

**DÉLIBÉRATION N°2022-23_027
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

Séance en date du 13 décembre 2022

3. Affaires budgétaires et financières

Point 3.5 - Projet annuel de performance 2023

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0
Membres présents : 24 Membres représentés : 9 Total : 33	Suffrages exprimés : 33 Pour : 33 Contre : 0

VU l'article R. 719-52 du code de l'éducation.

Le projet annuel de performance (PAP) retrace la stratégie, la justification des crédits demandés au conseil d'administration, les objectifs des politiques publiques menées par l'université.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le projet annuel de performance pour 2023.

Besançon, le 3 janvier 2023

Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services


Thierry CAMUS



Annexe / pièce jointe :
Annexe 3.5 : Projet annuel de performance 2023

*Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Rectrice de l'académie de Besançon, Chancelière des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté*

PROJET ANNUEL de PERFORMANCE

2023



UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ

I. Pôle formation & vie étudiante	8
1) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation	8
1) Objectif 1 : Décliner le plan d'actions des 6 axes de la professionnalisation à l'uFC.....	9
2) Objectif 2 : Assurer le lien avec le monde socio-économique (cf. pôle Partenariat socio-économique et innovation)	9
3) Objectif 3 : Conduire la transformation pédagogique et développer l'usage du numérique 10	
4) Objectif 4 : Favoriser les conditions de mise en place de l'approche par compétences .	10
5) Objectif 6 : Favoriser l'ouverture à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV).....	11
6) Objectif 4 : Développer quantitativement et qualitativement l'alternance, les stages et les périodes de césures	11
7) Objectif 6 : Améliorer en continu les formations et notamment mettre en œuvre l'évaluation des enseignements par les étudiants.....	12
2) Poursuivre la mise en œuvre des réformes en cours	12
1) Objectif 1 : Mener à bien la réforme du BUT.....	12
2) Objectif 3 : Poursuivre le processus d'universitarisation des professions de santé	12
3) Objectif 4 : Accompagner la mise en place de la réforme des études de santé	13
3) Accompagner l'orientation, Favoriser la réussite et Améliorer l'insertion	13
1) Objectif 1 : Poursuite du développement des actions en lien avec le continuum Bac-3/+3 14	
2) Objectif 2 : Assurer le suivi des actions de communication et visibilité de l'offre	14
3) Objectif 3 : Favoriser l'insertion professionnelle par la mise en place de partenariat, et l'accompagnement des étudiants dans leur projet professionnel et la mise en place de leur portefeuille de compétences.....	14
4) Objectif 4 : Favoriser l'engagement et la reconnaissance de l'engagement étudiant	15
5) Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante	15
4) Améliorer la qualité de la Vie Étudiante et des Campus	16
1) Objectif 1 : Améliorer la gestion et l'utilisation de la CVEC	16
2) Objectif 2 : Améliorer l'accueil des étudiants, en particulier ceux à besoins particuliers.	16
3) Objectif 3 : Améliorer la prévention et la prise en charge de la santé étudiante	17
4) Objectif 4 : Développer les mesures de sécurisation économique par l'accès à des jobs étudiants adaptés et des épiceries solidaires	17
5) Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive sur tous les sites.....	18
6) Objectif 6 : Favoriser l'accès à la culture	19
7) Objectif 7 : Engager des actions pour répondre aux enjeux du développement durable	19
5) Conduire le projet d'une nouvelle offre de formation à l'uFC pour 2024	20
1) Objectif 1 : Analyser les propositions de projet pour l'offre de formation et procéder à l'arbitrage	20

2) Objectif 2 : Elaborer de l'offre de formation : rédaction des maquettes de formation de l'uFC.....	20
II. Pôle recherche & valorisation	22
I. Poursuivre la dynamique de construction à l'échelle régionale.....	22
1) Objectif 1 : Préparer la poursuite de la collaboration entre établissements au sein de la future Comue expérimentale.	22
2) Objectif 2 : Déployer les quatre domaines scientifiques.....	22
3) Objectif 3 : Poursuivre le déploiement d'une stratégie européenne	23
4) Objectif 4 : Consolider les liens et la collaboration avec les ONR.....	24
II. Consolider l'appui apporté aux chercheurs dans le montage de projets financés (hors Europe et Établissement).....	24
1) Objectif 1 : Renforcer les synergies avec la Région dans le cadre de sa politique de soutien à la recherche	24
2) Objectif 2 : Renforcer les synergies avec les collectivités territoriales en matière de soutien apporté à la recherche	25
3) Objectif 3 : Développer le dépôt de projets ANR et le taux de réussite aux appels des unités de l'uFC	25
III. Développer la politique de soutien de l'uFC au montage de projet « starter » et à l'équipement des unités de recherche.....	26
1) Objectif 1 : Renforcer les dispositifs « Chrysalide » et le soutien aux jeunes chercheurs 26	
2) Objectif 2 : Soutenir les besoins en équipement et en maintenance d'équipement des unités de recherche.....	27
IV. Consolider la politique de soutien de l'uFC en matière de moyens financiers et humains récurrents	27
1) Objectif 1 : Maintenir la dotation récurrente des unités de recherche.....	28
2) Objectif 2 : Créer des postes d'appui à la recherche	28
V. Développer une politique ambitieuse en matière de science ouverte et d'intégrité scientifique à l'uFC.....	29
1) Objectif 1 : Développer la politique en matière de science ouverte.....	29
2) Objectif 2 : Conduire une politique rigoureuse en matière d'intégrité scientifique	29
VI. Achever le processus d'évaluation HCERES.....	30
1) Objectif 1 : Labelliser les UR de l'établissement et dialoguer avec les ONR	30
2) Objectif 2 : Mener à bien les restructurations prévues	30
VII. Conduire l'élaboration de la politique de recherche et sa mise en œuvre dans un esprit de dialogue démocratique.....	31
1) Objectif 1 : S'appuyer sur la commission de la recherche.....	31
2) Objectif 2 : Poursuivre le dialogue entrepris avec le Conseil des directeurs d'unités de recherche	31
III. Pôle partenariat socio-économique et innovation	32

1) Objectif 1 : retour d'expérience et généralisation d'un outil CRM (Customer Relationship Management) à l'uFC	32
2) Objectif 2 : Poursuivre le développement d'une nouvelle offre d'accompagnement du tissu industriel via notre fondation FC'Innov	33
3) Objectif 3 : développement et amélioration de la qualité de service du SAIC de l'Université de Franche-Comté	33
4) Objectif 4 : consolider le pilotage administratif et financier des activités de SeFoC'AI ...	34
5) Objectif 5 : création d'un réseau d'Alumni de l'Université de Franche-Comté	35
6) Objectif 6 : Confortation de nos relations partenariales dans le champ de l'innovation et du développement économique.....	36
IV. Pôle rayonnement international, art, culture & communication scientifique.....	37
1) Objectif 1 : renforcer les relations internationales autour de thématiques phares de l'établissement et mise en avant de la francophonie.....	37
2) Objectif 2 : construire de nouvelles relations partenariales européennes structurantes grâce aux alliances européennes et à la mise en place d'appel à projet internes.	38
3) Objectif 3 : la qualité d'accueil des étudiants internationaux par le biais des actions du Label Bienvenue En France (BEF) et la francophonie comme vecteurs de la mobilité étudiante.	39
4) Objectif 4 : Mise en place d'une stratégie internationale.	40
5) Objectif 5 : synergies et relations extérieures	41
6) Objectif 6 : développer et pérenniser le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU).....	41
7) Objectif 7 : Valoriser le patrimoine de l'université et inciter les étudiants à pousser les portes des lieux culturels du territoire Franc-comtoise	42
8) Objectif 8 : lutter contre la désinformation scientifique	43
9) Objectif 9 : Amplifier la visibilité des actions arts-sciences.....	44
10) Objectif 10 : Proposer des rencontres avec les chercheurs à des publics variés, partout sur le territoire.	44
11) Objectif 11 : former les doctorants, accompagner les chercheurs.....	45
V. Pôle relations humaines & sociales.....	46
1) Agir pour la diversité, l'égalité, la laïcité et le respect	46
1) Objectif 1 : Traiter les signalements et accompagner les victimes de harcèlements, violences et discriminations	46
2) Objectif 2 : Affirmer et faire rayonner les engagements de l'université.....	47
3) Objectif 3 : Développer les réseaux de l'université	48
1) Objectif 1 : Un nouveau cadre de dialogue avec les représentants du personnel : le conseil social.....	49
2) Objectif 2 : Construire les nouveaux outils du dialogue social : base de données sociales et rapport social unique	50
3) Objectif 3 : Associer l'ensemble du personnel à la démarche de qualité de vie et des conditions de travail.....	50

1) Objectif 1 : Poursuite du plan d'action HRS4R	51
2) Objectif 2 : Déployer une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.....	52
3) Objectif 3 : Politique de formation et d'accompagnement des personnels	53
4) Objectif 4 : Renouveler les modes de reconnaissance de l'implication des enseignants et enseignants-chercheurs	53
1) Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.....	54
2) Objectif 2 : Mettre en place une politique de prévention et de communication en hygiène et sécurité.....	56
3) Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention	56
4) Objectif 4 : Renouveler la politique de lutte contre les risques psychosociaux.....	57
VI. Pôle pilotage, finances & moyens	58
Objectif 1 : Elargir notre démarche de simplification administrative	58
Objectif 2 : Poursuivre notre démarche structurée de Campus Durable	58
Objectif 3 : Amplifier notre transformation numérique et conforter nos systèmes d'information	62
VII Actions transversales à mener	64
I. Les collegiums	64
1) Objectif 1 : Procéder à une analyse globale des propositions faites par les composantes dans le cadre de la carte des formations	64
2) Objectif 2 : Contribuer à la maîtrise de la masse salariale	64
3) Objectif 3 : Prendre en charge la gestion des CPJ et les recrutements ITRF.....	64
II. Les transitions environnementales et sociétales à l'UFC	65
1) Impulser une dynamique d'ensemble de la communauté universitaire autour des TES	65
1) Objectif 1 : Déployer pleinement la Rentrée Climat	65
2) Objectif 2 : Mobiliser les étudiants autour des TES.....	66
3) Objectif 3 : Déployer un réseau de référents éco-responsabilité.....	66
2) Intégrer les TES au fonctionnement de l'établissement	66
1) Objectif 1 : Intégrer les recommandations du rapport Jouzel	66
2) Objectif 2 : Inciter les unités de recherche à s'approprier les TES	67
3) Objectif 3 : Renforcer la politique d'achat responsable	67
4) Objectif 4 : Établir le BGES de l'établissement	67
5) Objectif 5 : Déployer le plan de sobriété énergétique	68
3) Formaliser et rendre public l'engagement de l'établissement	68
1) Objectif 1 : Signer l'accord de Grenoble	68
2) Objectif 2 : Évaluer les performances de l'établissement.....	68

2023, année du 600^{ème} anniversaire de notre Université, va succéder à une année 2022 marquée par deux chocs majeurs que sont le départ programmé de l'UB de la COMUE UBFC et l'explosion des coûts énergétiques provoquée par la guerre en Europe.

Elle impliquera une adaptation à ce nouveau contexte aussi bien pour ce qui est de nos coopérations en matière de recherche que pour ce qui ressort de la nécessaire accélération de la transition énergétique.

En parallèle, l'uFC poursuivra l'effort déjà engagé de restructuration interne tout en ouvrant les nouveaux chantiers rendus nécessaires par l'évolution du cadre sociétal, économique et juridique, ceci dans le cadre de sa structuration par pôles.

Tout en conduisant le projet d'une nouvelle offre de formation pour la rentrée 2024, le Pôle I Formation et Vie Étudiante poursuivra ses actions visant à favoriser la professionnalisation et l'insertion de nos étudiants mais également à améliorer la qualité de vie de ceux-ci.

Au niveau du Pôle II recherche et Valorisation, il s'agira d'impulser une nouvelle dynamique de coopération dans le cadre de la transformation en une COMUE expérimentale régionale, de renforcer la stratégie scientifique ambitieuse et aussi de consolider le soutien à nos laboratoires tant dans l'aide au montage de projet qu'en terme de moyens humains et financiers.

La mise en œuvre opérationnelle du CRM et la mise en place d'une plateforme Alumni seront les principaux chantiers du Pôle III Partenariat Socio-économique et Innovation tout en poursuivant le développement et en améliorant l'organisation de nos structures interfaces avec le monde économique : SAIC, SEFOCAL et FC'INNOV.

Outre la poursuite de ses actions dans le domaine des arts, de la culture et de la communication scientifique, le Pôle IV pour ce qui concerne le Rayonnement international, devra mettre en place une stratégie internationale ambitieuse, poursuivra la constitution de réseaux thématiques et déposera un projet d'alliance européenne dans le cadre du consortium STARS EU (pour le 31 janvier 2023).

Le Pôle V Relations Humaines et Sociales poursuivra les actions engagées pour la promotion de nos valeurs et la transformation des emplois et compétences. Il devra également conforter nos politiques en matière de santé et de sécurité. En outre il devra organiser la mise en place opérationnelle du nouveau Conseil Social.

Enfin, le Pôle VI Finance Pilotage Moyen, outre le suivi rigoureux de nos nombreux chantiers sur nos différents sites et la poursuite de notre démarche PEEC 2030, veillera à l'élargissement de la démarche de simplification des procédures administratives déjà engagée. Il devra également accélérer notre transformation numérique et la sécurisation de nos procédures.

Le PAP 2023 concerne aussi les actions transversales qui seront menées :

- Par le VP en charge des Collegiums pour ce qui concerne la carte des formations, la maîtrise de la masse salariale et le renforcement en ITRF des UR ;
- Par le VP en charge des Transitions Environnementales et Sociétales (TES) avec pour objectif de renforcer la mobilisation de nos personnels et étudiants mais aussi de mieux intégrer les TES au quotidien de notre université.

I. Pôle formation & vie étudiante

Après l'année 2022 au cours de laquelle l'établissement a géré la phase d'évaluation et auto-évaluation des formations par l'Hcéres, 2023 sera l'année de la construction du projet de l'offre de formation pour le prochain contrat.

Pour cette future offre, l'ambition de l'uFC en matière de formation est d'assurer les conditions de la réussite pour tous et toutes, de jouer pleinement son rôle dans les transitions, notamment numérique, écologique, sociale et économique, de répondre aux attentes tant des étudiants et étudiantes que des acteurs socio-économiques de notre territoire : Une Université d'ouverture et d'excellence reconnue accessible à tous.

Aussi, pour nourrir ces ambitions, l'uFC se doit de revoir globalement son offre de formation et d'assurer sa professionnalisation en assurant une qualité de vie étudiante et des campus. La note de cadrage politique pour l'offre de formation diffusée en octobre 2022 précise la trajectoire que souhaite prendre l'établissement pour répondre pleinement aux enjeux.

Le cadrage souligne 4 axes : une offre centrée sur la professionnalisation, une offre dans laquelle les formations s'appuient sur la recherche à tous les niveaux, une offre qui propose des parcours cohérents et complémentaires, une offre soutenable sur le plan humain, bâtementaire et financier.

Dans ce contexte tout particulier, les objectifs du pôle formation et vie étudiante s'inscrivent pleinement dans ces enjeux dont deux des axes principaux pour 2023 sont de :

- Donner du sens et améliorer l'engagement et les conditions de vie des étudiants, leviers de santé, de soutenabilité des études supérieures et de réussite ;
- Donner la priorité à la qualité des formations, à l'insertion professionnelle et à la mobilité sociale.

Les objectifs sont déclinés en cinq points :

- Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation
- Poursuivre la mise en œuvre des réformes en cours
- Accompagner l'orientation, Favoriser la réussite et améliorer l'insertion
- Améliorer la qualité de Vie Etudiante et des campus
- Conduire le projet d'une nouvelle offre de formation à l'uFC pour 2024

1) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation

Confronté aux défis de l'innovation et de la croissance, l'université de Franche-Comté doit répondre à l'insertion des diplômés dans un marché du travail marqué par des évolutions dont l'ampleur et le rythme sont inédits.

Face à ce nouveau défi, dans un contexte de transformations technologiques et d'urgence climatique, l'université est appelée à appréhender les compétences qui seront davantage sollicitées demain et à développer de nouvelles modalités d'enseignement et d'apprentissage, en lien avec la recherche et le monde socio-économique, dans une dynamique d'ouverture internationale. Les objectifs de l'université de Franche-Comté dans cette période de préparation de la future offre de formation sont de créer les conditions favorables à la professionnalisation des formations.

Ces démarches de professionnalisations constituent pour les étudiants un élément central d'individualisation des parcours et d'autonomie dans l'apprentissage.

Un séminaire organisé le 14 octobre 2022 a permis de décliner les recommandations faites à l'échelle Européenne en 6 axes que l'uFC souhaite mettre en œuvre au cours du prochain contrat :

- Axe 1 : Ouverture au monde socio-économique
- Axe 2 : Développement des activités de mise en situation pratique et professionnelle
- Axe 3 : Élargissement du champ des compétences des étudiants - aptitudes pour entreprendre, innover, notamment en renforçant le lien entre enseignements et recherche
- Axe 4 : Développement d'un apprentissage centré sur l'étudiant et sur son projet personnel et professionnel
- Axe 5 : Développement ou actualisation des aptitudes et compétences culturelles, professionnelles et transversales des apprenants
- Axe 6 : Développement de la formation continue et de la FTLV

1) Objectif 1 : Décliner le plan d'actions des 6 axes de la professionnalisation à l'uFC

Afin de déployer la stratégie en vue de la professionnalisation des formations, l'uFC devra décliner en plan d'actions les 6 axes définis.

Indicateur :

- Déclinaison des 6 axes en plan d'actions : oui/non

2) Objectif 2 : Assurer le lien avec le monde socio-économique (cf. pôle Partenariat socio-économique et innovation)

Indispensable à la professionnalisation, le lien avec le monde économique et ses objectifs sont présentés dans la partie « Pôle partenariat socio-économique & innovation ».

Des objectifs spécifiques à la formation et pouvant être mis en place dès 2023 ont été identifiées et viendront nourrir l'axe 1 de la professionnalisation :

- La tenue annuelle des conseils de perfectionnement avec une généralisation dès 2023 et la création d'un espace de dépôt des comptes rendu ;
- L'association du monde économique aux propositions de programmes de formation

Indicateurs :

- Généralisation des conseils de perfectionnement et dépôt des comptes-rendu sur un espace commun : 100 % des conseils de perfectionnement tenus
- Participation du monde socio-économique aux propositions et évolutions des programmes de formation : oui/non

3) Objectif 3 : Conduire la transformation pédagogique et développer l'usage du numérique

Les usages croissants et généralisés du numérique, le développement des activités de mise en situation, le développement d'un apprentissage centré sur l'étudiant impose la construction de dispositifs pédagogiques qui permettent de prendre en compte les profils diversifiés des étudiants ainsi que leurs objectifs académiques et professionnels. L'uFC propose un accompagnement des enseignants, enseignants-chercheurs, BIATSS en appui en vue d'adapter les pratiques. Ces actions sont en lien avec l'axe 2 de la professionnalisation.

