

**DÉLIBÉRATION N°2019-20_41
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

Séance en date du mardi 10 décembre 2019

4. Affaires financières :

4.2. Projet annuel de performance 2020

La délibération étant présentée pour décision

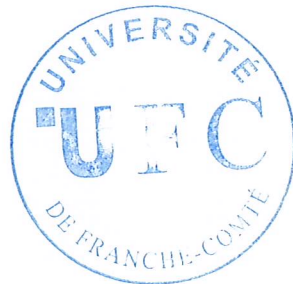
Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18 Membres présents : 18 Membres représentés : 7 Total : 25	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 4 Suffrages exprimés : 22 Pour : 22 Contre : 0
---	--

Les membres présents et représentés du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté après en avoir délibéré, approuvent à l'unanimité le projet annuel de performance 2020.

Besançon, le 12 décembre 2019

Le président de l'université de Franche-Comté

Pour le président et par délégation
La directrice générale des services



Jacques BAHU

Rabia DEGACHI

Annexes / pièces jointes :

Annexe n° 14 - Projet annuel de performance 2020

*Délibération transmise au Recteur de l'académie de Besançon, Chancelier des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté*

PROJET ANNUEL DE PERFORMANCE

PAP 2020



Pour l'université de Franche-Comté, cette année 2020 va être celle du déploiement de la politique immobilière d'une part dans le cadre du contrat métropolitain signé entre la région Bourgogne Franche-Comté et le grand Besançon métropole et, d'autre part, dans la mise en œuvre du nouveau schéma pluriannuel de stratégie immobilière et de la rénovation des bâtiments de l'Arsenal. Cet axe nécessitera un accompagnement attentif et efficace dès 2020.

L'Université de Franche-Comté attachée au déploiement de l'UBFC et à la réalisation de l'ISITE BFC devra défendre avec tous ses partenaires le projet devant le jury international.

L'université de Franche-Comté se place au cœur de la transformation numérique. En 2020, le développement du système d'information pour les ressources humaines, la formation continue, la sécurité informatique (les messageries) et la recherche et valorisation vont être un axe fort et consommateur de ressources.

Valoriser les atouts de l'université de Franche-Comté à travers une communication adaptée, support de son rayonnement pédagogique, scientifique et culturel en soulignant ses performances sera l'un des enjeux de cette année 2020.

Table des matières

I. Pour améliorer l'attractivité et la qualité des formations de l'UFC	5
Objectif 1 : poursuivre la mise en place de la Loi Orientation et réussite des Etudiants (ORE) et de l'arrêté licence	5
Objectif 2 : mettre en œuvre la réforme relative à l'accès aux formations de médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie	6
Objectif 3 : inscrire l'ensemble des équipes pédagogiques de l'UFC dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des formations, dans la perspective d'évaluation externe des formations par le HCERES en 2021.	8
Objectif 4 : s'affirmer comme un acteur de la formation tout au long de la vie (FTLV) 9	
II. Pour rendre l'UFC plus attractive à travers une politique de vie étudiante proche des besoins des étudiants	15
Objectif 1 : mettre en place du Budget Participatif Étudiant (BPE)	15
Objectif 2 : soutenir le développement des initiatives étudiantes dans le Nord Franche-Comté	15
Objectif 3 : communiquer davantage sur le FSDIE	16
Objectif 4 : accueillir les étudiants en situation de précarité	16
Objectif 5 : poursuivre le réaménagement de la Maison des Étudiants	17
Objectif 6 : développer/Sécuriser les missions de Campus Sport	17
Objectif 7 : rénover et densifier les infrastructures sportives	18
III. Pour une recherche visible et attractive	19
Objectif 1 : inciter l'émergence de projets pluri et transdisciplinaires	19
Objectif 2 : développer l'accompagnement aux plateformes de l'établissement	20
Objectif 3 : affirmer les fonctions de l'UBFC dans le champ de la recherche	20
Objectif 4 : ancrer les collegiums dans la stratégie scientifique de l'établissement. 21	
Objectif 5 : développer l'expertise de soutien à la recherche	22
Objectif 6 : apporter un ancrage pérenne aux relations avec la Suisse	22
IV. Pour une internationalisation renforcée de l'Université	24
Objectif 1 : créer et mettre en place le centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU)	24
Objectif 2 : développer et pérenniser nos coopérations internationales / identifier des partenariats stratégiques.	25
Objectif 3 : renforcer les synergies en région Bourgogne Franche-Comté	26
Objectif 4 : pérenniser la Communauté du Savoir (CdS)	27
Objectif 5 : recourir à la francophonie et à la qualité d'accueil comme vecteurs de la mobilité étudiante	28
Objectif 6 : développer les mobilités européennes, université européenne et mettre en œuvre la nouvelle charte Erasmus	30
V. Pour une politique culturelle et de culture scientifique concertée	32

Objectif 1 : accompagner par la culture scientifique l'émergence d'un quartier de la connaissance sur le site Bouloie-TEMIS.....	32
Objectif 2 : conforter un axe « arts.sciences » dans toutes les actions.....	32
Objectif 3 : construire un écosystème pour l'accès des étudiants à la culture	33
Objectif 4 : insuffler davantage de moyens humains dans la formation des chercheur·e-s et doctorant·e-s à la culture scientifique.....	33
VI. Pour une gouvernance stratégique	34
Objectif 1 : développer une véritable politique pour l'égalité et la lutte contre les discriminations	34
Objectif 2 : accompagner la démarche qualité en matière de ressources humaines	35
Objectif 3 : conforter une politique au service des personnes en situation de handicap	37
Objectif 4 : soutenir la stratégie de développement des compétences.....	37
Objectif 5 : poursuivre et renforcer la mise en œuvre de la politique immobilière et d'aménagement.....	39
Objectif 6 : accompagner la transformation numérique et conforter les systèmes d'information	42

I. Pour améliorer l'attractivité et la qualité des formations de l'UFC

Objectif 1 : poursuivre la mise en place de la Loi Orientation et réussite des Etudiants (ORE) et de l'arrêté licence

2018-2019 était la première année de mise en place des dispositifs adaptés et d'accompagnement personnalisés. Il s'agissait d'une expérimentation accompagnant, à UFC, les composantes et les équipes pédagogiques volontaires. De ce fait, un nombre significatif d'actions ont été organisées, sans pour autant atteindre totalement les objectifs ambitieux fixés initialement, dans une urgence relative. Certaines équipes ont eu besoin de plus de temps pour construire et proposer des parcours adaptés pertinents, dans un contexte de hausse démographique des étudiants sensible en licence et de fortes contraintes imposées aux équipes pédagogiques.

Au total, plus de 450 étudiants de première année ont pu profiter de ces dispositifs de catégorie 1 (sans impact sur la durée des études), catégorie 2 (L1 en 2 ans), et autres dispositifs rebonds ou de remédiation en 2018-2019.

L'année 2019-2020 verra ainsi une montée en puissance de cette démarche d'accompagnement à la réussite, qu'il s'agisse du nombre de dispositifs concernés, du nombre de formations impliquées ou du nombre d'étudiants concernés.

Ainsi, 18 parcours de licence ont proposé des dispositifs « OUI SI » sur ParcoursSup en 2019, contre 13 en 2018.

193 étudiants se sont inscrits en « OUI SI » de catégorie 2, c'est-à-dire 40 de plus qu'en 2018.

Par ailleurs il convient de poursuivre :

- La généralisation du contrat individuel de réussite pédagogique : L'objectif est pour 2020, d'établir un contrat de réussite pour l'intégralité des étudiants de L1 et de L2. Il s'agit, pour cela, que l'UFC s'équipe d'une application numérique de gestion de ces contrats. Des solutions sont déjà proposées au niveau national.

- L'évaluation des parcours de formation adaptée proposés en 2019-2020 de façon à les inscrire dans un processus d'amélioration continue. Le financement ministériel sera présent mais doit être optimisé, ainsi que les ressources mises en œuvre dans l'établissement.

- Le développement du contrôle continu intégral

Le contrôle continu intégral est un réel facteur améliorant les taux de réussite. Sa mise en place permettra par ailleurs d'étaler la durée des semestres laissant plus de temps aux étudiants pour les apprentissages.

- Le travail sur la structuration en blocs de compétences des licences.

Ce travail s'appuie bien entendu sur les nouvelles fiches RNCP, qui intègre cette dimension, mais doit être accompagné par un travail de fond sur la démarche programme et compétences portée par le SUP-FC.

Indicateurs :

- Nombre de contrats individuels de réussite pédagogique signés ;
- Nombre de parcours de licence proposant des parcours de formation ou dispositifs de soutien ;
- Nombre d'étudiants, hors « OUI SI », à qui sont proposés des dispositifs de soutien, remédiation ou rebond ;
- Nombre de mentions de licence passées au contrôle continu intégral dès la rentrée 2019 ;
- Nombre de mentions de licence passées aux blocs de compétence dès la rentrée 2019.

Valeurs cibles 2020 :

- Acquisition d'une solution numérique pour le traitement des contrats individuels de réussite pédagogique ;
- 100% de contrats individuels de réussite pédagogiques signés pour les L1 et les L2 ;
- Des parcours de formation ou dispositifs de soutien dans 25 parcours de licence ;
- Au moins 400 étudiants, hors « OUI SI », à qui sont proposés des dispositifs de soutien, remédiation ou rebond ;
- Au moins 15 mentions de licence passées au contrôle continu intégral dès la rentrée 2019 ;
- Au moins 5 mentions de licence mettent en place la structuration en blocs de compétences.

Objectif 2 : mettre en œuvre la réforme relative à l'accès aux formations de médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie

À partir de 2020, la réforme (décret 2019-1125 du 4 novembre 2019) relative à l'accès aux formations de médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie (MMOP) a pour vocation première d'ouvrir à un plus grand nombre d'étudiants les voies d'accès aux études de santé. L'objectif est de permettre une orientation des étudiants plus progressive vers les métiers de la santé.

Il y aura deux grandes voies principales d'accès aux filières « MMOP » :

- 1/ La première voie : le « Portail Accès Spécifique Santé » (PASS) : qui remplacera intégralement la PACES. Elle concerne aussi les étudiants qui se destinent à un des cursus paramédicaux suivants : ergothérapie, massokinésithérapie, psychomotricité.

Cette 1^{ère} année permet la validation de 60 crédits européens. Elle est constituée d'une majeure santé et d'une mineure d'une autre licence (ex : STAPS, Sciences de la vie, psychologie ...)

En fonction du niveau du candidat et des places disponibles par cette voie pour la poursuite des études en santé, l'étudiant pourra accéder à l'un des parcours MMOP, soit maïeutique, médecine, odontologie et pharmacie. Il pourra accéder également à l'un des 3 cursus paramédicaux ou à une 2^{ème} année de licence en fonction de la licence mineure préalablement choisie.

Le redoublement ne sera pas autorisé, mais l'étudiant pourra avoir une deuxième chance d'accès aux filières MMOP via la 2^{ème} voie. Ceci induira des flux importants dans les différentes L2 (environ 250 étudiants).

2/ La deuxième voie : les autres licences générales proposant un accès santé (L-AS), c'est-à-dire proposant une « mineure santé ». La majeure partie des licences seront concernées. Une part significative des capacités d'accueil des filières MMOP (au moins 30 %) sera réservée à cette seconde voie.

En fonction du niveau du candidat et des places disponibles par cette voie pour la poursuite des études en santé, l'étudiant pourra accéder à l'un des parcours MMOP.

