

DÉLIBÉRATION RELATIVE AU RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCE

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L. 123-1 à L. 123-9, L. 712-3, R. 719-52 et R. 719-55

Vu les statuts de l'université de Bordeaux ;

Considérant que le rapport annuel de performance présente les objectifs poursuivis et comporte des indicateurs d'efficacité, d'efficacité et de qualité du service public de l'enseignement supérieur,

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1.

Le rapport annuel de performance, joint à la présente délibération, est approuvé.

Article 2.

La présente délibération sera transmise au chancelier des universités d'Aquitaine. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université de Bordeaux.

Le président du conseil d'administration,

Dean LEWIS
Président de l'université de Bordeaux



Adoptée à la majorité des
votes exprimés (25 votants)
Pour : 25
Contre : 0
Abstention : 0

Rapport annuel de performance 2022 Annexe du compte financier 2022

Contexte

Document annexé au compte financier de l'année, le RAP dresse le bilan de la réalisation des objectifs de l'Université, inscrits dans le projet annuel de performance d'établissement, lui-même fondé sur les axes stratégiques et les indicateurs du contrat quadriennal. Il s'attache, d'une part, à actualiser les indicateurs associés à ces objectifs et, d'autre part, à mesurer l'écart entre les cibles fixées dans le projet annuel de performance et les résultats constatés en fin d'année.

Les objectifs/indicateurs sont regroupés par grands domaines :

1. Formation, vie universitaire et citoyenne,
2. Recherche et Innovation,
3. Vie institutionnelle,
4. Relations extérieures.

AXE I – Formation, Vie universitaire et citoyenne

1-1 Poursuivre l'accompagnement et le suivi de la réforme de l'accès aux études de santé

L'année 2020-2021 a constitué la première année de mise en œuvre de l'offre de formation PASS/LAS, à l'UB comme chez les partenaires UBM et UPPA. Les conventions avec ces deux partenaires ont été finalisées pour une durée de deux ans. Une convention est en cours de finalisation avec l'université de La Rochelle (LRU), cette université ouvrant 2 LAS à la rentrée 2022. Le cadre de coordination institué, notamment avec la mise en place d'un comité de coordination, reste en place, avec un rythme mensuel de réunion. Les moyens accompagnant la réforme restent insuffisants, et leur usage est d'ores-et-déjà saturé, ce qui conduit à défendre l'obtention de moyens complémentaires lors du dialogue stratégique de gestion avec le rectorat en octobre 2021.

L'objectif de 2022 était de :

- Obtenir et affecter des moyens complémentaires aux composantes, notamment pour répondre à la surcharge qu'implique la nécessaire coordination entre les structures de l'UB, et avec celles des établissements partenaires ;
- Instituer la DIRET du Collège Santé, fonctionnant déjà sans être pleinement formalisée et déterminer les interactions avec les DIRET des collèges dont les licences portent des parcours de LAS ;
- Améliorer l'information des lycéens, de leur famille et des enseignants du second degré notamment en s'appuyant sur des exemples de dispositifs produits par d'autres structures (ex.BOOST) ;
- Fournir l'appui nécessaire aux équipes pédagogiques des Licences et LAS (dont directions d'études et scolarités) afin qu'elles puissent accompagner les étudiants dans leurs parcours d'études, sous l'angle de la personnalisation des parcours et ce en interaction avec le programme NewDEAL ;
- Engager le chantier d'évolution de cette offre de formation, avec l'hypothèse d'une disparition du PASS comme point de départ des réflexions, et ce en se fixant un horizon au plus tôt à R2023 ;
- Anticiper l'impact sur les capacités d'accueil dans le dialogue avec le rectorat ; Cadrer le processus de suivi, de bilans et analyses pour mesurer la réussite étudiante (PAS).

Bilan de l'année :

La mise en œuvre de l'offre de formation PASS/LAS a été poursuivie durant l'année 2022, suite à différentes analyses internes (enquête sur le devenir des étudiants de ces formations, analyse des résultats des étudiants de PASS au regard de leur diplôme d'origine, Benchmark des organisations des LAS sur le territoire national) ou externe (mission spécifique de l'IGAENER à Bordeaux), il apparaît que le modèle existant est encore imparfait.

A la fois du fait même de la réforme, mais également de par l'organisation de ces formations à l'université de Bordeaux.

Pour autant, durant l'année 2022, la direction des études du collège Santé a été créée et les directeurs d'études de la PASS ont été nommés.

Les interactions avec les autres LAS ont été formalisées, mais méritent encore d'être consolidées en complément des notes et procédures organisationnelles établies.

Les analyses précitées et l'installation des directeurs d'études amènent à poursuivre la réflexion autour de l'organisation du PASS incluant différents modèles dont le tout LAS. Ce dernier semble difficilement envisageable au regard des analyses conduites notamment de par les effectifs à absorber.

Les différentes analyses et l'installation des dispositifs ont également permis d'améliorer grandement l'information des étudiants concernant ces parcours, les niveaux attendus à l'entrée dans ces formations, ainsi que le taux d'accès aux études de santé.

Ces informations ont été retranscrites dans les dispositifs d'informations (site d'information et d'orientation, salons et JPO) à l'attention des lycéens et des familles ainsi que des équipes pédagogiques dans les lycées (participation au plan de formation du Rectorat). Bien que ces études ont largement permis d'éclairer les impacts de la réforme, elles n'ont pas permis malgré les échanges avec les services académiques d'obtenir des moyens à la hauteur de la nécessaire transformation. Des moyens ont été octroyés pour poursuivre la réforme des études de santé, mais ces derniers ne servent que peu les formations PASS et LAS.

1-2 Préparer la mise en œuvre de la stratégie de formation, inscrite au dossier d'accréditation 2022-2027

Entre cette fin d'année et le début de l'année 2022, l'UB sera fixée quant au périmètre de son offre de formation accréditée, après plus d'un an de travaux menés par les composantes avec l'appui des services centraux. Sans attendre, la validation des parcours est programmée lors des CFVU d'octobre et novembre 2021. Il convient désormais de préparer les conditions de déploiement de cette offre 2022-2027, selon les axes suivants :

- Affiner le cadre de soutenabilité pour préparer la rentrée 2022 ;
- Mettre en place une méthode et un cadre de suivi des feuilles de routes, en lien avec les COMS, et en impliquant les SNI dans la définition des modalités et des indicateurs utiles (PAS) ;
- Réviser le REH et valider un nouveau cadre pour la rentrée 2022 ;
- Poursuivre la réflexion relative à la prise en compte des services enseignants au vu des évolutions des pratiques pédagogiques, pour notamment, et le cas échéant, intégrer la référence aux ECTS ;
- Préparer le nouvel affichage de l'offre de formation pour le printemps 2022, en coordination avec l'ensemble des experts métiers (DFGC, DSI, DCOM, MAOIP, OFVU) et des composantes ;
- Poursuivre l'accompagnement des composantes et des équipes pédagogiques pour le déploiement et l'appropriation de GOF ;
- Poursuivre le développement de l'outil conception et progresser vers la PFNI (NewDEAL) (cf. ci-après) ;
- Poursuivre le déploiement d'ADE.

Bilan de l'année

L'année 2022 a permis le déploiement de l'accréditation à travers un cadre de soutenabilité défini en concertation avec les composantes de l'établissement en s'appuyant sur une démarche qualité de vie au travail afin de prendre en compte tant la soutenabilité financière qu'humaine de l'offre de formation.

Cette démarche et le cadre de soutenabilité ont fait l'objet d'une délibération du CAC et du conseil d'administration en mai 2022. Ils ont également fait l'objet d'une présentation en CNESER en Juin 2022. Ces éléments ont été salués par ce conseil qui a validé l'accréditation sans réserve.

Afin de garantir la bonne installation et le suivi de l'accréditation, un chantier de suivi des feuilles de route a été ouvert. Il vise à organiser le suivi collectif de cet outil de pilotage entre les composantes, l'équipe de direction de l'établissement et les services en appui. Confié à la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI), ce chantier s'appuie sur toutes les ressources de l'établissement (PAS, DFGC...) ainsi que sur les éléments construits lors de l'accréditation mais également les expérimentations poursuivies en 2022 grâce à NewDEAL (ouverture des cursus, personnalisation). Présenté aux collèges et institut, la finalisation du dispositif est prévue pour la fin du premier semestre 2023.

L'amélioration continue de l'offre de formation s'inscrit dans un temps long et si les feuilles de route en sont un outil central, il en va de même avec les systèmes d'information. Aussi, en 2022, l'outil ADE a été déployé au sein de 3 des 6 collèges et instituts et ce chantier se poursuivra en 2023. Le gestionnaire de l'offre de formation et l'affichage ont également été déployés pour l'ensemble de l'offre de formation à l'exception de celle de l'INSPE. L'appropriation de l'outil GOF a fait l'objet d'un accompagnement renforcé et a permis d'éclairer les évolutions nécessaires et l'accompagnement à la création d'un outil de conception. Ce dernier en version bêta est en cours de test sur un périmètre restreint d'équipe et viendra s'installer dans le processus de construction de l'offre de formation en 2023.

La prise en compte dans les services enseignants de l'évolution des pratiques pédagogiques et l'évolution du REH ont fait l'objet de premières réflexions cependant l'installation du RIPEC et le déploiement de l'accréditation ont contraint l'établissement à repousser la finalisation de ce chantier en 2023 voir 2024. En effet, les équilibres liés à ces réformes et l'évolution des pratiques pédagogiques encore en cours si elles viennent éclairer les réflexions de 2022, nécessitent encore de trouver leur place entre les dispositifs REH et RIPEC.

1-3 **Progresser vers une plateforme numérique de formation intégrée (PFNI)**

Ce projet de PFNI, objectif du programme NewDEAL, permet de mettre en cohérence un certain nombre d'outils ou chantiers à la croisée des formations et du numérique (GOF, AGIR, plateformes de formation...). La mobilisation de la communauté académique lors de la crise sanitaire a conforté cet objectif. L'objectif en 2022, outre le suivi et l'accompagnement des projets et adaptations déjà engagés, est de poursuivre les travaux de coopération entre FIPVU – DFGC – MAPI, et DSI, en transversalité avec le domaine Numérique.

Bilan de l'année

Les travaux de coopération entre FIPVU – DFGC – MAPI, et DSI, en transversalité avec le domaine numérique ont abouti à une organisation solide autour de différents comités de pilotage. Ces derniers ont permis de traiter en transversalité de déploiement d'outils structurants cités au paragraphe précédent (GOF, ADE ...). Ils ont également permis des développements finalisés (Boost) ou encore en cours (Ouverture, outil de conception) qui viendront compléter la PFNI. Le chantier PEGASE qui s'ouvre à présent viendra également rejoindre ce cadre de la PFNI. Pour cela une équipe d'assistant à maîtrise d'ouvrage a été installée avec un rattachement conjoint au pôle FIPVU et à la DSI venant encore fluidifier la compréhension des besoins et faciliter les développements nécessaires.