L'uFC propose aussi la mise en place de modules de sensibilisation des étudiants aux différentes facettes de leurs apprentissages à travers le dispositif « être étudiant ça s'apprend ». Celui-ci vise à intégrer des déclinaisons disciplinaires comme les modules méthodologiques.

Indicateurs :

- Réponse aux AAP – Engagement des équipes ;
- Nombre de formation à la pédagogie ;
- Fréquentation des formations et ateliers ;
- Nombre d'étudiants utilisant la plateforme « être étudiant ça s'apprend »
- Outils spécifiques :
 - o Nombre de modules dans la plateforme Moodle
 - o Mesure de l'utilisation d'outils d'interactivité comme wooclap
 - o Usage de capsules vidéos à travers la plateforme de streaming de l'UFC

4) Objectif 4 : Favoriser les conditions de mise en place de l'approche par compétences

Afin d'accompagner les équipes pédagogiques, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels de l'établissement dans un travail sur l'approche par compétences, l'établissement souhaite poursuivre la mise en place des ateliers, des accompagnements individuels et collectifs, ... en vue d'offrir le soutien nécessaire à l'ensemble des acteurs dans leur mission d'enseignement et de la construction d'une offre centrée sur les compétences. L'établissement pourra s'appuyer sur les équipes des BUT qui ont mis en place cette approche.

Un cadre sera également défini permettant de définir une trajectoire pour l'ensemble des équipes pédagogiques avec une progressivité de mise en œuvre de l'approche par compétence dans les programmes de formation.

Indicateur :

- Communication, Formation et accompagnement des équipes à l'APC ;
- Evaluation du niveau de maturité des équipes pédagogiques par rapport à l'APC
- Définition de la progressivité attendue sur l'intégration de l'APC dans la future offre de formation.

5) Objectif 6 : Favoriser l'ouverture à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV)

Favoriser l'ouverture à la formation tout au long de la vie est essentiel pour répondre aux besoins de transformation rapide des métiers et l'émergence de nouveaux besoins en compétences. En outre c'est un moyen pour l'université de Franche-Comté de développer des actions en lien avec le monde socio-économique et les individus. Cet objectif est à rapprocher de l'objectif X (amélioration du fonctionnement de SeFoC'AI face à la croissance de ses activités), objectif présenté dans la partie III – pôle partenariat socio-économique et innovation.

Indicateurs :

- Nombre de stagiaires Formation continue ;
- Recettes formation continue ;
- Nombre de stagiaires mobilisant le CPF et recettes CPF ;
- Nombre de formations courtes ;
- Nombre de nouveaux DU.

6) Objectif 4 : Développer quantitativement et qualitativement l'alternance, les stages et les périodes de césures

Afin de favoriser la professionnalisation des formations et l'insertion des étudiants, l'université de Franche-Comté souhaite poursuivre le développement de l'alternance et des périodes de césure.

Indicateurs :

- Nombre de formations en alternance ;
- Nombre d'étudiants en alternance/formation ;
- Bilan quantitatif et qualitatif des stages ;
- Bilan et suivi des césures.

7) Objectif 6 : Améliorer en continu les formations et notamment mettre en œuvre l'évaluation des enseignements par les étudiants

Inscrire les équipes pédagogiques dans une démarche d'amélioration continue apparaît naturel suite à la période d'autoévaluation et dans le cadre de la construction de la future offre de formation. Après une phase de mobilisation hétérogène selon les équipes pédagogiques sur le sujet, il convient de créer les conditions favorables à ces démarches, notamment de s'assurer de l'évaluation généralisée des enseignements par les étudiants. Cette démarche permettra d'identifier les actions nécessaires à l'amélioration des programmes de formation.

Indicateur :

- Démarche d'évaluation des enseignements par les étudiants : nombre d'enquêtes générées

2) Poursuivre la mise en œuvre des réformes en cours

1) Objectif 1 : Mener à bien la réforme du BUT

Depuis la rentrée 2021, Les 2 IUT proposent plus de 20 spécialités de Bachelors. La rentrée 2022 est marquée par la mise en œuvre de la seconde année de BUT pour l'ensemble des spécialités avec pour bon nombre d'entre elles l'accueil d'alternants. 2023 marquera la mise en œuvre de l'année 3 du BUT. En outre, la réforme du BUT prévoit l'accueil de 50% de bacheliers technologiques, objectif vers lequel il convient de tendre.

Indicateurs :

- % de bacheliers technologiques ;
- Mise en place de la troisième année de BUT ;
- Identification des passerelles

2) Objectif 3 : Poursuivre le processus d'universitarisation des professions de santé

Le processus d'universitarisation des formations paramédicales et maïeutiques a été initié depuis 2018. Ce processus vise à donner une formation par et à la recherche aux apprenants pour favoriser la prise en compte des données probantes dans l'exercice de leur métier et leur permettre de participer à la production de savoir. Aussi, les étudiants en santé doivent avoir un accès à toutes les dimensions de la vie étudiante. C'est dans ce processus que s'inscrit la construction du département des métiers de la rééducation de l'UFR Sciences de la Santé.

Indicateurs :

- Mise en place du département des métiers de la rééducation ;
- Universitarisation des filières :
 - o Masseur-kinésithérapeute en lien avec le CHRU Besançon
 - o IBode
 - o Orthoptie

3) Objectif 4 : Accompagner la mise en place de la réforme des études de santé

Réforme de l'université dans son ensemble, la réforme des études de santé impacte l'ensemble des composantes. La réforme de l'accès aux études de santé mise en place à la rentrée 2021 avec les licences accès santé (LAS) et parcours d'accès spécifique santé (PASS) connaît des ajustements qu'il convient de poursuivre dans l'intérêt des étudiants et des futurs professionnels de santé.

Indicateurs :

- Coordination des actions LAS/PASS ;
- Réajustement des pratiques en accord avec les évolutions réglementaires.

3) Accompagner l'orientation, Favoriser la réussite et Améliorer l'insertion

L'amélioration de la réussite des étudiants reste un objectif que l'Université de Franche-Comté poursuit dans le cadre des missions d'orientation et d'insertion professionnelle, pour accompagner les étudiants vers une orientation réfléchie, une formation choisie gage d'une insertion professionnelle réussie.

Dans ce contexte, il apparaît indispensable de poursuivre la collaboration entre le secondaire et le supérieur pour activer et dynamiser le continuum bac -3 / bac +3. De plus, le développement de dispositifs d'orientation et/ou de réorientation flexibles et accessibles tout au long des cursus s'avèrent être des moyens pédagogiques adaptés pour contribuer à dynamiser (ou redynamiser) l'étudiant dans son parcours d'études pour favoriser une orientation réfléchie. Notamment, amener l'étudiant à définir un projet personnel d'orientation et professionnel pour accéder à une insertion professionnelle en lien avec ses intérêts, motivations, et atouts, à partir d'une méthodologie et d'un accompagnement approfondis.

En outre, l'uFC souhaite encourager l'engagement des étudiants par la reconnaissance notamment de cet engagement.

1) Objectif 1 : Poursuite du développement des actions en lien avec le continuum Bac-3/+3

Indicateurs :

- Participation active au développement et à la dynamisation du réseau Accompagnement à l'Information Orientation avec les acteurs de l'académie ;
- Amélioration de la visibilité des actions en faveur de l'orientation ;
- Déploiement et amélioration continue de la qualité de la plateforme numérique CAPSUP : interface numérique entre lycée et université de gestion des inscriptions aux actions de l'orientation (nombre de connexion ; nombre d'inscription ; nombre d'action) ;
- Actualisation continue et suivi du site web dédié à l'OIP intégré au site UFC (nombre de connexion ; type de demande ; nombre de demande).

2) Objectif 2 : Assurer le suivi des actions de communication et visibilité de l'offre

Indicateurs :

- Uniformisation des fiches formations ;
- Mise à jour et suivi de l'offre sur les portails ;
- Mise à jour des outils ressources (boîte à outils en faveur des étudiants et des professionnels de l'OIP pour promouvoir l'uFC : fonctionnement et offre de formation ; nombre de téléchargement) ;
- Formation des étudiants ambassadeurs pour promouvoir l'enseignement supérieur : favoriser la visibilité des formations, faire partager sa vie étudiante, porter l'image et les valeurs de l'université de Franche-Comté. Les actions déployées seront l'accueil des lycéens sur le campus (université l'essai gagnant), l'information aux lycéens durant les événements de l'orientation, la présentation de l'université lors d'interventions dans les lycées (université : Parlons supérieur). (Nombre d'étudiants, nombre d'actions menées) ;
- Promotion de l'offre *via* les actions du service OSE (présentations physique ou visio, diaporama- powtoon-newsletter - dans les filières et/ou extérieur ; nombre d'intervention).

3) Objectif 3 : Favoriser l'insertion professionnelle par la mise en place de partenariat, et l'accompagnement des étudiants dans leur projet professionnel et la mise en place de leur portefeuille de compétences

Indicateurs :

- Nombre de Partenariats mis en place ;
- Déploiement et animation des ateliers projets professionnels ;
- Nombre d'heures que représentent les suivis individualisés (en ETP par exemple) ;

- Nombre d'heures d'intervention PPP (sensibilisation - formation /action - soutien aux animateurs PPP - formations sur mesure) (en ETP par exemple) ;
- Expérimentation et analyse de l'utilisation des portefeuilles de compétences/Portefolio : Karuta, Mahara, PEC.

4) Objectif 4 : Favoriser l'engagement et la reconnaissance de l'engagement étudiant

La reconnaissance de l'engagement des étudiants (REE) dans la vie associative, sociale ou professionnelle a été mise en place à l'uFC en 2018. La circulaire du MESR du 23 mars 2022 sur l'engagement étudiant invite les établissements à accentuer leur politique en faveur de la reconnaissance.

Aussi, l'uFC doit dès cette année après les années Covid et suite Covid, dresser un bilan qualitatif et quantitatif des actions en faveur de la REE afin d'identifier les actions porteuses de cet engagement. Ces actions entreront pleinement dans l'axe 3 de la mise en œuvre de la professionnalisation des formations pour être pleinement pris en compte dans l'offre de formation 2024.

Indicateurs :

- Bilan quantitatif et qualitatif de la reconnaissance de l'engagement étudiant
- Nombre d'UE libre engagement ouvertes ;
- Nombre d'étudiants inscrits en UE libre liées à l'engagement étudiant ;
- Propositions issues des AMI déposés dans le cadre de RITM BFC sur la reconnaissance de l'engagement et de compétences acquises hors cursus.

5) Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante

Indicateurs :

- Poursuite du Dispositif d'aide à la réussite PHARE, inscrit dans le cadre administratif d'une UE libre : le Programme Hybride d'Aide à la Réussite des Étudiants propose un accompagnement à la fois présentiel et distanciel pour les étudiants de premier cycle qui souhaite construire un nouveau projet et formuler des vœux de nouvelle orientation sur parcoursup.
- Dispositif tutorat : bilan et suivi des tutorats, notamment dans le cadre des contrats emplois étudiants

4) Améliorer la qualité de la Vie Étudiante et des Campus

1) Objectif 1 : Améliorer la gestion et l'utilisation de la CVEC

La CVEC (Contribution à la vie étudiante et des campus), instituée pour le financement d'actions en faveur de l'accueil, de l'accompagnement social, sanitaire, culturel, sportif et de la prévention et de l'éducation en matière de santé des étudiants, est déployée depuis 2019.

Extrêmement complexe dans sa gestion et son utilisation, un certain nombre d'actions internes et externes, en coordination avec le CROUS, dans le cadre de la politique de site, doivent continuer d'être mises en œuvre afin de fluidifier sa gestion, son suivi et l'émergence de projets d'envergure et ambitieux.

Après 4 ans de déploiement et l'achèvement des premiers projets pluriannuels votés en 2019, la simplification et la fluidification de l'usage de la CVEC sont au programme. Entre autres priorités, la redéfinition des outils de gestion et d'utilisation, le renforcement des moyens d'action du SUMPSS, la création d'un fonds d'aide sociale pérenne pour lutter contre la précarité étudiante et le soutien aux initiatives sur tous les sites de l'UFC représentent nos priorités dans la perspective d'une meilleure gestion de cette contribution au bénéfice d'une amélioration de la Qualité de Vie Étudiante (QVE).

Indicateurs :

- Adoption d'une nouvelle charte de gestion et utilisation de la CVEC
- Adoption d'une nouvelle Charte FSDIE actant la création d'un Fonds d'action sociale
- Définition d'une politique d'action sociale en coordination avec le CROUS
- Réunion du GT CVEC NFC et du GT CVEC Besançon dans le cadre de la politique de site.

2) Objectif 2 : Améliorer l'accueil des étudiants, en particulier ceux à besoins particuliers

Le contexte de la crise sanitaire a fait émerger un besoin saillant de coordination entre les services et partenaires dédiés à l'accompagnement des étudiants dans leur vie quotidienne. Ce besoin doit pouvoir être satisfait dès les premiers pas dans la vie étudiante, mais également en réponse aux situations de vulnérabilité propres à certains profils d'étudiants.

L'identification d'une porte d'entrée unique et l'accès à l'information dès la rentrée universitaire à l'occasion de l'évènement Bienvenue Aux Étudiants doivent trouver une continuité dans le travail réalisé par l'équipe du BVE et notamment celui des deux référents EI et handicap en lien avec les réseaux de référents existants dans les composantes. Le travail en synergie avec les associations étudiantes est également prioritaire et coordonnée par le BVE dont l'équipe doit être stabilisée et renforcée.

Le portage au niveau de la politique de site des problématiques propres à ces publics, doit permettre une meilleure coordination des acteurs sur les territoires pour répondre aux urgences.

Indicateurs :

- Stabilisation et renforcement de l'équipe du BVE
- Réflexion sur le guichet unique ;
- Déploiement du SD handicap ;
- Faire vivre les réseaux de référents EI et handicap
- Soutien aux associations étudiantes (ESN, BAF, Mémo...) qui accompagnent ces publics en coordination avec le BVE
- Création de GT EI NFC et Bisontin dans le cadre de la politique de site

3) Objectif 3 : Améliorer la prévention et la prise en charge de la santé étudiante

La crise sanitaire a, à la fois, accéléré et rendu plus visible la précarité étudiante, particulièrement en matière de santé physique et psychologique.

Le service de santé universitaire (SUMPPS) joue un rôle prépondérant en matière de prévention et d'accompagnement de cette précarité. Pour ce faire, il doit pouvoir compter sur des moyens humains et financiers, une meilleure visibilité ainsi que des outils renforcés et stabilisés. La circulaire (à venir) sur les SSE permettra la redéfinition du cadre d'action.

L'objectif pour le service est de monter en puissance dans l'accueil des étudiants sur tous les sites, la réponse aux urgences en santé mentale, la lutte contre la prostitution étudiante, la définition de procédures, la coordination des moyens avec l'ensemble des partenaires et acteurs de la santé du territoire, la gestion des dispositifs existants et la communication.

Indicateurs :

- Redéfinition des moyens du SUMPPS en lien avec la nouvelle circulaire SSE et la nouvelle Charte CVEC
- Recrutement d'un.e secrétaire d'accueil
- Redéploiement des moyens humains entre les différents sites (renforcement de la présence du service sur le NFC)
- Travail partenarial et coordonné avec le CROUS et les acteurs en santé du territoire ;
- Opérationnalisation d'une politique en santé mentale au travers de la création de GT multi partenariaux (formation/ procédures/ accompagnement)
- Définition de procédures stabilisées autour de la gestion des urgences et des prises en charge
- Engagement d'actions contre la prostitution étudiante (en lien avec les dispositifs VSS)
- Définition d'un plan de communication autour du service et de ses actions et d'un plan d'information sur les procédures d'urgence

4) Objectif 4 : Développer les mesures de sécurisation économique par l'accès à des jobs étudiants adaptés et des épiceries solidaires

La crise sanitaire a aussi révélé la fragilité des situations financières des étudiants. Le recours aux jobs étudiants représente pour beaucoup un moyen de subsistance essentiel.

Cependant, un enjeu de taille reste celui de la compatibilité de cet emploi salarié avec les études, pour ne pas provoquer de nouvelles formes de décrochage ou de précarité. Simultanément, le développement de compétences valorisables dans une expérience étudiante est souhaitable.

Le déploiement maîtrisé de campagnes d'emplois CEE, notamment sur des postes de tuteurs ou mentors, et le développement de conventions avec des employeurs territoriaux, telles que les villes et les collectivités territoriales, peuvent répondre à cet enjeu.

En parallèle, les épiceries solidaires gérées par les associations étudiantes et la structuration d'un circuit 2^{ème} main ajoutent un niveau de réponse aux besoins financiers passagers ou durables des étudiants. Leur déploiement se fait en partenariat avec le service social du CROUS et permet un repérage et un accompagnement global des étudiants en précarité économique.

Indicateurs :

- Stabilisation des procédures de gestion des CEE;
- Etat des lieux des actions de tutorat et de mentorat ;
- Conventonnement avec des partenaires employeurs sur chaque territoire;
- Nombre d'étudiants bénéficiaires de l'AgoraE Besançon ;
- Création de 2 AgoraE sur le NFC.
- Déploiement de la phase 1 du circuit 2^{ème} main (Ressourcerie) au LiVe (Lieu de Vie Etudiant)

5) Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive sur tous les sites

Les confinements répétés et le distanciel ont confirmé le besoin de liens sociaux et d'activation physique régulière, particulièrement en plein air. Le service universitaire des Activités Physiques et Sportives (Campus Sports) déploie une offre ancrée dans les ressources du territoire et en réponse aux besoins de lutte contre la sédentarité et l'isolement des étudiants.

L'installation dans un nouveau bâtiment mutualisé avec d'autres acteurs du sport universitaire devrait permettre un travail en meilleure synergie, une visibilité accrue et des conditions de travail optimales à même de favoriser le déploiement de nouveaux projets d'infrastructures sportives légères en libre accès en lien avec la CVEC et le CROUS, une dynamisation du sport sur ordonnance en lien avec le SUMPPS et une nouvelle gestion RH afin de permettre une plus grande présence sur le NFC.