Cette réforme impacte lourdement non seulement l'UFR des Sciences de la santé par la mise en place du PASS et le déploiement d'une mineure santé dans les licences à accès santé (L-AS), mais également les licences générales qui vont proposer des mineures disciplinaires dans le PASS.

Au-delà de l'impact sur les capacités d'accueil en L1, le surcoût de cette réforme est énorme. Les premières évaluations l'estiment entre 18 et 20 ETP.

Ce surcoût est lié à la mise en place de la mineure santé, au déploiement des mineures disciplinaires de licence dans le PASS, des flux supplémentaires en L2 et à la hausse de la capacité d'accueil en L1 suite à la baisse de la capacité du PASS par rapport à la PACES. Cela se traduit en termes d'heures d'enseignement, mais également par la nécessité de postes supplémentaires pour combler le manque de ressources humaines sans oublier les problématiques de salles et d'investissements associés.

Indicateurs :

- Nombre d'inscrits en mineure santé dans les L-AS,
- Nombre de mineures de licences dans le portail PASS.

Valeurs cibles 2020 :

- Mise en place des 2 voies d'accès aux filières MMOP (PASS et L-AS) avec au moins 200 étudiants inscrits en mineure santé dans les L-AS,
- Au moins 6 mineures de licences dans le portail PASS,
- Obtenir les moyens suffisants de la part du MESRI pour financer cette réforme et mobiliser des ressources humaines pour assurer les enseignements supplémentaires.

Objectif 3 : inscrire l'ensemble des équipes pédagogiques de l'UFC dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des formations, dans la perspective d'évaluation externe des formations par le HCERES en 2021.

Le déploiement de la démarche ambitieuse d'assurance qualité des formations à l'UFC a été ralenti cette dernière année du fait d'un environnement de réformes très important (loi ORE, arrêté licence, réforme formation professionnelle ...). De ce fait, les équipes pédagogiques se trouvent déjà extrêmement sollicitées. De plus ces réformes nous obligent constamment à reformater notre référentiel d'évaluation pour le mettre en phase sur ses attendus avec les nouvelles contraintes règlementaires.

En revanche, notre démarche reste plus que jamais cohérente avec ce contexte d'évolution. L'arrêté licence du 30 juillet 2018, ainsi que le nouveau cadre national des formations, mentionnent clairement la nécessité pour les établissements de mettre en place leurs propres systèmes d'assurance qualité des formations.

La campagne d'accréditation 2023 va débuter, dès la fin 2020 avec le lancement officiel de la campagne d'évaluation externe des formations par le HCERES pour la vague C.

Le HCERES va évaluer la manière dont les établissements gèrent leurs processus d'évaluation interne des formations. Par ailleurs il attendra des perspectives d'évolution pour ces mêmes formations. Cela correspond parfaitement avec la partie « plan d'action » de la démarche UFC et donc de sa démarche d'amélioration continue (auto-évaluation et plan d'action).

De façon à rendre notre référentiel plus lisible et en adéquation avec les attentes du HCERES, le travail de mise en cohérence de notre référentiel se termine fin 2019 et permettra aux équipes pédagogiques de mieux appréhender notre démarche, qui se décompose de la façon suivante :

- Autoévaluation et plan d'action sur la base de notre référentiel par les équipes pédagogiques ;
- Analyse et synthèse au niveau de l'établissement sous la forme de l'autoévaluation interne remontée au HCERES à l'automne 2021.

Un accompagnement important des équipes pédagogiques sera donc nécessaire pour que l'auto-évaluation puisse démarrer dans les meilleurs délais.

Des formations types, élaborées par le DAQ et SUP-FC, sont déjà prêtes à être déployées auprès des équipes pédagogiques pour assurer les premiers niveaux d'accompagnement, pour ensuite répondre aux questions spécifiques.

Il convient à l'établissement de poursuivre le renforcement des services d'appui aux équipes et également d'impliquer les collegiums dans cette démarche.

La réflexion sur le plan d'action sera alimentée par l'approche programme et compétences, outil idéal pour répondre aux attendus du nouveau cadre national des formations et répondre aux besoins de formation tout au long de la vie.

Ainsi l'ensemble des formations de l'UFC sera impliqué dans une démarche d'amélioration continue des formations, permettant également à notre université d'afficher son avance et son expertise au niveau national.

Par ailleurs, cette expertise de l'UFC en fera tout naturellement l'élément pilote et moteur dans le déploiement d'un processus d'assurance qualité des formations à UBFC, objectif clairement affiché dans l'ISITE.

Objectif 4 : s'affirmer comme un acteur de la formation tout au long de la vie (FTLV)

La loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 Septembre 2018 est porteuse de transformations majeures. Elle redessine le paysage français de la formation professionnelle et de l'apprentissage et modifie, en profondeur, la manière d'appréhender l'écosystème de la formation professionnelle continue.

Positionner notre établissement sur le marché de la formation professionnelle nécessite que l'université prenne en compte les exigences de ce marché et du fonctionnement futur pour porter le développement de l'intégralité de notre offre au service des individus en activités et de l'économie du territoire.

L'ambition de l'université de Franche-Comté en matière de formation professionnelle est d'apporter aux acteurs que sont les collectivités, les entreprises et les individus, les leviers et moyens pour asseoir un développement économique et social équilibré, dans le respect des engagements réaffirmés des accords de Bologne en mai 2018 à Paris et de l'ambition portée par le gouvernement dans le cadre de cette loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

1. Sur le plan organisationnel et structurel : réorganisation des activités du service commun pour répondre aux enjeux.

La réforme impactant très largement la place des CFA et l'activité même de l'apprentissage, il revient à l'UFC de gérer cette transition entre la situation actuelle d'un CFA-SUP FC hors murs vers une organisation qui intègre désormais l'activité d'apprentissage au sein de l'université.

Le service commun formation continue et alternance aura pour mission d'assurer la gestion et le développement de l'activité de formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

L'ambition portée est de répondre et développer les activités du service en tenant compte des marchés identifiés dans la loi de la formation professionnelle :

- Marché des individus : définition d'une organisation qui permette l'utilisation du CPF et CPF de transition pour nos usagers et qui assure une visibilité sur l'offre de formation ;
- Marché de l'alternance : développement qualitatif et quantitatif de l'offre de formation en alternance, de l'accompagnement des alternants et gestion intégrée de l'apprentissage ;
- Marché des TPE-PME : une offre de formations courtes en lien avec l'expertise recherche et DU répondant aux besoins avec une veille sur les appels d'offre des financeurs ;
- Marché des grandes entreprises : valorisation de l'expertise recherche pour la formation avec le développement d'une offre de formations courtes en lien avec la recherche.

L'organisation cible sera définie au cours du premier semestre 2020 et mise en place de manière opérationnelle en septembre 2020. Elle devra répondre à l'ensemble des enjeux, à la réglementation, à la modification des systèmes de financement et aux besoins en formation.

Les moyens et leviers identifiés pour la transformation :

- Intégration des personnels /compétences du CFA hors murs au service commun.
- Prise en considération des positionnements à venir des financeurs, des attentes et besoins du territoire et de la politique de l'établissement en matière de formation.
- Révision du modèle économique
- Acquisition d'un nouveau Système d'Information : l'université se dotera d'un nouveau système d'information pour la gestion de l'activité formation continue et apprentissage (FCA Manager) qui sera déployé dès la rentrée 2020. Une équipe projet sera constituée incluant la DSI, le service formation continue, le CFA et certaines composantes.

2. Sur un plan plus opérationnel : dans l'objectif affiché par l'UFC de jouer pleinement son rôle d'acteur de la formation professionnelle et de la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV), l'université décline un plan d'action en plusieurs points permettant de renouveler les problématiques de la formation continue en considérant les enjeux sociétaux et de promotion sociale ainsi que le nouveau paysage de la formation professionnelle défini par la loi.

Aussi les enjeux auxquels l'université devra répondre en 2020 sont :

- **Assurer une lisibilité de l'offre et un accès à tous :**
 - **Assurer un accueil, une orientation et un accompagnement en adéquation avec les attentes :** même si les services OSE et Formation continue travaillent de manière concertée, les actions déployées par ces services devront intégrer toujours plus la notion de FTLV et de parcours tout au long de la vie. Pour ce faire, les services travailleront de concert sur l'accueil, l'orientation et l'insertion de tous les publics « Tout au Long du Parcours ».
 - **Rendre l'offre formation continue visible :** informer et communiquer sur l'offre de formation continue de l'établissement et intégrer davantage la FTLV apparaît comme des enjeux majeurs. Par ailleurs, l'offre de formation devra pouvoir être visible sur les sites nationaux (application pour la gestion du CPF – Compte personnel formation) et régionaux (site d'Emfor).
Un travail devra être mené afin d'intégrer davantage la dimension formation continue et FTLV dans la communication de l'offre de formation de l'UFC.
Cette action participe à l'acculturation FTLV des acteurs de l'UFC dans ce champ d'activité.
Par ailleurs, l'offre se doit d'être accessible sur le site internet de l'établissement – encore trop de champs restent incomplets, notamment concernant l'offre de DU-DIU.

- **Adapter l'offre aux attentes :** transformer davantage les pratiques pédagogiques et le fonctionnement logistique, administratif et financier de la formation continue aux contraintes spécifiques de ses publics et aux attentes exprimées, tel est l'enjeu auquel l'UFC doit répondre. Pour ce faire, les actions phares qui seront mises en œuvre seront de développer l'alternance, l'offre de formation certifiante (DU-DIU), l'offre de formations courtes et/ou sur mesure en lien avec la recherche, développer la modularisation, accroître la flexibilité et la réactivité organisationnelles tout en répondant aux exigences de qualité définies par la loi et les décrets à venir.
 - **Développer l'alternance :** organiser et valoriser l'alternance au sein de l'UFC
L'année 2020 marquera la ré-internalisation de la gestion de l'apprentissage au sein du service commun unique dédié à la formation continue et l'alternance.

L'accompagnement vers l'ouverture de nouvelles formations à l'alternance sera poursuivi et les objectifs porteront alors davantage sur :

- Le développement de partenariat université-entreprises pour accroître le nombre d'offre en alternance
- La mobilisation des publics sur l'alternance et leur accompagnement pour la recherche de contrats
- La qualité pédagogique de l'offre de formations en alternance, à la fois sur les séquences pédagogiques, la mise en place de dispositifs permettant le lien entreprises-formations et l'organisation temporelle des périodes en entreprises/formation.

- **Développer l'offre de formation certifiante** : la nécessité de sécuriser les parcours des individus et d'assurer leur montée en compétence conduit l'université à avoir une réflexion et mise en œuvre d'une offre plus large de DU-DIU en lien avec les forces de l'établissement et les attentes des organisations. Afin que nos stagiaires puissent mobiliser les dispositifs de financement, l'inscription au RNCP pour certains DU sera envisagée et mise en œuvre.

- **Proposer des ingénieries de parcours adaptées** :

La professionnalisation des cursus qui s'opère d'année en année à l'UFC se doit d'être plus lisible, concrète et accessible auprès des professionnels comme des familles et des étudiants.

Le service commun appuiera l'accompagnement à la **modularisation** des formations, permettant de proposer des **blocs de compétences** éligibles aux financements de la formation professionnelle conformément à la loi et à sa mise en œuvre, aux décrets à venir.

Des ingénieries de parcours seront proposées mixant blocs de compétences et VAE.

- **Développer les formations courtes**, facteur différenciant de l'université au service des territoires

L'UFC manifeste par ses positionnements une volonté politique forte et affichée du développement de la FTLV inscrite dans son projet d'établissement et elle place la formation continue comme un des leviers dans le déploiement de la synergie Formation Recherche Valorisation ; en ce sens, le service formation continue et alternance s'attachera à favoriser le développement d'actions de formations courtes en lien avec les spécificités recherche de l'établissement. Un travail de proximité avec les services de la recherche devrait favoriser le développement de telles actions.