1-4 Accompagner et évaluer la réussite étudiante en licence

Les collèges de formation ont installé les directions des études (DIRET), et les ont déployées selon leur organisation pédagogique interne. Ils ont désigné des directeurs d'études, dont certains ont été formés en 2019 et en 2020 à ces nouvelles fonctions. Les outils utiles à l'exercice de leurs missions tels que les indicateurs de réussite (les premiers et principaux) et la dématérialisation du contrat pédagogique de réussite (CPR) ainsi que le suivi dématérialisé de l'accompagnement des étudiants (l'application AGIR) ont été développés. Le réseau des DIRET est installé et animé depuis octobre 2019, sous l'égide de la VP ORESIP. En 2020, ont été sécurisées et confortées toutes les innovations de 2019 en lien avec l'arrêté licence et la loi ORE. Les derniers modules utiles d'AGIR ont été développés. Un autre cycle de formation a été mis en place pour les directeurs d'études (DE). L'animation du réseau des DE, des DIRET et des services d'accompagnement (MAOIP, ESE, PHASE, DFGC...) à l'échelle centrale et des composantes de formation a également été développé. Le service PHASE, membre du réseau, a été réorganisé pour se centrer sur son expertise et sa valeur ajoutée dans les techniques d'accompagnement des publics à besoins spécifiques. Cette réorganisation est en place depuis la rentrée 2020. Tout ceci dans l'objectif d'installer et animer durablement les directions d'études, développer des CPR pour toutes les filières et niveaux de licence. Les bilans chiffrés montrent une montée en puissance du dispositif et du nombre de contrats pédagogiques signés. Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, pour ce dispositif somme toute, un audit conseil interne a été réalisé sur l'évaluation des dispositifs d'accompagnement à la réussite des étudiants de licence fin 2019 et a été finalisé en mars 2021. De plus, l'université participe depuis octobre 2020 à la mission IGESR portant sur les indicateurs de la réussite étudiante. L'expérimentation menée sur les nouveaux indicateurs de réussite individualisée (présence à l'UE, capitalisation de crédits ECTS), complémentaires des indicateurs classiques (réussite académique, réussite longitudinale par suivi de cohortes) a permis d'identifier des indicateurs à stabiliser, fiabiliser et installer dans le suivi et le pilotage des formations. L'IGESR préconise la poursuite de l'analyse des indicateurs de réussite individualisée en proximité avec des mentions ciblées, en s'appuyant sur les DIRET pour étudier leur utilité dans l'élaboration de dispositifs de détection et d'accompagnement d'étudiants selon leurs profils. Ces deux démarches complémentaires ont permis d'identifier des recommandations pour lesquelles il convient à présent de définir des plans d'actions.

Bilan de l'année

Durant l'année 2022, la majeure partie des équipes de directions de l'établissement (tant au niveau de l'université qu'au niveau de ses composantes) ont été renouvelées, et l'offre de formation accréditée a été déployée. Cette dernière ouvrant à présent vers une personnalisation des parcours incluant notamment toutes les dimensions de la loi ORE et recentrant la formation sur la réussite du projet étudiant vient nourrir l'objectif même d'accompagnement vers la réussite en licence.

Tous ces facteurs ont conduit à reporter la définition d'un plan d'action partagé avec les structures. En revanche, sous l'égide de la VP ORESIP et en lien avec les directeurs d'études qui ont également fait l'objet d'un renouvellement important, les axes établissements sont en cours de définition éclairée par les spécificités de chaque communauté. Cette démarche qui s'inscrit dans la continuité des actions menées et éclairées par les productions d'indicateurs réalisées dans le cadre de l'expérimentation DGESIP vient structurer la construction d'un nouveau plan d'action dont les contours ont évolué vers l'ouverture des parcours, leur personnalisation et leur connexion à l'environnement.

Connexe au chantier feuille de route les objectifs et indicateurs opérationnels seront la suite logique de ces travaux.

Ils viendront compléter l'évolution de l'outil AGIR. Concernant ce dernier, il a fait l'objet d'un usage hétérogène durant les deux dernières années et le constat de l'évolution de la pratique, tant à travers l'offre nouvellement accréditée que dans les attentes des nouveaux DE fait l'objet d'une nouvelle expression de besoin. Cela vise à la fois à simplifier l'usage pour les directeurs d'études, mais également à garantir l'atteinte et le suivi des objectifs de chacune des structures.

1-5 **Piloter, gérer et évaluer les moyens et dispositifs CVEC, dans une période qui tend à redevenir normale, mais reste toujours incertaine**

Dans le cadre législatif posé par la loi ORE, l'installation de la commission en charge de la répartition des fonds CVEC attribués chaque année à l'UB, et toute l'ingénierie de pilotage et de gestion, sont effectives. L'année 2020 a permis d'asseoir le dispositif, de systématiser le partage d'informations avec les instances de l'université et de recueillir leurs validations : les commissions CVEC se déroulent régulièrement, y compris depuis les périodes de confinement liées à la crise sanitaire Covid-19. La CFVU et le CA sont régulièrement informés des programmations, de l'utilisation des fonds et des bilans d'activités et financiers. Il ressort notamment, en 2020 et 2021, que sans la CVEC, l'université de Bordeaux n'aurait certainement pas pu soutenir aussi fortement ses étudiants en situation de précarité, tout particulièrement au titre des dispositifs d'aide sociale. La communication renforcée sur la CVEC auprès de la communauté, notamment étudiante, est une action qui mérite en 2022 d'être réitérée, le contexte 2020/21 n'ayant pas permis de mener cette action totalement à bien. Par ailleurs, l'année 2021, dans un contexte très incertain, a permis de commencer à mettre en œuvre certains projets financés dans le cadre du 1er budget participatif. Leur réalisation complète a été retardée par la crise sanitaire et devra être finalisée en 2021-2022. L'année 2021 a également été l'occasion de faire un bilan et un état d'avancement des projets financés au titre des AAP « services ». Il apparaît que plus de la moitié des projets a été réalisée (55%) (avec production d'un bilan), 25 % sont encore en cours, 15% ont été reportés et 5 % annulés. Ce bilan, ainsi qu'un rappel des différents projets, ont été présentés en commission CVEC. Ce dispositif a trouvé une réelle adhésion de la communauté et a permis d'appuyer les structures dans le développement de projet au service de la vie étudiante (aménagement de nouveaux espaces, ...). De plus dans le contexte de crise sanitaire, une action de soutien exceptionnel aux associations étudiantes a pu être mise en place, conduisant notamment à rembourser des frais qui ne pouvaient pas, du fait de la situation et du manque à gagner des associations, être pris en charge (assurance des locaux par exemple). En 2022, les projets initiés en 2020 (AAP et budget participatif) seront finalisés.

Par ailleurs, il est envisagé de :

- Lancer une seconde campagne de budget participatif en automne 2022 lors de la semaine de l'engagement étudiant ; 2 (3 en 2023)
- Lancer une nouvelle campagne d'AAP services en 2022 ; 2 Les dispositifs CVEC installés à l'université de Bordeaux sont totalement organisés et intégrés par la communauté étudiante et plus largement par la communauté universitaire.

Bilan de l'année :

La CVEC est restée un pilier fort pour les dispositifs d'urgence ou pour le financement de nouvelles actions autour de l'accompagnement des plus fragiles. L'agilité possible grâce aux fonds et la réactivité de la commission CVEC permettent de s'adapter aux différents contextes rencontrés depuis 2018 et de sécuriser actions et projets.

Un bilan annuel délibéré en conseil d'administration dresse l'ensemble des actions programmées, soutenues et réalisées. Sans reprendre ce bilan, citons les éléments notoires suivant :

Au titre de la santé des étudiants, les actions ont notamment porté sur l'adaptation de la politique de prévention à l'évolution des comportements des étudiants en matière d'alcoolisation, de santé mentale, de santé sexuelle et de pratiques tabagiques à travers des formats multiples (numériques, vidéo, podcast, site internet), évènementiels, ou encore à travers le pair à pair avec le déploiement des étudiants relais santé ou le PSSM en formant plus de 1000 étudiants aux premiers secours en santé mentale.

Au titre de la culture a été conduit un élargissement d'une offre et de formats d'ateliers nouveaux : expérimentation de nouvelles formes de médiation numérique, scientifique et artistique sur les questions arts, science et société (podcast, conférences, jeux sérieux...).

Au titre du sport, le financement sur projets des services des sports a quant à lui majoritairement concerné du matériel pédagogique et des sorties APPN (activités physiques de pleine nature). Des actions pour favoriser le développement du sport de haut niveau et de la compétition ont également été conduites, notamment à travers les pôles universitaires sportifs (compétition) dédiés à l'entraînement. Enfin le développement du sport pour tous a été favorisé par l'augmentation de l'offre de pratiques sportives en formation personnelle.

Au titre de la vie étudiante, un renforcement du soutien à la vie associative a été conduit à travers les subventions FSDIE et également par le soutien à l'engagement étudiant.

Sur ce dernier point, la coordination du 3e festival des engagé.e.s et le lancement de la bourse des engagements sur la plateforme participative en octobre 2022 ont permis de répondre à l'engagement signifié dans le PAP 2022.

Suite aux modifications du règlement intérieur du FSDIE, une offre de formations obligatoires, est également venue renforcer la formation des associations afin de favoriser des événements responsables.

Enfin, deux appels à projets des services ont été reconduits permettant le soutien de multiples projets avec des financements reportables d'une année sur l'autre, même si la dynamique complexe au vu de la situation sanitaire a limité la portée du dispositif.

Dans le but de poursuivre l'évaluation des actions/projets financés par la CVEC avec efficacité, un groupe de travail issu de la commission ad hoc a été réuni deux fois en 2022. Il sera à nouveau réunie en 2023 avec l'objectif d'évaluer les dispositifs existants et de proposer des pistes d'amélioration quant à l'usage des fonds, la simplification des actions et l'identification de nouveaux dispositifs.

Poursuivre l'évaluation des actions/projets financés par la CVEC avec l'efficacité et la fiabilité engagée lors des évaluations précédentes.

1-6 Doter l'université de Bordeaux d'un schéma directeur du sport universitaire

L'université de Bordeaux a souhaité se doter d'un Schéma directeur du Sport universitaire pour rendre lisible sa stratégie en la matière (organisation interne, formation, sport de haut niveau, recherche, vie de campus...) notamment dans le cadre de sa labellisation « génération 2024 » et de sa préparation à jouer un rôle majeur en Nouvelle-Aquitaine lors des JO de 2024, et avant cela lors de la coupe du monde de Rugby 2023. La méthodologie du projet de SD Sport est désormais éprouvée. Les GT ont débuté en septembre 2019: les états des lieux des différents axes relevant du SD ont été produits et les premiers plans d'actions travaillés pour être progressivement formalisés. Toutefois, les confinements de 2020 ont retardé les échanges portant notamment sur la réorganisation du pilotage du sport à l'UB, sujet complexe et transformant du projet. Des négociations internes supplémentaires ont été conduites en 2020 et 2021. Elles ont abouti à la formalisation d'une nouvelle gouvernance permettant d'associer l'ensemble des acteurs du sport à l'UB, ainsi que les établissements partenaires et les autres acteurs du sport (concernés notamment par la question des installations sportives). Les nouvelles instances seront installées fin 2021. Elles permettront notamment de poursuivre la réorganisation du pilotage du sport et de poursuivre les travaux structurants autour des axes du SDsport. Au regard des éléments précités et des travaux restants à accomplir, la validation du SD sport par les instances de l'établissement est reportée en 2022 en lien avec la prochaine mandature. Ce report n'empêche pas la réalisation des actions et projets qui restent, pour chaque axe, très dynamiques. L'année 2022 devra permettre notamment de préparer et organiser au mieux les grands événements sportifs attendus pour 2023 et 2024, dans le cadre de la coupe du monde Rugby et les JO de 2024 (université terre d'accueil de phases préparatoires des JO, organisatrice du WURIT, etc.)

