels utilisateurs qui sont très hétérogènes au sein de l'université, il a été décidé de changer l'ensemble de l'infrastructure de messagerie classique par une solution de messagerie collaborative permettant le partage de boîtes à lettres, calendrier et documents, et la gestion des tâches.

Le projet s'est déroulé en huit phases allant de décembre 2012 à septembre 2013. Une première étude des besoins concernant le projet initial (outil de gestion et de partage d'agenda, GPA) a été réalisée en décembre 2012. Une étude préalable des solutions envisageables a été réalisée courant janvier 2013. Cette étude a conclu à la nécessité d'élargir le projet GPA à un projet de messagerie collaborative. Une étude détaillée de la solution Zimbra a ensuite été menée de février à mars 2013. Suite à la validation par la commission du SI le 27 mars 2013, le cahier des charges a été rédigé et l'appel d'offre lancé en avril 2013. Du 15 mai 2013 au 15 juillet 2013, le projet est passé en phase de réalisation à savoir installation, intégration et tests. Enfin la dernière phase du projet (de juillet 2013 à septembre 2013) a consisté en la migration de l'existant, la formation des personnels support et l'accompagnement des usagers.

Toutes les ressources concernant ce projet et ses différentes phases sont disponibles à l'adresse suivante : [www.unicaen.fr/intranet/systeme-d-information/projet-gestion-d-agendas-et-messagerie-collaborative/](http://www.unicaen.fr/intranet/systeme-d-information/projet-gestion-d-agendas-et-messagerie-collaborative/)

#### Résultats après une année d'utilisation

Près de 88000 comptes (boîtes et alias confondus) sont gérés avec Zimbra dont la répartition est la suivante :

#### Nombre de comptes

##### (boîtes, alias, listes et ressources confondus)

- 34869 comptes
- 40049 alias
- 12686 listes de diffusion/distribution
- 25 ressources (locaux/véhicules)

#### Répartition par domaines (comptes, listes et alias)

- 37792 comptes sur @etu.unicaen.fr (étudiants)
- 43177 comptes @unicaen.fr (personnels et alias)
- 6296 comptes de liste de diffusions @liste.unicaen.fr
- 400 comptes pour des domaines locaux ou hébergés (info.unicaen.fr, math.unicaen.fr, normandie-univ.fr)

#### Infrastructure serveurs

- 13 serveurs (2 proxys, 3 ldap, 8 stores)
- 3,6To de données utilisateurs (2To en juillet 2013)
- 6,4To de sauvegarde

L'infrastructure initiale a évolué en s'intégrant à la plateforme de RENATER, en doublant le nombre de stores pour répartir les utilisateurs. La version initiale installée en juillet 2013 (version 8.0.4) a subi 3 montées de version entre juillet 2013 et avril 2014 (version 8.0.7). Deux mises à jour pour combler les failles ont été nécessaires.

À l'usage, nous assistons à une réelle adhésion des utilisateurs visible à l'augmentation de la volumétrie et au nombre de demande d'augmentation de quotas.

Cet ambitieux projet a été mené en un temps relativement court. Il ne s'est en effet écoulé qu'un peu plus de 6 mois entre l'analyse des besoins et la mise en production d'un outil permettant d'améliorer grandement le confort de travail de chacun. Le budget alloué (moins de 90 000€) reste modeste face aux services rendus par cet outil collaboratif. La réussite de ce projet d'établissement n'est pas que le fait d'une équipe ou d'une volonté politique, cette réussite est due à l'engagement de chacun, depuis le portage au plus haut niveau de l'établissement jusqu'à l'investissement de chaque agent dans la prise en main de l'outil.

## 5.4. UNE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE POUR ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE L'UNIVERSITÉ

D'un point de vue stratégique, l'année 2013-2014 a été marquée par l'élaboration des projets immobiliers pour le CPER 2015/2020 et le lancement de la préparation du schéma directeur immobilier et d'aménagement (SDIA) de l'Université.