- **Garantir la Qualité de service et de l'offre de formation** :

Le Service Formation Continue poursuivra le travail lié à la qualité de service :

- Dans le cadre de la certification ISO9001 version 2015, outils de management et d'amélioration continue par la qualité

- Dans le cadre du décret concernant le référentiel unique national, des adaptations de la certification de services FCU seront à prévoir et à suivre et réaliser. Un autodiagnostic sera posé et des plans d'actions déployés incluant l'ensemble des composantes participants aux activités de formation professionnelle telles que définies par la loi.

Ces certifications permettront d'être référencées auprès de nos financeurs et garantiront la qualité et la démarche d'amélioration continue de l'activité.

Même si l'enseignement supérieur est l'exception au principe défini dans la loi d'obligation de qualité, car les établissements sont réputés de qualité du fait de leur évaluation HCERES, l'UFC poursuivra ses certifications afin de garantir à ses clients un service correspondant aux exigences, besoins et attentes. Il apparaît essentiel pour se positionner comme un de ces acteurs de répondre aux exigences et de s'inscrire dans des principes d'amélioration continue. En outre, construire une organisation qui répond aux critères qualité permet de répondre aux contrôles des financeurs.

Ce point intègre la démarche qualité des programmes de formation.

- ***Développer et organiser la relation aux entreprises et opérateurs de compétences***

Disposer d'une offre formation continue est certes un atout mais ne permet pas l'obtention de l'ensemble des financements.

- Afin d'assurer la diffusion de l'offre et l'obtention des financements, la relation aux entreprises, aux organisations et le lien avec les opérateurs de compétences (organismes financeurs) seront organisés et mis en œuvre. Ces actions seront concertées avec le service orientation stage emploi pour plus d'efficacité.
- L'organisation devra permettre à l'université d'être davantage présente au sein des différents réseaux locaux, régionaux et nationaux, d'avoir une vision davantage prospective de l'activité.

Indicateurs 2020 :

- Définition d'une organisation cible de service commun pour la gestion de la formation continue et de l'apprentissage selon les axes stratégiques définis
- Création du nouveau service commun
- Définition du modèle économique pour l'activité formation continue et alternance
- Déploiement du nouveau SI : FCA Manager
- Nombre d'alternants à l'UFC ;
- Nombre moyen d'alternant par formation en alternance ;
- Séminaires/actions en faveur du développement des pédagogies de l'alternance ;
- Offre de formation dans le système d'information pour le CPF ;
- Paramétrage et Mise en place du nouveau SI : FCA Manager ;
- Actions concertées sFC, sOSE, Direction de la communication ;

- Mise en place des blocs de compétences et ingénierie de parcours ;
- Nombre de stagiaire en formation courte ;
- Nombre de DU ouverts ;
- Nombre de stagiaires inscrits en DU-DIU ;
- Maintien de la certification ISO9001v2015, de la certification de services FCU
- Autodiagnostic sur le référentiel national unique sur la qualité des organismes de formation
- Démarches visant à développer les relations aux entreprises et OPCO.

Valeurs cibles 2020 :

- Définition d'une organisation cible de service : oui ;
- Définition du modèle économique : oui ;
- Déploiement FCA Manager : oui ;
- 800 alternants à l'UFC ;
- Nombre moyen d'alternant par formation en alternance : 12 ;
- Séminaires/actions en faveur du développement des pédagogies de l'alternance ;
- Offre de formation dans le système d'information pour le CPF ;
- Paramétrage et Mise en place du nouveau SI : FCA Manager ;
- Actions concertées sFC, sOSE, Direction de la communication ;
- Mise en place des blocs de compétences et ingénierie de parcours ;
- Stagiaires en formation courte : 320 ;
- 4 DU et DIU ouverts ;
- Démarche d'inscription au RNCP sur 2 DU ;
- 700 stagiaires inscrits en DU-DIU ;
- Maintien de la certification ISO9001v2015, de la certification de services FCU ;
- Autodiagnostic sur le référentiel national unique : oui ;
- Démarches visant à développer les relations aux entreprises et OPCO.

II. Pour rendre l'UFC plus attractive à travers une politique de vie étudiante proche des besoins des étudiants

Objectif 1 : mettre en place du Budget Participatif Étudiant (BPE)

L'objectif du Budget Participatif Étudiant est d'inciter tous les étudiants à s'impliquer davantage dans la construction de leur université et à s'appropriier leurs lieux de vie que sont les campus. Ce budget est ainsi alloué à des projets d'aménagement et d'amélioration de la vie de campus proposés par les étudiants, pour une mise en œuvre concrète avec les services concernés de l'université. Les propositions peuvent concerner tous les domaines dans la mesure où il s'agit de projets d'intérêt général accessibles au plus grand nombre d'étudiants.

Afin de garantir une homogénéité sur l'ensemble du territoire franc-comtois, le BPE est pensé avec un système de péréquation. En effet, chaque site dispose d'une enveloppe minimale afin que les projets de sites avec peu d'étudiants ne soient pas oubliés face à des projets de sites concentrant une part majeure d'étudiants. Les sites sont les suivants :

- Le site de Lons-le-Saunier,
- Le site de Vesoul,
- Le site de Montbéliard,
- Le site de Belfort,
- Le campus de la Bouloie à Besançon,
- Le site des Hauts-du-Chazal à Besançon,
- Les bâtiments universitaires du centre-ville de Besançon.

Indicateurs :

- Nombre de projets déposés,
- Nombre de votants.

Objectif 2 : soutenir le développement des initiatives étudiantes dans le Nord Franche-Comté

Les associations de Belfort et Montbéliard sont de plus en plus structurées grâce à l'action du Bureau de la Vie Étudiante (BVE), et certaines associations ont d'ailleurs comblé leur manque de formation, de transmission, d'accompagnement. Leur besoin en termes d'accompagnement vie étudiante évolue vers le niveau supérieur et la structuration de ces associations leur permet dès à présent d'envisager des actions partenariales à plus grande échelle afin de dynamiser les villes de Belfort et Montbéliard de manière régulière avec des actions ambitieuses.

Cependant, à l'heure actuelle, le BVE arrive à saturation en termes d'actions. Aussi, pour développer ces pistes, un personnel sera recruté par les crédits de la CVEC afin d'équilibrer les services, et l'accompagnement de l'ensemble des projets entre Besançon et le Nord Franche-Comté.

Indicateurs :

- Nombre d'associations labellisées issues du Nord Franche-Comté,
- Nombre de projets déposés en FSDIE.

Objectif 3 : communiquer davantage sur le FSDIE

Le Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes permet de financer les projets des associations étudiantes labellisées. Cette subvention est attribuée soit via un soutien annuel pour l'ensemble des activités des associations institutionnelles, soit de manière ponctuelle et par projet pour les autres associations labellisées.

La communication concernant cette subvention est uniquement destinée aux porteurs de projets, avec la procédure pour y prétendre. Nous souhaitons étendre cette communication au reste de la population étudiante en publiant régulièrement sur le site internet de l'université la liste des projets soutenus ainsi que les montants attribués.

Indicateurs :

- Publication des montants FSDIE attribués aux associations étudiantes institutionnelles,
- Publication des montants FSDIE attribués aux projets des associations étudiantes labellisées.

Objectif 4 : accueillir les étudiants en situation de précarité

Les étudiants en situation de précarité sont une population vulnérable pour lesquels il convient de porter une attention particulière lors de leur accueil à l'université. C'est dans cet objectif que se réunit un groupe de travail mêlant les acteurs de terrain afin de trouver des solutions pour prévenir et agir pour le bien-être de ces étudiants. Ce groupe animé par les VP Étudiants associe à l'heure actuelle les personnels du SUMPSS, du CROUS, des BU, du CLA, ainsi que des représentants de l'association étudiante institutionnelle ESN Besançon.

Parmi les pistes de réflexion envisagées, figurent la conception d'un *Welcome Pack* contenant des produits de première nécessité ainsi que des produits culturels, ou encore la création d'un volet « Aide Sociale » (circulaire n° 2011-1021 du 3 novembre

2011). Les décisions d'attribution se feront en étroite collaboration avec les services sociaux du CROUS.

Indicateurs :

- Nombre de *Welcome Packs* confectionnés ;
- Nombre de *Welcome Packs* distribués ;
- Création du volet « Aide Sociale » issu du FSDIE ;
- Nombre d'étudiants touchés par le volet « Aide Sociale ».

Objectif 5 : poursuivre le réaménagement de la Maison des Étudiants

Malgré son nom, la MDE est encore mal identifiée par les étudiants. C'est dans ce contexte que le projet « L'étudiant, un citoyen engagé » impulsé par le Comité de site bisontin, de réaménagement de la MDE a vu le jour. La première phase vient de s'achever après 3 ans d'études et de travaux et a consisté en l'aménagement d'espaces de *co-working* associatifs au sein d'anciens espaces CROUS et Université. L'objectif est désormais que les étudiants s'approprient ces espaces en proposant des animations tout au long de l'année.

Objectif 6 : développer/Sécuriser les missions de Campus Sport

Suite au renforcement des missions du service SUAPS par décret en date de Septembre 2018, une nouvelle gouvernance pour l'UPFR des Sports a été votée en CA du 9 Juillet 2019. Elle conduit à la rédaction de nouveaux statuts pour la composante, destinés à garantir l'autonomie de Campus Sports dans la poursuite de ses missions, sans remettre en question la mutualisation et la co-gestion des moyens humains (particulièrement BIATSS) et des équipements (les infrastructures sportives et matériel pédagogique sportif), entre UFR et Campus Sports.

Ces nouveaux statuts sont à mettre en œuvre dès janvier 2020 afin d'accompagner l'exécution du budget, défini dorénavant à l'aide d'une clé de répartition des charges entre UFR et Campus Sports.

Soutenu par l'attribution de la CVEC, le service Campus Sports visera en 2020 le développement d'offres innovantes et renouvelées sur les différents sites universitaires (Besançon Bouloie, NFC, Vesoul) particulièrement autour de *l'Outdoor*, un travail partenarial plus important aux travers de projets ambitieux (ASUFC, SUMPPS, Service Art et Culture Scientifique, LRSU), la gestion et la dynamisation du sport de haut-niveau (SHNU et Centres d'entraînements), l'accompagnement des publics à besoins particuliers, l'anticipation de l'arrivée de nouvelles infrastructures sportives supports d'activités et de modalités de pratiques renouvelés (Area Sport) .

Indicateurs :

- Nouveaux statuts UPFR ;
- Nombre de créneaux sportifs sur les différents sites universitaires ;
- Offres nouvelles sur les différents sites universitaires ;
- Nombre de projets partenariaux ;
- Nombre de bénéficiaires et nouveaux publics ;
- Création de Centres d'Entraînement Universitaires ;
- Création des parcours sportifs permanents de trail et Course d'orientation.

Objectif 7 : rénover et densifier les infrastructures sportives

Le projet Area Sport de développement des équipements sportifs en libre accès sur le site de la Bouloie, doit entrer en 2020 dans sa phase opérationnelle : fin des études de conception en Juin 2020 pour l'ensemble des aménagements extérieurs (terrain de Rugby en herbe, piste d'athlétisme, multisport stabilisé, *espace parkour, street et para-streetworkout*, piste finlandaise) et la maison du sport ; dépôt de permis de construire Août 2020 pour un lancement des travaux au 1^{er} trimestre 2021 et une mise en service au 2^{ème} trimestre 2022.