Bilan de l'année :

Dans la nouvelle équipe présidentielle de l'université de Bordeaux mise en place en 2022, le VP partenariats et territoires et le VP vie étudiante et vie de campus ont été chargés du portage politique du

sport universitaire. Dans ce contexte, il leur est paru nécessaire de reprendre le travail sur le schéma directeur du sport qui était en cours, avec une dimension plus transversale et un accompagnement méthodologique renforcé de la part du DGS-adjoint délégué au pôle FIPVU.

Aussi ces travaux toujours en cours ont fait l'objet d'une révision des axes du SD initial élargissant le périmètre sur les 4 axes suivant :

- Axe 1 : Sport et équité, rendre les pratiques accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire
- Axe 2 : Le sport à l'université de Bordeaux une dimension forte d'un Living LAB en matière d'Healthy campus un levier d'action dans une stratégie conforme aux ambitions nationales Sport, santé, bien-être.
- Axe 3 : Faire rayonner l'université de Bordeaux à travers le sport
- Axe 4 : Un éco-système et des compétences multiples au service d'une politique sportive ambitieuse de l'université de Bordeaux

Ce travail de révision s'appuyant largement sur les précédents travaux permettra de compléter le schéma directeur en s'appuyant sur des groupes de travail regroupant au delà des équipes en charge du sport les compétences du pôle AGRH, du pôle Patrimoine et Environnement afin de répondre l'ensemble des ambitions de l'université de Bordeaux tout en s'appuyant sur les préconisations des récents rapports nationaux et tout particulièrement le rapport de S Braconnier « Le Sport, une ambition pour l'Université » remis à France universités.

1-7 Positionner la FTLV de l'université de Bordeaux dans le marché concurrentiel

La loi du 5 septembre 2018 dite « liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément transformé le paysage des acteurs de la FTLV, les règles de gestion, les modèles économiques. La crise sanitaire est venue accélérer le processus de digitalisation qui reste en chantier. Concernant la formation continue (FC) en 2021, l'UB a intégré les éléments de la réforme dans ses organisations et stratégies pour rester attractive : Inscription massive des formations sur la plateforme EDOF de la CDC pour être visible sur « mon compte formation », Renforcement de la stratégie de communication avec des vidéos, et l'inscription des formations sur différentes plateformes destinées au public FC, Travail de fond et d'outillage, sur l'exploitation des données financières fiables par toutes les structures concernées à l'échelon central et des SNI et sur les coûts complets. Ce dernier point sur le périmètre FC mérite d'être conforté. En 2022, il convient d'accompagner les services de FC de l'université, d'une part vers la certification qualité QUALIOPi retenue nationalement pour tous les opérateurs, d'autre part de digitaliser la partie administrative du processus FC afin de gagner en productivité et enfin de développer la partie commerciale pour mieux répondre aux besoins de formation en particulier en matière de blocs de compétences (BCC). Concernant l'apprentissage, le marché des organismes de formation par apprentissage a également été bouleversé en profondeur en modifiant, le modèle économique de distribution des ressources financières, les interlocuteurs institutionnels, les processus de création des structures et d'ouverture des formations. L'UB a donc anticipé et accompagné tous ces changements qui se poursuivront en 2022 avec notamment la construction d'un nouveau modèle économique pour le CFA de l'UB, la mise en place des formations courtes certifiantes en lien avec les BCC, l'acquisition de la certification qualité Qualiopi. Comme pour la FC, un besoin de développement des missions commerciales des agents est prioritaire.

Bilan de l'année :

La formation continue et l'apprentissage, font partie des priorités de l'établissement et l'échelon central pilote les grandes orientations stratégiques dans le cadre de ses relations aux tutelles (MESRI, Ministère du Travail...). Le modèle est décentralisé pour la mise en œuvre de la FCU. Les onze services de

formation continue universitaire (SFCU) rattachés aux composantes de formation sont ainsi au plus près des besoins des parties prenantes (organisations, organismes financeurs, salariés, demandeurs d'emploi ...). Cette organisation s'appuie toutefois sur les ressources centrales en termes de coordination, d'accompagnement et de partage de bonnes pratiques.

La VP FTLV anime le réseau des SFCU et pilote les projets transverses en s'appuyant sur une mission d'appui à la formation continue universitaire et à l'apprentissage (MAFCUA), rattachée au pôle FIPVU (installée en mars 2016), et constitue l'interlocutrice des composantes et des SFCU.

La stratégie intégrée a permis de soutenir le développement de l'offre de formation continue et apprentissage permettant en 2021 de générer un chiffre d'affaire pour la FTLV de 18,914M€ contre 16,080M€ en 2020 soit une progression de +17,6%. Le soutien de la MAFCUA et l'accompagnement dédié des services FCU facilitant la montée en compétences sur le plan de la démarche qualité, le pilotage des coûts, l'approche par compétences de l'offre de formation visant à permettre une bonne adéquation avec le CPF et une démarche d'harmonisation de présentation de l'offre de formation aux partenaires socio-professionnels a permis de maintenir le niveau de recettes malgré une diminution du nombre de stagiaires. Pour autant, la marge de progrès demeure importante (professionnalisation, connaissance du marché et stratégie/actions de développement d'affaires auprès des partenaires socio-économiques de l'université, réactivité aux besoins, pilotage systématique à coûts complets et d'un système d'information partagé, démarche qualité Qualiopi portée par le HCERES à élargir en s'appuyant sur l'expérience du CFA), à l'échelle de certains services comme à celle de l'université dans son ensemble, compte tenu de son potentiel et de l'hétérogénéité des pratiques des SFCU.

Aussi, une démarche de commercialisation de l'offre de formation a été initiée en s'appuyant sur les BCC et visant à permettre une bonne adéquation avec le CPF.

En ce qui concerne le CFA, la création du CFA unique au 1er janvier 2018 a été décisive pour asseoir le positionnement de l'université de Bordeaux en matière d'apprentissage faisant progresser à la fois le nombre de formations (81 formations en 2018/2019- 147 en 2022-2023) et le nombre d'apprentis (798 en 2018/2019 - 1667 en 2021/2022). L'apprentissage à l'université de Bordeaux compte ainsi avec plus de 750 employeurs dans 52 départements, avec plus de 90 % d'insertion à 6 mois. En 2022, grâce à la démarche engagée en 2020, la certification Qualiopi du CFA a été obtenue en Mars 2022 témoignant de la structuration de l'apprentissage à l'université. Cette dynamique et cette structuration sont d'une part des piliers pour faciliter son développement mais également un modèle d'organisation pouvant en partie être partagé avec la formation continue. Le positionnement du CFA, et ses liens avec les SNI sont en cours de précision pour améliorer notamment les conditions de dialogue et le suivi financier.

Enfin dans le cadre de l'AAP ASDESR, l'université de Bordeaux a porté un ambitieux projet de développement de la FTLV avec pour ambition une approche renouvelée du marché de la formation professionnelle avec un objectif de marque université de Bordeaux. Ce projet vise à créer un service de développement qui permettra de s'appuyer sur une démarche marketing et commerciale adaptée aux attentes des entreprises du territoire aquitain.

AXE II – Recherche et innovation

2-1 Accompagner les départements de recherche dans leur phase de développement

Une nouvelle structuration de la recherche avait permis d'installer, à compter du 1er avril 2019, 11 départements de recherche avec pour objectifs une plus grande responsabilisation et une meilleure capacité de pilotage en matière de stratégie scientifique sur leur périmètre et d'autre part, une meilleure organisation pour relever les grands défis qui se présentent actuellement à notre société. Il s'agissait de positionner leur communauté au meilleur niveau international tout en lui permettant d'aller chercher des ressources propres.

Sur l'année 2020, l'établissement a accompagné ces départements dans leur plan de développement en matière d'animation scientifique d'une part en soutenant des actions inscrites dans leur feuille de route et d'autre part en poursuivant la restructuration des services d'appui à la recherche, notamment la nouvelle direction de la recherche et de la valorisation (DRV) au sein du pôle RIPI.

Sur l'année 2021, l'accompagnement s'est poursuivi avec en particulier :

- une action pilote pour la mise en place de COMS (contrats d'objectifs, de moyens et de service) sur trois des départements, SMR, DETS et STS, avec pour objectif à terme une généralisation sur l'ensemble de ces composantes de recherche ;
- une politique de GPR (grands programmes de recherche) favorisant notamment l'interdisciplinarité sur une base inter-départements. Cette action a permis de mobiliser les communautés pour construire une quinzaine de projets ambitieux, dont sept ont été retenus à l'issue d'une étape d'évaluation et de sélection devant un comité scientifique d'établissement constitué de personnalités scientifiques internationales de haut niveau mis en place à cet effet. Les GPR sélectionnés ont été installés à la rentrée universitaire 2021.

Bilan de l'année :

Mise en place de COMS sur trois départements :

- Les COMS des départements SMR, DETS et STS ont été signés en décembre 2021 ou janvier 2022. Ce travail a permis de consolider le dialogue avec la gouvernance, de dégager des axes de développement à la fois cohérents avec la stratégie d'établissement et propres aux forces et faiblesses de chaque contexte. La démarche des COMS permet également de renforcer les relations avec les pôles et directions dans un souci d'amélioration du service à la communauté des départements. Une nouvelle vague de COMS a démarré en janvier 2022, et couvre quatre nouveaux départements (SIN, SBM, CHANGES, ECO) ainsi que le collège des Ecoles Doctorales.

Politique de Grands Programmes de Recherche (GPR) :

- Pour rappel, le processus de sélection des GPR s'est clôturé en mai 2021, après l'audition en janvier 2021 par un comité international des 15 projets déposés. La gouvernance de l'établissement, en concertation avec ses partenaires de recherche, a suivi les recommandations du comité en labellisant 7 projets GPR (à hauteur de 32 M€ pour la période 2021-2025). De plus, afin de soutenir les dynamiques de site ayant été enclenchées ou poursuivies dans le cadre de l'AAP GPR et de l'installation des départements de recherche, un dispositif de Réseau de Recherche Impulsion a été mis en place et a permis d'accompagner les 8 autres projets à hauteur

de 8 M€ pour 2022-2025. Les projets de GPR se sont installés à la rentrée 2021 avec une journée de lancement organisée le 9 novembre 2021 par l'université en présence des partenaires.

- A la suite de ce lancement officiel, les directions en soutien (DRV et DR) ont rencontré chaque porteur de GPR, son équipe et les laboratoires concernés pour leur présenter les modalités d'accompagnement prévues en appui à la gouvernance et à l'animation scientifique du GPR, d'une part, et pour la mise en place budgétaire et le suivi financier, d'autre part
- Les GPR et les RRI sont désormais en plein développement : plus de 110 doctorants, post-doctorants et ingénieurs ont été recrutés en 2022 dans le cadre des GPR. Chaque GPR produit un bilan annuel de ses avancées et fera l'objet d'un bilan à mi-parcours (à l'issue de 4 ans d'exercice).

2-2 Consolider la politique d'établissement en matière de plates-formes technologiques labellisées : soutenabilité et modèle économique

Suite à une enquête puis un processus de labellisation des plates-formes de l'établissement qui s'est déroulé sur l'année universitaire 2018-2019, les 27 plates-formes labellisées se sont structurées mi-2019 en fédération à l'automne 2019. L'intervention de la fédération sur des dossiers clés pour l'établissement comme la coordination des projets d'équipements scientifiques dans le cadre du futur CPER se poursuit.

En matière de soutenabilité des Infrastructures de Recherche (IR), la fédération, avec l'appui des services, est chargée de travailler sur les modèles d'exploitation des plates-formes, conformément à leurs propres engagements dans la charte de labellisation qui prévoit qu'elles s'engagent à « déployer un modèle économique permettant de pérenniser la plate-forme » et que leur soit fournie une aide aux calculs des coûts complets.