Les opérations immobilières proposées pour le futur CPER s'inscrivent à une exception près dans une démarche générale de requalification du bâti existant afin de renforcer l'attractivité des campus, et ceci conformément à notre stratégie immobilière définie l'année précédente : restructuration et réhabilitation complète du bâtiment B sur le campus 1, réhabilitation du bâtiment principal et des structures d'élévation du CREC, réhabilitation et mise en sécurité de plusieurs bâtiments de l'IUT de Caen, réhabilitation énergétique et mise en sécurité de la piscine et réhabilitation des infrastructures sportives extérieures du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), réhabilitation énergétique d'autres bâtiments du campus 1. A ces opérations de réha-

bilitation nous avons ajouté le projet de construction d'un bâtiment spécifique pour la plate-forme IMOGERE, projet qui n'a pu aboutir lors du CPER précédent.

Dans le cadre du partenariat noué en 2013 avec la Caisse des Dépôts (Basse-Normandie), l'université débute l'élaboration de son schéma directeur immobilier et d'aménagement (SDIA), accompagné d'un plan d'action énergie patrimoine (PAEP). Le périmètre retenu pour ce schéma directeur a été dédié aux campus de l'agglomération caennaise 1, 2 et 4, ainsi qu'à la station marine de Luc sur mer. Le prestataire a été choisi, et cette étude qui vient de démarrer devrait s'achever au printemps 2015. Elle coïncide avec la réflexion générale menée au sein de l'établissement sur son organisation interne (chantier organisationnel), qui doit déboucher en particulier sur une redistribution de l'affectation des différents bâtiments.

Cette année a vu également la poursuite des travaux engagés lors du précédent CPER, au premier rang desquels vient naturellement le Pôle de Formation Recherche et Santé (PFRS).

La première tranche du PFRS va être livrée cet été, et la seconde tranche, déjà très entamée, doit être terminée au printemps 2015. Ce chantier très important (22000m<sup>2</sup> de bâtiments) a mobilisé très fortement la DIL ces derniers mois pour la préparation de l'installation et du déménagement de l'UFR de Médecine et de la bibliothèque universitaire de Santé.

Les travaux d'extension de la MRSH, comprenant notamment la réalisation de l'équipement de réalité virtuelle, ont été retardés par des soucis dans leur financement, soucis qui ont pu être levés grâce à une nouvelle programmation sur des crédits FEDER. Le dossier a pu alors suivre son cours, le début des travaux est programmé pour l'été 2014, avec un achèvement prévisible courant 2015.

La réhabilitation des amphithéâtres Huet et Vial dans le bâtiment B a été réalisée à l'été 2013, et la réfection de la toiture-terrace de ce bâtiment est en cours pour améliorer l'isolation et remédier aux problèmes d'étanchéité. Il s'agit de travaux préliminaires à la réhabilitation complète de ce bâtiment.

Le remplacement des installations d'air chauffant dans les amphis D1/D2 de l'annexe de Droit a été réalisé à l'automne 2013, la numérisation de l'amphithéâtre Pierre Daure également.

En ce qui concerne les opérations de mise en sécurité de nos bâtiments, elles ont porté principalement sur la poursuite de la réhabilitation des ascenseurs (loi SAE) dans les bâtiments (Bâtiment présidence), la poursuite de mise aux normes spécifiques de sorbonnes de laboratoire, ainsi que sur la mise en sécurité complète des bâtiments Sciences

2-3 du campus 2 (création d'une voie d'accessibilité pompiers, mise en conformité du SSI, modification du réseau de gaz spéciaux). Cette dernière se termine actuellement avec la pose de baies accessibles « sécurité incendie » de l'extérieur sur plusieurs façades.

On ne saurait terminer ce bilan sans rappeler les gros efforts accomplis durant l'été par les services après les inondations du 22 juillet 2013, efforts qui ont permis d'assurer une rentrée universitaire début septembre dans de bonnes conditions et qui ont été salués lors de la visite de Mme la Ministre de l'ESR le 3 octobre 2013, venue apporter le soutien financier du MESR.