III. Pour une recherche visible et attractive

Objectif 1 : inciter l'émergence de projets pluri et transdisciplinaires

L'UFC travaille à renforcer les capacités d'action collective et un positionnement international des axes de recherche, des méthodes et des supports de publication. Au-delà du soutien de l'excellence les domaines disciplinaires, ce travail se traduit par un soutien au montage de projets de recherche pluri et transdisciplinaires, à leur soutien dans le cadre des dispositifs UFC Chrysalide et dans les dispositifs régionaux, tel que Emergence. Forts de ce soutien, les structures fédératives de recherche favorisent les échanges, les séminaires à la croisée de différents domaines disciplinaires se sont installés permettant de créer des dynamiques nouvelles et de former des groupes de travail pluridisciplinaires.

Courant 2019, l'UFC a poursuivi le travail avec ses entités et les partenaires impliqués dans le périmètre des agglomérations du pays de Montbéliard et du Grand Belfort autour du projet « Transformation d'un Territoire Industriel ». Ce périmètre a été déclaré « Territoire d'Innovation » par le gouvernement. L'UFC est membre fondateur du consortium, et participera activement au travers de plusieurs projets de recherche trans-disciplinaire et multi-partenariale, tels que la ligne de production digitalisée du Mattern lab (FEMTO-ST), le *Living lab* phytomanagement des sites industriels pollués (Chrono-Environnement) ou encore sur la création d'une filière hydrogène/énergie (FC-LAB).

Dans le domaine santé, un pôle fédératif de recherche et de formation en santé publique a été créé en 2019 et son premier appel à projets a permis de déterminer pour 2020 des premiers projets financés en santé publique.

Par ailleurs, cette dynamique collective se traduit par le travail sur les nouveaux projets EUR dans les domaines de santé, et aussi environnement, aliment et territoire, impliquant les collègues de différents domaines, SHS y compris. L'ensemble des 3 EUR (1 existante EIPHI et 2 nouvelles) se précise, de manière à compléter l'offre originale et pluridisciplinaire sur le site Bourgogne Franche-Comté.

De leur côté, les collegiums UFC poursuivent une réflexion, notamment en santé et en SHS, afin de mener le rapprochement entre certaines équipes de recherche. Pour l'année 2020, ce rapprochement se poursuivra en vue de fédérer les forces en présence. Là encore les actions des collegiums, notamment pour les équipes de sciences humaines et en santé, viseront à réduire l'émiettement des ressources et la fragilité des équipes de taille limitée.

Indicateurs :

- 1/ Réunion point d'étapes évaluation mi-parcours HCERES
- 2/ Réunion de concertation collegium SSS

Valeurs cibles : 1 = 2 ; 2=5

Objectif 2 : développer l'accompagnement aux plateformes de l'établissement

L'université de Franche-Comté a mené cette année une première vague d'identification et de labellisation de ses plateformes. Cette labellisation a permis de répertorier les équipements existants et d'en garantir une meilleure lisibilité et visibilité. En 2020, une seconde vague sera proposée, afin de permettre aux plateformes, nouvelles ou ayant besoin de faire évoluer leur structuration, de pouvoir aboutir à cette labellisation. Pour 2020, un travail de valorisation et de communication sera mis en place autour de ces entités identifiées. Par ailleurs, la Commission de la recherche comme les collegiums, pourront poursuivre un accompagnement des plateformes labellisées : d'une part dans le renforcement de leur structuration, d'autre part dans la poursuite d'un travail de mutualisation de certains équipements et de rapprochement de structures existantes.

Enfin, l'établissement devrait s'engager dans un dialogue avec les autres membres de l'UBFC afin de poser les bases d'un conseil d'orientation stratégique des plateformes à l'échelle du territoire Bourgogne Franche-Comté.

Indicateurs :

- 1/ Réunion de groupe de travail intercollegium ;
- 2/ Élaboration d'une feuille de route pour l'accompagnement des plateformes ;
- 3/ Réunion d'évaluations de projets plateforme ;
- 4/ Réunion pour l'élaboration d'un COS Plateformes Bourgogne Franche-Comté.

Valeurs cibles : 1= 2 ; 2=1 ; 3=2 ; 4=2

Objectif 3 : affirmer les fonctions de l'UBFC dans le champ de la recherche

Les interactions fortes entre l'UFC et l'UBFC se poursuivent, en matière notamment de définition opérationnelle pour le portage de projets d'envergure. Le dialogue reste constant sur ces problématiques et les établissements travaillent de concert au niveau des services d'appui, afin d'assurer une continuité dans l'appui fourni aux laboratoires.

Des points de concertation se poursuivront en 2020 afin d'améliorer la fluidité des actions de suivi administratifs et financiers des projets de recherche, dans le respect du principe de subsidiarité.

Sur les activités liées au suivi du collège doctoral, la direction recherche et valorisation de l'UFC poursuit un suivi des actions transférées à l'UBFC, notamment en vue d'être le relais avec les financeurs, les laboratoires et les entreprises.

Le travail complexe entrepris sur la dotation récurrente des laboratoires a abouti cette année à une méthodologie commune et transparente, permettant notamment de réactualiser la notion de performance pour les laboratoires. Les discussions autour de ce point se poursuivront en 2020, afin d'affiner la méthode de répondre au mieux aux exigences de ces calculs. L'attribution de la dotation récurrente des laboratoires pour l'année 20121 sera de nouveau portée par l'UBFC en 2020.

Indicateurs :

1/ Réunion DU sur la dotation récurrente aux laboratoires

2/Réunion groupe de travail dotation

3/ Réunion d'articulation du suivi opérationnel des projets de recherche

4/ Logigramme commun finalisé UFC-UBFC portant sur l'ensemble des projets de recherche

Valeurs cibles : 1=1 ; 2=2 ; 3=4 ; 4=1

Objectif 4 : ancrer les collegiums dans la stratégie scientifique de l'établissement

Créés en 2015, les cinq collegiums couvrent les domaines scientifiques et de formation de l'UFC:

- Sciences fondamentales et sciences pour l'ingénieur (SISF) ;
- Sciences de la nature, environnement et territoires (SNET) ;
- Sciences juridiques, économiques et de gestion (SJEG) ;
- Sciences de l'homme et humanités (SHH) ;
- Sciences de la santé et du sport (SSS).

Les collegiums ont, pour la seconde année consécutive, coordonné la campagne emploi 2020. Cette activité permet le renforcement du dialogue entre les structures recherche et formation au sein de l'établissement. Les collegiums poursuivront, dans l'année à venir, la contribution à la stratégie scientifique de l'établissement par la définition de processus d'évaluation par domaines, suite aux premiers relevés des indicateurs définis.

En matière de recherche, les collegiums ont identifié un premier rang d'indicateurs commun à tous. Une fois les données collectées, ces indicateurs permettront un regard analytique sur les différents domaines, ainsi qu'un suivi des activités de formation et de recherche adapté au sein de l'établissement. Ils travailleront par ailleurs à développer des procédures permettant d'émettre un avis scientifique et des recommandations en matière d'évaluation de projets régionaux.

Indicateurs :

- 1/ Définition d'indicateurs par collegium ;
- 2/ Réunion des présidents de collegium ;
- 3/ Réunion d'évaluation de projets.

Valeurs cibles : 1 = 5; 2= 10; 3= 5

Objectif 5 : développer l'expertise de soutien à la recherche

La Direction recherche et valorisation de l'établissement poursuit sa structuration pour l'appui à la recherche à l'université. Cette direction datant de 2017, approfondit son expertise et sa lisibilité : elle se structurera en trois pôles en 2020 portant sur l'ingénierie de projets, le suivi des financements et l'attractivité. Des rencontres régulières, des journées d'informations et des ateliers d'accompagnement se sont tenus et se poursuivront pour 2020. Des outils supports, en lien avec les autres éléments précités de stratégie de la recherche seront consolidés afin d'apporter des réponses opérationnelles performantes. Enfin, les interactions fortes avec les autres services centraux feront l'objet de concertations régulières (RH, DAF, DAJ, UBFC). Par ailleurs, le volet valorisation de la direction sera renforcé, par la mise en place de nouvelles procédures et une interaction renforcée avec les opérateurs dédiés.

Indicateurs :

- 1/Participation à la réunion DU ;
- 2/ interventions en AG de laboratoire ;
- 3/ production d'outil de montage et d'information à destination des laboratoires ;
- 4/Organisation de journée d'information ;
- 5/ Réunion d'articulation avec les services centraux supports.

Valeurs cibles : 1=2 ; 2=6 ; 3= 2 ; 4=3 ; 5= 4

Objectif 6 : apporter un ancrage pérenne aux relations avec la Suisse

L'UFC poursuit sa volonté de promotion des relations avec la Suisse en matière d'enseignement supérieur et de recherche. Le collegium franco-suisse SMYLE, projet emblématique qui vise à soutenir la coopération avec la Suisse dans le domaine des microtechniques, continue ses activités.

La Communauté du savoir, projet cadre sur la structuration des activités recherche et formation dans les établissements de l'Arc jurassien, connaîtra à partir de janvier 2020, une structuration nouvelle et un renforcement. Le projet ne sera plus financé sur fonds de projets Interreg, mais sur l'engagement propre des établissements. La structure reposera sur un accord de consortium international, et l'UFC a pour

ambition de mettre en place à terme une réelle structure internationale sous la forme d'un groupement européen de coopération territoriale (GECT). Cette architecture permettra à l'ensemble des établissements de définir en commun la nature de leurs relations et de la communauté, ainsi que le lien avec de potentiels autres partenaires, des institutions et des entités publiques et privés. Cet engagement fort des établissements membres renforcera l'identité de la structure comme la possibilité de développer des coopérations et des partenariats.

Indicateurs :

1/Réunion des instances décisionnelles ;

2/ Accord de consortium ;

3/ Actions de sensibilisation auprès des communautés concernées ;

4/ Élaboration d'actions de soutien.

Valeurs cibles : 1=6 ; 2=1 ; 3=4 ; 4= 4

IV. Pour une internationalisation renforcée de l'Université

Objectif 1 : créer et mettre en place 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. Depuis février 2019, l'Université de Franche-Comté est labellisée, une des premières en France, « Génération 2024 » par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le Ministère des sports.

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, en Corée du sud, ou au Japon 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. Durant 6 mois l'université de Franche-Comté a accueilli une chercheuse coréenne au sein du laboratoire C3S (Culture, Sport, Santé, Société), pour travailler sur un comparatif des Jeux de Pyoeng-Chang et de Paris 2024. Dans le même esprit, des chercheurs japonais, spécialistes de l'olympisme, seront accueillis prochainement au sein de l'Université.

Le Vice-président de l'Université de Franche-Comté délégué à l'Olympisme – Génération 2024 coordonne ces actions et ces projets à caractère nationaux et internationaux tels que le projet de création à l'université de Franche-Comté du premier Centre d'études et de recherches olympiques universitaires (CEROU) français.

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

Le CEROU a été lancé officiellement le 20 septembre 2019 (durant la journée internationale du sport universitaire) sous le haut patronage de la Ministre des sports et du Président du Comité international olympique (CIO). D'autres événements olympiques ponctuent régulièrement la vie universitaire tels que la manifestation Culture, Sport et Éducation, parrainée en avril 2019 par le délégué interministériel à l'égalité des chances, qui réunit chaque année des centaines de lycéens et d'étudiants avec un double objectif : faciliter la liaison lycées-université et sensibiliser aux valeurs olympiques.