Indicateurs :

- Installation dans la maison du sport universitaire des acteurs du sport universitaire
- Elaboration et validation d'un Projet de service du service Campus Sports développer autour de 2 axes prioritaires : territorialisation de l'offre pour une meilleure accessibilité ; bien-être étudiant ;
- Construction d'installations sportives en libre accès sur les campus ;
- Développement de la pratique sportive sur ordonnance.
- Renforcement de la présence du service et de son offre sur le NFC

6) Objectif 6 : Favoriser l'accès à la culture

Cet objectif est décliné dans la partie IV pôle rayonnement international, art, culture et communication scientifique.

7) Objectif 7 : Engager des actions pour répondre aux enjeux du développement durable

Beaucoup des actions décrites ci-dessus s'inscrivent dans le cadre des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. L'ensemble du travail de l'université s'inscrit naturellement dans le cadre de l'ODD 4 « Éducation de qualité ».

- Nos actions autour de la prévention des inégalités femmes-hommes, des VSS, de la précarité menstruelle ou de la prostitution étudiante répondent aux enjeux de l'ODD 5 « Égalité entre les sexes ».
- Notre travail autour des CEE entre dans le cadre de l'ODD 8 « Travail décent et croissance économique ».
- L'ensemble des actions de cette partie I.4) relèvent de l'ODD 10 « Inégalités réduites »
- L'épicerie solidaire contribue à répondre à l'ODD 12 « Consommation et production durable »

En outre, le grand projet de rénovation des campus développé en section VI est actuellement en cours de déploiement. Les aménagements en cours de construction incluent la rénovation énergétique de nombreux bâtiments avec installation d'un parc photovoltaïque ce qui améliorera le confort thermique et la sécurité énergétique pour les étudiants lors des cours, limitant les risques de recourt au télé-enseignement en cas d'évolution difficile du prix de l'énergie. Ce contribue aux ODD 4, 7 et 13 (« Éducation de qualité », « Énergie propre et d'un coût abordable » et « Lutte contre les changements climatiques »). Un réseau de mobilité douce est en cours de construction notamment sur le campus Bouloie-Temis et vise à ouvrir le campus sur la ville en facilitant les déplacements tant au sein du campus qu'entre les campus ou en liaison avec le reste de la ville, en résonance avec l'ODD 11 « Villes et communautés durables ».

Enfin, les actions présentées en section VII (intégration des questions environnementales dans les enseignements) relèvent de la lutte contre les changements climatiques (ODD 13). Les actions de sensibilisation à travers la Rentrée Climat favorisent l'acceptabilité de l'évolution des modes de vie, et répondent aux attentes de la majorité des étudiants (selon une enquête IPSOS du 17 Nov. 2021, 79 % des 18-35 se disent intéressés par la thématique du changement climatique). L'ensemble des UEL « Transition écologique » mises à la disposition des étudiants vise à l'amélioration de leur qualité de vie en travaillant sur l'éco-anxiété à travers la mise en action et le développement du pouvoir d'agir.

Indicateurs :

- Formation des animateurs dans le cadre de la fresque du climat : Nombre ;
- Vers la généralisation de la fresque du climat à l'ensemble des premières années : nombre d'étudiants impactés.

5) Conduire le projet d'une nouvelle offre de formation à l'uFC pour 2024

Intégrée à la vague C de l'évaluation HCERES pour rejoindre la région Grand-Est dans cette programmation, l'UFC se doit de définir sa nouvelle offre de formation : architecture de l'offre et maquette pour le prochain contrat.

1) Objectif 1 : Analyser les propositions de projet pour l'offre de formation et procéder à l'arbitrage

L'analyse des projets de formation se fera au sein de l'établissement par les conseils de collègiuims. Les collègiuims auront à disposition pour mener cette analyse en vue de formuler des préconisations :

- Les éléments de cadrage politique de l'offre de formation
- Les indicateurs pour chaque formation rattachée au collègium
- Les auto-évaluations et les retours de l'Hceres

Après échanges et ajustements nécessaires au regard de l'ensemble des indicateurs et rapports, l'architecture de l'offre de formation sera présentée en instance pour vote. Les projets devront être définis pour mars 2023.

Indicateur :

- Présentation en mars 2023 de l'architecture de l'offre de formation 2024 en instance

2) Objectif 2 : Elaborer de l'offre de formation : rédaction des maquettes de formation de l'uFC

La phase suivant la définition de l'architecture de l'offre de formation sera d'élaborer l'organisation pédagogique des cursus de formation pour aboutir aux maquettes des parcours définis à l'issue de la première étape. Pour se faire, un cadrage technique permettant de prendre en compte les spécificités et ambitions de notre université, des différents champs disciplinaires de formation et des enjeux sera défini, dans le respect de la réglementation. Ce cadrage sera construit en concertation avec les acteurs de l'uFC.

Le cadrage technique permettra aux équipes de rédiger et finaliser les maquettes de formation pour l'été 2023 en vue de construire la communication de la nouvelle offre de formation. La

finalisation des maquettes sera suivie de la définition des capacités d'accueil et modalités de certification.

Indicateurs :

- Définition d'un cadrage technique : oui/non
- Rédaction de l'ensemble des maquettes : oui/non

II. Pôle recherche & valorisation

I. Poursuivre la dynamique de construction à l'échelle régionale

1) Objectif 1 : Préparer la poursuite de la collaboration entre établissements au sein de la future Comue expérimentale.

La décision, prise unilatéralement par le conseil d'administration de l'université de Bourgogne (uB) par son vote du 1^{er} septembre 2022, de quitter la Comue UBFC au terme du contrat en cours n'est pas sans conséquence sur la stratégie de l'uFC en matière de recherche.

Loin de vouloir suivre l'exemple de l'uB, l'uFC entend continuer à travailler à la structuration de la recherche à l'échelle régionale avec les partenaires qui ont fait le choix de l'accompagner dans la création d'une Comue expérimentale.

La synergie entre les vice-présidents ou directeurs de la recherche de ces différents établissements devra être renforcée, en articulation avec les services d'appui. Il conviendra de déterminer les modalités de collaboration entre eux, dans une démarche collégiale et constructive, afin qu'une structure parfaitement opérationnelle soit élaborée avant la fin de l'année 2023 pour entrer en action dès le début du prochain contrat. Un « pôle fonctionnel » coordonnant les forces et les actions des différents partenaires pourra être créé.

Indicateurs :

- Construction d'une synergie opérationnelle au sein de la future Comue expérimentale.
- Réunion régulière des VP recherche et équivalents des établissements membres.

2) Objectif 2 : Déployer les quatre domaines scientifiques

Dans le contexte de la Comue UBFC, un important travail a été accompli afin de déterminer le périmètre de domaines scientifiques qui forgent l'identité du site et adressent des défis sociétaux. Au nombre de quatre (Matériaux avancés, ondes et systèmes intelligents ; Territoires, environnement, aliments ; Soins individualisés et intégrés ; Transferts et circulations), ils couvrent tout le spectre disciplinaire de nos équipes de recherche.

Ces domaines scientifiques doivent être le cadre d'une structuration forte, déployée à l'échelle du site, en étroite articulation avec le système des Graduate Schools mis en œuvre dans le cadre du projet UBFC Integrate, dont nous espérons pouvoir garantir la pérennité. Au sein de chacun de ces domaines, l'enjeu sera de piloter de manière efficace la construction de projets collectifs, la recherche de financements et la ventilation des subventions obtenues auprès de la Région BFC et d'autres partenaires et financeurs. Ces domaines seront aussi le lieu

privilegié de la réflexion conduite sur les actions à mener afin de renforcer le lien formation-recherche.

Afin de coordonner l'action de ces quatre domaines, dans une perspective pluri et transdisciplinaire, un comité de pilotage recherche comprenant notamment les vice-présidents recherche (ou leur équivalent) des établissements membres sera mis en place.

Indicateurs :

- Déploiement de la structuration en quatre domaines scientifiques.
- Réussite de l'intégration entre ces domaines et les Graduate Schools.
- Mise en place d'un comité de pilotage recherche.

3) Objectif 3 : Poursuivre le déploiement d'une stratégie européenne

L'objectif de l'uFC est, de manière constante, de favoriser la croissance du nombre de dépôts de projets européens, notamment dans le contexte du programme Horizon Europe qui doit se déployer jusqu'en 2027.

Depuis 2021, des efforts considérables ont été accomplis dans cette optique. Ils ont visé au déploiement d'un soutien accru apporté aux chercheurs, non seulement dans le cadre du processus d'élaboration et de dépôt de ces projets, mais aussi afin d'augmenter de manière significative leurs chances de succès.

Dans le cadre de la DRV (Direction recherche et valorisation) de l'établissement, un poste d'ingénieur d'études a été déployé afin d'améliorer nos connaissances en matière de rouages européens et de développer notre expertise et notre influence dans le contexte de réseaux préexistants dans lesquels nous n'étions pas toujours suffisamment présents. Cette action va se poursuivre et s'amplifier en 2023, grâce au travail déjà accompli, en étroite collaboration avec la Direction des relations européennes, internationales et de la francophonie (DREIF), notamment dans le contexte de l'insertion de l'uFC à une alliance européenne et du déploiement d'une nouvelle stratégie internationale.

Indicateurs :

- Intégration effective de plusieurs unités de recherche de l'uFC dans des réseaux existants.
- Augmentation du nombre de dépôt de projets européens (Horizon et ERC).

4) Objectif 4 : Consolider les liens et la collaboration avec les ONR

Les difficultés rencontrées par UBFC, en raison de la décision prise par l'uB de quitter la Comue, ne doivent pas nuire à nos étroites relations établies et entretenues avec les Organismes Nationaux de Recherche.

L'uFC est ainsi déterminée à renforcer les liens de qualité et de proximité qu'elle entretient avec le CNRS et l'INSERM, au profit de ses UMR

Indicateurs :

- Renforcement de la collaboration et des interactions avec le CNRS.
- Croissance de l'importance du site aux yeux de l'INSERM.

II. Consolider l'appui apporté aux chercheurs dans le montage de projets financés (hors Europe et Établissement)

Les financements européens ne sont pas les seules sources de recettes pour les unités de recherche afin de déployer leur activité. D'autres partenaires et agences offrent également de très nombreuses possibilités qu'il convient d'exploiter de la manière la plus efficace possible.

1) Objectif 1 : Renforcer les synergies avec la Région dans le cadre de sa politique de soutien à la recherche

La Région Bourgogne Franche-Comté est un partenaire essentiel pour le développement de la recherche à l'échelle du site BFC et de l'établissement uFC. Répondre de manière efficace aux appels à projet lancés par la Région est un enjeu majeur pour les unités de recherche. La DRV de l'uFC a noué des liens étroits et de confiance avec le service recherche de la Région, ce qui permet la conduite harmonieuse d'une action concertée, aussi bien en matière de conception d'une démarche commune que dans son déploiement opérationnel.

Au cours de l'année 2023, il s'agira de renforcer encore ce lien de confiance et cette étroite collaboration, afin de développer encore davantage les synergies déjà à l'œuvre.

La manière dont les actions communes pourront se développer et le succès avec lequel le processus d'attribution des crédits Région 2023 pourra s'accomplir seront des indices forts de la réussite du développement de ces synergies.

Indicateurs :

- Qualité des relations entretenues avec le service recherche de la Région.
- Mise en œuvre de modalités efficaces pour le classement des projets et l'attribution des subventions.

2) Objectif 2 : Renforcer les synergies avec les collectivités territoriales en matière de soutien apporté à la recherche

Outre la Région Bourgogne Franche-Comté, l'ancrage territorial de la politique de recherche conduite à l'échelle de l'uFC (dans le contexte régional) est une dimension majeure qui ne doit pas être négligée.

En 2022, les conventions triennales (2019-2021) conclues avec Pays de Montbéliard Agglomération pour le financement d'actions en matière de recherche de trois laboratoires implantés sur le site de Montbéliard (FEMTO-ST, Chrono-Environnement et ELLIADD) ont été renouvelées pour une période similaire.

Grand Besançon Métropole apporte son soutien au projet d'écoresponsabilité des unités de recherche et va financer, à partir de 2023, des contrats doctoraux au bénéfice d'étudiants de l'uFC. Grand Belfort apporte également des soutiens ponctuels aux actions de recherche conduites par les unités de recherche sur son territoire.

Au cours de l'année 2023, le renforcement de ces liens déjà bien établis et le déploiement d'actions communes en matière de recherche sera un objectif fort de l'établissement, non seulement avec les communautés d'agglomérations mais aussi, le cas échéant, avec les municipalités.

Indicateurs

- Financement de deux contrats doctoraux par GBM.
- Développement des collaborations avec les collectivités territoriales.

3) Objectif 3 : Développer le dépôt de projets ANR et le taux de réussite aux appels des unités de l'uFC

Dans le contexte de la LPR, la politique de l'ANR a été repensée. Non seulement l'architecture des appels à projet a été refondue, mais les taux de réussite aux appels ont été rehaussés de manière significative. En outre, les montants et la ventilation du préciput ANR ont été augmentés et modifiés.

Pour les unités de recherche, les chances d'obtenir le financement d'un projet ANR s'en sont trouvées considérablement accrues et le déploiement des mesures prévues par la LPR dans ce domaine au cours des années à venir devrait accroître encore ce potentiel.

Afin de soutenir les unités de recherche dans ce contexte favorable, la DRV de l'uFC dispose d'un service d'appui au montage de projet particulièrement efficace. Cet appui a été renforcé en 2022 par le déploiement d'un nouvel appel à projet interne à l'uFC destiné à soutenir financièrement le montage de projets ANR par les chercheurs de l'établissement. Baptisé « Chrysalide ANR », cet appel à projet a été doté de 50 000 euros (avec un montant maximal

de financement de 3 000 euros par projet) en 2022. Il est reconduit en 2023. L'objectif est double : il s'agit non seulement d'inciter les unités de recherche qui déposent peu de projets à modifier leur approche et à entrer plus résolument dans la dynamique du financement de la recherche par appel à projets, mais aussi d'améliorer considérablement les chances de succès de tous les projets déposés par une meilleure préparation de leurs dossiers et un appui accru apporté à leur montage. Une aide complémentaire de 1 000 euros par projet retenu au terme de la première phase pourra être accordée sur justification des besoins pour un dépôt en phase 2. Ces financements seront puisés dans le préciput ANR, dont l'usage est en partie dédié au soutien apporté au montage de projets.

Une évaluation de la pertinence de ce dispositif sera réalisée en cours d'année 2023, sur la base des résultats des projets déposés avec le soutien accordé dans le cadre de l'appel 2022.

Indicateurs :

- Accroissement du nombre de dépôts de projets ANR, notamment par les laboratoires les moins enclins à s'inscrire dans cette dynamique.
- Amélioration du taux de réussite aux appels à projet ANR.

III. Développer la politique de soutien de l'uFC au montage de projet « starter » et à l'équipement des unités de recherche

Les projets ambitieux, présentés dans le cadre régional, national ou européen, sont souvent le fruit d'actions préliminaires structurantes conduites à l'échelle de l'établissement.

1) Objectif 1 : Renforcer les dispositifs « Chrysalide » et le soutien aux jeunes chercheurs

Depuis plusieurs années, l'uFC attribue des financements à des projets émergents présentés par des membres de ses unités de recherche. Cette politique se déploie à travers deux appels dont les dotations sont fongibles selon les circonstances et le nombre de projets déposés : « Chrysalide nouveaux arrivants » et « Chrysalide projets émergents ».

La dotation de chacun de ces appels est de 75 000 euros, à dépenser au cours de l'exercice budgétaire et non reportables. Ces dispositifs sont maintenus en 2023, de même que la dotation au démarrage pour chaque maître de conférences qui vient d'entrer dans la carrière universitaire par un recrutement récent, prévue par la LPR.

En 2023, chaque MCF nouvellement recruté en septembre 2022 bénéficiera ainsi d'une dotation au démarrage de son activité de recherche à hauteur de 8 000 euros. Ces jeunes chercheurs ne seront par voie de conséquence plus éligibles à l'appel « Chrysalide nouveaux arrivants » (plafonné à 5 000 euros). Les fonds ainsi dégagés seront reportés sur les autres projets déposés, ce qui permettra d'accroître notre potentiel de financement.

Par ailleurs, afin de stimuler ces dépôts de projets, la DRV délocalise depuis 2021 une partie de ses activités à la MSHE, afin d'assurer une plus grande proximité avec les unités de recherche du centre-ville. Ce soutien délocalisé à la MSHE s'exprime naturellement aussi par un appui apporté au montage de projets ANR et européens précédemment cités.

Indicateurs :

- Maintien de l'aide aux jeunes chercheurs dans le cadre de la LPR.
- Financement d'un plus grand nombre de projets dans le cadre des appels internes Chrysalide.

2) Objectif 2 : Soutenir les besoins en équipement et en maintenance d'équipement des unités de recherche.

L'appel « plateformes » lancé par la Région chaque année et les financements qui en résultent ne permettent pas de répondre à tous les besoins des unités de recherche en matière d'équipement et de maintenance des équipements.

Afin de pallier ce manque, un appel nouveau « Équipement et maintenance » a été créé en 2022. Il sera maintenu et amplifié en 2023, avec une dotation de 250 000 euros prélevés pour partie (200 000 euros) sur le préciput ANR (l'équipement des unités est l'une de ses destinations principales). Il permettra de doter en équipement de coût modéré, non pris en charge par l'appel « plateformes », un grand nombre d'équipes dont le récurrent ou le financement sur projet ne permet pas de faire face à tous les besoins de soutien à la recherche.

Par ailleurs, cet appel, propose un soutien à des demandes pour lesquelles il est souvent très difficile d'obtenir des financements, en particulier la contribution aux frais de maintenance et de réparation des équipements préalablement acquis, souvent très coûteux. Toutes ces dépenses seront évaluées et validées par la Commission de la recherche de l'uFC.

En complément, un fond de réserve doté de 50 000 euros sera créé afin de pourvoir aux besoins en réparation d'équipements de recherche au cours de l'année 2023.

Indicateurs :

- Maintien de l'appel « Équipement et maintenance ».
- Financement des besoins restés dans « l'angle mort » de l'appel « plateformes » Région.
- Financement de réparations au fil de l'eau.

IV. Consolider la politique de soutien de l'uFC en matière de moyens financiers et humains récurrents

La recherche conduite dans les unités de recherche ne peut se fonder uniquement sur le financement par projets. Elle doit également s'appuyer sur le versement d'une dotation récurrente et sur la création de postes d'appui à la recherche qui font cruellement défaut à la plupart de nos unités de recherche.