Des modèles proposés par le pôle RIPI intègrent des coûts directs liés aux amortissements et aux frais de personnels, mais aussi aux fluides et au numérique, quand les données sont disponibles. Ces travaux sont réalisés en étroite collaboration avec les pôles PAS et PPE ainsi qu'avec la DSI, dans une vision cohérente avec les modèles de soutenabilité de l'établissement (PC2A, méthodologie HCERES appliquée aux établissements évalués en vague B) et avec la méthodologie nationale qui permet l'analyse des coûts (feuille de route nationale des infrastructures de recherche).

Ce type d'approche a été mis en œuvre dès 2017 avec le CNRS pour le parc d'instruments de RMN

Bilan de l'année :

Au cours de l'année 2021, la seconde campagne de labellisation a permis d'y intégrer 5 nouvelles plateformes. L'année 2022 a permis d'évaluer les 27 autres 3 ans après leur labellisation. La fédération des IR a poursuivi son travail sur les dossiers clés pour l'établissement et notamment a coordonné les projets d'équipements scientifiques dans le cadre du futur CPER. Le projet « d'aide à la tarification des prestations de services des plateformes » a été lancé en 2021. Le cadrage du projet a été opéré sur le premier semestre afin de partager les enjeux et les objectifs (homogénéiser les méthodes, les principes de tarification au sein de l'UB, doter les plateformes d'un outil de calcul de coûts et de tarifs). L'équipe projet est constituée par des représentants de la fédération et la direction des ressources (contrôle de gestion) du pôle RIPI. Un premier périmètre d'expérimentation a été défini autour de 3 plateformes : CESAMO, Protéome et le Bordeaux Imaging Center.

En 2022, le projet « d'aide à la tarification des prestations de services des plateformes » s'est poursuivi avec un approfondissement de la démarche et de la méthodologie de tarification : focus sur les coûts indirects, finalisation et présentation de la V0 de l'outil de calcul des coûts complets à la fédération des plateformes, la direction de l'établissement et l'équipe politique. En 2023, plusieurs simulations en coût réel seront prévues avec les plateformes pilotes, afin de valider les principes de la politique tarifaire des plateformes UBX et permettre le déploiement progressif de la démarche aux autres plateformes labellisées

par la Fédération. Ces analyses viendront conforter le modèle en vue d'une potentielle montée en charge de l'activité « plateformes » dans le cadre du projet DREAM, en cas de succès à l'appel à projet ANR « accélération des stratégies de développement des établissements ESR ». Un des objectifs de l'année 2022 est également d'accompagner la direction de l'Université dans la consolidation de statuts pour les plateformes non UAR ou US.

2-3 Mettre en service la plate-forme numérique dématérialisée The HUB

The Hub est une interface dématérialisée qui permettra d'identifier et d'accéder rapidement à un catalogue de contenus et de services pour intensifier les activités partenariales public/privées au profit de l'innovation et de l'entrepreneuriat sous toutes leurs formes. Après deux années de développement, l'année 2022 a donné lieu au lancement de la première version, avec ses trois premières briques fonctionnelles :

- un catalogue de l'offre de service des plateformes de l'université,
- un outil de mise en contact entre professionnels et experts de l'établissement sur plusieurs domaines ou champs disciplinaires : activité physique et performance ; chimie et matériaux ; photonique, laser et imagerie ; systèmes connectés communicants ; santé publique ; vignobles et vins de demain ; défis environnementaux et sociétaux ; sciences et société ; cerveau et systèmes nerveux
- un catalogue des espaces de location

Bilan de l'année

En 2022 l'outil a été mis en production et en ligne. Un travail de sensibilisation des enseignants chercheurs est mené pour les inviter à utiliser le module « fiche expert », il fallait en effet une masse critique de fiches-experts avant d'ouvrir l'application au grand public. Environ 400 ont été complétées fin 2022. Plusieurs vidéos et séminaires de présentation ont été réalisés à destination des enseignant-chercheur et agents du site. Des présentations de l'outil ont été organisées devant des partenaires socio-économiques et les premiers projets générés via The Hub ont été montés. Le kick off a eu lieu officiellement le 27 septembre 2022 (150 personnes participantes).

Au-delà de l'outil informatique dont le développement est assuré en interne à l'université et s'appuie sur des échanges quasi-quotidiens entre la DSI et la DIPE, The Hub est aussi un dispositif d'animation de la relation entre université et monde socio-économique. Une community manager a été recrutée et 6 community manager thématiques (doctorants conseil) sont également mobilisés pour animer les communautés, intégrer des contenus chauds (actualité, veille, ...) dans le portail et aider à la mise en relation et la création de projets dans l'outil.

Le programme InnovationS obtenu par l'université fin 2021 dans le cadre de l'appel à projets ExcellencES sous toutes ses formes du PIA4 va permettre de poursuivre les développements de The Hub, d'une part en ajoutant de nouvelles fonctionnalités (v2), d'autre part en étendant l'outil à d'autres partenaires du site bordelais.

2-4 Accompagner la transformation de l'association ADERA en filiale de l'université et amélioration continue du pilotage des filiales

La création de la filiale ADERA (de type SAS) a été réalisée en juin 2020 à la suite d'un long processus de co-construction avec les établissements partenaires et futurs actionnaires, processus démarré en 2017 et accompagné par un cabinet spécialisé ayant déjà participé avec succès à la création de filiales de valorisation d'établissements d'enseignement supérieur.

Sur la base des activités générées par l'ADERA, la répartition du capital de l'actionnariat conduit à une répartition à 60% des parts pour l'Université de Bordeaux, 25% pour l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, 10% pour Bordeaux INP et 5% pour La Rochelle Université.

Bien que les activités portées par l'ADERA restent inchangées, un accompagnement est opéré à la fois par les services de UB, coordonné par les administrateurs, et opérationnalisé par la DRV pour organiser au mieux les structures d'échange et de suivi des activités qui lui sont confiées.

Bilan de l'année

Au printemps 2022, suite à l'installation de la nouvelle équipe politique de UB, le président de l'université de Bordeaux a pris la présidence de l'ADERA. Suite au départ à la retraite de l'ancien directeur de l'ADERA, une nouvelle directrice a été recrutée et a pris ses fonctions au 01/06/2022.

Les comités opérationnels se tiennent avec régularité. Un travail approfondi a été mené sur le process de la gestion des colloques impliquant le pôle Patrimoine et Environnement de l'université.

La nouvelle direction de l'ADERA souhaite conforter les liens avec la direction de l'université de Bordeaux. Un 1er comité de suivi impliquant la gouvernance de l'UB et la direction de l'ADERA se tiendra début 2023.

L'un des enjeux de l'année 2023 sera le renouvellement de la convention UB-ADERA arrivant à terme au 30/06/2023.

Par ailleurs, et plus généralement pour l'ensemble des filiales de UB, les recommandations de l'audit interne, démarré en 2021 et finalisé en 2022, portant sur la maîtrise des relations de UB avec ses entités satellites, sont progressivement déployées dans l'objectif à la fois de sécuriser et de fluidifier les relations de l'établissement avec ses filiales.

2-5 Développer la mise en œuvre d'indicateurs de recherche adaptés au domaine SHS

Les formes prises par les activités de recherche des sciences humaines et sociales (SHS) sont singulières : elles débouchent sur des productions qui ne sont pas axées principalement sur des brevets ou sur des articles de revues en co-écriture. A l'échelle de l'établissement, il a paru indispensable d'avoir une juste mesure de l'activité de recherche des équipes et unités de recherche en SHS. C'est la raison pour laquelle, l'UB a ouvert depuis l'année universitaire 2018- 2019 un chantier de construction d'indicateurs de ces activités dont l'objectif principal est de produire une cartographie (« CARTORECH ») qui sera mise à la disposition de l'équipe présidentielle dans une optique de pilotage de la recherche. CARTORECH est initié et conduit par la vice-présidence recherche mobilisant en premier lieu les ressources de Vialno ainsi que des services de la DIPSI et de la direction de la documentation. Le démonstrateur attendu dans le courant de l'année 2020 a été mis en œuvre à l'échelle d'une UMR et d'une EA. Il a donné des résultats très satisfaisants et il est envisagé de l'étendre aux autres unités de recherche.

Bilan de l'année

Les conditions d'opérationnalisation de l'extension envisagée à l'échelle d'un département de recherche (DETS) ont été étudiées à partir de l'automne 2021 ; en particulier des solutions ont été recherchées afin de prendre en compte le besoin très important de saisie de données brutes, préalable à toute analyse et production de la cartographie par l'action combinée de Vialno, de la direction de la documentation et de la DIPSI.

Ce chantier sera poursuivi en 2023, sous la forme d'une expérimentation sur un périmètre élargi, en veillant à son articulation avec la mise en œuvre des COMS.

2-6 Mettre en place un tableau de bord stratégique U30

L'objectif de la mise en place d'un tableau de bord stratégique est d'offrir à l'université un outil de pilotage adapté à son cadre stratégique, permettant du niveau stratégique au niveau opérationnel, un suivi et un pilotage efficace de la performance de l'établissement.

Afin d'atteindre cet objectif, deux phases ont été lancées en parallèle dès la fin de l'année 2020 :

- identification des axes stratégiques d'intérêt d'U30,
- conception progressive de l'outil : Proposition d'indicateurs pertinents selon les axes et enjeux (input/output/impact) à partir des axes U25 et conception du gabarit

Ainsi, dans le cadre de l'actualisation du plan stratégique à l'horizon 2030, plusieurs enjeux peuvent être mis en lumière :

- remettre un meilleur suivi des objectifs qui seront fixés (volet input) - e.g. talents, former et apprendre, recherche, gouvernance et opérations, patrimoine, etc,
- mesurer les objectifs de performance (volet outputs) – e.g. réputation institutionnelle, performance de la formation, performance de la recherche, impact socio-économique, campus durable, etc
- évaluer l'impact des activités sur l'environnement et avoir des objectifs de progression (volet impact).

L'objectif est de co-construire la stratégie avec pour chaque axe les indicateurs pertinents. Le livrable final attendu serait une interface dynamique permettant à chacun d'avoir accès aux données.

Ce projet s'inscrit plus globalement dans une démarche d'alignement des outils de pilotage stratégique, depuis le sommet transversal et stratégique (Tableau de bord U30), décliné par secteurs (Tableau de bord formation, Tableau de bord exécutive du DGS, ...) et par SNI dans leur propre pilotage (COMS & Tableau de bord d'évaluation des COMS).

Bilan de l'année :

Le développement de l'informatique décisionnelle à travers le projet SPiID-UP a connu les avancées majeures suivantes :

Volet formation :

- Entrepôt de données mis à disposition en test (avancement : 80%)

Les prochaines étapes seront en 2023 la finalisation des tests, des échanges à prévoir avec les SNI pour appropriation et personnalisation du sujet, la finalisation des développements et la livraison du lot 2 au printemps 2023.

Volet recherche :

- les travaux préparatoires au premier semestre 2022 ont porté sur la cartographie macro des thématiques, les indicateurs et les axes d'analyse
- Des échanges internes au Pôle RIPI pour stabiliser et enrichir cette cartographie ont eu lieu au 2^d semestre 2022
- La définition d'un socle commun d'indicateurs COMS a été rédigée

Les prochaines étapes seront la définition des indicateurs clés et la mise en place de rituels réguliers, en appui de la phase préparatoire à la brique SID Recherche SPiID-UP.