Indicateurs :

- Pérenniser le label « Génération 2024 » ;
- Création effective du CEROU ;
- Nombre de doctorants et d'échanges thématiques en lien avec la création du CEROU ;

- Culture, Sports et Education, édition 2020 (600 lycéens).

Valeurs cible 2020 :

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

Objectif 2 : développer et pérenniser nos coopérations internationales / identifier des partenariats stratégiques.

Un des objectifs pour la DRIF en 2020 sera de consolider et de bâtir des mobilités et des accords sur la base des missions réalisées en 2018 et en 2019. Les prises de contacts ont été nombreuses, tant avec les universités (partenaires existants ou potentiels) qu'avec les postes et représentations diplomatiques ou plus simplement les étudiants internationaux en recherche d'une poursuite d'études en France.

Dans la continuité des actions de terrain initiées en 2018, les missions de représentation à l'étranger se sont intensifiées en 2019, poursuivant à la fois des prérogatives de promotion (Erasmus en Grèce, en Pologne et dernièrement en Espagne), de recrutement (salons étudiants en Grèce, à Taïwan, en Thaïlande), comme des prérogatives de représentation institutionnelle telles qu'à l'APAIE de Kuala Lumpur fin mars 2019 ou à l'EAIE de Helsinki, fin septembre. Il y eut enfin des missions exploratoires pour créer ou relancer des accords : Vietnam en février/mars, Malaisie et Cambodge mars/avril, Sénégal en juin, Mexique en septembre, Taïwan, Indonésie, Thaïlande et Japon entre octobre et décembre.

Ces nombreux déplacements opérés par la DRIF ont permis de retisser du lien avec nos partenaires et d'offrir à l'UFC une visibilité à l'international sans précédent. Ce fut également l'occasion de recruter pour nos formations et de débloquer certaines situations délicates, comme le sauvetage in extremis du programme de formation des professeurs de français malaisiens, obtenu par le biais d'une mission de la DRIF à l'université Malaya, en marge de l'APAIE 2019.

Par ailleurs, ces missions ont contribué à structurer la coopération internationale à l'échelle de l'établissement, nous permettant d'entrer au sein du consortium intergouvernemental USTH (université franco-vietnamienne) et d'être en pourparlers pour des coopérations stratégiques similaires au Sénégal et au Cambodge.

En suivant la politique proposée par le gouvernement français, la DRIF inscrit l'université dans les grandes orientations politiques et stratégiques de la présence française à l'international, et cela pour les années à venir.

Cette structuration des accords de coopération internationale se traduit également par la consolidation des partenariats des équipes de recherche de l'université, avec notamment la formalisation d'échanges fonctionnant depuis de nombreuses années. Un exemple concret : la signature entre le laboratoire ISTA et le laboratoire DECRYPTA de l'université Cheikh Anta Diop, à Dakar. Un projet similaire concerne FEMTO-ST, l'ISTA et l'université libanaise (UL), principal établissement d'enseignement supérieur au Liban. D'autres projets sont à l'étude avec l'université nationale de Colombie pour 2020.

Indicateurs :

Nombre d'accords interuniversitaires conclus ;

Nombre de mobilités étudiantes encadrées.

Valeurs cible 2020 :

Augmentation de 10% des mobilités encadrées ;

Accroissement du nombre d'accords conclus (+15%), en privilégiant les double-diplomations.

Objectif 3 : renforcer les synergies en région Bourgogne Franche-Comté

Parallèlement, la DRIF a continué d'être force de proposition et d'associer systématiquement les autres acteurs de la coopération universitaire en région BFC à ses actions. Ainsi, l'école universitaire de recherche EIPHI a participé à la quasi-totalité des missions organisées par la DRIF. Les salons de recrutement et les grandes manifestations interuniversitaires internationales ont été réalisés en association, et sous bannière commune, avec l'uB et l'UBFC (APAIE à Kuala Lumpur, EAIE à Helsinki, salons de recrutement Campus France en Asie du Sud-Est...). Ce qui paraissait compliqué à envisager il y a seulement deux ans est devenu une réalité. Nous souhaitons poursuivre cette politique promotionnelle « gagnant-gagnant » pour 2020.

Aussi, et en accord avec l'université fédérale Bourgogne Franche-Comté, le principe d'une première participation commune à la NAFSA en mai 2020 (Saint Louis, États-Unis) a récemment été acté. Principale convention internationale interuniversitaire en Amérique du Nord, la NAFSA permettrait tant pour la DRIF UFC que pour le projet I-SITE BFC de rencontrer des partenaires nord-américains, particulièrement bien situés dans les classements internationaux.

Au sein des composantes UFC, la DRIF a souhaité associer tant que possible les enseignants chercheurs de l'université à ses missions. Le relais RI à SLHS, nous a ainsi accompagné au Sénégal et en Côte d'Ivoire, la direction de l'ISIFC en Thaïlande, ou encore le Vice-Président délégué à l'Olympisme au Japon.

La dernière mission en Asie du Sud-Est fut ainsi le fruit d'une collaboration fructueuse entre la DRIF, le CLA et l'EUR, démontrant que des synergies étaient possibles via la mise en commun de moyens humains et financiers (partage des frais d'inscription sur les salons entre CLA, UBFC et DRI des établissements membres). On peut aussi mentionner la participation conjointe DRIF/DRV aux journées internationales de la science et de l'innovation en juillet 2019 à Paris, à l'occasion desquelles l'Université reçut le label « Bienvenue en France » des mains de la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Indicateurs :

Nombre d'actions conjointes BFC ;

Nombre de coopérations tripartites UBFC/UFC/établissement étranger.

Valeurs cible 2020 :

Participation à la NAFSA et à des salons de recrutement Campus France ;

Mise en œuvre effective d'accords tripartites.

Objectif 4 : pérenniser la Communauté du Savoir (CdS)

La Communauté du Savoir (CdS) est un projet stratégique qui vise à structurer un réseau efficient en recherche et formation entre les établissements français et suisses de l'Arc Jurassien, au service de son territoire. Ce projet, initié en 2012, par la Conférence Transjurassienne, organe politique transfrontalier de l'Arc Jurassien, s'est concrétisé par deux projets Interreg, de 2013 à 2016 puis de 2016 à 2018. Ces projets ont été co-portés par arcjurassien.ch, association regroupant les cantons de Berne, Jura, Neuchâtel et Vaud, pour le côté suisse et l'Université de Franche-Comté, pour le côté français. En 2018, les chefs des sept établissements concernés (UFC, UTBM, ENSMM, Université de Neuchâtel, Haute École ARC, Haute École Pédagogique Bèjune, Haute École d'Ingénierie et de Gestion du canton de Vaud) ont décidé en 2018 de demander une prolongation du second Interreg de façon à mieux structurer les activités du réseau et travailler à sa pérennisation. Ainsi, deux axes principaux d'intervention ont été fixés :

- L'axe campus transfrontalier, qui vise à soutenir les déplacements au sein du réseau ;
- Et un incubateur de projet, qui, via deux appels à projets, soutien l'émergence de collaborations et le montage de projets transfrontaliers.

Ces deux axes sont soutenus par deux orientations stratégiques : industrie et société 4.0 et les nouveaux enjeux territoriaux.

Le travail sur la pérennisation s'est concrétisé le 7 novembre dernier par la signature d'un accord de consortium définissant la structuration et le fonctionnement de la CdS à partir du 1er janvier 2020. Le réseau ne sera plus financé sur fonds de projets Interreg, mais sur l'engagement propre des établissements

Ainsi, il a été décidé de conserver un bureau de coordination efficient et de permettre l'élargissement du réseau à d'autres établissements d'ESR en tant que membres associés et à d'autres partenaires (collectivités, entreprises ...). Par ailleurs la CdS sera portée et incarnée par une co-présidence franco-suisse.

Les enjeux principaux, en 2020, seront de mettre en place la gouvernance, un fonctionnement opérationnel entre les établissements, d'assurer un volume d'actions soutenues conséquents et d'agréger des partenaires au réseau.

Indicateurs 2020 :

- Mise en place de la nouvelle gouvernance ;
- Nombre d'actions soutenues ;
- Nombre de partenaires ayant rejoint le réseau ;
- Nombre d'actions de sensibilisation auprès des communautés concernées.

Valeurs cible 2020 :

- Au moins 6 réunions des instances de gouvernance ;
- Au moins 20 actions soutenues ;
- Au moins 3 partenaires ayant rejoints le réseau ;
- Au moins 4 actions de sensibilisation auprès des communautés.

Objectif 5 : recourir à la francophonie et à la qualité d'accueil comme vecteurs de la mobilité étudiante

Une nouvelle dynamique initiée fin 2019 avec le CLA devrait se poursuivre en 2020 avec des projets de missions conjointes en Inde et en Corée du Sud. En ce qui concerne l'Inde, il s'agit d'un territoire vierge de toute coopération institutionnelle avec l'UFC. La forte incitation du gouvernement français à développer de la coopération universitaire et scientifique dans ce pays doit être examinée avec attention (2^{ème} *knowledge summit* franco-indien à Lyon en octobre 2019). Des accords-cadres sont actuellement à l'étude avec l'université de Mumbai et un autre établissement situé à Jaipur, dans le Rajasthan. A Mumbai, le CLA a été sollicité pour un projet d'ouverture d'un centre de formateurs des professeurs de français. Compte tenu de la forte densité de population et des enjeux économiques importants dans cette région, ce programme est particulièrement suivi par l'Ambassade et pourrait servir de passerelle pour le rayonnement de la francophonie en Inde de l'Ouest.

De manière générale, le développement des partenariats de l'UFC sur la zone Asie Pacifique a démontré l'intérêt grandissant de certains pays pour les études en langue française : la Malaisie, la Chine, le Japon, le Vietnam et la Thaïlande sont autant de pays qui considèrent le français comme un outil leur permettant d'accéder à des formations d'excellence, en particulier dans le domaine des sciences de l'ingénieur.

La présence de l'UFC comme acteur majeur de la francophonie en Asie doit être pérennisée, notamment par le biais de notre présence au Vietnam.

La modification du programme des Bourses Victor Hugo (BVH), votée au CA en juillet 2018, a permis de renforcer les liens avec nos partenaires latino-américains, de favoriser la signature d'accords de double-diplomation et de développer de nouveaux partenariats, en recherche notamment. Un double diplôme a été mis en place avec l'Université Santo-Tomas en Colombie.

Parallèlement, des projets sont menés pour la construction d'un réseau d'anciens (*alumni*) boursiers Victor Hugo, pour qu'ils deviennent autant d'ambassadeurs de l'Université de Franche-Comté.

En 2020, un accord cadre devrait voir le jour avec l'université nationale de Colombie présente à travers différents campus un peu partout dans le pays. Il nous offrira la possibilité d'intensifier la collaboration avec ce pays et dans différents domaines, des lettres aux sciences en passant par la médecine.

La francophonie reste un axe fort privilégié par le gouvernement français et donc mis en avant par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et par le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, le programme BVH doit ainsi demeurer un outil d'attractivité qui distingue l'UFC d'autres universités françaises. Il doit être soutenu et poursuivi car il maintient une bonne représentativité de l'UFC dans des régions où le désir de France reste élevé mais où la présence des établissements d'enseignement supérieur français est encore limitée. A ce titre, il doit être présenté auprès de la Région BFC et de Grand Besançon Métropole comme une demande d'allocation prioritaire.