La réorganisation de la DIL a permis, outre la réalisation de ces travaux, d'engager une politique de rationalisation des dépenses à l'échelle de l'Université toute entière en particulier dans le domaine des dépenses de chauffage, pour lesquelles un nouveau marché vient d'être mis en place, qui prévoit un plan d'action sur 8 ans visant à diminuer de manière significative la facture énergétique pour notre établissement. Plus largement, la DIL travaille à une remise à plat de l'ensemble des marchés et contrats dont elle a la charge afin d'optimiser et maîtriser tous les postes de dépenses.

## 5.5. LA COMMUNICATION

L'année universitaire 2013-2014 fut celle de la mise en œuvre du plan de communication présenté en conseil d'administration en mai 2013. En effet, après plusieurs mois d'audit, de rencontres des acteurs de la communication au sein de l'Université, un plan fut décrit et présenté pour organiser notre politique de communication.

Ainsi, les actions menées se situent à deux niveaux :

- la communication interne avec tout d'abord un travail sur les outils en place : création d'une lettre interne destinée à tous les personnels pour diffuser régulièrement le maximum d'informations, une lettre aussi dédiée à des thématiques spécifiques pour informer toute la communauté, un e-phenix revu pour plus de dynamique. Le renforcement de la présence d'UNICAEN sur les réseaux sociaux est à souligner.
- La communication interne avec un important travail d'identification des besoins des composantes en matière de communication. Ainsi, la direction de la communication a rencontré la quasi totalité des composantes et des services communs pour définir à chaque fois les besoins en outils de communication, les priorités à suivre et l'apport du service central.

Toutes les composantes de l'université disposent d'un référent communication de la direction de la communication.

Ainsi, une véritable politique harmonisée de communication est rendue possible : plusieurs composantes ont revu leurs plaquettes de communication, plaquettes formation... et même leur identité graphique (IUT de Caen par exemple).

La direction de la communication réorganisée et installée dans un nouvel espace, s'est positionnée en soutien et support de toutes les composantes pour créer les conditions d'un véritable pilotage politique de la communication de l'établissement : être mieux organisé pour mieux communiquer et valoriser nos actions.

La direction de la communication apporte tout son soutien aux composantes dans les salons, et à l'établissement pour l'ensemble des forums.