Volet finance :

- Phase exploratoire en parallèle du TdB Gouvernance
- Test d'un premier TdB finances sous Dig Dash

- Vision budgétaire, annuelle et infra-annuelle, dans un objectif de dialogue et responsabilisation des structures et de maîtrise des risques
- Intégration des correspondances fonctionnelles DF

La prochaine étape sera une réunion d'initialisation pour partager les besoins et programmer les travaux.

Volet stratégie :

- TdB livré en juillet 2021, avec panorama des outils de pilotage
- Formation de la nouvelle équipe présidentielle en mars 2022 (volet pilotage)
- Présentation en CODIR fin novembre 2022, et dans le réseau UDICE
- Mise à jour des données en cours

Les prochaines étapes seront la livraison en février 2023 et le partage auprès des VP et des directeurs de SNI.

2-7 Renouveler les cadres contractuels avec les organismes de recherche

Dans la logique de construction d'une « grande université de recherche », l'université de Bordeaux a souhaité renouveler le cadre de contractualisation avec les organismes de recherche. Sur proposition de Madame la Ministre, et sous le patronage de la DGRI notamment, un dialogue a été engagé en 2019 devant aboutir à la signature d'un contrat pour le développement de l'université de Bordeaux (ou équivalent). Le Cnrs, l'Inserm, l'Inria et l'Inrae se sont engagés dans cette démarche. Ce contrat multipartite constituera un cadre de référence au sein duquel pourront s'articuler les volets territoriaux des contrats d'objectif et de performance (COP) des différents organismes. Il sera associé à un ensemble d'actions concrètes visant une plus forte intégration des activités, et devant conduire à une meilleure performance de la recherche à l'université de Bordeaux. Des indicateurs seront établis, qui traduiront les engagements, notamment vis à vis du Ministère.

Ce contrat multipartite constituera également le chapeau stratégique de conventions bipartites qui seront établies avec chacun des organismes.

Bilan de l'année

En 2022, un dialogue a été construit avec l'INRIA en vue de la mise en place d'un conventionnement par EPC qui devrait aboutir sur l'année 2023, dans le prolongement de l'accord cadre de partenariat en faveur du centre Inria de l'université de Bordeaux signé en juillet 2021.

Avec l'INRAE, le dialogue s'est poursuivi avec la concrétisation de la signature d'une convention d'objectifs et de moyens entre INRAE et UB le 14/09/2022. Le travail se poursuit avec la déclinaison d'une convention-cadre pour le fonctionnement des unités communes qui devrait aboutir courant 2023.

Avec l'INSERM, la convention de mixité pour la période 2022-2027 a été signée le 8/07/2022.

Des échanges ont eu lieu avec le CNRS en vue de renouveler l'accord-cadre UB-CNRS pour le contrat sextennal en cours. La signature est prévue d'ici l'été 2023.

AXE III – Vie institutionnelle

3-1 Œuvrer à la soutenabilité économique de l'établissement et favoriser la mobilisation de la communauté universitaire en faveur de la transition écologique

- Finaliser deux ou trois opérations de valorisation immobilière.
- Créer une filiale, de type foncière et détenue à 100 % par l'université, pour la réalisation des opérations de valorisation.
- Finaliser l'élaboration et la signature d'au moins 5 nouveaux Contrats d'Objectifs de Moyens et de Service (COMS) avec des composantes de formation et de recherche.

- d. Installer les modalités de programmation et de mise en œuvre des différents axes de la feuille route des transitions.
- e. Mettre en place les procédures de contrôle de la mise en œuvre de la feuille de route des transitions par le nouveau conseil des transitions et publier ses avis.

Bilan de l'année

Conformément aux annonces faites au titre du RAP2021, les 3 opérations de valorisation initiées en 2020 ont été menées jusqu'à signature des actes notariés associés :

- **Lamartine** (Talence): cession de la parcelle pour 8,2M€ : acte de vente signé le 12 septembre 2022
- **Paulin de Nole** (Gradignan) : signature le 1er mars 2022 d'une promesse de Bail à construction longue durée (60 ans) avec apport capitalisé de 7,2M€ complété par une redevance annuelle de 30 000 € versée sur les 60 ans du bail.
- **Trefrog** (Gradignan-plaine de Rocquencourt) : signature le 17 décembre 2021, d'une promesse de Bail à construction non capitalisé d'une durée de 80 ans avec une redevance annuelle d'environ 64 000 euros (en cours d'actualisation) ;

3-2 Développer de nouveaux dispositifs en matière de RH

a. Finaliser le déploiement du nouveau projet de service du pôle Ressources humaines et développement social, autour de la transformation de la fonction RH et de la modernisation de l'action publique.

Bilan de l'année

Les réflexions portées autour de la transformation de la fonction publique, des enjeux de simplification et d'amélioration de la relation aux usagers ont conduit à s'interroger sur l'organisation des fonctions support relevant des pôles Communication et Vie Institutionnelle et Ressources humaines et Développement Social. Cette analyse menée en mode projet, de manière itérative et transparente, a permis de définir les contours d'une nouvelle entité, et sur avis favorable du comité technique d'établissement en juin 2022, à valider la création au 1er septembre 2022 d'un nouveau pôle dénommé Administration Générale et Ressources Humaines (AGRH), au sein de la Direction générale des services de l'université.

Le pôle AGRH regroupe désormais six directions métiers : la direction de la communication, la direction des affaires juridiques, la direction des archives universitaires, la direction des affaires publiques et des territoires, la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale et la direction des ressources humaines. Il comprend également deux services rattachés qui sont le service de santé au travail et le service universitaire mutualisé des pensions. Au sein du pôle, est instituée une nouvelle direction, la direction des ressources humaines, qui en lien avec la direction de l'action sociale et innovation sociétale créée en 2021, a pour objectif de porter les enjeux de responsabilité sociétale au travers d'une qualité de service rendu et d'un renforcement de la relation sociale.

Dans un contexte de profondes transitions qui rendent nécessaire de proposer un nouveau modèle d'action publique face aux exigences internes et externes, le projet de service du pôle AGRH s'inscrit dans une conduite du changement pour faire en sorte que l'administration, à l'écoute des communautés enseignantes, scientifiques et techniques, et en interface avec les partenaires publics, soit perçue comme un vecteur facilitant, support efficient des réussites, des missions et des valeurs universitaires.

L'écoute et l'expérience usagers placées au cœur de la démarche de l'administration générale et des ressources humaines, la rencontre régulière des communautés et de leurs représentants, la transparence et l'évaluation sincère de l'impact des actions proposées et menées constitueront autant de facteurs d'évolution permettant de contribuer à un meilleur sentiment d'appartenance et à une valorisation des ressources et des compétences.

Garant des stratégies institutionnelles de l'université de Bordeaux, AGRH a pour objectif de proposer une offre renouvelée en matière d'actions publiques, de conseil, d'expertise et de communication.

b. Améliorer l'information à la communauté sur l'ensemble des services et dispositifs mis à disposition et demeurant souvent méconnus.

Bilan de l'année

Le travail d'amélioration de l'accès à l'information s'est traduit, d'une part, par la poursuite d'actions de communication internes ciblées s'appuyant notamment sur l'utilisation des canaux de diffusion institutionnels, et d'autre part, sur le développement de projets de sensibilisation et de communication spécifiques visant un meilleur accompagnement des communautés.

En terme d'actions de communication internes, le travail a notamment porté sur :

- l'amélioration de l'information diffusée en amont du recrutement et à l'arrivée des nouveaux personnels (guides, temps d'accueil, mails types, site web...) et tout au long de leur vie professionnelle (communication itérative en newsletter, mise à jour et développement de l'intranet sur des dispositifs ou processus insuffisamment connus tels que la mobilité, les modulations d'enseignement, la prise en charge des accidents de service et maladies professionnelles...)
- l'appropriation de nouveaux dispositifs ou processus issus de nouveautés réglementaires / institutionnelles (mail, newsletter, intranet, réunions d'information diverses...) tels que le RIPEC, le repyramidage, etc...

En terme de projets de sensibilisation et de communication spécifiques, l'université s'est démarquée en remportant deux appels à projet :

- L'appel à projet de soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche, dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, reposant sur création et la diffusion de différents outils (alertomètre, création de croquis investis sous forme d'affiches et de guides) et l'organisation d'expositions itinérantes sur les campus afin de faire connaître la cellule d'écoute, de veille et de signalement pour les témoins et victimes de violences, de discriminations et harcèlement ;
- L'appel à projet fonds d'égalité professionnelle, sur l'axe de l'articulation des temps de vie, et le sujet de la parentalité, qui s'est traduit par une première phase de création d'outils vidéo, l'objectif étant d'améliorer la connaissance sur les dispositifs, droits RH, sociaux, et interlocuteurs des personnels à l'université et en dehors.

Il convient également de souligner :

- la création d'un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices handicap, pour relayer en proximité les informations et événements portant sur le sujet de l'amélioration des conditions de travail et de santé des personnels en situation de handicap, et des démarches et interlocuteurs associés,
- la mise en place de webinaire d'information destiné aux personnels parents d'enfant en situation de handicap afin d'améliorer leur accompagnement.

Par ailleurs, les points opérationnels RH avec les composantes ont été poursuivis et étendus, afin de faciliter la diffusion de l'information, la compréhension des dispositifs et la proximité dans le dialogue. Les évolutions réglementaires issues de la loi de programmation de la recherche ont été explicitées dans différents cercles de cadres de façon à leur permettre d'assurer leur rôle de relais. Le guide sur les congés de santé a été entièrement revu de façon à en actualiser le contenu et de le rendre toujours plus accessible aux personnels.

c. Appliquer le nouveau cadre de gestion des agents contractuels en lien avec les évolutions réglementaires en cours.

Bilan de l'année

L'établissement a poursuivi les travaux visant la refonte du cadre d'emploi et de rémunération des personnels contractuels. La finalité de la démarche est de renforcer les capacités de l'université à recruter de nouveaux collaborateurs, et d'accroître et valoriser la reconnaissance des parcours professionnels possibles pour les agents contractuels. Une vigilance particulière a été portée à l'équité et la maîtrise du dispositif. Et, un dialogue social particulièrement riche et soutenu a été mené.

Sur proposition du Président, une délibération cadre a été adoptée en conseil d'administration du 13 décembre 2022, avec un engagement significatif correspondant pris au titre du budget 2023.

d. Suivre le déploiement des lignes directrices de gestion (LDG)

Bilan de l'année

Dans un souci d'amélioration continue, le dispositif interne mis en place dans les LDG promotion de l'établissement (adoptées en avril 2021), pour les personnels Biatss, a été approfondi de façon à consolider la collégialité de l'examen des différents dossiers de promotion.

Par ailleurs, l'intégration prioritaires des dispositions issues de la LPR n'ont pas permis de poursuivre les travaux prévus en matière d'accompagnement des parcours. Concomitamment, avec la parution du décret sur le RIPEC, l'établissement a décliné les premières opérations nécessaires à l'application du nouveau cadre indemnitaire pour les personnels E-C. De fait, la transposition de ce nouveau cadre dans des LDG indemnitaires de l'établissement a été reporté temporairement, les LDG ministérielles s'appliquant de droit.

e. Poursuivre la mise en place d'un nouveau schéma de l'offre sociale et préparer le chantier d'installation du Comité Social d'Administration.

Bilan de l'année

Les évolutions du schéma de l'offre sociale impliquent les différentes parties prenantes à l'échelle de l'établissement : gouvernance, instances, administration, associations. Les enjeux étaient de redonner de la visibilité à l'action et d'accroître la coordination dans ce domaine. Ces ambitions se matérialisent pas l'inscription d'un article (article 38) dans les statuts de l'établissement, actant la création de la Commission d'Orientation de l'Action Sociale et par la signature d'une convention entre l'université de Bordeaux et le Clascub (Comité de Loisirs et d'Animations Sportives et Culturelles de l'Université de Bordeaux).

f. Assurer la mise en œuvre du schéma directeur qualité de vie au travail (QVT) avec une attention particulière autour des enjeux du numérique et du télétravail.