A poursuivre en 2020, le déploiement d'une nouvelle politique internationale à destination des pays d'Afrique, en utilisant la francophonie comme vecteur de développement. Certains pays comme le Sénégal, le Gabon, le Maroc ou la Côte d'Ivoire ont été identifiés comme prioritaires pour nos mobilités entrantes et des accords sont en cours de signature. La participation à des salons organisés par Campus France dans la région doit également être envisagée pour 2020.

Au-delà, les missions de la DRIF réalisées en Afrique pourraient apporter des clés à même de répondre au défi de la mise en place des frais d'inscription différenciés. En effet, la signature d'accords globaux entre l'université de Franche-Comté et certains Ministères de l'Enseignement Supérieur du continent africain solutionnerait en partie la baisse des inscriptions des étudiants extracommunautaires. De plus, ces accords inédits placeraient l'Université de Franche-Comté en position de précurseur et garantirait notre capacité à accueillir les nombreux étudiants du Maghreb et d'Afrique subsaharienne francophone dans de bonnes conditions (exemption contre sélection).

Dans cette même logique, le dépôt puis l'obtention du Label Bienvenue en France piloté par la DRIF est également un signe fort à destination des étudiants internationaux souhaitant s'inscrire à l'Université de Franche-Comté pour la rentrée 2020. L'Université de Franche-Comté s'est ainsi classée dans les 13 premiers

établissements publics à obtenir cette reconnaissance du MESRI et de l'Agence Campus France. Des groupes de travail liés au déploiement du Label et mobilisant l'ensemble des composantes se poursuivront en 2020 afin de mettre en place un plan d'action en faveur de l'accueil des étudiants internationaux. Ce plan d'action, piloté par la DRIF et le service Qualité/Audit concerne entre autres la Direction de la Communication, la DSIN, le SFRE, le BVE ou les relais RI des composantes.

Indicateurs :

Participation à des manifestations en lien avec la Francophonie ;
Établissement, mise en œuvre et suivi d'un plan d'action « Bienvenue en France » ;
Promotion des mobilités encadrées vers des programmes francophones, dont la mise en œuvre du nouveau programme BVH ;
Nombre d'accords conclus sur le continent africain.

Valeurs cible 2020 :

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 ;
(ré)Obtention d'un financement région pour les BVH.

Objectif 6 : développer les mobilités européennes, université européenne et mettre en œuvre la nouvelle charte Erasmus

Concernant la composante SLHS qui représente 2/3 des mobilités à l'UFC, la DRIF encourage, pour 2020, une institutionnalisation et un renforcement des partenariats avec la signature de doubles-diplômes : double licence LEA avec Trento, double licence avec Wuppertal, projet de double master en LLCER avec l'université de Pavie en Italie. Dans cette continuité, d'autres diplômes pourraient voir le jour dès l'année prochaine. Des contacts ont été pris en ce sens avec l'université de Valladolid en Espagne.

Ces trois pays européens (Allemagne, Espagne & Italie,) sont en effet les principaux pourvoyeurs d'étudiants Erasmus et, dans le cadre du projet d'universités européennes, ces double-diplômes doivent être favorisés pour nous donner les meilleures chances en vue du prochain appel à projet.

Concernant les mobilités étudiantes, et telles qu'initiées avec la Roumanie, la Grèce, la Pologne, l'Espagne et l'Italie, il faut assurer le développement et le renforcement des programmes Erasmus+ auprès de nos partenaires, effectuer la promotion de l'UFC en Europe pour améliorer nos mobilités entrantes, en chute ces dernières années mais stabilisées en 2019.

L'arrivée du chargé de coopération européenne, prévu pour début janvier 2020, devrait favoriser un nouvel essor de ces coopérations Erasmus, avec le choix d'un profil plus

orienté vers la négociation commerciale qui aura à cœur de remettre les mobilités étudiantes au centre du dispositif. Des objectifs quantitatifs et qualitatifs lui seront fixés en matière de mobilités étudiantes.

Ce changement correspondra également au dépôt d'une nouvelle charte Erasmus pour la période 2021-2028 et au renouvellement des accords (ou au non renouvellement des coopérations inactives). Pour s'inscrire dans le projet d'une alliance universitaire européenne, ces nouveaux accords Erasmus devront faire la part belle aux mobilités étudiantes, entrantes et sortantes.

Le dépôt d'une charte Erasmus redéfinissant une politique européenne à l'UFC est une condition *sine qua non* pour l'émergence d'une université européenne. Cette charte propre contribuera à assurer une visibilité équitable à l'ensemble de nos formations : DUT, licences, masters, diplômes d'ingénieur ou de médecine, CMI... que celles-ci soient enseignées en français ou en anglais.

Pour nos étudiants, il faudra également assurer une meilleure promotion et donner une plus grande visibilité aux partenariats européens. Les étudiants doivent ainsi pouvoir effectuer un choix éclairé à même de servir leur parcours d'études et ne pas se cantonner aux destinations « classiques ». L'incertitude toujours liée au « Brexit » doit permettre de faire éclore de nouvelles destinations dans une Europe où les programmes d'études en langues étrangères (anglais, mais aussi français) se multiplient.

Indicateurs :

Dépôt d'une nouvelle charte Erasmus ; Révision de l'ensemble des accords Erasmus et renouvellement / renégociation des accords actifs ; Remplacement du chargé de coopération européenne.

Valeurs cible 2020 :

Obtention d'une nouvelle charte Erasmus ; Nombre d'accords Erasmus pour la période 2021/2028 ; Profil du candidat en adéquation avec les nouveaux objectifs fixés en matière de coopération européenne et de mobilités étudiantes ;
Nombre d'activités de promotion effectuées.

V. Pour une politique culturelle et de culture scientifique concertée

La politique de l'établissement en matière culturelle se fonde sur deux axes : le rayonnement et l'implication des chercheurs dans la compréhension par tous de leurs travaux, et la participation des étudiants comme acteurs et spectateurs. Cette politique assez récente pour l'université (2015) agrège progressivement de nouveaux objectifs tout en continuant à conforter l'existant.

Objectif 1 : accompagner par la culture scientifique l'émergence d'un quartier de la connaissance sur le site Bouloie-TEMIS

L'étude urbaine menée sur le campus de la Bouloie en 2019 a identifié des axes « manifeste », dont la création d'un campus attractif et pluriel. Le Jardin des sciences est l'un des équipements de ce campus attractif. Dans l'intervalle de son ouverture (prévue en 2022), un nouveau fonctionnement sera testé en 2020 pour la Fabrika, en axant les expositions qui y sont présentées (à raison de 2 par an) sur des sujets sociétaux, en convoquant l'expertise de nos équipes de recherche. Ceci en parallèle du développement de lieux d'accueil, notamment l'atelier « construction » de l'IUT et l'Observatoire des sciences de l'univers.

Indicateurs :

- Public accueilli à la Fabrika (valeur cible : 9 000),
- Équipes de recherche impliquées dans une exposition (valeur cible : 5).

Objectif 2 : conforter un axe « arts.sciences » dans toutes les actions

Que ce soit pour la politique de valorisation de notre patrimoine, pour les actions de médiation culturelle avec les étudiants, dans la construction du futur Jardin botanique, ou dans la construction de nos expositions, un regard croisé entre des artistes et des chercheurs sera la marque de fabrique des actions culturelles de l'université. Le point d'orgue de cet axe spécifique est un temps fort arts.sciences à l'occasion de la Fête de la science. Porté par UBFC, déployé sur le territoire régional en coordination avec les établissements membres et notamment l'uB, il explorera le thème des réseaux.

Indicateurs :

- Nombre de résidences d'artiste (Valeurs cibles : 3),
- Public accueilli lors de l'événement arts.sciences (valeur cible : 10 000).

Objectif 3 : construire un écosystème pour l'accès des étudiants à la culture

Les crédits de la CVEC permettent de démultiplier les propositions faites aux étudiant.e.s dans différents champs de la médiation culturelle. Ainsi, des ateliers de pratiques amateur nouveaux vont être déployés, en même temps qu'une proposition coordonnée et unique sera construite avec les acteurs proposant déjà des activités artistiques. En parallèle, l'université va progressivement enrichir sa programmation culturelle, en s'appuyant fortement sur le SCD et en donnant davantage d'envergure aux Journées des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur (JACES). Enfin, en lien avec la programmation des structures culturelles régionales, l'université va proposer des découvertes d'œuvres et des rencontres entre les artistes, les étudiant.e.s et les chercheur.e.s.

Indicateurs :

- Nombre de réunions « culture » des acteurs (valeur cible : 4),
- Partenariats effectifs avec les structures culturelles de la région (valeur cible : 10),
- Nombre de nouveaux ateliers de pratique (valeur cible : 11).

Objectif 4 : insuffler davantage de moyens humains dans la formation des chercheur.e.s et doctorant.e.s à la culture scientifique

Les gages de succès des dialogues entre chercheurs et société reposent en grande partie sur l'aisance des doctorant.e.s, leur capacité à engager un discours clair, à ressortir les enjeux sociaux de leurs travaux, et donc sur leur formation. L'université a mené un travail dans le cadre d'UBFC pour rendre plus lisibles les formations à la culture scientifique. En 2020, un engagement plus fort sera porté sur la formation des doctorant.e.s dans le cadre du concours Ma Thèse en 180s. Chaque chercheur.e participant à la Nuit européenne des chercheur.e.s et à la Fête de la science sera accompagné.e par un médiateur scientifique.

Indicateurs :

- Nombre de doctorant.e.s formé.e.s et accompagné.e.s (valeur cible : 40),
- Nombre de chercheuses et chercheurs accompagné.e.s (valeur cible : 50).

VI. Pour une gouvernance stratégique

Objectif 1 : développer une véritable politique pour l'égalité et la lutte contre les discriminations

Engagée depuis plusieurs années dans la lutte contre toutes les discriminations, l'Université de Franche-Comté a besoin de coordonner les actions et dispositifs multiples qui se développent autour de cette thématique prioritaire.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention interministérielle « pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif », signée fin 2019 par l'UFC, et à l'occasion de la clôture du Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité (PILE), la création d'une Charte Egalite représente l'objectif prioritaire du début d'année 2020. Destinée à définir les grands axes d'une politique globale et à faciliter le pilotage et la coordination des actions et dispositifs existants ou à développer, elle permettra l'amorce d'un travail de labellisation en 2020 (Alliance label Diversité/Egalite ; lien avec le label HRS4R), lui-même facilité par le retour d'un représentant de l'UFC à la CPED (Conférence Permanente des chargés de mission Egalite et Diversité).

Pour lutter contre les discriminations, et particulièrement contre le sexisme ordinaire qui alimente le plafond de verre, l'Université de Franche-Comté renforcera en 2020 le travail dans deux directions :

- Rendre visibles les stéréotypes et discriminations pour mieux les dénoncer au travers de campagnes de communication et de sensibilisation ;
- Mieux anticiper les situations de discriminations grâce à des actions de formation et des dispositifs d'accompagnement.

Ainsi, l'Université lancera début 2020 plusieurs campagnes de communication : une pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles, dans toutes les composantes, grâce au travail de PILE; une, grand public, permettant de déconstruire les stéréotypes sexistes dans le sport (et au-delà) grâce à un partenariat avec l'ESBF et le Crédit Agricole dans le cadre de sa marque « Sport École de la Vie » ; une 3^{ème}, valorisant les parcours de réussite au féminin (scientifique, sportif etc.) sera à finaliser pour la rentrée 2020.