1) Objectif 1 : Maintenir la dotation récurrente des unités de recherche

La décision de l'uB de sortir de la Comue a un impact négatif sur le récurrent des unités de recherche, puisque d'une enveloppe globale à l'échelle d'UBFC, ce financement passe dès 2023 à une procédure par enveloppes séparées pour chaque établissement membre.

Afin de ne pas pénaliser ses unités de recherche, l'uFC a décidé de produire l'effort financier nécessaire au maintien en 2023 du montant perçu par ses unités en 2022.

Indicateur :

- Maintien du récurrent donné aux unités de recherche à hauteur du maximum des moyens disponibles.

2) Objectif 2 : Créer des postes d'appui à la recherche

Le contexte budgétaire des universités françaises est lourdement grevé par l'augmentation de la masse salariale dans le cadre du GVT non compensé par l'État. Il devient ainsi extrêmement difficile d'apporter aux unités de recherche le soutien dont elles ont besoin par la création de postes en personnel d'appui.

Ces personnels sont pourtant plus qu'indispensables, non seulement pour assurer le fonctionnement d'équipements lourds, mais aussi afin d'assurer un soutien logistique en secrétariat (fonctionnement quotidien des unités, rédaction de dossiers, remontée d'indicateurs...) ou un appui scientifique dans le cadre de certains projets.

En dépit des grandes difficultés budgétaires qui s'annoncent, l'UFC a entrepris en 2022 de dégager mes moyens nécessaires au financement de postes d'appui pour les unités qui ont fait remonter les besoins les plus urgents ou qui sont les plus faiblement dotées (certaines ne bénéficient d'aucun poste d'appui).

Ce travail se poursuivra en 2023 étroite collaboration avec le VP en charge des collegiums (voir le développement à ce sujet dans la section VII de ce projet annuel de performance).

Indicateur :

- Déploiement de plusieurs postes nouveaux d'appui à la recherche au profit de nos unités.

V. Développer une politique ambitieuse en matière de science ouverte et d'intégrité scientifique à l'uFC

Parmi les nouvelles thématiques qui s'imposent aujourd'hui dans l'élaboration de la politique de recherche des établissements figurent notamment la question de la science ouverte et la problématique de l'intégrité scientifique.

1) Objectif 1 : Développer la politique en matière de science ouverte

Afin de répondre aux exigences croissantes dans le domaine de la science ouverte, outre l'étroite collaboration conduite à l'échelle d'UBFC dans le cadre du projet Dat@UBFC relatif aux données de la recherche, fortement soutenu par l'uFC, un important travail est conduit à l'échelle de l'établissement par la chargée de mission science ouverte et le service d'appui à la recherche du SCD.

Un Copil « Science Ouverte » de l'établissement a été créé en septembre 2021, sous l'égide du VP recherche et de la chargée de mission science ouverte. Il se réunit depuis de manière régulière et poursuivra son action en 2023. Une charte rédigée par ses soins a été validée par le CAC et le CA de l'uFC en 2022. Une publicité plus grande, au sein de la communauté, sera entreprise en 2023 à son sujet. Par ailleurs, des ateliers thématiques seront régulièrement réunis au cours de l'année afin de travailler sur des aspects plus ciblés de la politique de l'établissement en la matière.

Les actions suivantes seront poursuivies :

- Développement de la formation à la science ouverte, notamment dans les domaines du dépôt dans HAL et de l'identité numérique du chercheur, avec la création d'identifiants pérennes.
-
- Amélioration du référencement des auteurs dans HAL-uFC.

Indicateurs :

- Réunion régulière du Copil « Science ouverte ».
- Augmentation significative du nombre de chercheurs possédant un IdHAL.

2) Objectif 2 : Conduire une politique rigoureuse en matière d'intégrité scientifique

Parmi les thèmes fortement mis en avant par le Ministère et le HCERES, la mise en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur d'une politique ferme et soigneusement élaborée en matière d'intégrité scientifique figure parmi les priorités.

Dotée d'une chargée de mission en la matière, l'uFC s'est pleinement engagée dans cette dynamique. Un Copil Intégrité scientifique, présidé par le VP recherche de l'uFC et animé par la chargée de mission intégrité scientifique de l'établissement a été mis en place à la fin de l'année 2021. Il s'est réuni régulièrement en 2022 et a rédigé une charte « intégrité scientifique » validée par le CAC et le CA de l'uFC. Sur cette base, de nouvelles actions de sensibilisation et de formation seront entreprise en 2023 à l'initiative de ce Copil.

Indicateurs :

- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation au sein des unités de recherche.
- Réunion régulière du Copil « intégrité scientifique ».
- Repérage d'éventuelles infractions aux principes de la charte et mise en œuvre des mesures de correction adéquates.

VI. Achever le processus d'évaluation HCERES

Les rapports d'auto-évaluation de l'uFC et de ses unités de recherche ont été remis le 15 juin 2022. Les projets des unités pour le prochain contrat doivent être déposés pour le 1^{er} décembre 2022. Les entretiens de chaque unité avec les comités d'évaluation auront lieu en janvier 2023.

1) Objectif 1 : Labelliser les UR de l'établissement et dialoguer avec les ONR

Sur la base des rapports rédigés par les comités d'évaluation HCERES et de l'analyse des projets déposés, la carte recherche de l'établissement sera construite en vue du prochain contrat. Pour les UR (ex EA), il reviendra à l'uFC de procéder à la labellisation de ces unités.

Pour les UMR, la labellisation sera le fruit d'un échange constructif entre les ONR et l'établissement.

Indicateurs :

- Étude des rapports HCERES et des projets pour labelliser les UR.
- Collaborer avec les ONR pour la labellisation des UMR.

2) Objectif 2 : Mener à bien les restructurations prévues

Comme annoncé dès 2021, des regroupements d'unités de recherche, des intégrations ou des dissolutions seront conduits dans le domaine de la Santé. La labellisation du laboratoire de Neurosciences par l'INSERM sera soutenue par l'uFC.

Indicateurs :

- Modification du périmètre de certaines unités de recherche en santé.
- Soutien auprès de l'INSERM des projet « Neurosciences ».

VII. Conduire l'élaboration de la politique de recherche et sa mise en œuvre dans un esprit de dialogue démocratique

Les catégories précédentes de ce projet annuel de performance 2023 dans le domaine de la recherche témoignent de l'ampleur des enjeux et du travail qu'il conviendra de poursuivre. Comme en 2022, ce travail s'appuiera sur la communauté et son adhésion aux actions mises en œuvre. Un appui fort devra être à nouveau pris sur les instances compétentes de l'établissement.

1) Objectif 1 : S'appuyer sur la commission de la recherche

La commission de la recherche de l'établissement, présidée par le VP recherche, sera consultée sur les grandes orientations données à la politique proposée en la matière.

En 2023, cette démarche de consultation pour toutes les grandes décisions relevant notamment de la création de nouveaux appels à projets ou de l'utilisation du budget recherche sera poursuivie.

Indicateurs :

- Consultation systématique de la CR préalablement à toute décision importante en matière de structuration de la recherche.

2) Objectif 2 : Poursuivre le dialogue entrepris avec le Conseil des directeurs d'unités de recherche

La réunion périodique de ce Conseil se poursuivra au rythme de cinq sessions annuelles. Toutes les décisions importantes en matière de recherche y seront discutées.

Dans le contexte de transformation d'UBFC en Comue expérimentale, cet appui sur les directeurs d'unités sera plus nécessaire que jamais.

Indicateurs :

- Réunion du Conseil des directeurs d'unités de recherche à cinq reprises en 2023.
- Consultation du Conseil pour toutes les décisions stratégiques en matière de recherche.

III. Pôle partenariat socio-économique et innovation

Pour rendre l'uFC plus ouverte sur le monde socio-économique et plus entreprenante dans l'innovation

1) Objectif 1 : retour d'expérience et généralisation d'un outil CRM (Customer Relationship Management) à l'uFC

De nombreuses universités françaises ont déjà mis en place un outil CRM pour la gestion, le suivi et le développement de leurs relations avec les partenaires socio-économiques. Cet outil permet de mutualiser les informations collectées par les services ou les composantes de l'université lors de leurs échanges quotidiens avec les entreprises recrutant des stagiaires, apprentis ou diplômés de l'université, les fournisseurs, les partenaires des laboratoires, les clients de prestations, les diverses collectivités territoriales, etc. Les données sont importées quotidiennement dans une base de données qui peut être ensuite adressée par des requêtes automatisées pour de nombreux usages : collecte de la taxe d'apprentissage, mécénat, enquêtes d'employabilité, communications ciblées, etc. Le CRM permet également de disposer à tout instant d'indicateurs personnalisables sur nos activités partenariales

L'université de Franche-Comté a initié le projet de développement de son projet CRM à l'automne 2021. L'année 2022 a été dédiée à la réalisation du projet en prenant en considération les attendus des services centraux (scolarité, SeFoC'AI, communication, service financier, service enquête et insertion, service des stages, SAIC), de 3 composantes pilotes (IUT-BV, UFR-STGI, UFR-SJEPG) et de 2 laboratoires de recherche (FEMTO-ST et LASA). Le déploiement du CRM est programmé pour fin 2022.

L'objectif pour 2023 est de mettre en œuvre le CRM pour :

- lancer et suivre la campagne de collecte de la taxe d'apprentissage,
- réaliser l'enquête d'insertion des diplômés à 3 ans,
- assurer la gestion des nouveaux contrats SAIC,
- réaliser la démarche et le suivi des entreprises pour SeFoC'AI,
- déployer de nouvelles actions de communications (newsletters, invitations...) auprès des partenaires publics, industriels et alumni,
- mettre en place des indicateurs de pilotage des services et composantes.

Le retour d'expérience qui sera obtenu lors de cette première année d'utilisation du CRM nous permettra de faire un premier bilan, sur les services rendus mais aussi sur les améliorations qui seront probablement à apporter. Ces éléments seront pris en considération pour ajuster l'outil et analyser l'opportunité de le déployer plus largement à d'autres composantes et services.

Indicateurs :

- Montant de la TA collectée
- Croissance du nombre de contacts et d'organismes dans les bases de données CRM
- Nombre de requêtes faites sur le CRM

- Nombre d'actions de communications réalisées par le CRM
- Nombre de contrats SAIC gérés par le CRM

2) Objectif 2 : Poursuivre le développement d'une nouvelle offre d'accompagnement du tissu industriel via notre fondation FC'Innov

La fondation partenariale FC'Innov, créé en 2013, dont le seul membre fondateur était à l'époque l'Université de Franche-Comté s'est grandement développée, notamment au cours de l'année 2022. Ainsi, deux nouveaux membres fondateurs ont rejoint l'université de Franche-Comté : SupMicroTech-ENSMM et l'Etablissement Français du Sang de Bourgogne Franche-Comté. Par ailleurs, en plus de l'historique *business unit* intitulée « FEMTO Engineering », une nouvelle *business unit* dédiée à la santé (et appelée BioNoveo) a été créée en 2022. Enfin, une troisième *business unit*, dédiée au mécénat a également été créée.

Forts de cette nouvelle dynamique, et avec le soutien réitéré de la région Bourgogne Franche-Comté, l'uFC s'engage pour 2023 **dans l'enrichissement de l'offre d'accompagnement du tissu industriel proposée par FC'Innov**. Il est ainsi envisagé :

- L'augmentation substantielle de l'activité dans le domaine de BioNoveo ;
- La diversification des activités (en lien avec celles de FEMTO-ST) dans le domaine de FEMTO-Engineering ;
- La mise en place d'une cellule capable d'avoir une démarche pro-active de recherche de mécènes privés ;
- La mise en place, dès 2023, d'une (a minima) ou de plusieurs chaires industrielles dans les secteurs d'activité de la fondation partenariale.

Indicateurs :

- CA de BioNoveo et évolution annuelle de celui-ci
- CA de FEMTO-Engineering et évolution annuelle de celui-ci
- Nombre de chaires industrielles créées en 2023

3) Objectif 3 : développement et amélioration de la qualité de service du SAIC de l'Université de Franche-Comté

Comme de nombreuses universités françaises, l'uFC a fait le choix de mettre en place un SAIC (Service des Activités Industrielles et Commerciales), destiné à promouvoir et valoriser les activités industrielles et commerciales liées à la recherche au sein de l'Université de Franche-Comté en apportant un cadre fiscal conforme à la réglementation. Il est doté d'une comptabilité distincte et dégage des ressources propres pour couvrir les dépenses liées à la gestion des projets (via des personnels dédiés, des équipements, des ressources en

fonctionnement). Ce service et ses activités, portées par les laboratoires de recherche de l'établissement, permet de renforcer significativement l'image et la visibilité de l'Université de Franche-Comté auprès du monde institutionnel et économique.

Les objectifs de l'année 2023 concernent le développement et l'amélioration de la qualité de service proposée aux utilisateurs du SAIC, en mettant en œuvre :

- Une information et une communication renouvelées à destination des chercheurs et utilisateurs du SAIC (fonctionnement, objectifs, moyens) ;
- Une réorganisation de la structure de suivi financier des conventions et prestations de services, permettant l'accompagnement de projets pluriannuels pour les chercheurs, les équipes et laboratoires de recherche, les plates-formes technologiques, tout en simplifiant le travail des équipes d'accompagnement du SAIC ;
- Le lancement d'une réflexion sur les modalités de prise en charge financière des déplacements professionnels, sur contrats partenariaux gérés au SAIC.

Indicateurs :

- Nombre de réunions d'échanges directs avec les laboratoires de recherche
- Nombre de conventions et sous-CR en gestion à décembre 2022, juin 2023 et décembre 2023
- CA du SAIC

4) Objectif 4 : consolider le pilotage administratif et financier des activités de SeFoC'AI

Le Service Formation Continue et Alternance de l'université de Franche-Comté – SeFoC'AI – a pour mission d'accompagner les entreprises privées et publiques, les salariés, les demandeurs d'emploi et les futurs alternants en matière de formation professionnelle en mettant à disposition ses compétences en ingénierie pédagogique et financière.

SeFoC'AI a été créé en 2020 suite à l'intégration au service de formation continu existant de l'uFC des activités liées à l'apprentissage du CFA Sup FC. L'année 2022 a connu une croissance à plusieurs niveaux. En premier lieu il a été constaté une augmentation significative du nombre de contrats d'apprentissage gérés (+25%), confortant ainsi la bonne dynamique des années précédentes. Dans le même temps, le projet RH du service a été finalisé avec l'achèvement de la campagne de recrutement entamée début 2021 et une réorganisation du service en pôles opérationnels. Enfin une nouvelle matrice financière de réversion aux composantes a été mise en œuvre.

Pour 2023 il est envisagé de mettre en place une gestion globalisée et centralisée de toutes les activités de formation continue de l'université. Des progrès relatifs à la gestion financière sont encore à réaliser concernant la réduction des délais de facturation aux entreprises et la mise en place d'une comptabilité analytique comme le recommande France Compétences.

Les objectifs sont donc les suivants :

- Recensement exhaustif des activités de formation continue méconnues et proposition d'intégration à la gestion administrative de SeFoC'AI afin d'avoir une d'une approche intégrée à l'échelle de l'établissement.
- Mise en place d'un processus simplifié et efficace entre SeFoC'AI, la DAF et l'agence comptable pour la gestion rapide des facturations et des pièces administratives associées.
- Lancement d'un projet de comptabilité analytique au niveau du suivi des dépenses faites sur les recettes de l'alternance afin d'être en phase avec les recommandations de France Compétences.
- Utilisation du CRM pour le démarchage des entreprises pour l'accueil d'apprentis ou de propositions de formations.
- Accompagner les formations qui souhaitent s'ouvrir à l'alternance

Indicateurs :

- Nombre de formations gérées par SeFoC'AI
- Temps de traitement moyen d'édition des factures
- Montant des dépenses fléchées sur les crédits liés aux recettes de l'alternance
- Nombre de sollicitation clients sur le CRM
- Nombre de formations ouvertes à l'alternance

5) Objectif 5 : création d'un réseau d'Alumni de l'Université de Franche-Comté

Cela fait presque 600 ans que l'Université de Franche-Comté accueille et forme des étudiants dans divers domaines allant des disciplines scientifiques et techniques aux sciences humaines, du sport et de la santé. Chaque année, plus de 6000 diplômées et diplômés de l'Université de Franche-Comté s'insèrent dans la vie professionnelle aussi bien au niveau local, national qu'un international.

Ces diplômés de l'Université de Franche-Comté sont un socle puissant permettant d'asseoir l'image et le rayonnement de l'Université, mais aussi un formidable atout et réseau pour développer et consolider les partenariats afin d'optimiser l'insertion professionnelle des étudiants.

Dans ce cadre, l'Université de Franche-Comté souhaite développer une communauté d'Alumni autour de ses étudiants et anciens étudiants, et pour ce faire, un certain nombre d'actions pour accompagner ce développement est mis en place. Aujourd'hui, les développements de l'architecture de la plateforme sont définis, et un plan de déploiement et communication finalisé. Le lancement du réseau est prévu pour janvier 2023.

Les **objectifs** « Alumni » pour 2023 sont :

- Intégration des différents laboratoires
- Animation de la plateforme (*news*, offres d'emploi, offres d'alternance, parrainage, etc.)

- Poursuite des liens avec les différentes composantes de l'université de Franche-Comté
- Mise en place d'une ligne éditoriale du réseau Alumni

Indicateurs :

- Nombre d'« Alumni » sur le groupe Alumni
- Nombre de composantes et services impliqués
- Nombre de contacts sur la plateforme
- Nombre de portraits d'Alumni diffusés, de *news* postés, de séminaires organisés.

6) Objectif 6 : Confortation de nos relations partenariales dans le champ de l'innovation et du développement économique

L'université de Franche-Comté est membre de nombreuses structures dont la vocation est de concourir à l'innovation et au développement socio-économique en région. On peut citer les 4 pôles de compétitivité : Véhicule de Futur, Polymeris, Micro-techniques et Vitagora dont l'uFC est membre des conseils d'administration et des conseils scientifiques. A l'occasion de la phase 5 de labellisation des pôles de compétitivité, l'uFC a apporté son soutien fort à 3 de ces pôles. L'uFC est membre fondateur de la SATT SAYENS qui mature les innovations venant des laboratoires de l'uFC pour les valoriser économiquement via la création de start-up ou la signature de licences d'exploitation sur sa PI à des entreprises existantes. C'est un investissement à moyen/long terme qui peut permettre un retour financier à l'uFC en cas de succès économique de ces entreprises. L'uFC est également membre fondateur de DECA BFC, l'incubateur de l'enseignement supérieur en région BFC. DECA BFC accompagne les étudiants et les personnels de l'uFC dans leur projet de création d'entreprises, le cas échéant avec la SATT. Dans ce cadre l'uFC finance DECA BFC pour des actions de sensibilisation et formation vers les publics intéressés par la création. Enfin l'uFC est également membre fondateur, à travers la FCS BFC puis UBFC, de l'IRT M2P dont l'objet est de monter des projets de recherche partenariale industrie/académique pour aider à l'innovation technologique au sein de ces entreprises. L'uFC est particulièrement présente dans le domaine du traitement de surface par voie humide. La formation des étudiants aux métiers d'aujourd'hui et de demain est également un enjeu important pour l'uFC. L'uFC est présente avec les établissements d'enseignement supérieur et secondaire et les branches professionnelles dans plusieurs Campus des Métiers et des Qualifications, notamment « Microtechniques et Systèmes Intelligents », « Automobile et Mobilités du Futur » et « Forêt-Bois ».