Bilan de l'année

L'université de Bordeaux mène une politique volontariste en matière de qualité de vie au travail. La mise en œuvre du télétravail s'inscrit dans cette démarche globale en permettant de mieux concilier la vie personnelle et la vie professionnelle des agents, tout en conservant les mêmes exigences de continuité et de qualité du service rendu par chaque personnel.

Elle traduit également l'engagement de l'université de Bordeaux aux valeurs de respect de l'environnement et à la prise en compte des enjeux sociaux et sociétaux.

Son octroi est favorisé de manière pérenne et tient compte de l'impact en terme d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle (femmes enceintes, parentalité ...), de maintien dans l'emploi (télétravail dérogatoire pour raison de santé, situation de handicap) et de circonstances exceptionnelles (situation perturbant l'accès au site de travail, circonstances météorologiques type canicule, risque incendie...).

En décembre 2022, 1340 BIATSS ont exercé leur activité dans le cadre du droit commun, soit 47% des personnels BIATSS, avec une majorité d'agents l'exerçant sur 2 jours par semaine (34 %).

Parmi les actions visant l'accompagnement des communautés à ce modes d'organisation du travail, des formations ont été organisées portant sur le management en mode hybride et sur l'appropriation des outils et nouvelles fonctionnalités numériques.

g. Renforcer les démarches d'égalité, d'équité, de transparence et d'inclusion en s'appuyant sur le programme RESET.

Bilan de l'année

L'université de Bordeaux implique sa communauté pour poursuivre et renforcer ses engagements en matière d'inclusion au travers notamment de son plan pour l'égalité des genres, voté en 2022, et de son plan handicap et inclusion affiché dans la convention avec le FIPHFP. L'université s'affiche au titre d'employeur inclusif à la faveur de la mobilisation de toutes les structures (évolution des recrutements sur tout poste), elle a mis en place une communication renforcée autour de ses emplois au niveau local.

L'ambition d'inscrire le handicap comme thématique partagée par tous et démystifier le sujet du handicap au travail a été concrétisée par des actions fortes et visibles, comme la mise en place d'un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs handicap auprès des personnels, installé le 27 septembre 2022, ou une forte mobilisation des personnels pendant la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). L'université inscrit le maintien dans l'emploi et le respect du droit à la compensation comme une priorité. La correspondante handicap œuvre aux côtés d'une équipe pluridisciplinaire à rechercher en complément des aménagements de postes, tout moyen d'adaptation, de compensation pour favoriser ce maintien.

Le plan pour l'égalité des genres s'inscrit dans une perspective de prise en compte du croisement de facteurs multiples de discrimination avec le genre (âge, handicap, origine,...). En 2022, la Cellule de Veille contre le Harcèlement Sexuel a fait l'objet d'un élargissement à tout acte de discrimination. Des actions de sensibilisation, notamment sur le handicap et l'égalité des genres ont été organisées en direction de la communauté universitaire, afin de mieux les définir et les prévenir. Enfin, des outils de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles ont été élaborés et diffusés sur les campus de l'université (alertomètre, bandes-dessinées, sélection d'ouvrages dans les BU).

h. Participer activement aux déploiements du volet social de la feuille de route des transitions.

Bilan de l'année

La Direction de l'Action Sociale et de l'Innovation Sociétale travaille en lien étroit avec l'Institut des Transitions sur des thématiques communes et portées par la feuille de route des transitions, comme le handicap ou l'égalité entre les femmes et les hommes. Par une participation aux groupes de travail et comités techniques organisés par l'institut, l'animation d'ateliers lors des plénières du pôle Administration générale et ressources humaines, et l'alimentation du plan d'action des transitions, cette collaboration permet l'enrichissement du volet sociétal engagé dans la politique de transition de l'établissement, et définit dans la labellisation de l'établissement au titre du développement durable et de la responsabilité sociétale.

3-3 Progresser dans le pilotage et la mise en œuvre de la transformation numérique de l'établissement

- a. Déployer l'outillage numérique de gestion de l'offre de formation, et assurer sa prise en main par les composantes.
- b. Déployer une méthodologie d'aide à la décision (pilotage par la donnée) sur quelques secteurs.
- c. Amorcer le conventionnement avec l'ensemble des partenaires de Nouvelle-Aquitaine sur les activités de calcul scientifique (CPER 2021-2027).
- d. Mettre en place une comitologie chargée de la gouvernance de la donnée

Bilan de l'année

- a. L'application de gestion de l'offre de formation GOF, le référentiel associé ainsi que l'application dédiée à l'affichage de l'offre de formation sont déployés et utilisés par l'ensemble des composantes de formation. Des travaux sont en cours pour identifier et mettre en œuvre des évolutions fonctionnelles permettant de piloter les évolutions de l'offre d'une année sur l'autre. Parallèlement des travaux vont démarrer pour concevoir et mettre en œuvre une version enrichie de l'afficheur de l'offre de formation qui offrira des mode de navigation dédiés à certains publics comme les néo-bacheliers et les entreprises dans un contexte de formation continue, de professionnalisation ou d'apprentissage.

Un personnel dédié a été positionné en appui aux composantes et équipes pédagogiques permettant de faciliter la prise en main de nombreux acteurs et analyser les besoins d'amélioration.

b. Le projet Spiid'up, piloté de façon transversale sur la période 2022-2024 prévoit la mise en œuvre de plusieurs entrepôt de données thématiques : Formation, Recherche et Finance. Le calendrier de mise en œuvre du projet a conduit à la finalisation en 2022 d'un premier lot relatif à la formation permettant de piloter les inscriptions administratives, des droits d'inscription, des stages et des doctorants. L'année 2023 est quasiment dédiée à l'entrepôt de données finances et l'année 2024 est prévue pour l'entrepôt de données recherche.

c. La travail visant à bâtir un mésocentre à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine s'appuie sur l'installation d'un supercalculateur commun programmée au sein du CPER 2021-2027. Un groupe de travail mettant en scène des personnels scientifiques et techniques de chaque établissement du périmètre est en place depuis mi-2022 et se réunit régulièrement pour définir les caractéristiques techniques et les modalités d'usages partagé du futur supercalculateur. Dans l'attente de cet équipement scientifique de premier plan prévu pour 2024, des investissements sont réalisés pour mettre en place des capacités de calcul selon un modèle distribué dans les différents établissements. A cette occasion des travaux sont menés pour définir les modalités de mise à disposition croisée de ces ressources. Ces différents travaux permettent l'appropriation du nouveau périmètre par les différentes équipes et permettront la formalisation d'un conventionnement au cours de l'année 2023

d. La gouvernance des données est identifiée parmi les priorités de structuration du numérique à l'échelle de l'université. Une thèse dédiée à ce sujet fait l'objet d'un soutien dans le cadre du programme « ACT », prenant notamment en compte les différents projets du programme comme terrain d'expérimentation. Un profil dédié à ces questions est également recruté depuis début 2023 qui s'intéressera notamment à définir en 2023 les premières briques de la gouvernance utile et ses modes de fonctionnement.

3-4 Améliorer la visibilité du pilotage de la politique IST de l'établissement par le service documentaire (Direction de la documentation)

- a. Déployer la feuille de route de la science ouverte par la mise en place des groupes de travail et du Conseil pour la science ouverte.
- b. Développer trois séances supplémentaires de formation en science ouverte pour les doctorants.
- c. Intégrer deux revues supplémentaires dans la plateforme de journaux en accès ouvert OPEN U.
- d. Informer et supporter 80% des unités de recherche à l'utilisation d'OSKAR Bordeaux
- e. Mettre en place la commission consultative spécialisée entre la Direction de la Documentation et la faculté de droit dans le cadre de l'intégration des bibliothèques de droit dans la direction de la documentation.

Bilan :

a. La politique science ouverte de l'établissement constitue un axe important de la stratégie pour une recherche d'excellence et en faveur des transitions (promotion de l'accès ouvert aux données et aux savoirs, sensibilisation à la recherche éco-responsable et à l'intégrité scientifique, développement du lien entre science et société). Les actions de formation en direction des étudiants, des enseignants-chercheurs et des personnels, de même que l'accompagnement de chaque unité de recherche (sous forme d'ateliers ou de rendez-vous personnalisés) sont là pour nourrir la réflexion de groupes de travail (préfigurateurs de comités opérationnels tels que définis dans la charte SO adoptée en mars 2021). Si le Conseil pour la science ouverte reste à installer en lien les objectifs des feuilles de route des VP recherche, numérique, transitions et innovation, l'engagement de l'établissement en faveur de la SO se traduit aussi par sa contribution active aux instances nationales (CoSO, GT France universités et Udice) et aux réseaux internationaux (EOSC, Enlight et autres).

b. Le dispositif de formation à l'intention des doctorants, composé à présent de 6 modules, vise à trouver et stocker de manière organisée l'information, adopter les bonnes pratiques en matière de science ouverte pour la publication et la diffusion de ses travaux, s'approprier les méthodes de réutilisation et de citation des données de recherche puis construire une stratégie de présence en ligne pour valoriser son identité numérique et son activité scientifique. Cette formation très complète proposée à toutes les écoles doctorales par la direction de la documentation est dispensée en français et en anglais. Le programme de l'Urfist de Bordeaux met également l'accent sur des outils et des enjeux science ouverte (présentations et journées d'étude) et touche un public régional.

c. La plateforme Open U Journals (OUJ) compte aujourd'hui 10 revues et permet à l'université de Bordeaux de développer une politique d'édition en accès ouvert (plateforme voie diamant, logiciel en open source) de revues scientifiques avec, depuis fin 2021, deux partenaires (Université de Lorraine, et l'INRAE). En effet, lauréates en 2022 de l'AAP FNSO 2, les 3 institutions entendent, au travers du projet Open U Journals 2024, conforter la soutenabilité de toute la chaîne éditoriale pour accueillir de nouvelles revues candidates (modèle économique, processus d'intégration, et infrastructure technologique). Groupes de travail, comité exécutif et comité de pilotage alimentent ce projet et veillent à son articulation avec les éco-systèmes national et européen.

d. Près de 70% des unités de recherche de l'université ont fait l'objet de présentations et de formations à l'utilisation de l'archive ouverte institutionnelle Oskar Bordeaux interopérable avec HAL et les entrepôts internationaux. De manière connexe, pour observer et suivre la progression du taux d'accès ouvert de ses publications scientifiques, l'université de Bordeaux dispose depuis septembre 2022 de son baromètre de la science ouverte : près de 70% des publications de l'université de Bordeaux parues en 2020 sont en accès ouvert mais sous des formes diverses (green ou gold, hybride, diamant) et avec des variations importantes selon les disciplines comme pour les politiques des éditeurs.

e. L'intégration à la direction de la documentation des 3 bibliothèques de l'UF de droit est effective depuis septembre 2021. Un premier bilan de cette intégration va être partagé en avril 2023 avec la direction de l'UF puis du collège et permettra de consolider les modes d'interactions (commission consultative, bibliothécaire référent).

3-5 Développer la culture de l'amélioration continue à l'échelle de l'UB

- a. Finaliser quatre projets QUICKWIN.
- b. Finaliser un des projets FTAP.
- c. Préparer l'autoévaluation et le renouvellement de la labellisation DRS de l'établissement.