Une Unité de valeur libre « Parité à l'Université » ouverte à tout.e.s les étudiant-e-s verra le jour au Semestre 2 de l'année universitaire 2019-2020. Elle aura vocation à mettre en lumière les obstacles « genrés » rencontrés dans les parcours et carrières scientifiques et de permettre la rencontre de modèles féminins de réussite universitaire. Enfin, l'espace d'écoute des étudiant-e-s victimes de harcèlement du SUMPPS devra trouver sa place au sein d'un projet plus ambitieux d'accompagnement global de toutes les situations de discriminations (personnels et usagers) exigeant la

création de modules de formation/sensibilisation de tous les personnels et référents étudiants.

Indicateurs :

- Charte Egalité
- Dossiers de labellisation
- Participation à la CPED
- Campagnes contre les stéréotypes
- UE libre Parité
- Création de modules de formation/sensibilisation
- Bilan PILE et livrables

Objectif 2 : accompagner la démarche qualité en matière de ressources humaines

L'Université s'engage dans la mise en œuvre d'une démarche « Qualité de Vie au Travail ». L'objectif est de regrouper, pour plus de cohérence et d'efficacité, toutes les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les personnels et la performance globale de l'Université. Seront ainsi concernés toutes les thématiques en lien avec la santé des agents, au sens de l'Organisation Mondiale de la Santé : un état de bien-être complet physique, mental et social. Peuvent notamment être cités :

- Les conditions de travail : adéquation temps de travail – charge de travail ; qualité du cadre de travail, de l'environnement physique et de l'ambiance au travail
- Reconnaissance du travail accompli et offre d'évolution professionnelle, quel que soit le statut de l'agent
- Conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- Qualité des relations de travail : clarification du cadre institutionnel, des rapports hiérarchiques, fonctionnels et des responsabilités ; gestion des conflits
- Égalité et sentiment d'équité au travail

La démarche associera les organisations syndicales de l'établissement, le service ressources humaines et accompagnement des personnels, le service de santé au travail ainsi que le service hygiène et sécurité. Elle recensera les actions déjà réalisées ou en cours, telles celles déployées quant aux risques psychosociaux. Elle déterminera les indicateurs pertinents en vue d'évaluer les résultats attendus (taux d'absentéisme, féminisation des fonctions de haut-niveau, enquêtes de satisfaction, taux de connaissance de la démarche engagée, etc...)

Indicateurs :

1. Constitution d'un comité QVT
2. Détermination des indicateurs pertinents
3. Élaboration d'un programme d'action

La mise en œuvre de la démarche HRS4R à l'université de Franche Comté a permis d'initier et d'accompagner les transformations et les axes stratégiques de développement de l'établissement. L'auto évaluation à mi-parcours de la démarche HRS4R montre un taux de réalisation des actions de 59%. L'objectif pour 2020 est d'atteindre un taux de réalisation proche de 80% afin de préparer dans les meilleures conditions le renouvellement du label qui devrait intervenir en 2021.

Indicateur :

Taux de réalisation des actions HRS4R.

Valeur cible 2020 :

80% fin 2020.

L'établissement réaffirme sa volonté de renforcer **son engagement dans la convergence de ses pratiques avec les principes éthiques et de transparence édictés en matière de recrutement et de développement professionnel** (démarche « *Open, Transparent and Merit-based Recruitment* ») Les principes reposent sur une meilleure définition des besoins de recrutement en liaison avec les collégioms, la dématérialisation des processus de recrutement, l'information des candidats, l'équité dans le traitement des candidatures et des outils d'accompagnement des nouveaux recrutés.

La phase de généralisation d'outils communs aux composantes se poursuit et doit trouver son aboutissement par un élément stratégiquement important qui est le choix du nouveau système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH). Pour préparer cette acquisition la fiabilisation des bases de données se poursuit et donne lieu systématiquement à la rédaction de procédure afin de maintenir à jour les données et ainsi facilité le passage au nouveau SIRH.

La mise en place du comité de suivi du **plan de prévention des risques psychosociaux** doit permettre une plus grande efficacité des actions proposées notamment en définissant pour chacune d'elles un groupe de travail qui proposera des actions concrètes, un calendrier réaliste de réalisation et des indicateurs afin d'assurer un suivi des actions entreprises.

Dans le cadre de la politique RH au service des personnes en situation de handicap, la nomination d'une référente handicap pour l'établissement doit contribuer à coordonner toutes les actions qui visent à améliorer le recrutement, l'accueil, le droit des personnes dans cette situation, les aménagements de poste, le maintien dans l'emploi et l'accessibilité. Un partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes

Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est envisagé sous forme de convention pour aider l'établissement à mettre en œuvre une politique d'inclusion professionnelle ambitieuses et ainsi contribuer au changement de regard concernant les personnels en situation de handicap.

Indicateur :

- 1) Taux de travailleur en situation de handicap ;
- 2) Taux d'accessibilité des locaux.

Valeur cible 2020 :

- 1 = 4,5 % ;
- 2 = 80 % (en cohérence avec HRS4R).

Objectif 3 : conforter une politique au service des personnes en situation de handicap

Dans le cadre de la politique RH au service des personnes en situation de handicap, la nomination d'une référente handicap pour l'établissement a permis de coordonner toutes les actions qui visent à améliorer le recrutement, l'accueil, le droit des personnes dans cette situation, les aménagements de poste, le maintien dans l'emploi et l'accessibilité. Le travail se poursuit au travers la constitution d'un groupe de travail. La première réalisation attendue consiste en la rédaction d'un schéma directeur du handicap qui devra être ensuite présenté aux instances de l'Université : Comité technique, Comité d'hygiène de santé et des conditions de travail, Conseil d'administration. Il s'agira également de parvenir à augmenter le taux d'agents en situation de handicap.

Indicateurs :

1. Schéma directeur du handicap
2. Taux d'agents RQTH

Valeurs cibles 2020 :

1. Adoption du schéma directeur par les instances de l'Université
2. 4,5 %

Objectif 4 : soutenir la stratégie de développement des compétences

L'établissement accompagne les évolutions et les pratiques professionnelles par une meilleure adéquation entre l'offre et les besoins des personnels.

Les axes de la stratégie pour les Enseignants chercheurs :

Pour les enseignants chercheurs qui ont ou prennent un poste à responsabilité : pilotage d'une unité de recherche, d'un département, d'un laboratoire ou d'une composante et qui sont amené à manager des équipes, gérer des projets : poursuite des coachings managériaux et mise en œuvre d'actions de co-développement

managérial suite à l'expérimentation réalisée en 2019. Insertion d'une nouvelle action de formation intitulée « Construire sa posture managériale »

Renforcement du développement des compétences pédagogiques et compétences d'accompagnement des étudiants. Ainsi de nouvelles actions sont inscrites au plan comme : « Collaborer avec ses collègues enseignants avec les outils web 2.0 », « Éducation à l'entreprenariat ».

Par ailleurs pour mieux accompagner les enseignants chercheurs de nouvelles actions font leur entrée au plan comme « L'identité numérique du chercheur », « Publier dans HAL », « Accueil du chercheur étranger ».

La nouvelle réglementation nationale spécifiant l'obligation de la décharge de service d'enseignement pour la formation des maîtres de conférences stagiaires est un atout et une opportunité pour développer la culture professionnelle et pédagogique des maîtres de conférences au sein de notre université, elle est consolidée pour 2020 sous l'égide du vice-président chargé de la formation, de la qualité des formations et de la vie étudiante et vice-président Ressources Humaines, dialogue social et de l'accompagnement des personnels.

L'arrêté du 30 septembre 2019 met en œuvre un nouveau dispositif de formation applicable aux enseignants chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur : le congé pour projet pédagogique. Les modalités de mise en œuvre du dispositif doivent faire l'objet d'un débat en comité technique, et le conseil d'administration siégeant en formation plénière arrête, après avis de la CFVU, les critères d'évaluation. Pour l'UFC une notification du 20 novembre 2019 attribue une subvention de 70 000 € en année pleine (2021), soit 14 congés pour projet pédagogique.

Les axes de la stratégie pour les BIATSS

Les actions correspondant au développement personnel sont resserrées pour orienter le plan de formation vers un plan de développement des compétences mettant l'accent sur les actions d'adaptation au poste, le maintien et le développement des compétences

Pour 2020 l'approche d'ingénierie de formation INTRA initiée en 2019 sera développée, ainsi des actions collectives seront élaborées pour des services pour accompagner leur réorganisation ou pour des ensembles de personnels concourant à la mise en œuvre d'un politique ou action de notre université, comme par exemple des formations « Accueillir les étudiants en anglais » pour les collègues des services scolarité et du SCD en lien avec le label Bienvenue en France.

L'établissement poursuit les objectifs qu'il s'est fixé il y a un an en matière d'accompagnement des personnels sur les ***parcours professionnels*** avec des :

- Bilans professionnels ;
- Ateliers de la mobilité ;
- Bilans managériaux et coachings individuels.

Indicateur :

Taux de réalisation des actions d'accompagnements des agents.

Valeurs cibles 2020 :

- Bilans professionnels : 10 bilans/an ;
- Ateliers de la mobilité : 1 atelier pour les cadres 1 atelier pour les non cadres ;
- Bilans managériaux : 12 bilans/an ;
- Coachings individuels : 12 coachings/an.

Objectif 5 : poursuivre et renforcer la mise en œuvre de la politique immobilière et d'aménagement

Sur 2020, deux programmes d'investissements contractualisés vont accompagner les opérations immobilières de l'Université : la poursuite de la mise en œuvre du contrat de plan État-région (CPER) 2015-2020 d'une part, auquel viennent s'ajouter de nouvelles opérations validées et inscrites dans les contrats territoriaux établis entre la région Bourgogne-Franche-Comté, Grand Besançon métropole, et le Pôle métropolitain Nord Franche-Comté.

Comme pour les projets annuels de performances précédents, les opérations indiquées ci-après, qui seront réalisés au cours de la prochaine année, sont les plus importantes mais la liste n'est en rien exhaustive puisque de nombreuses autres réalisations moins impactantes seront aussi réalisées. Certaines des opérations se retrouvent dans le plan pluriannuel d'investissement (PPI) dans la mesure où elles ont un impact sur le budget 2020 de l'UFC et que le planning est à ce jour suffisamment maîtrisé. Les opérations sous maîtrise d'ouvrage État ou collectivité, quant à elles, ne se retrouvent par contre pas dans le PPI.

Transition énergétique et économies d'énergies

Outre ces opérations immobilières, l'Université souhaite renforcer son action en faveur de la transition énergétique et des économies d'énergie. Ainsi, des nouveaux dispositifs d'aide et d'accompagnement aux opérations d'économie d'énergie seront étudiées et mises en œuvre en 2020 : *relamping* de l'ensemble du campus Bouloie avec l'aide de partenaires (ex : EDF), certificats d'économie d'énergie, opérations « isolation à 1€ » sur plusieurs bâtiments. Sont déjà programmés, entre autres, les bâtiments de l'IUT 25, Métrologie, SJEPEG et IUT 90, Maison de l'Université...).

Rénovations de toitures

Avant de présenter les principales opérations par campus, il est utile de préciser que la question de la rénovation des toitures est particulièrement prégnante pour l'UFC, sur tous ses campus. Elle fait l'objet depuis plusieurs années d'opérations pluriannuelles programmées. Malheureusement, cela n'empêche pas des sinistres récurrents en fréquence croissante, nécessitant parfois des opérations lourdes de remédiation en urgence. C'est pourquoi, une attention particulière sera apportée à

cette question par l'Université sur l'année 2020, en rénovant et sécurisant un nombre important de toitures : bâtiments E et R à UFR Santé, partie contemporaine de la Maison de l'Université surplombant le service BIATSS, BU Proudhon, Bâtiment 5 UPFR Sports.