Objectifs :

- Renouer un dialogue constructif avec le pôle des Microtechniques
- Développer les projets maturés et les licences signées sur la PI uFC par la SATT Sayens
- Augmenter le nombre de projets de recherche partenariale à l'IRT M2P
- Créer plus de start-ups, sur la base de nos compétences en formation et en recherche

Indicateurs :

- Nombre de projets maturés et de licences signées par la SATT SAYENS sur la PI UFC
- Nombre de start-ups accompagnées par DECA BFC venant de l'UFC
- Nombre de projet de recherche partenariale à l'IRT M2P

IV. Pôle rayonnement international, art, culture & communication scientifique

1) Objectif 1 : renforcer les relations internationales autour de thématiques phares de l'établissement et mise en avant de la francophonie

L'université de Franche-Comté souhaite se focaliser sur la constitution de réseaux thématiques afin de redynamiser ses coopérations internationales. Un premier réseau d'excellence francophone des institutions d'enseignement et de recherche sur la thématique de l'hydrogène-énergie et de la transition énergétique est en train de se créer. L'hydrogène-énergie fait partie des pistes privilégiées par de nombreux pays à travers le monde afin d'accélérer la transition énergétique mondiale. Sur ce sujet, l'uFC possède une carte à jouer car elle est positionnée sur cette thématique depuis plus de vingt ans.

Le réseau ambitionne de préparer la nouvelle vague de développement des nouvelles énergies et se positionner à la pointe des débats et discussions sur les enjeux de l'hydrogène-énergie et de la transition énergétique. L'action du réseau devra permettre de former dans les établissements de jeunes cadres et techniciens aux technologies les plus avancées et d'y développer des recherches utiles au développement de chacun des pays représentés dans le consortium.

Le but sera de promouvoir des programmes scientifiques communs, notamment dans les domaines de l'hydrogène-énergie, de mettre en valeur les actions et recherches des établissements membres et assurer la fluidité du partage des informations et des compétences.

La mise en place d'un tel réseau devrait permettre d'augmenter la part des étudiants étrangers en mobilité entrante et sortante mais également de favoriser la mobilité des personnels, enseignants et enseignants/chercheurs. A plus long terme, ce réseau pourrait permettre de construire des laboratoires de recherche internationaux.

La constitution d'un axe franco-québécois a vu le jour en début d'année 2022 et constitue la première étape de la construction de ce réseau d'envergure. Deux cotutelles de thèses ont d'ailleurs été mises en place. De nouvelles mobilités sont prévues.

En plus de ce réseau phare, l'uFC développe sa présence à l'international par l'intermédiaire de réseaux bi-nationaux comme le Campus Franco-Sénégalais dans lequel l'uFC possède une formation co-accrédité avec l'université Cheikh Anta Diop de Dakar, le master Valorisation Numérique du Patrimoine Culturel de l'Antiquité à nos Jours (VANUPAAJ). D'autres partenariats similaires sont en cours de construction.

Indicateurs :

- Nombre de réseaux constitués ;
- Part des étudiants étrangers en mobilité entrante et sortante ;
- Nombre de personnels, enseignants et enseignants/chercheurs en mobilité entrante et sortante ;

2) Objectif 2 : construire de nouvelles relations partenariales européennes structurantes grâce aux alliances européennes et à la mise en place d'appel à projet internes.

L'Université de Franche-Comté a obtenu la nouvelle Charte Erasmus+ pour la période 2021-2027 en se distinguant avec la note maximale de 100/100. La Commission européenne reconnaît la démarche qualité et les engagements de l'Université envers les principes de ce programme emblématique. La nouvelle Charte Erasmus+ permettra pour les 7 prochaines années de poursuivre et de renforcer durablement la participation de l'université de Franche-Comté aux différentes opportunités offertes par Erasmus+ et de co-construire l'espace européen de l'enseignement supérieur.

Dans cette optique, l'uFC a rejoint fin 2022 un consortium d'alliance européenne, STARS EU. Ce consortium est piloté par l'université de Hanze au Pays-Bas et est constitué de huit partenaires à ce jour (Universidad de La Laguna – Espagne, University West – Suède, Cracow University of Technology – Pologne, Instituto Politecnico de Bragança – Portugal, Hochschule Bremen University of Applied Sciences – Allemagne, Silesian University in Opava – République Tchèque) représentant près de 150 000 étudiants. Deux autres partenaires devraient rejoindre ce consortium. Le périmètre scientifique est centré autour des grands défis sociétaux :

- Changement démographique : diminution de la population, santé, inégalités, migrations, ...
- Compétences futures : capacité d'innovation, attitude entrepreneuriale, changements technologiques, numérique, éthique, ...
- Transition industrielle : vers le durable, vers une économie circulaire, vers des avancées technologiques, ...
- Développement durable - vers des régions climatiquement neutres : transition énergétique, réduction de CO2, efficacité énergétique, ...

Le prochain appel à projet est d'ores et déjà paru et l'objectif est de déposer un projet pour la date limite fixée au 31 janvier 2023.

Les objectifs d'une participation à une université européenne se tournent essentiellement vers la réalisation d'une progression significative dans la qualité, la performance, l'attractivité et la compétitivité internationale de notre établissement.

Par ailleurs et enfin de renforcer notre positionnement en Europe et à l'international, un appel à projets interne sera ouvert aux enseignants-chercheurs en 2023. Celui-ci visera à renforcer l'attractivité et le rayonnement de l'uFC au niveau européen. L'AAP soutiendra et encouragera les enseignants-chercheurs à mettre en place de nouveaux masters internationaux et à développer des cursus à double diplôme, dont la finalité est de renforcer la mobilité étudiante.

Indicateurs :

- Dépôt projet alliance européenne.
- Pourcentage des mobilités intra-européennes.
- Nombre de partenariat Erasmus+.
- Nombre de projets retenus.

3) Objectif 3 : la qualité d'accueil des étudiants internationaux par le biais des actions du Label Bienvenue En France (BEF) et la francophonie comme vecteurs de la mobilité étudiante.

La DRIF a poursuivi en 2022 le pilotage et la coordination des actions développées dans le cadre du label, avec l'appui du service Qualité-Audit de l'uFC. Un CoPil regroupant l'ensemble des référents Relations internationales, le Crous et l'association étudiante ESN (Erasmus Student Network) s'est tenu en février 2022. Les pistes d'actions abordées ont permis de proposer une déclinaison du comité en groupes de travail thématiques.

A titre d'exemple pour l'année universitaire 2021-2022, la mobilisation des composantes et services de l'uFC a permis d'élaborer un guide d'accueil des étudiants internationaux (comportant une partie spécifique à chaque composante) et d'intégrer les besoins des étudiants internationaux dans le cahier des charges du nouveau site internet de l'uFC.

Dans un contexte post-Covid, l'action a par ailleurs porté sur l'accueil et l'accompagnement individualisé en présentiel. L'uFC a notamment accueilli l'ensemble des étudiants en mobilité encadrée et non encadrée lors d'une matinée dédiée dans le Nord Franche-Comté et lors de la Nuit des étudiants du monde à Besançon. Un bureau d'accueil multi-services a été conjointement organisé avec le Crous en septembre 2021 (renouvelé par le Crous en 2022 avec une participation de l'uFC), 11 vacataires d'accueil ont été recrutés dans les composantes entre juillet et novembre 2021 et 200 packs « première nécessité » ont été financés par la subvention « Bienvenue en France ».

Parallèlement, la DRIF et le service Qualité-Audit se sont impliqués pour la définition des contours du futur label Bienvenue en France en participant à des ateliers professionnels organisés par Campus France en juin 2022. Une campagne de labellisation devrait être lancée courant 2023 avec de nouveaux critères, incluant notamment davantage l'environnement, l'inclusion, l'interculturalité et l'ancrage territorial (développement de partenariats avec les collectivités territoriales pour développer la mobilité étudiante en lien avec le schéma régional de l'enseignement supérieur pour l'amélioration des conditions de vie des étudiants).

L'année 2023 sera ainsi consacrée à la pérennisation des dispositifs, à la proposition d'actions intégrant les nouvelles orientations du label et à la finalisation des actions engagées en 2022, telles que l'élaboration d'un webinaire d'accueil, la mise en place d'un site internet adapté et multilingues, l'intégration du groupe « internationaux » au réseau ALUMNI.

La nouvelle campagne de labellisation devrait être lancée en 2023. L'uFC préparera son autoévaluation et la révision de son plan d'actions pour soumettre une candidature répondant aux nouveaux enjeux du label.

En ce qui concerne la mobilité encadrée, en particulier Erasmus, les liens avec les universités partenaires seront renforcés grâce à des actions de promotions auprès des universités partenaires et par l'organisation d'une Erasmus Training Staff Week à Besançon. Il s'agit de créer des relations privilégiées avec nos universités partenaires.

Par ailleurs, l'Université de Franche-Comté s'appuiera sur la dynamique de son Centre de Linguistique Appliqué (CLA) pour renforcer l'attractivité internationale et la mobilité des étudiants. Le CLA est un centre d'expert en matière d'enseignements du Français Langue Etrangère (FLE) mais aussi de formation d'enseignants et d'ingénierie pédagogique. Les priorités du CLA pour 2023 sont les suivantes :

- Renforcer de la lisibilité du CLA auprès des institutions publiques, comme opérateur de coopération éducative,
- Consolider les effectifs sur les programmes de DUEF et de DU Passerelle.
- Développer des partenariats de mobilité encadrée avec quelques "grands pôles géographiques" : Asie et Afrique notamment. Relancer les mobilités encadrées en provenance des Etats-Unis, ralenties par la crise sanitaire.
- Renforcer la lisibilité stratégique du CLA comme "opérateur du plurilinguisme".
- Proposer des dispositifs de renforcement linguistique au bénéfice des étudiants déjà inscrits dans les UFR, avec une attention particulière pour la projection du CLA vers le Nord Franche-Comté.

Indicateurs :

- Participation à des manifestations / missions conjointes avec le CLA en lien avec la Francophonie.
- Maintien du Label Bienvenue en France au même niveau (2 étoiles sur 3).
- Nombre d'actions réalisées dans le cadre du Label.
- Dépôt d'une nouvelle demande de labellisation.
- Nombre d'étudiants internationaux inscrits dans les UFR bénéficiant d'un accompagnement linguistique.
- Renforcement du contrôle qualité des formations du CLA au travers de l'évaluation intermédiaire Qualiopi et du renouvellement du label Qualité FLE.

4) Objectif 4 : Mise en place d'une stratégie internationale.

L'uFC compte plus de 200 partenaires ERASMUS+ en Europe et une soixantaine d'accords interuniversitaires. Elle est fréquemment sollicitée pour de nouveaux partenariats. Il est important de concevoir une stratégie à l'échelle de l'établissement, permettant de développer de nouvelles relations de manière choisie et ciblée. Cette stratégie devra :

- Permettre de redynamiser la mobilité étudiante entrante et sortante;
- Tenir compte et/ou favoriser également des collaborations en matière de recherche;
- Prioriser les thématiques phares et des zones géographiques en lien avec celles-ci;
- Définir l'accompagnement proposé aux composantes pour le montage de projets stratégiques.

Au-delà de ces objectifs opérationnels, l'ancrage de la stratégie internationale dans la politique globale et dans le fonctionnement de l'établissement (service centraux et composantes) fera l'objet d'une attention particulière : internationalisation de la formation et de la recherche, politique en matière de mobilité, dimension linguistique...

Indicateurs :

- Définition de la politique internationale.
- Plan d'actions pluriannuel validé.

5) Objectif 5 : synergies et relations extérieures

Le lien avec les actions du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères dans le domaine de la coopération linguistique, éducative et universitaire sera renforcé, notamment par le déploiement de l'expertise du CLA dans les dispositifs financés par le Fonds de Solidarité Prioritaire pour les Projets Innovants (FSPI). Les actions engagées au Mozambique, au Soudan, au Vietnam, en Afrique du Sud, au Laos, au Maroc et au Lesotho seront portées à leur terme. D'autres actions seront développées en Ouzbekistan, au Brésil, en Turquie, en Espagne, aux Seychelles et au Cambodge.

Des dispositifs spécifiques de renforcement linguistique pour les étudiants en UFR seront proposés par le CLA

L'expertise de l'établissement en matière d'accompagnement vers l'insertion de publics adultes allophones sera développée, à partir du programme d'accueil des étudiants en exil, dont la dimension partenariale (uFC/CFA/CASNAV/Municipalité/Associations/ réseau MENS) sera consolidée. Un dispositif spécifique de formation à l'accompagnement de ces publics sera déployé, en directions des services de l'uFC accueillant des étudiants internationaux et d'autres acteurs du territoire. Les actions de plaidoyer et de levée de fonds en faveur de ces actions seront renforcées.

Indicateurs :

- Nombre de bénéficiaires des actions d'accompagnement d'étudiants en exil.
- Part du financement public externe mobilisé dans la conduite des actions d'accompagnement des publics en exil.

6) Objectif 6 : développer et pérenniser le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU)

Depuis de nombreuses années, l'Université de Franche-Comté est engagée à travers le développement et la valorisation de la recherche autour du concept d'Olympisme. En février 2019, l'Université de Franche-Comté est labellisée « Génération 2024 » par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le Ministère des sports. Elle est une des premières universités labellisées en France. En janvier 2022, son label est reconduit pour trois années.

De nombreuses actions et projets olympiques sont initiés avec l'appui du Ministère des sports, du Centre d'études olympiques (CEO) du Comité international olympique (CIO) basé à Lausanne (Suisse), du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques Paris 2024, du Comité international des Jeux de la francophonie tels que des missions d'expertise en Grèce, au Royaume-Uni, en Caraïbe orientale, aux États-Unis, en Arabie saoudite, au Japon, en Israël, en Arabie saoudite, en Mauritanie, au Brésil, en Iran ou en Colombie pour établir des partenariats pour ses athlètes de haut niveau, ses chercheurs et ses étudiants et ainsi faciliter les travaux de recherche sur l'olympisme.

À la suite de l'accueil, durant une année au CEROU (2021-2022), d'un chercheur japonais de l'université de Ferris de Yokohama (Japon) dont l'objet était de réaliser un travail de

comparaison entre les journées olympiques organisées à l'Université de Franche-Comté et celles menées au Japon un nouveau projet international, en août 2021, a été attribué au CEROU.

Les 53 Centres d'études olympiques (CEO) dont fait partie le CEROU, ont voté à l'unanimité, aux Jeux de la XXXII^e olympiade de Tokyo 2020, pour que le CEROU organise les 23 et 24 juillet 2024 le symposium olympique international des CEO.

Le Vice-président de l'Université de Franche-Comté à l'Olympisme coordonne ces actions et ces projets à caractère nationaux et internationaux tels que l'unique Centre d'études et de recherches olympiques universitaires (CEROU) français et les nombreux dossiers liés à la future olympiade de Paris 2024 avec plusieurs Comités nationaux olympiques (CNO), tels que le Lesotho, le Cameroun, etc.

Le CEROU est une fédération d'études et de recherche de l'université de Franche-Comté (uFC). Il a pour vocation de fédérer les études, les enseignements et les travaux de recherche relatifs à l'olympisme menés et délivrés au sein de l'uFC ou en dehors de celle-ci. À cette fin, il coordonne des collaborations entre les composantes et entités de recherche de l'uFC afin de favoriser l'émergence d'études, d'enseignements et de travaux communs.

Quatre axes sont développés : recherche, expertise, enseignement et promotion.

En 2022, le CEROU, officiellement inauguré le 20 septembre 2019 (durant la journée internationale du sport universitaire) sous le haut patronage de la Ministre des sports et avec le soutien du Président du Comité international olympique (CIO), du Président du Comité d'organisation des Jeux et paralympiques Paris 2024 et du CNOSF va poursuivre ses actions nationales et internationales en créant des Podcast avec l'INSEP, en organisant des colloques internationaux (Cybersécurité et olympisme ; droit et olympisme...). Une collection CEROU aux éditions Adverbum est également créée pour assurer la publication des actes des colloques...

Indicateurs :

- Obtention de financements : Ministère des Sports, Conseil Régional / Départemental et Grand Besançon Métropole ;
- Locaux, personnel et budget propre au CEROU ;
- Lien inter laboratoire et services communs ;
- Collection CEROU aux éditions Adverbum ;
- Promotion du lien lycées – université et la sensibilisation aux valeurs olympiques grâce à la Semaine olympique et paralympique (SOP). Lien entre structures nationales et internationales (Paris 2024, CIO, CNOSF, CIJF...).

7) Objectif 7 : Valoriser le patrimoine de l'université et inciter les étudiants à pousser les portes des lieux culturels du territoire Franc-comtoise

Bien que la pandémie mondiale ait vu de nombreuses nouvelles initiatives développées au sein de l'uFC afin de permettre un mode de consommation culturelle à distance plus varié, nous avons déjà commencé au cours de l'année 2022 des actions pour leur redonner à nos étudiants l'envie de se rendre dans les lieux culturels en présence. Cela restera un objectif clé

pour 2023. Ainsi, l'Université de Franche-Comté souhaite favoriser l'accès de ses étudiants à la culture, aux œuvres et aux pratiques culturelles du Territoire Franc-Comtois.

La priorité est de valoriser les collections patrimoniales de notre établissement et ce sur les différents campus. Il sera nécessaire de réaliser dans un premier temps un recensement et mettre en œuvre différentes actions pour les faire connaître. Par exemple, des ateliers pratiques artistiques dans les musées portés par le SSAC seront programmés. En outre, dans le cadre de la célébration du 600^{ème} anniversaire de l'université, nous lancerons en 2023 une campagne de sensibilisation et de communication à l'échelle de l'université concernant la préservation de notre patrimoine tangible et intangible. En plus de soutenir les actions de ce type déjà en place, une étude pilote sera lancée avec une ou deux composantes pour retracer leur propre histoire et les résultats seront présentés lors d'une conférence ou d'une exposition au cours de 2023.

