

DÉLIBÉRATION N°2022-23_066
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 14 mars 2023

3- Affaires financières

Point n° 3.1 « Rapport annuel de performance 2022 (RAP) »

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 1
Membres présents : 23 Membres représentés : 7 Total : 30	Suffrages exprimés : 29 Pour : 29 Contre : 0

VU le code de l'éducation, en particulier son article R. 719-101.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le rapport annuel de performance 2022, présenté en annexe.



Besançon, le 28 mars 2023

Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Thierry CAMUS", is written over a horizontal line.

Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :
Annexe 3.1 Rapport annuel de performance 2022 (RAP)

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

RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCE 2022



UNIVERSITĕ ð
FRANCHE-COMTĕ

Table des matières

I. Pôle formation & vie étudiante	6
1) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation	6
Objectif 1 : Conduire la transformation pédagogique et développer l'usage du numérique	6
Objectif 2 : Favoriser les conditions de mise en place de l'Approche Par Compétences (APC)	8
Objectif 3 : Favoriser l'ouverture à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) -.....	8
Objectif 4 : Développer quantitativement et qualitativement l'alternance, les stages et les périodes de césures	9
Objectif 5 : Assurer le lien avec le monde socio-économique (cf. pôle Partenariat socio-économique et innovation)	10
Objectif 6 : Améliorer en continu les formations et notamment mettre en œuvre l'évaluation des enseignements par les étudiants –	10
2) Mettre en œuvre les réformes en cours	11
Objectif 1 : Mener à bien la réforme du BUT	11
Objectif 2 : Répondre aux besoins locaux en formation – maillage territorial	11
Objectif 3 : Poursuivre le processus d'universitarisation des professions de santé	12
Objectif 4 : Accompagner la mise en place de la réforme des études de santé	13
Objectif 5 : Mettre en place la certification en langue anglaise pour les étudiants de licence	14
3) Accompagner l'orientation, Favoriser la réussite et Améliorer l'insertion	15
Objectif 1 : Développer des actions Bac-3/+3	15
Objectif 2 : Assurer le suivi des actions de communication et visibilité de l'offre	16
Objectif 3 : Favoriser l'insertion professionnelle par la mise en place de partenariat, et l'accompagnement des étudiants dans leur projet professionnel et la mise en place de leur portefeuille de compétences	16
Objectif 4 : Favoriser l'engagement et la reconnaissance de l'engagement étudiant	18
Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante	18
4) Améliorer la qualité de la Vie Étudiante et des Campus	19
Objectif 1 : Améliorer la gestion et l'utilisation de la CVEC Anne TATU	19
Objectif 2 : Améliorer l'accueil des étudiants, en particulier ceux à besoins particuliers (EI, étudiants porteurs d'un handicap, primo- arrivants)	20
Objectif 3 : Améliorer la prévention et la prise en charge de la santé étudiante	21
Objectif 4 : Développer les mesures de lutte contre la précarité économique étudiante par l'accès à des jobs étudiants adaptés et des épiceries solidaires	21
Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive	22