Le campus de la Bouloie

L'opération « Après-Temis » du CPER 2015-2020, qui a pour objet de restructurer complètement les plateaux Métrologie B-1 (libéré par Femto-ST) et Propédeutique L0 s'est poursuivie sur l'année 2019. La dernière phase de l'opération se déroulera sur 2020, en particulier avec l'exécution des travaux de restructuration des salles d'enseignement de l'aile L du bâtiment propédeutique.

Toujours en propédeutique, le bâtiment K fera aussi l'objet de travaux de réhabilitation/sécurisation/isolation sur son 4ème étage au cours de l'année 2020.

Outre les opérations CPER, le campus de la Bouloie fait l'objet d'un nombre significatif d'opérations validées en 2019 dans le cadre des contrats territoriaux. Ainsi, les opérations de construction d'un nouveau bâtiment pour l'ISI-FC, du *Learning centre* augmenté, d'AREA sports, de création d'une salle d'hébergement informatique sécurisée, et des réhabilitations des bâtiments droits, métrologie et des espaces extérieurs verront leurs études d'avant-projets finalisées au cours de l'année 2020. Une attention particulière sera apportée à la planification des travaux et aux conditions de relocalisation temporaires et/ou de minimisation des gênes pour les activités universitaires.

Le programme d'agenda d'accessibilité programmée poursuivra son déroulé sur le campus, en particulier avec la poursuite des mises aux normes des bâtiments de l'IUT 25. Ces travaux seront menés courant 2020 suivant l'avant-projet validé fin 2019.

De plus, le bâtiment « Chimie » de l'IUT fera l'objet d'un programme de sécurisation de ses accès et de travaux d'amélioration de la ventilation.

Par leur configuration, les parkings du campus de la Bouloie font régulièrement l'objet d'incivilités (dépôts sauvages d'immondices) et d'atteintes aux biens. Cette question sera adressée par la mise en place de contrôle d'accès (bornes et vidéosurveillance) au niveau de l'entrée du parking ouest coté Chrono environnement et rue de l'observatoire, et au niveau du parking le long de la route de Gray entre l'aile L propédeutique et l'accès pompiers.

Le campus de la boucle du Doubs

L'opération de première tranche de rénovation du bâtiment N de l'Arsenal, inscrite au CPER 2015-2020, s'est poursuivie en 2019 en fonction du calendrier qui avait été arrêté dans le cadre de la maîtrise d'ouvrage du Rectorat. Ainsi, il avait été décidé de faire coïncider la fin des opérations de désamiantage avec le démarrage des travaux, au cours de l'année 2020. L'année 2019 a donc été consacrée à la poursuite des études de la phase travaux, ainsi qu'à la préparation du déménagement des occupants afin d'effectuer les opérations de désamiantage et rénovation/reconfiguration en site non occupé. L'année 2020 verra donc la finalisation de la préparation des déménagements, puis l'exécution des déménagements dès la fin des enseignements

de l'année scolaire 2019-2020. Le désamiantage démarrera dès la fin du premier semestre 2020 et sera exécuté au cours du second semestre, en vue d'un démarrage des travaux dans la continuité.

Le concours de maîtrise d'œuvre de la Grande bibliothèque doit aboutir fin 2019 au recrutement d'un mandataire, avec un passage pour information au CA de l'université le 10 décembre, et pour décision au conseil communautaire de Grand Besançon Métropole le 16 décembre. L'année 2020 sera donc consacrée aux travaux préparatoires du site, et à la conception de l'avant-projet définitif, avec les équipes du SCD. Pour mémoire, l'inscription de la Grande bibliothèque dans les contrats métropolitains nous demande un avant-projet sommaire en août 2020. Le planning actuel de l'opération prévoit une livraison en 2025.

Le campus Nord-Franche-Comté

Le campus nord Franche-Comté (Belfort et Montbéliard) est l'objet depuis plusieurs années du projet Ecocampus, qui vise à offrir les conditions de constitution d'un pôle d'excellence sur l'énergie et les transports. Concernant le volet Belfortain, cette ambition passe par une restructuration des installations universitaires tant en formation qu'en recherche.

En 2019, la validation du volet nord Franche-Comté des contrats métropolitains a permis d'abonder le projet de plusieurs millions d'euros supplémentaires, permettant ainsi de consolider le plan de financement de la première tranche de l'opération. Le comité de pilotage Ecocampus du mois de septembre a ainsi pu valider un plan de financement global s'élevant à 34,18 M€ pour sa première tranche (UFC + UTBM), contre 19,10 M€ lors du précédent protocole financier datant de 2016. Par ailleurs, les maîtrises d'œuvres des différentes opérations immobilières ont été arrêtées.

Ainsi, en 2020, concernant les différentes opérations : l'opération dite « Bâtiment énergie » visant à construire un bâtiment démonstrateur sous maîtrise d'ouvrage de la région BFC se dotera au cours du premier semestre d'une équipe de maîtrise d'œuvre qui mènera les études de conception sur le reste de l'année. Les opérations sous maîtrise d'ouvrage « Grand Belfort » (réhabilitation du bâtiment C, chaufferie mutualisée UFC/CROUS, études bâtiment F) recruteront leurs équipes de maîtrise d'œuvre au cours du 1er semestre 2020 en vue de la présentation des avant-projets sommaires au cours du 2ème semestre 2020. Enfin, l'Université mènera les travaux de réaménagement et de mise en accessibilité du site Marc Bloch au cours de l'été 2020.

Toujours dans le cadre des contrats territoriaux du Nord Franche-Comté, un budget d'1 M€ a été validé courant 2019 pour le campus de Montbéliard. Cette enveloppe est destinée à réhabiliter plusieurs bâtiments du campus de Montbéliard qui, bien qu'assez récents, subissent prématurément un certain nombre de désagréments (façade, étanchéité, efficacité énergétique...). De premières rencontres ont eu lieu courant 2019 afin de préparer ces travaux dont les études et la réalisation se déroulera sur la période 2020-2021.

Par ailleurs, l'Université a entamé un dialogue avec l'hôpital Nord-Franche-Comté et Pays de Montbéliard Agglomération en vue d'une réfection des voiries du campus qui

ont été abîmées par les travaux de construction du nouveau bâtiment de l'Institut de formation aux métiers de la santé (IFMS), et qui, pour certaines, changeront de destination compte-tenu des besoins de livraison et autre desserte par poids lourds du bâtiment.

Objectif 6 : accompagner la transformation numérique et conforter les systèmes d'information

SIHAM

Afin d'accroître l'efficacité et la qualité de la gestion des ressources humaines, l'UFC migre son SIRH vers le logiciel SIHAM de l'AMUE.

Siham est un logiciel de gestion des ressources humaines intégré, basé sur la solution HR Access, éditée par Sopra HR.

Siham apporte les outils permettant :

- De fiabiliser et de sécuriser les processus de gestion et de paye en les encadrant mieux par la réduction des saisies redondantes, l'homogénéisation des pièces et l'harmonisation des pratiques,
- D'optimiser les ressources par les fonctionnalités avancées de pilotage de la masse salariale et de GPEEC, notamment, d'accompagner les évolutions des organisations à l'exemple de la gestion intégrée, de la gestion décentralisée ou encore de la fusion ou du regroupement de structures.

Messagerie UFC : renouvellement de l'infrastructure

L'infrastructure matérielle (serveurs physiques et baies de disques) utilisée principalement pour la messagerie des personnels et des étudiants de l'université, mais également pour l'hébergement d'une majeure partie des sites internet, ne sera plus supportée par son constructeur à partir du mois de mars 2020.

Compte-tenu de la sensibilité des services fonctionnant sur ces matériels, il est indispensable de les renouveler.

Âgée de plus de six ans, l'infrastructure matérielle utilisée principalement pour la messagerie des personnels et des étudiants de l'université mais également pour l'hébergement d'une majeure partie des sites internet, ne sera plus garantie par son constructeur à partir du mois de mars 2020.

Ces matériels ne pourront plus être réparés en cas de panne. Il est indispensable de faire fonctionner des services aussi importants et sensibles pour notre établissement sur des matériels bénéficiant d'un support technique assuré de leur constructeur.

Mise en conformité du réseau capillaire et réseau sequanet resubie

Le Data Centre Régional (DCR) de Bourgogne-Franche-Comté est un projet qui vise à centraliser l'ensemble des ressources physiques informatiques et de calcul, sur le territoire régional pour l'ensemble de la fonction publique (ce qui implique la disparition à terme des salles machines locales).

Ce DCR localisé à Dijon a été labellisé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. L'accès à ce DCR nécessite de revoir les interconnexions réseau à tous les niveaux :

- Les réseaux d'accès régionaux (SEQUANET en Franche-Comté et RESUBIE en Bourgogne) ;
- Les réseaux de collecte des établissements d'enseignement supérieur interconnectés à ces réseaux d'accès régionaux ;
- Les réseaux capillaires des bâtiments (réseau cuivre entre la salle réseau du bâtiment et la prise réseau du bureau de l'utilisateur).

Dans la perspective d'un étagement correct des débits, la base des débits pour les réseaux régionaux serait du 100 Gbit/s ; celle des réseaux de collecte universitaires se situerait entre 10 à 100 Gbit/s et celle des réseaux capillaires serait à 1 Gbit/s.

Composant réseau Firewall

Afin de veiller à la qualité et la continuité de service en termes de sécurité réseau et de gestion du trafic réseau, et aux vues que notre pare-feu (acheté en 2011) est obsolète sur les aspects filtrages/logs et au niveau des connexions réseau (1Gbps maximum), nous devons renouveler notre firewall afin de permettre:

- D'exploiter au mieux les logs (entrant et sortant de l'UFC) ;
- Des modes de filtrage et de détection (sécurité) dans les règles de l'art ;
- La connectivité réseau en 10Gbps ce qui est indispensable aujourd'hui pour l'UFC et ses besoins.

Le nouveau pare-feu doit nous être livré dans les jours ou semaines qui viennent.

Scanner sécurité réseau

La sécurité des SI sur nos infrastructures UFC doit être consolidée en termes d'analyses et de veille. Nous devons compléter les processus SSI de base Renater en acquérant en local une solution de gestion et d'évaluation des vulnérabilités flexible, précise et nécessitant peu de maintenance, qui apporterait de solides améliorations en matière de sécurité SI telles que :

- Analyser continuellement les vulnérabilités des réseaux et des applications, cette solution serait installée en interne et devra scanner jusqu'à 2500 adresses IP/jour.
- Usage multi-sites, il est possible de positionner plusieurs scanners simultanément sur plusieurs sites.
- Mises à jour quotidiennes et méthodes de test spécialisées permettant de détecter 99,99% des vulnérabilités détectables.
- Capacité de *reporting* en produisant des rapports différentiels et de remédiation ; Options de création de rapports flexibles et axées sur les données pour responsabiliser les équipes de correction.
- Possibilité de déléguer des tests à des correspondants pour les zones qui leur sont dédiées.

L'université de Franche-Comté poursuit le développement des engagements du contrat d'établissement (2017-2022) et notamment en s'engageant dans une démarche globale de rénovation ambitieuse de son patrimoine immobilier.

L'université de Franche-Comté inscrit ses actions dans le déploiement de l'enseignement supérieur et de la recherche en Bourgogne Franche-Comté (UBFC et ISITE).

L'université de Franche-Comté continue de se déployer à l'international et en particulier à travers la Francophonie qui permet le développement de nouvelles coopérations sur la zone Asie tout en poursuivant ses collaborations historiques en Europe (Suisse) mais également en direction du Canada, de l'Amérique latine et des pays d'Afrique partenaires historiques de la francophonie.