

5.1

Favoriser une politique humaine et sociale d'égalité et de diversité au sein des personnels



5.1.1 Mettre en place des actions en faveur de la parité dans le recrutement et la promotion des personnels, dans les fonctions managériales et de gouvernance, dans les instances représentatives des personnels

L'Université est engagée dans la promotion de l'égalité femmes hommes depuis de nombreuses années. Elle fut parmi les premières universités à nommer une référente égalité femmes hommes, dès 2012, et à adhérer à la Conférence Permanente des chargées de mission Egalité et Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED). Elle rédige conformément à la réglementation un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Celui-ci sera remis à jour début 2025 et présentera également un plan d'action contre les violences sexistes et sexuelles.

Objectifs :

- Co-constituer des mesures innovantes en faveur des femmes et des hommes, avec les parties prenantes

Indicateurs : % hommes/femmes dans le total des salariés par catégories, hommes/femmes dans les instances de gouvernance, et dans les postes d'encadrement

Pilote : Vice-Présidente chargée de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et de la Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Autres contributeurs : Vice-Présidente Ressources Humaines, Direction des Ressources Humaines, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Communauté UBO

Livrable : Plan Egalité F/H (et VSS) : 2025



5.1.2 Mettre en place des actions en faveur de la diversité dans le recrutement et la promotion des personnels

Le rapport social unique donne de nombreux indicateurs sur la diversité des personnels de l'UBO (âge, handicap, origine socio-culturelle) qui constituent un appui à la construction de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Par ailleurs, l'UBO vient de diffuser son 2^{ème} schéma directeur pluriannuel du handicap 2023-2027. Celui prévoit des axes stratégiques de développement des actions en faveur de l'inclusion des étudiants et personnels. Pour les autres aspects de la diversité

Objectifs :

- Renforcer l'analyse du RSU pour proposer des pistes d'action en faveur de la diversité de l'UBO
- Co-construire une politique sociale/charte en faveur de la diversité et de l'égalité des chances avec les parties prenantes concernées.
- Intégrer ces chartes dans le règlement intérieur de l'établissement
- Diffuser ces enseignements et pistes d'actions à tous les personnels en charge de recrutements

Indicateurs : % de personnels (séniorité/jeunes/ en situation de handicap)

Pilote : Vice-Présidente Ressources Humaines

Autres contributeurs : Direction des Ressources Humaines, Direction générale des services, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Personnels

Livrable : Politiques diversité et égalité de l'établissement : 2026

Favoriser et accompagner le développement des compétences, dont les compétences DD&RS, dans l'évolution des métiers



5.2.1 Déployer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences DD&RS dédiée aux personnels administratifs, des bibliothèques et techniques (fonctions support)

La formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) constitue un outil majeur de gestion des ressources humaines à l'UBO. Elle se concrétise dans le cadre d'un plan pluriannuel de formation où le DD&RS est encore peu représenté. Avec la mise en place de représentants par service, les fiches de poste vont être complétées pour valoriser cette nouvelle mission et permettre aux représentants de la faire valoir dans le cadre d'une mobilité ou d'une promotion (inscription dans les lignes directrices de gestion)

Objectifs :

- Coconstruire une liste de formations en lien avec le DD&RS pour le prochain plan de formation
- Systématiser une offre de formation DD&RS à destination de l'ensemble des personnels administratifs, des bibliothèques et techniques
- Ajout des missions et objectifs DD&RS dans les fiches de postes des représentants DD&RS de service

Indicateurs : % cumulé des personnels administratifs, des bibliothèques et techniques formés au DD&RS

Pilote : Direction des Ressources Humaines

Autres contributeurs : Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Personnels administratifs, des bibliothèques et techniques

Livrables : Liste des formations DD&RS issus du catalogue RH : 2025 / Document présentant la politique de formation des personnels : 2026



5.2.2 Déployer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences DD&RS des personnels dédiés à l'enseignement et/ou la recherche

Le dispositif prévu pour l'objectif 5.2.1 peut être décliné pour les personnels dédiés à l'enseignement ou à la recherche.