Objectif 6 : Favoriser l'accès à la culture	23
Objectif 7 : Engager des actions pour répondre aux enjeux du développement durable	23
5) Conduire avec succès de la première phase du processus d'auto-évaluation HCERES	24
Objectif 1 : Rédiger l'ensemble des rapports d'auto-évaluation	24
Objectif 2 : Conduire un dialogue productif afin de procéder à l'élaboration du cadrage de la future offre de formation	25
II. Pôle recherche & valorisation	26
1) Renforcer les synergies et la cohérence du pilotage de la recherche à l'échelle d'UBFC	26
Objectif 1 : Rendre le pôle fonctionnel recherche de la COMUE pleinement opérationnel	26
Objectif 2 : Restructurer le système de pilotage de la recherche à l'échelle d'UBFC afin de renforcer la signature scientifique du site	26
Objectif 3 : Stimuler le dépôt de projets européens	27
Objectif 4 : Renforcer les liens et la collaboration avec les ONR	27
2) Renforcer l'appui apporté aux chercheurs dans le montage de projets financés (hors Europe et Établissement)	27
Objectif 1 : Renforcer les synergies avec la Région dans le cadre de sa politique de soutien à la recherche	27
Objectif 2 : Renforcer les synergies avec les collectivités territoriales en matière de soutien apporté à la recherche	28
Objectif 3 : Développer le dépôt de projets ANR et le taux de réussite aux appels des unités de l'UFC	28
3) Développer la politique de soutien de l'UFC au montage de projet « starter » et à l'équipement des unités de recherche	29
Objectif 1 : Renforcer les dispositifs « Chrysalide » et le soutien aux jeunes chercheurs	29
Objectif 2 : Soutenir les besoins en équipement et en maintenance d'équipement des unités de recherche	29
4) Développer la politique de soutien de l'UFC en matière de moyens financiers et humains récurrents	30
Objectif 1 : Renforcer la dotation récurrente des unités de recherche	30
Objectif 2 : Créer des postes d'appui à la recherche	30
5) Développer une politique ambitieuse en matière de science ouverte et d'intégrité scientifique à l'UFC	31
Objectif 1 : Développer la politique en matière de science ouverte	31
Objectif 2 : Conduire une politique rigoureuse en matière d'intégrité scientifique ...	31
6) Élaborer et mettre en œuvre une politique d'écoresponsabilité des unités de recherche à l'UFC	32

Objectif 1 : Créer un comité de pilotage « écoresponsabilité »	32
Objectif 2 : Déployer le programme ECOLAB	32
7) Développer à l'UFC une politique de valorisation des résultats de la recherche à leur stade initial	33
Objectif 1 : Accroître la détection des résultats valorisables	33
Objectif 2 : Développer la valorisation non marchande des résultats de la recherche	33
8) Conduire avec succès la première phase du processus d'évaluation HCERES	34
Objectif 1 : Rédiger l'ensemble des rapports d'auto-évaluation	34
Objectif 2 : Conduire un dialogue productif afin de procéder à des restructurations et à la construction d'un écosystème recherche cohérent	34
9) Conduire l'élaboration de la politique de recherche et sa mise en œuvre dans un esprit de dialogue démocratique	34
Objectif 1 : S'appuyer sur la commission de la recherche	35
Objectif 2 : Faire du Conseil des directeurs d'unités de recherche un véritable lieu de dialogue sur la stratégie en matière de recherche	35
III. Pôle partenariat socio-économique & innovation	36
Objectif 1 : déployer un outil CRM (Customer Relationship Management) à l'UFC ...	36
Objectif 3 : développement et amélioration de la qualité de service du SAIC de l'Université de Franche-Comté	38
Objectif 4 : amélioration du fonctionnement de SeFoC'AI face à la croissance de ses activités	39
Objectif 5 : création d'un réseau d'Alumni de l'Université de Franche-Comté	39
IV. Pôle rayonnement international, art, culture & communication scientifique	41
Objectif 1 : renforcer les relations internationales autour de thématiques phares de l'établissement et mise en avant de la francophonie	41
Objectif 2 : construire de nouvelles relations partenariales européennes structurantes grâce aux alliances européennes	42
Objectif 3 : la qualité d'accueil des étudiants internationaux par le biais des actions du Label Bienvenue En France (BEF) et la francophonie comme vecteurs de la mobilité étudiante	43
Objectif 4 : synergies et relations extérieures	44
Objectif 5 : développer et pérenniser le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU)	46
Objectif 6 : développer les actions de culture et sciences à destination de nos étudiants avec des partenariats entre l'Université de Franche-Comté et les lieux culturels du Territoire Franc-Comtois.	46
Objectif 7 : lutter contre la désinformation scientifique	47
Objectif 8 : partager les connaissances, décrypter les processus de recherche	47
Objectif 9 : un ancrage fort sur le campus de la Bouloie et une irrigation régionale	48