Bilan de l'année :

- a. Finalisation de quatre projets QUICKWIN

Pour rappel, l'appel à projet interne « Quick-win » visait à repenser certaines activités administratives afin de proposer des services plus rapides, plus simples et plus efficaces à destination de la communauté.

Dans le cadre de ce premier appel à projet lancé début 2021, 10 projets ont été sélectionnés pour mise en œuvre au regard de 3 critères :

- Des projets transformant sur deux thématiques :
 - o Digitalisation des activités et outils numériques
 - o Simplification et optimisation des processus et des modes de fonctionnement,
- Des projets avec un impact bien identifié (gain de temps pour les personnels, amélioration de la qualité de service pour les usagers)
- Des projets facilement réalisables amenant des bénéfices rapides et faisables en moins d'un an.

En 2022, 8 des 10 projets sélectionnés ont été menés à bien :

Projet	Objectif
Vis ma vie	Proposer des ateliers de travail flash d'une journée sur une problématique partagée entre les différents niveaux de l'organisation (central, collège, UF, IUT).
NextCloud	Mise en place d'un outil collaboratif qui posséderait : la visioconférence, le transfert de fichiers, un chat, ainsi que la possibilité de travailler en simultanée sur les applications Word, PowerPoint, Excel.
Blisar	L'objectif de ce projet est d'optimiser et d'automatiser la base de données de gestion des contrats de recherche de la direction de la recherche et de la valorisation.
Gestion des notes	Mise en place d'un tutoriel global pour les enseignants et les secrétariats pédagogiques montrant l'automatisation, par une marco, de la note à son import web dans APOGEE/SNW
Dématérialisation des demandes d'achats	Développement d'une application permettant le suivi de l'exécution et le circuit de validation des demandes d'achat au sein d'une structure de manière dématérialisée et de faire le lien vers le SI de gestion
Accueil augmenté	Mise en place d'un chatbot pour répondre aux questions des étudiants pour appuyer les services de scolarité en période de charge
Automatisation des tâches répétitives	L'objectif de ce projet est d'automatiser des tâches sans valeur ajoutée ne nécessitant aucun raisonnement humain pour permettre aux personnels de se concentrer sur des activités à plus fort intérêt. PoC mis en place pour éviter la double facturation des apprentis par les personnels du CFA
Click and open	Mise en place d'une armoire permettant une gestion totalement autonome des clés par chacun des occupants d'un bureau ou des espaces partagés

Les deux projets non finalisés ont été mis en stand-by l'un dans l'attente des conclusions d'un audit interne (automatisation de l'accès aux zones à régime restrictif) et l'autre en raison d'un projet de développement national par la direction des achats de l'Etat (dématérialisation de la fiche d'expression du besoin achat).

b. Finaliser l'un des projets du FTAP : Le projet « recrutement »

L'objectif de ce projet est d'optimiser et digitaliser le processus de recrutement des agents contractuels de l'autorisation d'emploi à l'embauche du candidat avec comme point de mire :

- L'amélioration de l'expérience candidat (gain de temps, transparence)
- Un gain de temps pour les chargées de recrutement en vue d'une redistribution de la charge de travail sur des tâches à plus forte valeur ajoutée (rédaction des offres, communication et sourcing, accompagnement des structures)
- Une meilleure visibilité pour les structures recruteuses (circuit de validation et candidatures)
- Une modernisation de l'image de l'université pour une meilleure attractivité

Les étapes franchies en 2022

- Refonte des circuits d'autorisation d'emploi avec un gain en termes de délai de 12 jours en moyenne.
- Rédaction du cahier des charges fonctionnel et technique
- Contractualisation avec le prestataire

Les étapes en cours ou à venir

- Paramétrage et test de l'outil : T1 2023
- Conduite du changement et formation de la communauté : T2 2023

- Déploiement : juin 2023

c. Préparer l'autoévaluation et le renouvellement de la labellisation DRS de l'établissement

L'université de Bordeaux s'est engagée en 2019 dans un processus d'autoévaluation DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale), sur la base du référentiel élaboré par la Conférence des Présidents d'Université (aujourd'hui France Universités), la Conférence des Grandes Ecoles, les ministères (MESRI et Ministère de la Transition écologique) et le Réseau des Etudiants pour une société écologique et solidaire (RESES). Ce référentiel, qui se veut systémique et adresse les champs de la stratégie et de la gouvernance, de l'enseignement et de la formation, de la recherche et de l'innovation, ainsi que de la politique environnementale et sociale, constitue à la fois une méthode d'évaluation des niveaux de maturité de l'établissement pour dresser un état des lieux et un instrument de pilotage.

A la suite de cette autoévaluation finalisée en 2020, l'université de Bordeaux a été labellisée DD&RS au printemps 2021 pour une durée de 2 ans.

En prévision d'une nouvelle phase d'audit au printemps 2023, l'université s'est organisée dès le printemps 2022 pour coordonner l'ensemble des services administratifs concernés par la démarche. Cette dynamique collective, en plus de replacer les questions environnementales et sociétales au centre de l'activité de chacun, a permis de formaliser la nouvelle autoévaluation en octobre 2023, puis de déposer un dossier de candidature début 2023. Le travail d'autoévaluation montre une progression de l'établissement sur l'ensemble des axes stratégiques du label, preuve d'un effort constant des personnels.

L'audit de labellisation se tiendra le 10 mai 2023.

AXE IV- Relations extérieures

4-1 Consolider le réseau de partenaires européens de l'université de Bordeaux

a. Alliance d'universités européennes ENLIGHT :

Suite à l'obtention du projet soutenu par Erasmus+, par H2020 RISE et par l'ANR :

- accompagner le lancement et l'installation d'ENLIGHT au sein de l'université en y impliquant le plus grand nombre possible de composantes et de services administratifs,
- mettre en place une coordination administrative efficace
- mettre en place les actions,
- produire les livrables dont nous avons le leadership dans le projet.

b. Déployer et consolider les actions autour des partenariats franco-allemands bilatéraux signés en 2019/20 puis mis à l'arrêt par la crise covid en 2020 et 2021:

- LMU Munich : bilan du premier AAP conjoint et lancement d'un 2ème appel à projet conjoint en 2021 et organisation d'un événement de « lancement » en 2021 avec une conférence de prestige +/- les collectivités territoriales / villes jumelées
- Universität Bayreuth : suite à l'ouverture du bureau de liaison à Bordeaux en septembre 2020, définir les actions, les attentes et le fonctionnement en lien avec la DRI du partenaire et optimiser l'intégration de la responsable du bureau au sein l'équipe de la DRI

c. Saisir l'opportunité du BREXIT pour développer au moins un partenariat bilatéral renforcé avec une université britannique. Il s'agit de poursuivre les discussions initiées avec une sélection d'universités (Université de Manchester, Université de Bristol...) dans le but d'affiner les sujets d'intérêt commun pour bâtir des collaborations, organiser un symposium voire un appel à projet conjoint.

- d. S'assurer du déploiement optimal et de l'intégration du projet ASSETS+ (Erasmus+ Alliance sectorielle pour les compétences – Defence technologies) dans la dynamique globale de formation de l'université de Bordeaux (NewDEAL notamment)
- e. Sécuriser le modèle économique des projets européens de formation.

Bilan de l'année

Alliance d'universités européennes ENLIGHT : le projet ENLIGHT Erasmus+ (volet formation mobilité) s'est installé progressivement, la coordination administrative est en place à la fois à la DRI et à la DSI. La dimension ENLIGHT est bien intégrée au développement et suivi des grands projets structurants, et notamment NewDeal et ACT. Le projet ENLIGHT RISE (volet recherche innovation) est quant à lui installé à la DRV et a notamment conduit en 2022 au développement d'un observatoire de la recherche et de l'innovation sur le périmètre de l'alliance et d'autres outils de cartographie visant à faciliter le dépôt de projets communs par les équipes de recherche des universités ENLIGHT. De manière générale, une dynamique projet conjointe Erasmus+ et Rise est en place, avec la mobilisation coordonnée de la DRV, DRI, DR, DSI et les directions et composantes associées.

- La MAPI est ainsi mobilisée pour accompagner les modules en développement à UB, ainsi que l'Openlab (C. Roiné) éducation et développement des enseignants d'université. L'INSPE est mobilisé pour la formation des enseignants.
- Nos étudiants participent aux programmes courts ENLIGHT (15+ mobilités de ce type 21/22) le catalogue se remplit. Trois formations ENLIGHT développées par Bordeaux se préparent pour le premier semestre 2022/23 : Urban Mines, Academic Democracy et Sustainable Campus Habitat.
- Si les livrables ENLIGHT avancent, des freins internes et nationaux subsistent : installation de crédits dans les parcours étudiant, dématérialisation, diplômes conjoints. Les procédures pour le recrutement des étudiants et la reconnaissance de crédits ne sont pas encore installées.
- Fin 2022, le travail conjoint de préparation de la soumission de la phase 2 d'ENLIGHT (2023-2027) a été mené, aboutissant au dépôt du dossier à la CE en janvier 2023.

Partenariats franco-allemand bilatéraux :

- LMU Munich : bilan du premier AAP conjoint en 2021 (12 dossiers déposés, 11 sélectionnés). En 2022, les 8 dossiers déposés ont été sélectionnés. Un événement commun UB/LMU sera organisé à courte échéance pour célébrer les projets communs aux deux institutions.
- Universität Bayreuth : le bureau de liaison à Bordeaux a permis d'amorcer plusieurs projets (matériaux, biodiversité).

Partenariats avec la Grande Bretagne dans le cadre du Brexit :

Un travail préparatoire conduit en 2021 a permis d'organiser au 1er trimestre 2022 la venue d'une délégation de l'université de Manchester impliquant plusieurs vice-présidents a visité UB et participé à plusieurs réunions de travail organisées par les directeurs de départements de UB. Cette visite a permis de lancer plusieurs pistes concrètes de collaboration pour construire des relations de formation et de recherche dans un contexte post-Brexit, en lien avec les objectifs du plan de relance UB.

Des opportunités de collaboration renforcées avec l'université de Bristol ont été identifiées en 2022 et vont conduire à la signature d'un accord de partenariat ouvrant la mobilité étudiante à de nouvelles disciplines.

Programme ASSETS+ :

ASSETS+ (Erasmus+ Alliance sectorielle pour les compétences – Defence technologies) : Les livrables Bordeaux sont produits, l'offre de formation est installée et partagée. Prochaine étape : tirer profit de ce projet pour intégrer fortement les entreprises de l'écosystème à UB.

4-2 Tableau de bord de l'internationalisation des formations et de la recherche

Cette action doit être menée conjointement avec les domaines formation, recherche et vie institutionnelle et fera l'objet d'un rapport annuel. Elle devrait permettre d'une part d'avoir une connaissance plus précise de certains paramètres quantitatifs d'internationalisation importants pour l'image et l'attractivité de l'université de d'autre part de monitorer l'impact de nos actions sur ces paramètres quantitatifs. Il convient de réunir dans un seul tableau de bord les statistiques suivantes et de les croiser avec indicateurs et objectifs des projets recherche et formation, la Charte Erasmus.