Objectifs :

- Coconstruire une liste de formations en lien avec le DD&RS pour le prochain plan de formation
- Systématiser une offre de formation DD&RS à destination de l'ensemble des personnels dédiés à la recherche et l'enseignement.
- Promouvoir et valoriser des initiatives des personnels dédiés à la recherche et l'enseignement en lien avec le DD&RS
- Ajout des missions et objectifs DD&RS dans les fiches de postes des représentants DD&RS de laboratoires

Indicateurs : % d'Enseignants et/ou chercheurs formés, % personnels techniques et ingénieurs dédiés à la recherche et l'innovation formés

Pilote : Direction des Ressources Humaines

Autres contributeurs : Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

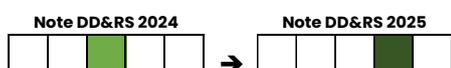
Autres parties prenantes : Personnels

Livrables : Plans de formation et/ou Bonification : 2026/Liste des critères DD&RS retenus dans la politique de recrutement et de promotion : 2026

🎯 Cible de l'Etat : 100% des personnels formés au DD&RS en 2027

5.3

Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement



5.3.1 Mettre en place une politique de prévention, de santé et de sécurité (personnels et/ou apprenant.e.s)

L'UBO dispose d'une conseillère de prévention, d'un service SST actif et d'un réseau de 55 assistants de prévention des risques qui bénéficient d'une formation initiale et continue. Chacune des 80 unités de travail de l'UBO élabore son DUERP (Document unique des risques professionnels) mis à jour annuellement. Ils servent à établir un programme annuel de prévention pour l'UBO. L'assistant de prévention a également dans ses missions d'impliquer les personnels de son unité et de tenir le DUERP à leur disposition.

Objectifs :

- Mettre en place des actions de communication régulières pour sensibiliser aux risques liés à la santé et à la sécurité au travail et/ou dans les études

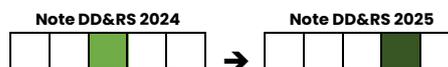
Indicateurs : Réalisation et mise à jour annuelle du document unique (DUERP), % d'élus et responsables associatifs apprenants formés à la prévention

Pilote : Direction SST

Autres contributeurs : Réseau des assistants de prévention, Direction des Ressources Humaines, Médecine de prévention, DEVE, Vice-Président Transitions Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Personnels et apprenants

Livrables : Relevés de conclusion publiés des instances représentatives, programme annuel de prévention, extrait du rapport social unique sur la santé et sécurité.



5.3.2 Mettre en place une politique de qualité de vie sur le(s) site(s) de l'établissement

Le schéma directeur de la Vie étudiante et de campus (SDVE) dont la rédaction est en cours formalisera la politique de l'établissement en termes de qualité de vie sur ses campus (restauration collective, lieux de socialisation, activités culturelles et sportives, espaces verts...). Il contribuera au bien être des apprenants et des personnels. L'établissement s'implique également dans des dispositifs nationaux de prévention et de bien-être de ses usagers, par exemple avec l'Appel à projet du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT). Le financement obtenu pour « UBOuge ! » va permettre à l'université d'engager des actions contre la sédentarité

Objectifs :

- Piloter et suivre la politique issue du SDVE
- Faire évaluer par les parties prenantes les actions du schéma directeur sur nos campus (enquêtes de satisfaction).
- Faire de notre politique de qualité de vie un facteur d'attractivité pour nos (futurs) parties prenantes internes.

Indicateurs : Résultats enquête

Pilote : Vice-présidente Vie de campus et Qualité de vie au travail

Autres contributeurs : Vice-Présidente CFVU, Vice-Président Culture, DEVE, SCD, SUAPS, Service culturel, Service Ressources Humaines, SSU, Cap'Avenir, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Communauté UBO

Livrables : Schéma directeur de la vie étudiante et de campus : 2024 / Bilan annuel des plans d'actions : 2025



5.3.3 Mettre en place une politique de qualité de vie au travail

L'établissement a mis en place depuis plusieurs années comité de pilotage QVCT. Chaque année, il établit un plan d'actions et dresse le bilan de l'année précédente. Des formations à la prévention des RPS et sur le management bienveillant sont intégrées dans le cycle de formation obligatoire des encadrants. Des cellules d'écoute (soutien, médiation, violences sexistes ...), à destination de personnels sont mises en place depuis plusieurs années et sont en cours de réorganisation dans le cadre du SDVE. L'UBO a recruté en 2023 une psychologue du travail à temps plein. Enfin, depuis 2017, l'UBO organise annuellement un temps fort consacré à la QVT des personnels : la journée ABER.