Objectif 10 : former les doctorants, accompagner les chercheurs	48
V. Pôle relations humaines & sociales	49
1) Agir pour la diversité, l'égalité, la laïcité et le respect	49
Objectif 1 : Traiter les signalements et accompagner les victimes de harcèlements, violences et discriminations	49
Objectif 2 : Affirmer et faire rayonner les engagements de l'université	51
Objectif 3 : Développer les réseaux de l'université	52
2) Rénover le dialogue social	52
Objectif 1 : Un nouveau cadre de dialogue avec les représentants du personnel : le conseil social	52
Objectif 2 : Construire les nouveaux outils du dialogue social : base de données sociales et rapport social unique	53
Objectif 3 : Associer l'ensemble du personnel à la démarche de qualité de vie au travail	53
3) Accompagner la transformation des emplois et compétences	54
Objectif 1 : Obtention du renouvellement du label HRS4R	54
Objectif 2 : Déployer une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences	55
Objectif 3 : Politique de formation et d'accompagnement des personnels	55
Objectif 4 : Renouveler les modes de reconnaissance de l'implication des enseignants et enseignants-chercheurs	56
4) Conforter la politique de prévention de la santé et de la sécurité	56
Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.	56
Objectif 2 : Mettre en place une politique de communication	57
Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention	57
VI. Pôle pilotage, finances & moyens	58
1) Accompagner la transition énergétique	58
Objectif 1 : S'engager dans une démarche structurée de campus durable et coordonner les différents chantiers sur nos trois sites	58
2) Accompagner la transformation numérique	63
Objectif 1 : Poursuivre la transformation numérique et conforter et sécuriser les systèmes d'information	63

L'année 2022, deuxième année effective du mandat pour l'équipe en place, a été marquée par deux événements majeurs :

D'abord l'évolution brutale du paysage de l'ESR BFC avec le départ programmé de l'UB de la Comue UBFC, ce qui nous amène à reconsidérer nos partenariats en matière de recherche et de formation et à élaborer un nouveau cadre de coopération.

Ensuite l'explosion des coûts énergétiques, conséquence de la guerre en Europe et qui a pesé assez lourdement sur nos comptes, ceci étant aggravé par une inflation globale de l'ensemble de nos coûts.

Concernant ce dernier point, cette charge supplémentaire a toutefois été compensée par l'effort fourni sur le contrôle de la masse salariale et un réel succès dans le développement de nos ressources propres.

Cette année 2022 a été également largement impactée par la visite HCERES et la préparation de l'accréditation 2023, ce qui a largement mobilisé la gouvernance et l'ensemble des responsables de formation et d'unités de recherche.

Dans ce contexte difficile, une gestion prudente et responsable nous a permis de poursuivre notre programme batimentaire et d'améliorer les conditions de vie et de rémunération de nos personnels.

I. Pôle formation & vie étudiante

Les objectifs fixés pour 2022 étaient déclinés selon 4 grands axes :

- Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation
- Mettre en œuvre les réformes en cours
- Accompagner l'orientation, favoriser la réussite et Améliorer l'insertion
- Améliorer la QVE et des Campus

1) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation

Objectif 1 : Conduire la transformation pédagogique et développer l'usage du numérique

Indicateurs :

- Réponse aux Appels A Projets (AAP) – Engagement des équipes : L'AAP régional Equipement Pédagogique et Numérique (EPN) a permis à 9 projets d'être soutenus par la Région à hauteur de 254 279 pour un montant global de 514 000 €. Cet AAP est désormais bien inscrit dans les politiques des équipes pédagogiques qui développent des projets innovants. L'uFC a néanmoins souhaité proposer son propre

AAP pour valoriser les pratiques portées par les équipes enseignantes autour de l'hybridation spécifiquement et de son développement. En 2022, 3 projets ont été lauréats retenus : « Projet Plante dans son environnement » et « Enseignements Hybrides de Statistiques » de l'UFR ST et « Hybridation 2021-2022 » de l'UFR STGI.