Ce travail doit être engagé avec le pôle PAS :

a. L'internationalisation des formations et des étudiants:

RH (chiffre total et par pays) :

- Nombre total (et %) d'étudiants de nationalité étrangère
- Nombre total (et %) d'étudiants de nationalité étrangère en première année d'études
- Nombre total (et %) de diplômés de nationalité étrangère

Enseignements :

- Nombres de formations par niveau enseignées en anglais

Mobilité (chiffre total et répartition par pays d'origine ou d'accueil):

- Nombre (et %) de mobilités sortantes (total, Erasmus+, Fulbright ou MITACS, région, IdEX, autre)
- Nombre (et %) de mobilités entrantes (total, Erasmus+, Fulbright ou MITACS, région, IdEX, autre)

b. L'internationalisation de la recherche et de la vie institutionnelle

RH (chiffre total et par pays) :

- Nombre total (et %) de professeurs et maîtres de conférence de nationalité étrangère
- Nombre total (et %) de chercheurs / enseignants-chercheurs de nationalité étrangère
- Nombre total (et %) de professeurs et maîtres de conférence nouvellement nommés ou recrutés de nationalité étrangère
- Parmi chaires d'excellences / autres dispositifs talents, nombre (et %) de récipiendaires étrangers

Financements de la recherche

- Ressources annuelles de l'UB et % émanant de financements internationaux (Europe, autres)

Bilan de l'année :

Le travail sur ce volet n'a pas avancé en 2022 mais est planifié en 2023.

Il fait l'objet de la feuille de route du VP Internationalisation et s'inscrit dans le cadre de l'implication du pôle RIPI dans le projet SPiD-Up.

4-3 Consolider nos partenariats internationaux stratégiques

- a. Formaliser la création d'un institut conjoint de recherche, d'innovation et de formation avec l'Université de Waterloo au Canada et organiser un événement autour des 10 ans du partenariat. Finaliser le schéma de collaboration le plus adapté.
- b. Développer une feuille de route commune avec l'Université de Kyoto dans le cadre du partenariat renforcé en recherche entre nos deux établissements, dans le cadre de la sélection

récente d'UB comme un des premiers partenaires stratégiques de l'université de Kyoto. Les thèmes d'intérêt commun pour les prochaines années s'articulent autour des matériaux et de l'énergie ; de la médecine et de la santé ; et des Afriques dans le monde. L'organisation du quatrième symposium Bordeaux-Kyoto en 2021 devrait permettre d'établir une feuille de route sur ces sujets de collaboration.

c. Déployer la stratégie Afrique de l'université de Bordeaux, notamment autour des actions ci-après :

- mise en place de projets de formation et de recherche multidisciplinaires autour de 3 hubs au Maroc, en Côte d'Ivoire et en Ethiopie, en établissant un lien avec le partenariat Université de Bordeaux-Université de Kyoto,
- formalisation d'un réseau alumni internationaux avec un volet Afrique.

d. La stratégie Bienvenue en France nous appelle à développer une stratégie ciblée et réfléchie de promotion et de recrutement auprès des partenaires africains (réseau Campus France, postes diplomatiques, lycées d'excellence...) dans une approche stratégique et partenariale de la mobilité individuelle.

Pour faire évoluer et structurer plus avant la coopération entre l'université de Bordeaux, le Maghreb et le reste du continent africain, il serait pertinent de se pencher sur l'émergence des campus franco-X. Ces nouveaux formats de coopération transnationale font partie des grands axes de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche françaises à l'international. Une discussion pourrait ainsi être engagée avec plusieurs partenaires dans les hubs mentionnés ci-dessus (Maroc, Côte d'Ivoire, Ethiopie) ou éventuellement d'autres partenaires, tels que l'Université Franco-Egyptienne (UFE), le campus franco-sénégalais qui s'apprête à lancer un AAP pour constituer un consortium de partenaires côté français.

e. Mise en place d'un fonds commun de soutien aux collaborations avec National Taiwan University : premier appel à projet lancé fin 2020.

f. Analyse d'autres opportunités de collaborations (mobilités, partenariats privilégiés...) à développer en Asie.

L'Asie représente 70% de la croissance des mobilités étudiantes internationales sur les 15 dernières années. Tenant compte de cette réalité, il convient de mener une politique de promotion et de recrutement adaptée vers ce continent, notamment vis-à-vis des nouveaux pays fortement émetteurs de mobilité : en Inde, en Chine, comme en Asie du Sud-Est.

L'établissement pourrait ainsi s'appuyer sur sa longue tradition d'accords interuniversitaires avec le Japon pour développer de la coopération triangulaire avec des pays d'Asie du Sud-Est comme la Malaisie ou Singapour. On pense notamment au Malaysian Japanese International Institute of Technology (MJIIIT) de l'Université de Technologie Malaysia (UTM) qui coopère de manière très intégrée avec Tsukuba ou l'Université de Tokyo et qui s'inscrirait dans une suite logique au développement de la coopération universitaire internationale de l'Université de Bordeaux sur le continent asiatique.

Au-delà, il faut également envisager une redéfinition de notre stratégie avec la Chine via la mise en place de nouveaux partenariats.

g. Alliance U7+ : cibler un livrable commun dans le courant de l'année 2021 pour l'action que nous co-coordonnons, à mettre en place conjointement avec l'université d'Ottawa (par exemple un programme de global citizenship) ; continuer à assurer une représentation active dans les groupes de travail

h. Renforcer notre partenariat avec le Ban Ki-moon Center for Global Citizens, dans le cadre d'ENLIGHT d'une part (où ils sont partenaires associés et représentés dans l'external advisory board) et de notre stratégie de coopération avec l'Afrique d'autre part.

Bilan de l'année

De manière générale, après une année 2021 durement impactée par le contexte pandémique, les activités et actions ont repris très progressivement au 2ème semestre 2021 puis en 2022, en fonction des zones géographiques. Le contexte géopolitique international est par ailleurs déstabilisé par la guerre en Ukraine depuis février 2022. Dans ce contexte, l'université de Bordeaux mène une réflexion pour affiner sa stratégie internationale, et plus globalement la visibilité du site bordelais dans le cadre d'une politique de site, au regard à la fois d'éléments de bilan des partenariats existants et d'éléments plus prospectifs liés à sa stratégie de recherche et de formation, à ses valeurs et à sa marque employeur.

Quelques éléments marquants :

- Stratégie Afrique: celle-ci est revue dans le contexte post-pandémie et en lien avec la politique des transitions. Un groupe de travail est installé pour identifier des thèmes prioritaires et affiner la stratégie en particulier en matière de dynamique territoriale. Une délégation est organisée fin 2022 au Sénégal suivie d'une délégation en Côte d'Ivoire et Sénégal en janvier 2023. Elles ont permis d'affiner les opportunités ou périmètres de partenariat avec plusieurs établissements d'enseignement supérieur et de recherche africains à Abidjan et à Dakar, et également de renforcer les liens avec des établissements situés au Maroc et en Ethiopie grâce au réseau de partenaires du GPR IPORA.
- Stratégie avec le Canada : une délégation au Québec organisée en novembre 2022 a permis de renforcer les collaborations historiques avec l'université Laval de Québec et d'élargir les possibilités de collaborations avec l'INRS et l'université de Montréal. Les collaborations avec l'Université de Waterloo se poursuivent et vont se renforcer avec la mise en place prochaine d'appels à projets conjoints. Ces collaborations contribuent notamment à enrichir la position de UB dans le domaine de l'intelligence artificielle et du quantique.
- Bienvenue en France :

En 2022, ont notamment été mises en place les actions suivantes :

- La semaine d'accueil qui a été organisée du 22 au 27 août 2022 et a touché près de 400 étudiants en mobilité.
- Les cours de FLE proposés tout au long de l'année sur tous les campus, l'accompagnement à la recherche de logement proposé par les BVE et les BMI.
- Le guide d'accueil téléchargeable sur le site internet qui est également disponible en anglais pour une facilité d'accès des informations aux publics internationaux.
- La plateforme de parrainage : <https://parrainage.u-bordeaux.fr/>
- des activités sociales proposées tout au long de l'année pour les étudiants internationaux (soirées, sorties sur les we...).

L'université de Bordeaux s'investit par ailleurs dans des réseaux internationaux à haute valeur ajoutée, notamment : Alliance U7+, DG2, HUMANE.

4-4 Poursuivre l'internationalisation des formations et du campus et la reconnaissance des compétences associées dans le parcours des étudiants et des personnels

L'Europe demeure la 1ère zone des étudiants en mobilité internationale avec 2.8 millions d'étudiants accueillis en 2018. 4 pays européens, dont la France, accueillent plus de la moitié de ces mobilités. Les autres pays sont le Royaume-Uni, l'Allemagne et la Russie.

86% des européens qui partent étudier à l'étranger restent sur le continent. L'Europe reste la 2ème zone d'origine des étudiants en mobilité derrière l'Asie-Océanie avec 1,3 millions d'étudiants hors de leur pays.

La France n'est classée que 9ème pays de destination des étudiants européens avec 43 000 étudiants européens accueillis en 2018. Les consortia d'universités européennes doivent permettre de rendre aux

établissements français leur place centrale en Europe. Le recrutement français est en effet traditionnellement tourné vers l'Afrique et le Moyen-Orient.

- a. Installer et démarrer ENLIGHT dans la formation – mise en œuvre de WP2 en articulation avec ACT/SFRI/NewDeal.
- b. Diversifier et renforcer les modalités de la mobilité - échanges virtuels, mobilités hybrides et virtuelles afin de protéger et consolider nos partenariats à l'ère du COVID / post-COVID, prise en main par SNI et composantes des objectifs et indicateurs de la Charte Erasmus 21-27 (à intégrer au tableau de bord et suivi PAS (cf.4.2)).
- c. Ancrer plus fortement le suivi de l'internationalisation dans les SNI et composantes – politique de recrutement, coordination mobilité, amélioration continue de l'offre de formation (opportunité accréditation).

Bilan de l'année

Dans la continuité de la dynamique ENLIGHT, la diversification de la mobilité est effective : installation des dispositifs Erasmus + Blended Intensive Programmes (BIP), ENLIVE, Internationalisation@home (NewDeal)...

Les UE d'ouverture, BCC et l'accréditation sont des évolutions positives qui permettront de mieux asseoir ces possibilités dans les formations, pour le moment les procédures et la reconnaissance de crédits est fragile. Ces formats ne sont pas suffisamment identifiés par les composantes. Le suivi par les bureaux de mobilités doit se stabiliser.

Le programme BSS (Bordeaux Summer Schools) a pour objectifs i/ d'attirer les jeunes chercheurs internationaux et les inciter à revenir, ii/ devenir une référence internationale en matière d'écoles d'été. Il poursuit son développement et prévoit l'accompagnement de 12 écoles d'été en 2023. En 2022, le programme BSS représente :

- 10 écoles d'été organisées de mai à septembre, dont 1 en ligne, 9 en présentiel et 5 en gestion financière complète
- 340 candidatures, 237 participants (39 UBx, 32 français, 106 européens, 60 internationaux)
- 160 intervenants (98 UBx, 11 français, 19 européens, 32 internationaux)
- 10 sites web dédiés, 2 plateformes événementielles
- - +20h d'enseignement à distance, +150h d'enseignement en présentiel, +148h de travaux dirigés, +15h de networking, +44h d'échanges informels (programme social)

Une enquête de satisfaction réalisée auprès des participants (taux de réponse de 50%) montre que :

- 85% affirment avoir développé leurs compétences à l'issue de l'école (31% « agree », 54%strongly agree »)
- 99% des participants évaluent la réactivité et le soutien fourni à la hauteur de leurs attentes (18% « attentive », 81% « extremely attentive »)
- 95% recommanderaient les Bordeaux Summer Schools à leur entourage (16% « will », 79% « definitively will »)

4-5 Accompagner, de façon transversale, la définition du nouveau cadre et des nouvelles modalités de gouvernance pour les programmes IdEx de soutien à l'internationalisation

Nouvelle programmation IdEx – soutien à l'internationalisation