Objectifs :

- Déployer les évaluations des RPS à toutes les unités et intégrer les résultats au DUERP et à son plan d'actions
- Réaliser une enquête de satisfaction auprès des personnels
- Poursuivre la formation des responsables de services au management responsable et à la prévention des RPS

Indicateurs : Taux d'encadrants formés au management bienveillant et à la prévention des RPS, Nombre d'unités ayant réalisé l'évaluation des facteurs de RPS, Taux de réalisation du plan d'actions QVCT

Pilotes : Vice-Présidente Vie de campus et Qualité de vie au travail, Direction SST

Autres contributeurs : Direction des Ressources Humaines, Direction Action sociale, SSU, Direction Communication, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

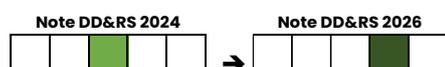
Autres parties prenantes : Personnels

Livrable : Document formalisant la politique de qualité de vie au travail auprès des personnels : 2025

5.4

Mettre en place une politique d'égalité des chances pour les apprenant.e.s

Livrable : document décrivant la politique d'égalité des chances



5.4.1 Préparer la venue de futurs apprenants quels que soient leurs profils

Un plan d'action d'accompagnement et d'aides des futurs étudiants quels que soient leurs profils est prévu dans le cadre du nouveau SDVe. Dans le cadre du programme BRIO (Bretagne Réussite Information Orientation), Cap'avenir travaille également auprès des lycéens, familles et équipes pédagogiques du lycée et du supérieur pour faciliter la transition lycée-enseignement supérieur. Des dispositifs spécifiques à l'arrivée des étudiants en situation de handicap sont réalisés (plaquettes pour familles et lycéens, séminaires de co-professionnalisation...).

Objectifs :

- Mesurer la performance des dispositifs d'aides mis en place dans une démarche d'amélioration continue

Indicateurs : Indicateurs de recrutement des étudiants quels que soient leurs profils par catégories (taux de boursiers, homme/femme...) et territoires

Pilote : Vice-Présidente Vie de campus et Qualité de vie au travail

Autres contributeurs : Vice-Présidente Formation et CFVU, Vice-Président Culture, DEVE, SCD, SUAPS, Service culturel, Service Ressources Humaines, SSU, Cap'Avenir, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Etudiants

Livrables : Rapport d'activité des dispositifs d'accompagnement des futurs étudiants quels que soient leurs profils (Cordées réussite, BRIO...) et/ou des services impliqués (service relations internationales...) : 2026



5.4.2 Développer des conditions d'études/formations favorables à la réussite des apprenants en situation de handicap

L'UBO accueille un nombre de plus important d'étudiants en situation de handicap. Elle dispose de référents handicaps dans chacune de ses composantes et d'un service dédié, Handiversité, qui propose un accompagnement spécifique. Cap'Avenir accompagne les étudiants en situation de handicap dans leur orientation, recherche de stage, d'alternance et d'emploi. (Forum handijob, duoday) L'établissement est également signataire de la Charte atypie friendly. Grâce à l'appel à projet « Tous Egos », plusieurs innovants en faveur de l'inclusion devraient voir le jour.

Objectifs :

- Réaliser une enquête de satisfaction sur les conditions d'accueil et d'étude/formation - volet étudiants en situation de handicap
- Devenir innovant en matière d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap
- Apporter les preuves de la réussite de ses étudiants

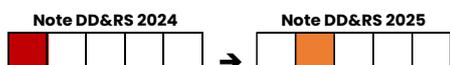
Indicateurs : Nombre d'étudiants en situation de handicap, Nombre d'accompagnements d'étudiants en situation de handicap réalisés, % de bâtiments accessibles aux personnes en situation de handicap par type de handicap

Pilote : Vice-Président Transitions

Autres contributeurs : Vice-Présidente Vie de campus et Qualité de vie au travail, Vice-Présidente Formation et CFVU, Vice-Président Etudiants, Vice-Président Culture, Coordinateur du SDPH, Direction des Ressources Humaines, DEVE, SCD, SUAPS, Service culturel, SSU, Cap'Avenir, Pôle Langues, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Etudiants

Livrables : Politique de prise en compte du handicap chez les étudiants, bilan handicap chez les étudiants, bilan annuel des actions de prise en compte du handicap chez les étudiants attestation d'accessibilité des bâtiments



5.4.3 Développer des conditions d'études/formations favorables à la réussite des apprenant.e.s internationa(les)ux

L'établissement met en place des conventions d'échange avec des universités étrangères notamment dans le cadre de l'Alliance SEA-EU et d'Erasmus. Il accueille également des étudiants étrangers à travers le dispositif « Campus France ». Le bureau de traduction de l'Université propose un service de traduction des diplômes gratuit pour les étudiants.