- Nombre de formation à la pédagogie : 15 formations à la pédagogie ont été dispensées à la fois sur mise en place de l'approche par compétences, la transformation pédagogique, le développement de l'usage du numérique et NMCF.
- Fréquentation des formations et ateliers : 20 ateliers ont été mis en place et ont concerné 57 personnes.
- Formation hybride : Dans le cadre du plan de relance pour accompagner la formation des enseignants du supérieur à l'utilisation des outils numériques, nous avons pu durant l'année 2022 déployer 3 formations spécifiquement sur « hybrider » : scénariser, animer et outiller. Cela s'ajoute aux dispositifs disponibles sur moodle (diaporamas, fiches, vidéos...) auxquels ont accédé pour l'année 2022, 495 enseignants et enseignants/chercheurs. En 2022, nous avons identifié au sein de l'UFC, 55 unités d'enseignements mettant en œuvre l'hybridation.

Catégorie	Intitulé de la formation	Nb ateliers	Nombre de participants
Mise en place de l'approche par compétences	APC1 : Les fondamentaux de l'APC	2	26
Mise en place de l'approche par compétences	APC2 : Réaliser le diagnostic de sa maquette de formation	2	6
Mise en place de l'approche par compétences	APC3 : Construire un référentiel de compétences	1	6
Transformation pédagogique	S'évaluer entre pairs : pourquoi et comment demander aux étudiants de s'évaluer entre eux ?	1	4
Transformation pédagogique	Développer l'interactivité en groupe	1	5
Transformation pédagogique	Hybrider 1 : scénariser	1	6
Transformation pédagogique	Hybrider 2 : animer	1	2
Transformation pédagogique	Hybrider 3 : outiller	1	5
Développement l'usage du numérique	Moodle 1 : les fonctionnalités de base	1	5
Développement l'usage du numérique	Moodle 2 : construire un espace de cours	1	3
Développement l'usage du numérique	Moodle 3 : individualiser son parcours	1	2
Développement l'usage du numérique	Moodle 4 : construire un test	1	5
Développement l'usage du numérique	Moodle 5 : ludifier son espace de cours	1	7
Développement l'usage du numérique	Wooclap: fonctionnalités et prise en main	1	1
NMCF (développement de l'usage du numérique, mise en place de l'APC, transformation pédagogique...) - promo 2021-2022	Temps de formation collective + accompagnements individualisés	4	13*
NMCF - (développement de l'usage du numérique, mise en place de l'APC, transformation pédagogique...) - promo 2022-2023	Temps de formation collective + accompagnements individualisés	2	16*
Total		20	57

*cycle de formation, le chiffre représente la taille du groupe ayant suivi le cycle.

Objectif 2 : Favoriser les conditions de mise en place de l'Approche Par Compétences (APC)

Indicateur :

- Communication, Formation et accompagnement des équipes à l'APC
L'approche par compétences a été, en 2022, abordée sous différents angles : des accompagnements individualisés, des formations collectives, mais aussi à travers des créations de ressources (diaporamas, fiches, vidéos...). Plusieurs ateliers ont été dispensés sur diverses notions de l'APC (les fondamentaux, le référentiel de compétences, la mise en place), ces formations ont touché au total une trentaine de personnes. Des accompagnements individualisés ont été proposés à différents enseignants, directeurs de composantes, responsables pédagogiques dans différentes composantes.

L'espace de cours Moodle dédié à l'APC a continué d'être alimenté avec des documents officiels, des fiches-réflexes, des supports de formations... Au total, plus de 130 personnes en 2022 ont consulté ces divers documents. Cela a été un élément pour servir lors de l'autoévaluation par l'HCERES. Fin 2022 une importante communication a été menée pour sensibiliser encore plus de personnes à l'APC en 2023 avec le dépôt de la nouvelle offre devant prendre un compte une présentation de chaque diplôme en APC. De nouveaux cycles de formation ont été planifiés, avec un accent sur l'accompagnement pour l'élaboration du référentiel de compétences des différentes mentions.

Objectif 3 : Favoriser l'ouverture à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV)-

Favoriser l'ouverture à la formation tout au long de la vie est essentiel pour répondre aux besoins de transformation rapide des métiers et l'émergence de nouveaux besoins en compétences. En outre c'est un moyen pour l'uFC de développer des actions en lien avec le monde socio-économique et les individus. Cet objectif est à rapprocher de l'objectif 4 (amélioration du fonctionnement de SeFoC'Al face à la croissance de ses activités), objectif présenté dans la partie III – pôle partenariat socio-économique et innovation.