Pour faciliter l'appropriation des structures culturelles de la région par les étudiants, nous proposerons d'y mener des actions concrètes (organisation de la Nuit des chercheurs dans un musée, d'ateliers de pratique artistique dans des théâtres...). Un dispositif expérimenté en 2022 prendra de l'ampleur en 2023 : #curieuxinfluenceurs. L'idée est de faire inviter des étudiants lors d'événements culturels exclusifs (vernissage d'exposition, première d'une pièce de théâtre...) et de leur demander de produire des vidéos courtes à diffuser sur les réseaux sociaux pour donner leur point de vue critique et donner envie à d'autres étudiants de venir voir l'exposition ou la pièce.

Pour atteindre ses objectifs, l'Université de Franche-Comté continuera à renforcer ses partenariats avec les musées et les institutions culturelles du Territoire Franc-Comtois afin de proposer des activités ludiques qui attireront les étudiants dans ces lieux culturels. Les moyens de communication qui semblent les séduire le plus sont, tout d'abord, le fait d'avoir un lien direct avec eux (publicité directe, partenariats avec le lieu d'étude et les professeurs, etc.), des actions fortes qui permettent de garder contact avec eux, une médiation importante et compréhensible, mais aussi les réseaux sociaux qui sont fortement appréciés par la jeune génération, dont font partie la plupart des étudiants. C'est en ce sens que l'Université de Franche-Comté s'engagera en 2023.

Indicateurs :

- Nombre de partenariats avec les institutions culturelles.
- Nombre d'événements spécifiques dans les lieux culturels.
- Nombre de vidéos #curieuxinfluenceurs produites.
- Conférence présentant l'étude pilote du patrimoine tangible et intangible.

8) Objectif 8 : lutter contre la désinformation scientifique

La crise sanitaire de la COVID-19 ainsi que les événements politiques mondiaux des dernières années ont vu une véritable explosion de la diffusion de fausses nouvelles et de désinformation scientifique. Afin de faire face aux conséquences potentiellement tragiques de la désinformation scientifique, le développement d'outils de communication autour de ce thème, et le soutien des chercheurs travaillant dans ce domaine sont des priorités importantes. L'objectif général sera de sensibiliser à l'importance de la lutte contre la désinformation, et de soutenir la communauté universitaire par divers moyens pour accéder à des informations exactes et fiables sur des sujets scientifiques. Cette priorité a débuté en 2022 et a vu la diffusion locale et régionale des actions de l'uFC dans ce domaine, ainsi qu'un renforcement

des initiatives de recherche et de communication menées par les enseignants-chercheurs de l'UFC. Elle sera poursuivie en 2023

Indicateurs

- Développement de supports de communication écrits à distribuer.
- Soutien et accompagnement d'initiatives et de conférences menées par des chercheurs de l'uFC.
- Inclure le sujet de la désinformation dans certaines matières d'enseignement (par ex. UEL).

9) Objectif 9 : Amplifier la visibilité des actions arts-sciences

Partager les connaissances produites dans nos laboratoires, expliquer les processus de recherche, donner aux citoyens des éléments scientifiques pour leur permettre de comprendre les grands enjeux sociétaux... telle est la priorité de nos actions de médiation. Pour y parvenir, notre stratégie est d'être présent sur tous les fronts (cf. objectif 9) notamment en proposant des actions combinant arts et sciences. En 2023, nous continuerons à organiser une résidence d'artiste en laboratoire. Grâce au soutien de la DRAC, un artiste sera sélectionné et passera plusieurs semaines avec une équipe de recherche. Cette résidence débouchera sur des workshops avec des étudiants et une restitution pour le grand public. En dehors de cette résidence, des artistes sont parfois associés directement à des projets de recherches ou des laboratoires. Nous en ferons un inventaire pour valoriser d'avantage ces actions. Et par ailleurs, nous continuerons de programmer des propositions artistiques lors des événements public (Nuit des chercheurs, fête de la science...).

Indicateurs :

- Nombre de collaboration artistes-chercheurs
- Public accueilli lors de l'événement arts sciences

10) Objectif 10 : Proposer des rencontres avec les chercheurs à des publics variés, partout sur le territoire.

L'année 2023 verra la deuxième année des travaux des serres du jardin botanique à proximité immédiate de la Fabrikà, première pierre du futur jardin des sciences au cœur du campus Bouloie Temis. Cet équipement participera au rayonnement et à l'attractivité du campus et sera une vitrine de notre politique culturelle. Mais cet ancrage s'accompagne aussi d'une volonté de renforcer l'itinérance de nos actions sur le territoire régional.

Après sa mise en place en 2022, nous poursuivrons la formule d'une « Fabrikà mobile » qui proposera dans différentes communes de Franche-Comté des rencontres avec des chercheurs, toujours accompagnés des médiateurs, d'artistes et d'acteurs culturels locaux. Grâce à l'obtention du label SAPS à l'échelle d'UBFC, cette action itinérante sera renforcée en 2023 avec l'organisation de deux festivals de deux jours proposés dans des musées de la région (OVNI) et une rencontre avec des chercheurs dans une ferme (Chercheurs à la ferme). Autre action itinérante nouvelle : grâce au soutien d'EDF, une doctorante se rendra dans une

dizaine de collèges de la région pour sensibiliser les élèves aux questions d'égalité Homme/Femme dans les études et les carrières scientifiques.

Par ailleurs, l'accueil des scolaires se poursuivra sur le campus de la Bouloie à Besançon avec chaque semaine la possibilité pour les classes de rencontrer des doctorants.

Toujours grâce à l'impulsion SAPS, nous allons également développer des actions dans le cadre du HUB, action qui vise à mettre en lien les chercheurs avec les structures culturelles de toute la région. Des chercheurs participeront grâce à cela à la programmation des théâtres et des musées et seront présents lors de festivals de la région.

Indicateurs :

- Public accueilli lors des Fabrika mobiles ;
- Nombres de chercheurs impliqués dans ces actions.

11) Objectif 11 : former les doctorants, accompagner les chercheurs

Les gages de succès du dialogue entre chercheurs et société reposent en grande partie sur la capacité des chercheurs à engager un discours clair et à faire ressortir les enjeux sociaux de leurs travaux. Le service Sciences, arts et culture a mis en place plusieurs dispositifs pour répondre à ce besoin. Pour les doctorants, l'université a mené un travail dans le cadre de l'UBFC pour rendre plus lisibles les formations à la culture scientifique : *Expérimentarium*, *Ma thèse en 180 secondes*, *Média-training*. A l'échelle UBFC, deux journées d'information sur la médiation scientifique seront proposées aux doctorants dans leur 1^{ère} année de thèse. Pour les chercheurs, un accompagnement moins formel est proposé en amont de chaque manifestation. Avant leur participation à la Nuit des chercheurs par exemple, chaque chercheur rencontre un médiateur et a la possibilité de faire une répétition.

En accord avec les priorités nationales SAPS, nous sensibiliserons également les doctorants et enseignants chercheurs aux opportunités associées aux sciences participatives. Nous ajouterons à nos différentes offres de formation la possibilité d'accompagner les doctorants et enseignants chercheurs pour améliorer leurs pratiques dans ce domaine et envisager des solutions participatives dans la construction de leurs projets de recherche.

Indicateurs :

- Nombre de doctorants formés
- Nombre de chercheurs accompagnés.

V. Pôle relations humaines & sociales

1) Agir pour la diversité, l'égalité, la laïcité et le respect

1) Objectif 1 : Traiter les signalements et accompagner les victimes de harcèlements, violences et discriminations

L'UFC est engagée à accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination, de harcèlement ou de toute autre forme de violences. Pour cela, un dispositif de signalement SOS (Signalement Orientation Suivi) a été mis en ligne le 8 novembre 2021.

Ce dispositif s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, personnels, intervenants extérieurs et usagers.

La cellule SOS s'inscrit dans une volonté forte d'édifier une université de valeurs, basée sur des principes universels et humanistes.

L'année 2022 a vu le déploiement effectif du dispositif SOS et tous les signalements déposés sur la plateforme durant l'année universitaire 2021-2022 ont fait l'objet d'un traitement dans les plus brefs délais et d'un suivi.

Après avoir mis en place en 2021-2022 le dispositif SOS, l'UFC a désormais pour objectifs en 2022-2023 de prévenir les VSS par des formations et des campagnes de sensibilisation à destination des étudiants et des personnels de l'UFC.

Des formations sur le thème des violences sexuelles et sexistes seront offertes aux étudiants et aux personnels de l'ensemble des sites de l'UFC, de façon à couvrir le maillage territorial. Des conférences de sensibilisation et de prévention seront organisées tout au long de l'année universitaire 2022-2023, comme cela a déjà été réalisé en 2021-2022 avec sept conférences.

Une campagne de communication forte a été mise en œuvre et des communiqués de presse ont été rédigés : conférence de presse le 9 novembre 2022 pour le lancement de la cellule SOS et communiqué de presse le 19 octobre 2022 pour annoncer la subvention accordée à l'UFC suite à l'appel à projets ministériel.

Une psychologue va également être recrutée, grâce au financement obtenu suite l'appel à projets « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » lancé le 11 avril 2022 dans le cadre du « Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ». Les membres du comité de sélection ont relevé la pertinence du projet.

L'université de Franche-Comté est cosignataire avec l'Etat, les Procureurs de la République, l'ARS et les collectivités locales du second plan départemental de lutte contre les violences faites aux femmes (2023-2025).

Indicateurs :

Nombre de signalements reçus

Nombre de victimes accompagnées

Ratio Nombre de signalements traités / Nombre de signalements en cours

Délais de traitement des signalements

Nombre de formations mises en place

Nombre de conférences organisées

Nombre d'étudiants de l'UFC participant aux formations

Nombre de personnels de l'UFC participant aux formations

2) Objectif 2 : Affirmer et faire rayonner les engagements de l'université

Engagée dans la promotion des valeurs, l'université de Franche-Comté souhaite offrir à l'ensemble de la communauté universitaire les moyens de travailler et de se réaliser dans un environnement inclusif et ouvert sur la société.

L'égalité femmes hommes par la mise en œuvre du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (adopté en 2020), l'intégration du handicap par l'adoption en 2021 du schéma directeur du handicap, la lutte contre les discriminations constituent ainsi des priorités de l'université de Franche-Comté, qui souhaite mobiliser ses ressources pour inscrire la communauté universitaire dans une dynamique de construction d'une identité affichée et visible : celle d'une institution publique ouverte à tous qui rassemble autour de valeurs garantes d'une qualité de relation entre les usagers, mais également d'une réussite placée sous le signe de l'égalité des chances et du respect d'une diversité à l'image de la société.

C'est pourquoi ont été mises en place plusieurs actions de communication sur les différents sites de l'université afin d'affirmer que ces valeurs doivent être partagées et s'incarner dans nos relations. Cette politique de sensibilisation en matière de discriminations, de lutte contre les VSS, de respect des principes de laïcité et d'égalité, de respect de la différence a été menée avec un double objectif : de prévention d'une part, de remédiation d'autre part afin de montrer l'engagement de la gouvernance sur ces questions et d'afficher une politique 0 tolérance face aux propos et aux attitudes de discrimination.

Un travail collectif a permis de réaliser en 2022 une charte des valeurs de l'établissement fondée sur le service de l'intérêt général, la rencontre des cultures, la solidarité et la responsabilité sociale et environnementale dans la construction d'une société inclusive fondée sur le vivre ensemble. A terme, un kit « Valeurs et prévention des discriminations à l'UFC » comprenant une charte de la messagerie élaborée en 2021 et la charte des valeurs, qui sera prochainement adoptée, sera diffusé à la communauté universitaire au format numérique. Les directeurs de composantes ont par ailleurs été sensibilisés aux problématiques de discrimination et de respect de l'égalité et de la laïcité par la diffusion systématique d'un ensemble de textes émanant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour fournir des éléments de contextualisation face aux situations rencontrées et permettre une réaction mesurée et proportionnée.

A la question de la sensibilisation et de la formation sur ces sujets répond aussi la nécessité de disposer d'un maillage fort sur ces questions dans le cadre d'une politique et d'un suivi de proximité (voir objectif 3).

En 2023, l'université poursuivra ses efforts pour mettre en œuvre les engagements déjà formalisés. Il s'agira d'autre part de poursuivre la politique de communication amorcée en affichant vers l'extérieur les engagements, la politique et les actions de l'Université sur ces questions (égalité H / F ; QVT ; VSS ; prévention des discriminations) afin de fortifier le positionnement de l'université sur la question des valeurs ainsi que la communication sur les actions et les dispositifs existants.

Indicateurs :

- Calendrier d'actions de sensibilisation 2022-2023
- Indicateurs de mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle femmes / hommes
- Indicateurs de mise en œuvre du schéma directeur du handicap

3) Objectif 3 : Développer les réseaux de l'université

Les valeurs partagées et promues à l'université de Franche-Comté ont vocation à s'incarner dans nos relations avec toutes les parties prenantes de l'université en interne comme en externe.

En 2022, l'établissement a mis en œuvre une politique cohérente en favorisant l'ancrage territorial et la proximité par la constitution d'un réseau de référents Handicap d'une part et de référents Laïcité-Egalité d'autre part étendu à l'ensemble des sites universitaires avec pour objectifs

- de proposer, dans chaque composante et dans chaque territoire, un interlocuteur et un relais de proximité
- de faciliter l'accompagnement des étudiants et les personnels en situation de handicap ou en prise avec les problématiques de discrimination ou de VSS
- de promouvoir la prise en compte des valeurs d'inclusion dans l'organisation des études, l'accueil des étudiants et des personnels
- de travailler en lien avec l'administration, les équipes pédagogiques, des structures telles que le Bureau de la Vie Etudiante, ou des interlocuteurs uniques comme le référent Handicap Etudiant
- de déployer des actions de sensibilisation pertinentes au regard des contextes et des besoins de chaque site

Ce dynamisme territorial passe aussi par des interactions avec des partenaires extérieurs, institutions municipales, départementales, régionales ou structures associatives. La politique en faveur du handicap a continué de s'appuyer sur les liens tissés avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) ou encore avec l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). La lutte contre les VSS, les discriminations et la promotion des principes d'égalité et de laïcité ont également donné lieu à la mise en place de manifestations communes, qui ont permis de faire intervenir des associations ancrées dans le tissu local (Halte Discriminations, Café Charlie, Ligue de l'enseignement et CIDF 25). Les célébrations municipales organisées pour la journée de la laïcité ont donné lieu à une mutualisation de certaines manifestations,

comme la conférence de Jean-Louis Bianco. Des intervenants extérieurs ont également été sollicités ponctuellement pour des conférences-débats. De telles activités sont à poursuivre avec en ligne de mire la possible signature de conventions de partenariat avec l'université.

Indicateurs :

- Nombre de partenariats créés
- Nombre d'événements organisés en commun
- Bilan semestriel par les référents des actions menées, des difficultés rencontrées et des voies d'amélioration

1) Rénover le dialogue social

1) Objectif 1 : Un nouveau cadre de dialogue avec les représentants du personnel : le conseil social

Le dialogue social à l'université se noue d'abord avec les représentants du personnel. Le cadre institutionnel actuel est constitué du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le comité technique actuel a été installé à la suite des élections du 6 décembre 2018. Son mandat prendra fin à la fin en 2022. La délégation du personnel élue comprend 10 membres titulaires, 10 suppléants, issus de 5 organisations syndicales représentatives. Le comité technique est présidé par Mme la présidente de l'université assistée de la personne ayant autorité en matière de gestion du personnel (DGS) et de tout autre représentant de l'administration (Vice-président, DRH, conseiller de prévention, etc...). Le comité technique est compétent pour toute question relevant de l'organisation de l'université et de sa politique en matière de gestion du personnel et des emplois.

Émanation du comité technique, le CHSCT se compose quant à lui de membres désignés par les organisations syndicales : 7 titulaires et 7 suppléants. Le CHSCT est un organe de contrôle et de conseil pour toute question ayant trait à la santé et à la sécurité des agents.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la création de comités sociaux d'administration (CSA) qui viendront se substituer aux CT et CHSCT lors du renouvellement de ces instances en 2022. Un décret du 20 novembre 2020 vient préciser le rôle et le fonctionnement de cette nouvelle entité.

L'université de Franche-Comté doit donc réussir cette fusion du CT et du CHSCT, en associant les organisations syndicales en amont et en déterminant quelles modalités d'organisation et de fonctionnement pourront être adaptées à notre projet d'établissement.

Indicateurs :

- Bilan quantitatif des réunions de préparation de la fusion ;
- Actions de Communication vers la communauté ;
- Participation électorale ;
- Respect délai et contraintes règlementaires.

2) Objectif 2 : Construire les nouveaux outils du dialogue social : base de données sociales et rapport social unique

Le bilan social est aujourd'hui un document de référence en matière de ressources humaines. À la fois outil de lecture, de connaissance et d'analyse des dispositifs sociaux existants au sein de l'établissement, il offre chaque année une photographie sociale de l'Université sur les questions relatives notamment à l'évolution des emplois et effectifs, aux mouvements de personnel, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la rémunération, à la formation ou encore à l'action sociale.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique exige toutefois de construire de nouveaux outils que viendront se substituer à l'actuel bilan social. Il s'agira d'élaborer, chaque année, un rapport social unique (RSU), en lien avec les lignes directrices de gestion de l'établissement. Les données de ce rapport seront alimentées par une base de données sociales (BDS). Cette base dématérialisée est en cours de déploiement à l'université de Franche-Comté.

Indicateurs :

- Délai de mise en œuvre du RSU ;
- Délai de mise en œuvre et fréquence de mise à jour de la BDS ;
- Nombre de consultations de la BDS.

3) Objectif 3 : Associer l'ensemble du personnel à la démarche de qualité de vie et des conditions de travail

Depuis la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, repris par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, la QVT (qualité de vie au travail) s'est transformée en QVCT (qualité de vie et des conditions de travail). Cette évolution entend recentrer les démarches et plans mis en œuvre dans les entreprises et les établissements publics sur le travail lui-même, et son contenu, plutôt que les seules questions de bien-être et d'ambiance au travail. La QVCT fait par ailleurs partie des objectifs déterminés par le ministère de la fonction publique dans le premier Plan santé au travail pour les trois versants de la fonction publique.

Sans attendre ces évolutions, l'université de Franche-Comté s'est déjà engagée dans une telle démarche au travers notamment différents groupes de travail tel que le groupe "télétravail" et

le groupe "charte du temps. De plus, la QVCT est un des axes majeurs retenus dans le nouveau plan d'action pour le label HRS4R de l'établissement.