Objectifs :

- Réaliser un diagnostic des besoins spécifiques aux apprenants internationaux pour améliorer leur conditions d'études/formations (enquête de satisfaction)
- Formaliser un plan d'action d'accompagnement et/ou d'aides des futurs apprenants internationaux avec les parties prenantes
- Evaluer ces actions

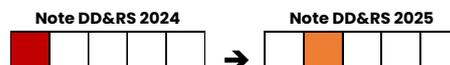
Indicateurs : Nombre d'apprenants internationaux, Nombre d'accompagnements d'apprenants internationaux réalisés

Pilote : Vice-Présidente Vie de campus et Qualité de vie au travail

Autres contributeurs : DEVE, SEA-EU, CMI, Vice-Président Transitions, Vice-Présidente Formation et CFVU, Vice-Président Culture, Coordinateur SDPH, DEVE, SCD, SUAPS, Service culturel, Service Ressources Humaines, SSU, Cap'Avenir, Pôle Langues, BTU, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Etudiants

Livrable : Rapport d'activité du service dédié aux relations internationales : à partir de 2025



5.4.4 Développer des conditions d'études/formations favorables à l'ouverture sociale des établissements et à la réussite des apprenant.e.s

L'établissement s'engage sur des dispositifs nationaux tels que Campus France et les Cordées de la réussite. La Direction des études et de la vie étudiante accompagne les étudiants en difficultés socio-économiques ou socio-culturelles en les aidant à trouver des logements, en proposant des cafés de discussion, en proposant une tarification sociale pour avoir accès aux équipements sportifs de l'université. Un système de tutorat est également proposé pour les étudiants en décrochage.

Objectifs :

- Etablir un diagnostic des besoins spécifiques aux étudiants en difficultés socio-économiques et/ou socio-culturelles pour améliorer leur conditions d'études/formations (enquête de satisfaction)
- Réaliser un plan d'accompagnement des apprenant en difficultés socio-économiques avec les parties prenantes
- Evaluer ces actions

Indicateurs : Résultats de l'enquête

Pilote : Vice-présidente Vie de campus et Qualité de vie au travail

Autres contributeurs : DEVE, Vice-Présidente CFVU, Vice-Président Culture, DEVE, SCD, SUAPS, Service culturel, Service Ressources Humaines, SSU, Cap'Avenir, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Etudiants

Livrables : Rapport d'activité sur l'ouverture sociale et/ou rapport d'activité du service d'aides aux apprenants (cordées, BRIO) : à partir de 2025



5.4.5 Favoriser l'insertion professionnelle des apprenant.e.s quels que soient leurs profils

Cap'avenir est le service de l'UBO qui propose aux étudiants, y compris en situation de handicap, des ressources et conseils en termes d'orientation et d'insertion professionnelle. Il gère aussi les relations avec les entreprises et réalise un observatoire de l'insertion professionnelle des étudiants de l'UBO accessible en ligne. Il propose également des ateliers d'accompagnement à la recherche du 1er emploi

Objectifs :

- Réaliser une enquête de satisfaction auprès des apprenants et/ou des jeunes diplômés sur le service dédié au suivi du projet professionnel
- Mettre en place un plan d'action d'accompagnement et/ou d'aides à l'insertion professionnelle des apprenants avec les parties prenantes
- Evaluer ces actions et services

Indicateurs : indicateurs d'insertion professionnelle (emploi, salaire, statut cadre ou non...) des jeunes diplômés par catégories (boursiers, homme/femme...) et territoires

Pilote : Cap'avenir

Autres contributeurs : Vice-Président Alumni et fondation UBO, SIAME, Handiversité, Direction Communication, Vice-Président Transitions, Direction DD&RS

Autres parties prenantes : Etudiants, jeunes diplômés

Livrable : Rapport d'activité des dispositifs d'insertion professionnelle des apprenants : à partir de 2025