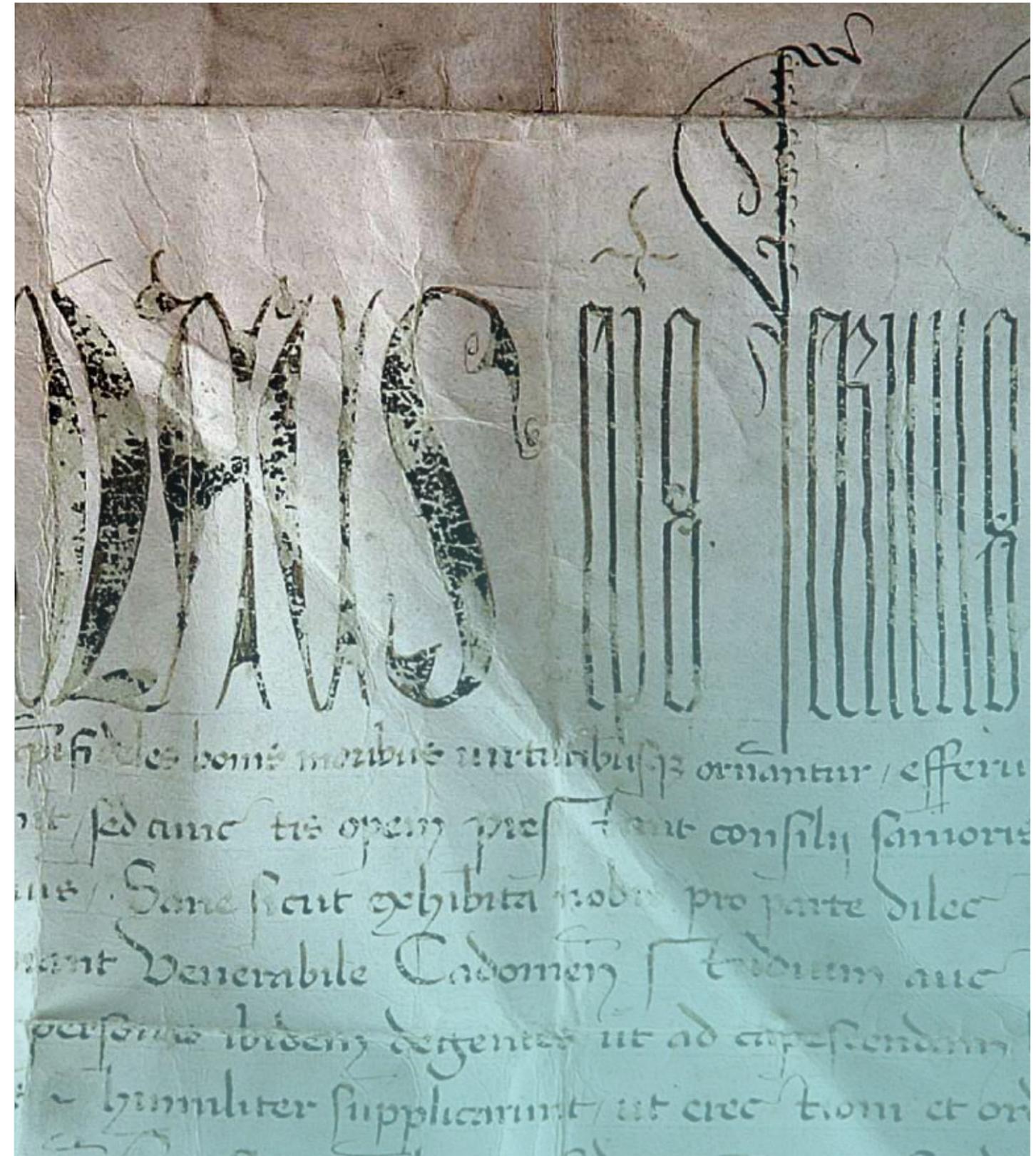
Le premier objectif de la politique de communication de l'université qui consistait à harmoniser les politiques internes sera atteint en octobre 2014.

La seconde étape pourra alors être menée : constitution d'un groupe de travail pour la réalisation du nouveau site internet de l'université, ce qui constitue une forte attente de la communauté.

La communication externe est également l'objet de nombreuses réflexions et actions depuis plusieurs mois : être plus lisible, visible et accessible. Ainsi, l'université a mené plusieurs opérations de communication forte vers un public extérieur : clip lors du concours européen de piano et diffusion sur l'eurovision, repérage par la presse de la présence d'UNICAEN sur les réseaux sociaux, réalisation d'un clip promotionnel de l'université qui sera diffusé en octobre 2014. Cette nouvelle dimension de la communication de l'université est d'ailleurs récompensée par le prix du Système D du réseau des communicants en région ! Le lien avec la presse est renforcé mais reste à travailler pour une présence plus efficace dans les médias spécialisés. Une plaquette de présentation de notre communauté est en cours de finalisation permettant de présenter simplement UNICAEN dans toute sa dimension et ce tant à l'international que national.

Le bilan de l'année écoulée est riche en actions tant sur le plan de la communication interne qu'externe et constitue le résultat d'une véritable démarche partagée entre direction de la communication et composantes. L'année universitaire prochaine permettra de poursuivre dans cette voie en privilégiant deux axes : le site internet de l'établissement, la communication/valorisation de nos actions recherche.

Appuyée sur une volonté collective qui s'était exprimée dans la mise au point du projet d'établissement et qui continue, au jour le jour, d'en soutenir la mise en œuvre, l'Université de Caen Basse-Normandie a connu une année 2013-2014 marquée par la réalisation de très nombreuses actions dont un certain nombre est de nature structurelle.





CONCEPTION GRAPHIQUE  
DIRECTION COMMUNICATION  
UNICAEN · JUIN 2014