Pour l'année 2023, l'université s'engage à formaliser davantage sa démarche QVCT et à lui donner une force accrue avec la mise en œuvre d'un "comité de pilotage QVCT" à l'échelon de l'établissement. Il s'agira d'abord de réaliser à appel au volontariat pour participer à ce comité. Ensuite, des ateliers ou forums participatifs seront déployés au cours de l'année sur les différents thèmes de la QVCT, spécialement ceux non encore couverts par un plan ou un schéma directeur déjà élaboré. Ce sera par l'exemple le cas des modalités d'expression collective des agents sur leur travail, au sein de leurs équipes ou collectifs. Ces ateliers ou forums seront conçus dans une perspective participative et horizontale, reposant avant tout sur l'échange des bonnes pratiques déjà mises en place dans telle ou telle composante de l'université et méritant d'être généralisées.

Indicateurs :

- Nombre de réponses à l'appel à participation.
- Nombre d'ateliers QVCT mis en place et nombre de participants.
- Taux de satisfaction par collectif de travail relatif à la mise en place de nouvelles actions.

2) Accompagner la transformation des emplois et compétences

1) Objectif 1 : Poursuite du plan d'action HRS4R

En 2023, l'université poursuit la mise en œuvre de second plan d'action dans le cadre le démarche HRS4R.

Ce nouveau plan d'action, élaboré tout au long de l'année 2021 à partir des propositions formulées par les laboratoires de recherche de l'université, présente un programme resserré et pragmatique autour de 15 principales actions poursuivant les objectifs de promotion de la recherche, de qualité de vie au travail et de gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Comme le plan précédent, sa mise en œuvre est assurée par les travaux d'une cellule d'appui et du comité de pilotage.

À la suite de la visite d'experts mandatés par la commission européenne, le 30 septembre 2022, différentes actions devront être réorientées pour tenir compte des remarques adressées par ces derniers. Il s'agira, notamment, de déployer davantage la démarche en direction des doctorants de l'université.

En lien avec la démarche HRSR4, l'université poursuit son engagement dans la convergence des pratiques avec les principes éthiques et de transparence édictés en matière de recrutement et de développement professionnel : démarche dite OTMR (Open, Transparent and Merit-based Recruitment). La formalisation entreprise en 2022 doit être poursuivie,

notamment par la publication en ligne des procédures de recrutement, et l'amorce d'un contrôle qualité.

2) Objectif 2 : Déployer une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences

Les besoins en matière de compétences et de métiers évoluent à l'université, mais pas seulement. Les compétences des agents sont elles aussi vouées à se transformer.

Le premier enjeu du déploiement d'une GPEC est de s'adapter aux nouveaux besoins. Les contraintes et les pressions budgétaires, mais également les mutations sociétales sont importantes et impliquent une adaptation de l'université et de ses agents. Il est donc nécessaire de maîtriser les effectifs et la masse salariale. Au-delà de cet aspect, la GPEC permet également de répondre à de nouveaux enjeux incontournables pour la fonction publique, comme :

- La mutation des métiers, liée aux nouvelles technologies mais aussi à l'évolution des besoins et des exigences des usagers vis-à-vis du service public. Les métiers évoluent donc tant sur le plan des compétences (maîtrise des outils numériques, par exemple) qu'au niveau organisationnel (amplitudes horaires plus larges, par exemple) ;
- L'évolution de certains modes de gestion, notamment l'externalisation de certaines activités, l'internalisation d'autres opérations ou encore une mutualisation de certains services, qui nécessitent une connaissance fine des compétences disponibles et à acquérir ou externaliser.

Le second enjeu du déploiement d'une GPEC est de s'adapter à l'évolution des compétences

En plus des mutations liées à une évolution des besoins en compétences, il faut prendre en compte que les compétences des agents du secteur public se transforment également. La population des agents vieillit : l'âge moyen dans la fonction publique est de 43,3 ans. Une situation qui peut soulever des questions d'adaptation des postes, notamment pour nos collaborateurs qui exercent des métiers dits « à pénibilité importante » (porter des charges lourdes, travail en extérieur, exposition au bruit...) et de certains métiers, nécessitent de travailler à la reconversion de ces agents après un certain nombre d'années d'exercice de leur métier.

Certaines consignes politiques et juridiques de l'État, comme la réforme des retraites et l'allongement de la durée de cotisation par exemple, viennent également accentuer ces problématiques. Dans ce cadre, la GPEC et ses outils tels que le référentiel métier et la cartographie des compétences permettent de mieux appréhender ces transformations.

Indicateurs :

- Mise en œuvre de la démarche GPEC
- Cartographie des métiers dits à risque
- Mise en œuvre des process de reclassement.

3) Objectif 3 : Politique de formation et d'accompagnement des personnels

Accompagner les agents dans leur évolution de carrière, soutenir leur évolution dans leurs activités professionnelles en impulsant une politique formation dynamique permet de contribuer à la qualité du climat social, participe au maintien de la motivation et des compétences des équipes.

Plusieurs outils ressources humaines/formation sont disponibles pour accompagner les parcours professionnels au sein de la fonction publique : formation, mobilité, concours interne, promotion interne, etc... La refonte du Plan de formation impulsée cette année permet aux agents d'avoir accès à la formation pour actualiser leurs compétences, leurs pratiques et connaissances professionnelles, préparer un changement de métier, s'adapter à une nouvelle mission ou une prise de poste. Les agents sont également accompagnés pour préparer un concours interne ou un examen professionnel afin de pouvoir progresser dans leur carrière et le cas échéant, changer de grade ou de cadre d'emploi.

Le travail collaboratif avec des partenaires externes (Plateforme interministérielle de l'Etat, Cap emploi, MDPH...) permet de proposer une offre pluridisciplinaire aux agents, ainsi qu'un accompagnement individualisé. Les agents peuvent également être accompagnés par la direction des ressources humaines dans le cadre d'un projet de la mobilité interne et/ou externe.

Le plan de formation est revu chaque année pour s'adapter au mieux à l'évolution des métiers. De nouvelles formations seront proposées en 2023 comme les ateliers sur la fresque du climat, des formations sur la santé mentale /lutte contre les violences et discriminations.

La définition d'un véritable parcours d'accompagnement de l'agent répond à plusieurs objectifs :

- Développer les compétences des agents par la formation,
- Soutenir la motivation des personnels en les rendant acteurs de leur parcours professionnel.

Plusieurs outils pour ce faire :

- Le plan de formation ;
- Le compte personnel de formation
- Les dispositifs individuels (VAE, bilan de compétences...)
- L'accompagnement individualisé.

Indicateurs :

- Actualisation du Plan de formation
- Développement de parcours professionnalisant
- Mutualisation inter-établissement des formations

4) Objectif 4 : Renouveler les modes de reconnaissance de l'implication des enseignants et enseignants-chercheurs

La loi n° 2020-1674 du 24 novembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur prévoit diverses mesures de revalorisation des métiers de l'enseignement et de la recherche dans le supérieur. En amont de cette loi, un accord collectif national « rémunérations et carrières 2021-2030 » a été conclu le 12 octobre 2020.

Cette réforme du système indemnitaire a été mise en œuvre rapidement à l'université de Franche-Comté en mettant notamment en place un système par référentiel horaire lié à de nouveaux plafonds des heures complémentaires.

Ce nouveau référentiel a pour objectif de valoriser l'investissement dans la vie de l'établissement et le fonctionnement des formations afin d'améliorer, dans une démarche qualité, le suivi apporté aux étudiants.

Parallèlement à ces incitations, un système d'accompagnement à la prise de responsabilités se met en place avec des actions de formation et de tutorat peer to peer.

Indicateurs :

- Nombre de collègues assurant une responsabilité pédagogique ou administrative
- Réduction du cumul de ces mêmes fonctions
- Nombre d'inscrits aux programmes d'accompagnement

3.) Conforter la politique de prévention de la santé et de la sécurité

1) Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.

L'assistant de prévention est le véritable relais de la politique de prévention dans son secteur. Il est l'animateur dans son domaine et l'observateur des situations à risques. C'est un relais indispensable dans la remontée des informations vers les services centraux, en particulier le service hygiène et sécurité de l'université.

L'université compte une centaine d'assistants de prévention qui forment un important réseau animé par le conseiller de prévention, placé auprès de la présidente de l'université et à la tête du service hygiène et sécurité. Il revient donc à ce dernier de rencontrer périodiquement les assistants de prévention, de les impliquer dans la démarche de prévention et d'évaluation des risques, de les écouter, de les former pour une montée en compétence et les renouveler quand des services ne sont pas pourvus.

Il faudra s'attacher à uniformiser les missions des assistants de prévention ainsi que les moyens alloués, les accompagner par des ateliers pratiques en lien avec leurs besoins sur le terrain pour contribuer à une meilleure prévention des risques au travail.

Indicateurs :

- Nombre et périodicité des réunions en groupe ou plénières
- Nombre de formations
- Nombre de renouvellement de fonctions

2) Objectif 2 : Mettre en place une politique de prévention et de communication en hygiène et sécurité

La communication est l'un des enjeux majeurs de la politique de prévention des risques. Elle permet de déployer parmi la communauté universitaire une véritable culture de la prévention. Mais la communication concerne aussi les partenaires externes de l'université, vers lesquels elle doit afficher sa politique de sécurité et les impliquer dans ses démarches

En interne, l'université pourra s'appuyer sur une communication périodique de type bulletin hygiène et sécurité à destination de l'ensemble des acteurs de l'université. Cette lettre pourra proposer à ces lecteurs des interviews de différentes personnes sur des sujets sécurité, des informations sur les dossiers en cours, notamment les travaux, ou encore la présentation des possibilités de formation. Une veille réglementaire pourra y être insérée. Il s'agira en outre de faire vivre et dynamiser la page hygiène et sécurité de l'intranet. S'agissant de sa communication externe, l'université pourra proposer ses sites aux services de secours pour effectuer des manœuvres en site réel, ou dans le cadre des exercices de sécurité civile organisés par les préfetures. Plus largement, il s'agira d'instaurer un relationnel fort avec les différents acteurs en lien avec les métiers de la sécurité.

L'année 2023 doit marquer le démarrage d'une réelle politique de communication de l'université en matière de prévention des risques.

Indicateurs :

- Réalisation d'une lettre d'information, nombre de diffusions
- Indicateurs de consultation de l'intranet
- Nombre d'actions de communication externe réalisées

3) Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention

La prévention des risques suppose une mise à jour constante des pratiques et outils disponibles. Les registres SST (santé et sécurité au travail) permettent à tout agent de signaler toute observation ou suggestion relative à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Actuellement, ils se présentent à l'université principalement sous forme papier, même si un dispositif de ticket en ligne a été créé. Les DUERP, documents uniques d'évaluation des risques professionnels, prennent la forme de fichiers informatique de type tableurs, peu accessibles et lisibles. L'université en compte près de 120.

Ces deux outils, indispensables, doivent être modernisés et rationalisés, en systématisant le recours au numérique, et en utilisant un logiciel dédié et pertinent. L'université a fait l'acquisition d'une licence afférente au logiciel GPUC, qui doit permettre une gestion complète de l'hygiène et de la sécurité au sein de l'université. Il

s'agira en 2023 de déployer ce logiciel dans le but de moderniser les registres SST et les DUERP.

Indicateurs :

- Dématérialisation des registres : nombre de registres papier supprimés
- Rationalisation des DUERP : réduction du nombre
- Utilisation de GPUC : nombre de DUERP intégrés

4) Objectif 4 : Renouveler la politique de lutte contre les risques psychosociaux.

L'université de Franche-Comté s'était donnée pour objectif en 2022 de déployer un projet de prévention des risques psychosociaux afin de s'inscrire dans une démarche longue et structurée. En effet, s'attaquer aux sources organisationnelles des RPS requiert une structuration interne, du temps, et ainsi la mobilisation d'acteurs de l'université sur toute la durée du projet.

L'université de Franche-Comté s'est engagée dans la mise en place d'un Plan de prévention des risques psycho-sociaux, notamment par la déclinaison d'actions, dans le cadre d'un groupe de travail constitué de membres du CHSCT et de représentant de l'administration.

Les actions prévues ont toutes été mises en œuvre. Une procédure agression a été créée, des formations de sensibilisation des agents et des managers aux PRS ont été proposées et des outils de simplifications et d'information (bulletin RH, organigrammes...) ont été mis en place. Des fiches réflexes ont été créées afin de sensibiliser les agents sur les réactions à adopter en cas de comportement inadaptés ou violents. La journée de la prévention Hygiène et Sécurité mis en place comporte d'ailleurs un large volet consacré à la prévention des RPS. Un groupe de travail RPS a été mis en place et a permis de définir un plan d'action en 4 axes. Les agents ont participé à des formations sur la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles et au travail organisées par la PFRH BFC. Quatre formations ont eu lieu en 2021 (2 à destination des managers et 2 à destination des agents) et une formation organisée par la PFRH le 1er décembre 2022 a été proposée à tous les agents. Des formations sur la qualité de vie au travail et le bien être seront mises en place en 2023 comme par exemple la sophrologie ; des ateliers sur l'alimentation, l'hygiène de vie, vecteur de la qualité de vie au travail.

Indicateurs :

- Nombre d'agents formés à la prévention des RPS
- Nombre de participants à la journée de prévention

VI. Pôle pilotage, finances & moyens

Objectif 1 : Elargir notre démarche de simplification administrative

En matière financière, le plan de simplification des procédures administratives 2021-2022, orienté vers les composantes de l'uFC a été clôturé (taux d'exécution de 84 %). Un nouveau plan de simplification, 2022-2023, porté par la gouvernance et la direction générale des services prend le relai du plan précédent. Il sera géré en mode projets, implique 12 services, s'inscrit dans une démarche transversale en 4 axes :

- Participation aux projets structurants (mise en place d'un budget annexe immobilier, publication d'une politique de gestion de la flotte automobile, gestion des téléphones professionnels)
- Soutien aux démarches engagées par les services (implémentation du plan de continuité d'activité de l'établissement au logiciel hygiène et sécurité, déploiement de la gestion des compteurs communicants, centralisation des contrôles réglementaires des bâtiments)
- Facilitation de la mise en œuvre du plan d'action du contrôle interne (mise en place de procédures financières et comptables, dématérialisation des processus financiers, actualisation du dispositif de contrôle interne)
- Accompagnement des projets de dématérialisation (formalisation du circuit de gestion des conventions, évolution du logiciel de mobilité étudiantes, déploiement d'un serveur de soumission de travaux de reprographie)

En matière de ressources humaines et de scolarité/formation, d'autres projets de simplification seront également conduits tels que l'étude de l'emploi de la signature électronique pour l'établissement des conventions de stage, le choix d'un outil permettant la dématérialisation, la simplification et la sécurisation des services d'enseignement (recrutement des vacataires...). Enfin, la formalisation de procédures d'amélioration de la gestion des instances, de recours gracieux ou d'emploi d'un prénom d'usage au Bureau des Etudes et de la Scolarité sera effective.

Indicateurs :

- % d'avancement des travaux

Objectif 2 : Poursuivre notre démarche structurée de Campus Durable

L'année 2023 sera marquée par la poursuite d'importants travaux de rénovation et de construction neuves menés grâce aux contrats de développement métropolitains bisontin et

nord franc-comtois, au plan de relance, au plan d'accélération de l'investissement régional et au CPER.

Transition énergétique

L'uFC a rejoint, en 2021, le programme PEEC 2030 piloté par la CPU. L'objectif est d'élaborer, de concert avec nos partenaires territoriaux, un modèle économique vertueux et budgétairement soutenable rendant possible, à terme, la rénovation de l'intégralité du parc immobilier de l'université. Un premier cycle d'investissements permettra de rénover, d'ici à 2024, un ensemble de bâtiments constituant un démonstrateur des ambitions énergétiques et environnementales de l'uFC et représentant 15% de son parc immobilier.

La première brique de ce programme va consister à déployer un outil de suivi des fluides – actuellement en phase d'évaluation- et des compteurs communicants, auxquels 300 k€ seront dédiés sur la période 2023-2025. Ces compteurs, qui équiperont, dans un premier temps (2023), le campus de la Bouloie¹, permettront, grâce à la télétransmission et à la centralisation des données, un suivi précis et en temps réel des consommations (eau, gaz, électricité, chaleur) des bâtiments, un pilotage fin des consommations et une réduction de la facture énergétique. Ces dispositifs seront progressivement généralisés à l'ensemble des bâtiments.

Le CROUS, Supmicrotech-ENSMM et GBM se sont déclarés intéressés par le programme PEEC 2030 et par une mise en cohérence de nos schémas directeurs énergie-eau, voire par l'élaboration de schémas conjoints, afin de mutualiser les efforts et d'optimiser les coûts.

Campus de la Bouloie

Les travaux de rénovation du campus de la Bouloie, financés par le contrat de développement métropolitain bisontin et, plus récemment, les plans de relance de l'État et de la région, sont en cours :

- la réfection des aménagements sportifs extérieurs et la création de la Maison du Sport, lancée en octobre 2021, est achevée ; cette opération à 3.7 M€ comprend la réfection du terrain de rugby, de la piste d'athlétisme, des aires de lancer et de saut en longueur, l'aménagement d'une aire de Parkour, d'un espace de Street Workout, d'une piste finlandaise et la création d'une Maison du Sport qui accueillera la ligue régionale du sport universitaire, l'association sportive de l'UFC et le service Campus Sports ;
- le Learning Centre (ancienne bibliothèque universitaire Claude Oytana) sera livré en janvier 2023, au terme d'une opération de 7.4 M€ qui aura permis de rénover et transformer profondément les salles de lecture, les accès et les magasins, de créer des espaces de lecture extérieurs végétalisés, un Open lab. et une salle d'immersion en réalité virtuelle ; le nouveau bâtiment est conforme aux labels BBC 2005 et Effinergie+ avec une consommation énergétique en baisse de 40% ;
- les serres du Jardin botanique (5.1 M€) seront livrées au 1^{er} trimestre 2023, même si l'ouverture au public n'est prévue qu'à la rentrée 2024, afin de permettre l'aménagement des jardins extérieurs; succédant au jardin botanique de la place

¹ L'équipement des campus de la Boucle du Doubs et du Nord Franche-Comté est prévu pour 2024 et celui des autres sites en 2025.

Leclerc, ce nouvel équipement, qui fonctionnera en synergie avec la Fabrikà voisine, mettra à la disposition du public 850 m² de serres abritant près de 2000 espèces et des jardins de plein air ;

- la réhabilitation des espaces extérieurs du campus (12.1 M€) est en cours : la réfection de la place centrale est en voie d'achèvement et la réfection de la voie centrale vient de débuter ; cette opération, qui se poursuivra avec la réfection du front de la route de Gray et des espaces environnant le jardin botanique, s'achèvera en 2024 ; elle marquera la première étape de la transformation du campus de la Bouloie en campus parc privilégiant les mobilités douces, avec l'implantation ou le remplacement d'un millier d'arbres et la création de plusieurs centaines de places de stationnement pour vélos (dont un minimum de 240 places sous abris sécurisés, à créer d'ici 2024) ;
- la rénovation du bâtiment Métrologie B² est en cours; cette opération à 12.4 M€, financée par France Relance et qui comprend notamment une isolation thermique par l'extérieur et la production d'énergie grâce à des panneaux photovoltaïques de toiture et qui a débuté en avril 2022, permettra à l'UFR ST de disposer, à la rentrée 2023, d'un bâtiment à hautes performances énergétiques (C.réf -71%);
- la rénovation des bâtiments Droit (7.6 M€) est à mi-parcours ; cette opération, qui comprend une surélévation et une réhabilitation thermique du bâtiment Droit central (avec reprise totale de l'enveloppe) et une rénovation et une isolation thermique de l'amphithéâtre Gaudot, permettra à l'UFR SJPEG de disposer d'un bâtiment énergétiquement performant (niveau BBC et C.réf-60% pour les espaces rénovés, niveau Effinergie pour la surélévation) fin 2023 ;
- la construction du centre d'hébergement sécurisé de l'infrastructure numérique (CHESINUM) va être lancée ; cette opération à 1.2 M€ permettra de mettre en sécurité le nœud Renater et les salles serveur de l'université -actuellement hébergés dans des locaux vétustes- dans un bâtiment conforme aux règles de l'art, à accès sécurisé et aux capacités d'hébergement évolutives ; les travaux devraient s'achever en octobre 2023 ;
- la construction du nouveau bâtiment de l'ISIFC a démarré, la livraison étant désormais prévue pour l'automne 2024 ; cette opération à 7.7 M€ permettra à cette école d'ingénieur, dont les diplômés sont très demandés, de disposer d'un bâtiment plus fonctionnel et répondant aux exigences de la RT 2012 et du label Effinergie+ et d'augmenter progressivement la taille de ses promotions ;

Campus de la boucle du Doubs

Rénovation du bâtiment Arsenal N

La rénovation du bâtiment N de l'Arsenal (34.3 M€), qui a bénéficié de 14.5 M€ de crédits du plan de relance a débuté ; l'UFR SLHS a déménagé, en mars dernier, dans des constructions provisoires installées sur le site Canot (coût : 4.1 M€³) et les travaux de désamiantage sont en cours. Le bâtiment réhabilité sera livré fin 2024.

² Les bâtiments Métrologie A et C seront également rénovés, mais cette opération, pour laquelle 6 M€ ont été prévus par le contrat métropolitain, n'en est encore qu'en phase APS

³ Si la durée prévue pour la rénovation du bâtiment N est respectée

Grande bibliothèque

Inscrit au contrat de développement métropolitain, ce projet d'envergure (75.4 M€, dont 25.4 pour la BU), combinant bibliothèque d'agglomération, bibliothèque universitaire et espaces d'accueil et de convivialité mutualisés, va entrer en phase PRO, l'APD modificatif ayant été validé en septembre 2022 et le permis de construire venant d'être déposé. La livraison est attendue pour 2026. L'UFC disposera alors d'une BU moderne d'environ 3.500 m² de surface utile (dont plus de 2.100 accessibles aux usagers), accueillant plus de 580 places et 190.000 ouvrages, dont 50.000 en libre accès.

Campus Nord Franche-Comté

L'UFC a conçu, dès 2012, un projet d'Eco-campus durable qui anticipait très largement les ambitions portées aujourd'hui par France 2030. Ce projet, fortement soutenu par les partenaires locaux, vise à constituer un pôle d'excellence en matière d'énergie et de transport et a pour ambition d'être à la pointe de la recherche française et européenne en matière d'hydrogène-énergie. Il a dû être remanié en 2022, pour prendre en compte l'impact de l'envolée du coût de la construction (+ 8 M€ sur l'ensemble des opérations) et la priorité accordée par le gouvernement au développement de la filière hydrogène.

Bâtiment Energie

Ce projet, dont le coût est désormais estimé à 25 M€, est la vitrine du programme Eco-Campus et a vocation à accueillir la « Gestion des flux d'énergie et des composants associés » commune à l'UTBM et à l'UFC et comprendra 4 plateaux techniques et pédagogiques, dont un plateau consacré à l'énergie.

Une révision du programme a été nécessaire, afin de réévaluer la place accordée à la filière hydrogène –portée à 25% de la surface des plateaux recherche, d'où un surcoût d'environ 600 k€. Le dépôt du permis de construire est prévu pour décembre 2022 et les travaux doivent démarrer à l'automne 2023, pour une livraison fin 2025.

Chaufferie biomasse

Le projet de chaufferie biomasse (3 M€), qui doit remplacer la chaufferie gaz vétuste est en phase APD. La livraison est espérée pour 2023.

Bâtiment C

Le projet de réhabilitation du bâtiment C (6.5 M€) est actuellement en phase PRO. Initialement espérée pour la rentrée 2023, la livraison devra être reportée au premier trimestre 2024.

Bâtiment F

L'importance des dépassements budgétaires consécutive à l'envolée actuelle du coût de la construction a rendu nécessaire une révision du programme de cette opération. Alors qu'il était prévu de démolir les amphithéâtres en gradins du bloc B pour les réimplanter dans le bâtiment A, il a, en définitive, été décidé de les rénover, ce qui permettra de réaliser des économies substantielles, mais aussi de disposer d'équipements plus fonctionnels que les amphithéâtres à plat qu'il était prévu d'aménager dans le bâtiment A. Les travaux de réhabilitation et restructuration du bloc C (qui accueillera, à terme, la filière Science de l'ingénierie de la composante STGI, actuellement implantée en centre-ville, sur le site Néel) débiteront dès la livraison du bâtiment C afin de limiter le recours à des solutions de locaux provisoires.

Indicateurs :

- % d'avancement des travaux
- Diagramme de GANTT

Objectif 3 : Amplifier notre transformation numérique et conforter nos systèmes d'information

L'effort de transformation numérique est en cours à l'uFC. Il a pour objectif de renforcer et simplifier les échanges d'information, la collaboration digitale, la création et l'accessibilité des contenus pédagogiques, l'acquisition et la mise en valeur ou le partage des données notamment pour la recherche. Il s'agit également de viser une plus grande responsabilité énergétique, d'avoir une meilleure maîtrise des actifs.

Dans le cadre d'une transformation numérique à l'uFC, les efforts porteront sur les quatre thèmes suivants :

Pour la recherche : un groupe de travail a été mis en place à l'université pour travailler sur un Système d'Information (SI) Recherche. Le contexte d'UBFC nous a forcé à revoir notre stratégie pour les plateformes de recherche. La collaboration autour du regroupement des mésocentres continue et nous souhaitons poursuivre le regroupement des moyens humains et des ressources afin d'offrir plus de services autour du calcul pour la recherche à travers le mésocentre.

Pour l'enseignement : il s'agit de renforcer la pédagogie par le numérique (notamment avec Moodle), et de développer la formation tout au long de la vie pour répondre aux défis sociétaux. Avec le passage des formations à l'apprentissage par compétence (APC), il est nécessaire de concevoir les nouvelles maquettes des formations par APC. Par ailleurs, une transformation d'envergure du SI Formation et Scolarité est en cours et permettra d'engager le projet de déploiement de la solution PEGASE.

Pour tous : l'université a prévu de se doter d'un outil qui lui permettra de travailler sur l'amélioration des portails de communication, des services et de l'espace digital de travail. La visibilité de l'université passe par une facilité d'accès à ses services et une ligne éditoriale simplifiée en interne comme en externe. Ainsi, les sites web de l'université doivent être améliorés régulièrement. La modernisation d'un site web est chronophage car les technologies et les standards, notamment en termes de sécurité, évoluent sans cesse. Il est bon de noter que les attaques malveillantes des sites web se multiplient.

Pour les services d'appui et systèmes d'information (SI) : Pour la fonction SI, les personnels travaillant en informatique à l'université sont actuellement dispersés afin de couvrir au mieux le territoire et les besoins de proximité des composantes de l'université. Afin d'améliorer les services et processus sur la fonction SI, des groupes thématiques sont en construction. Ils

permettront d'associer les compétences des différents collègues afin de mieux répondre aux problématiques ou besoins prioritaires. De plus, afin d'accompagner le personnel sur les changements rapides des technologies dans le numérique, des formations coordonnées et spécialisées sur les métiers IT seront mises en place. La réflexion se poursuit pour une meilleure dynamique et efficacité de la fonction SI et Numérique.

Indicateurs

Plateforme de services d'infrastructures et réseaux :

- Mise en place de l'offre de services à la demande (serveurs et stockage) sur 2 racks sécurisés via l'hébergement sec cible
- Amélioration de la couverture wifi, nombre de bornes déployées : 100

Sécurité :

- Amélioration des aspects de sécurité par réduction du nombre de serveurs accessibles depuis l'extérieur : 50

Espace digital de travail :

- Déploiement pour une mise en place de la solution d'hébergement des portails de communication et service
- Catalogue de services : 30 fiches
- Schéma directeur du numérique rédigé

Enseignement :

- Progression de l'usage de la plateforme Moodle

VII Actions transversales à mener

I. Les collegiums

Par le VP en charge des Collegiums

1) Objectif 1 : Procéder à une analyse globale des propositions faites par les composantes dans le cadre de la carte des formations

- Carte des formations : les collégiums seront impliqués dans le processus d'élaboration de la carte des formations 2024. Leur rôle sera d'effectuer une analyse globale des propositions de formations remontées par les composantes, relativement à la note de cadrage, aux évaluations et préconisations de la carte actuelle, sur la base des indicateurs "formation" déjà définis par les collégiums. Cette évaluation sera faite selon la pertinence disciplinaire que représente le collégiums.

2) Objectif 2 : Contribuer à la maîtrise de la masse salariale

- Procédures de lissage des postes : dans le cadre du plan de maîtrise de la Masse Salariale, un levier d'action mis en place consiste en une procédure de lissage des campagnes d'emplois des enseignants et enseignants/chercheurs ; dans ce cadre, les collégiums seront amenés à identifier les postes de la campagne 2024 qui sont à reporter en campagne 2025

- PAST : Finalisation de l'analyse menée depuis 2021, en effectuant le 3ème et dernier bilan Formation et Recherche des postes qui seront à considérer dans le cadre de la campagne 2023

- ATER Volants : les profils et priorisations de postes d'ATER financés sur masse salariale pérenne, appelés "ATER Volants", seront étudiés par les collégiums à partir de 2023 dans le cadre de la campagne 2024.

3) Objectif 3 : Prendre en charge la gestion des CPJ et les recrutements ITRF

- Chaires Professeur Junior : en accord avec la convention recherche et formation établie pour chaque chaire, le suivi des chaires recrutées et les dialogues mis en place avec le MESR seront effectués par le vice-président en charge de la coordination des collégiums. Par ailleurs, dans le cadre des campagnes 2023 à 2025, les collégiums sont mobilisés afin de mettre en place un appel en format "bottom-up" des projets de chaires.

- Plan de ressourcement ITRF : La campagne d'emplois 2024 de ce plan de ressourcement pluriannuel (période 2022-2025) sera pilotée par le vice-président en charge de la coordination des collégiums.

- "Campagne d'emplois des ITRF des unités de recherche" : Cette compétence sera transférée aux collégiums. Ce travail sera mené en étroite collaboration avec la vice-présidente en charge de la simplification des procédures.

Par le VP en charge des Transitions Environnementales et Sociétales

II. Les transitions environnementales et sociétales à l'UFC

L'université de Franche-Comté, consciente de l'importance des enjeux environnementaux et sociétaux ainsi que la convergence entre l'intérêt croissant pour ces enjeux manifesté par les étudiants et les personnels, et les récentes injonctions ministérielles (circulaire du 24 Septembre, allocution de la ministre du 20 Octobre), s'engage pleinement dans les transitions. Cet engagement se traduit déjà par la nomination d'un vice-président en charge des Transitions environnementales et sociétales (TES) qui a pour mission d'impulser les changements nécessaires dans le fonctionnement de l'établissement à travers les objectifs suivants.

1) Impulser une dynamique d'ensemble de la communauté universitaire autour des TES

1) Objectif 1 : Déployer pleinement la Rentrée Climat

La Rentrée Climat amorcée dès cette rentrée 2022 consiste à déployer massivement l'atelier de la Fresque du Climat (FdC) auprès des étudiants en s'appuyant sur les personnels de l'université. Plusieurs centaines de membres du personnel ont été et seront encore invités à participer à ces ateliers, soit pour être sensibilisés, soit pour devenir eux-mêmes animateurs de la FdC et ainsi contribuer à la dynamique. Les personnels animateurs ont commencé et continueront au cours de l'année 2022-2023 et à la rentrée de septembre 2023 à animer des ateliers FdC auprès des étudiants afin de garantir un socle minimum de connaissances et de susciter leur mobilisation.

Indicateurs :

- Nombre d'animateurs (cible = 100)
- Nombre d'étudiants sensibilisés dans chaque filière (cible = 2500 au total)

2) Objectif 2 : Mobiliser les étudiants autour des TES

Dès février 2023, un ensemble de six unités d'enseignement libres (UEL) sera mis à disposition des étudiants de toutes filières et de tous niveaux afin répondre à toute la diversité des attentes des étudiants qui souhaitent agir ou monter en compétence autour des TES. Les étudiants seront également invités à se mobiliser dans les instances de l'établissement, notamment au sein du comité de pilotage éco-responsabilité, et à contribuer au plan de sobriété énergétique de l'établissement et à la définition des maquettes d'enseignement.

Indicateurs :

- Nombre d'étudiants inscrits dans les UEL « Transition écologique » (cible = 80)
- Nombre d'étudiants impliqués dans le COPIL-ER (cible = 3 + 3 suppléants)

3) Objectif 3 : Déployer un réseau de référents éco-responsabilité

Le comité de pilotage éco-responsabilité (COPIL-ER) constitué en décembre 2021 a proposé de déployer un réseau de référents éco-responsabilité irrigant l'ensemble des structures de l'établissement. Ce réseau aura vocation à assurer une communication fluide à double sens entre le COPIL-ER et les structures (services, composantes et unités), ainsi qu'à encourager les initiatives et partages d'expérience au sein de l'établissement.

Indicateurs :

- Nombre de membres du réseau de référents éco-responsabilité (cible = 30)
- Pourcentage de structures représentées dans le réseau (cible = 70 %)

2) Intégrer les TES au fonctionnement de l'établissement

1) Objectif 1 : Intégrer les recommandations du rapport Jouzel

L'intégration des TES dans les enseignements de toutes les filières sera favorisée par le cadrage de l'élaboration des nouvelles maquettes qui seront mises en œuvre en 2024. L'année 2023 sera mise à profit pour développer l'accompagnement des équipes pédagogiques et fixer les attentes de l'établissement dans ce domaine. Ainsi, dans les grandes lignes, il est prévu que des enseignements transversaux soient délivrés en première année pour former les étudiants aux TES de manière pluridisciplinaire et uniforme dans toutes les filières. Les aspects des TES propres à chaque filière seront intégrés aux enseignements cœur de métier par le biais du référentiel de compétences. L'accompagnement à l'acculturation des équipes pédagogiques aux référentiels de compétences sera poursuivi afin de les aider à intégrer les

TES dans leurs enseignements notamment en fléchant des congés pour projet pédagogique (CPP) vers ce travail d'intégration des TES dans les maquettes. La démarche d'ensemble sera celle d'une amélioration continue où les équipes seront encouragées à intégrer les TES à leurs maquettes progressivement au cours des 5 prochaines années.

Indicateurs :

- Nombre de CPP accordées pour l'intégration des TES dans les maquettes (cible = 3)
- Intégration des TES au cadrage et aux maquettes prévisionnelles de formation

2) Objectif 2 : Inciter les unités de recherche à s'approprier les TES

Le modèle de charte éco-responsabilité élaboré par le COPIL-ER à destination des unités de recherche sera proposé aux unités par l'intermédiaire du réseau de référents éco-responsabilité.

Indicateur :

- Nombre d'unité ayant adopté une charte éco-responsabilité

3) Objectif 3 : Renforcer la politique d'achat responsable

Chaque renouvellement de marché sera mis à profit pour intégrer au moins une clause éco-responsable sur chaque élément du marché.

Indicateur :

- Pourcentage d'éléments de marché disposant d'une clause écoresponsable

4) Objectif 4 : Établir le BGES de l'établissement

Le bilan de gaz à effet de serre (BGES) de l'établissement sera établi pour les trois scopes.

Indicateur :

- Pourcentage d'avancement du BGES

5) Objectif 5 : Déployer le plan de sobriété énergétique

Le plan de sobriété énergétique permettra de maîtriser les factures de fluides et de limiter l'impact environnemental des activités de l'établissement.

Indicateur :

- Pourcentage de baisse des consommations de fluide par rapport à 2019

3) Formaliser et rendre public l'engagement de l'établissement

1) Objectif 1 : Signer l'accord de Grenoble

L'établissement signera l'accord de Grenoble de la COP2 étudiante

Indicateur :

- Signature de l'accord

2) Objectif 2 : Évaluer les performances de l'établissement

Le référentiel « Développement durable et responsabilité sociétale » (DD&RS) élaboré par France Université et la Conférence des grandes écoles sera utilisé pour évaluer les performances de l'établissement autour des TES. À plus long terme, cette évaluation permettra à l'établissement de se proposer une trajectoire pour demander sa labellisation DD&RS.

Indicateur :

- Nombre et pourcentage d'objectifs stratégiques et opérationnels évalués
-

A la veille de son 600eme anniversaire, l'uFC fait face aux défis du présent tout en préparant son avenir et celui de nos étudiants dans le cadre de son projet d'établissement. Les grandes orientations de notre Université pour les cinq années à venir s'articulent autour de cinq priorités porteuses de sens et cohérentes avec notre positionnement stratégique et opérationnel. Formant l'acronyme I.R.R.I.S, elles éclairent les axes de développement que nous souhaitons tracer pour notre établissement, en articulation avec les grands enjeux sociétaux, nationaux et internationaux et dans le contexte de l'ESR régional, en partenariat avec les différents acteurs du territoire. Le PAP 2024 s'inscrira dans le cadre de ce projet.