L'activité de SeFoC'Al est en forte progression pour cette année car :

- Les effets de la Covid commencent à s'estomper et moins impacter le milieu médical qui est pourvoyeur important de la formation continue. Toutefois, nous n'avons pas encore retrouvé le nombre de stagiaires année pré-Covid
- Les incitations de l'Etat et le volontarisme des composantes ont soutenu la croissance du nombre d'apprentis

Indicateurs :

- Nombre de stagiaires Formation continue : 1 303 en 2021-22 (1 064 en 20-21)
- Recettes formation continue : 1.873 M € en 2021-22 (1.84 M € en 20-21)
- Nombre de stagiaires mobilisant le CPF et recettes CPF : 38 – 65 000€
- Nombre de formations courtes : 20 pour 305 personnes et 98 k€
- Nombre de nouveaux DU/DIU : 7 créations

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

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

Indicateurs :

- Nombre de formations en alternance : 119 parcours en alternance en 2021-22 (92 en 2020-21 – arrivée des BUT et maintien des Licences Professionnelles)
- Nombre d'étudiants en alternance/formation : 1 225 en 2021-22 (920 en 2020-21)
- Recettes Apprentissage : 7,8 M € en 2021-22 (5,3 M€)
- Bilan quantitatif et qualitatif des stages. Les extractions des données de PSTAGE via le CRM n'ont pas encore pu être réalisées par l'Observatoire de la Formation et de la Vie Etudiante (OFVE). L'enquête est généralement demandée au mois d'avril par le ministère Pour autant, généralement on relève que :
 - Près d'1/3 des étudiants de la formation initiale effectuent un stage.
 - La proportion de stage effectué est plus importante dans les formations professionnalisantes.
 - La proportion de stagiaires augmente avec le niveau d'étude.
 - 3/4 des stages ont lieu dans la région Bourgogne-Franche-Comté.
 - Proportion de stages à l'étranger en baisse ces 2 dernières années (conséquence de la crise sanitaire).
 - La moitié des stages durent plus de 2 mois.
 - La durée des stages augmente avec le niveau d'études quel que soit le diplôme.
 - Un peu plus d'un tiers des stages effectués en 2020-2021 ont été rétribués.
 - Le montant des gratifications évolue avec le diplôme
- Unité Enseignement Libre (UEL) stage licence ou master permet aux étudiants n'ayant pas de stage prévu dans l'année de leur formation de se confronter au monde professionnel, d'acquérir et renforcer leurs compétences et de développer leur réseau.

Depuis l'année de sa création 2015/2016 et 2021/2022, on note une augmentation de 104 inscrits à l'UEL stage licence ou master, avec 130 étudiants inscrits en 2021/2022.

La hausse du nombre d'inscrits sur les dernières années s'explique notamment par une meilleure connaissance de l'UEL par les étudiants et par les enseignants. En effet le service OSE est de plus en plus questionné par les enseignants directement et de nombreux étudiants contactent le service sur les recommandations d'un enseignant. En témoigne les chiffres en hausse de + 32 inscriptions entre 2020/2021 et 2021/2022.

L'UEL stage est initialement réservée aux étudiants n'ayant pas de stage prévu dans leur année de formation, ainsi le nombre d'inscrits en L2 (43,9%) et M1 (30,0%) est plus important. À la marge l'UEL est acceptée pour les fins de cycle notamment pour les étudiants qui redoublent. Cette alternative leur permet de réaliser un stage sur un semestre où ils ont peu de matières à rattraper et donc plus de temps libre pour le stage.

- Bilan et suivi des césures : Sur 34 dossiers pour l'année 2021/2022 une majorité de femmes ont demandé une césure 62% pour 38% d'hommes. Le top 3 des composantes les plus représentées est :

- 1.UFR SLHS 28% ;
- 2.UFR Santé 18% ;

- 3.UFR SJPEG 15%.

8 composantes sont concernées : UFR SLHS ; UFR Santé ; UFR SJPEG ; UFR ST ; ISIFC ; INSPE ; IUT ; UFR STGI.

Les demandes de césure sont en majorité réalisées avant l'entrée dans le supérieur entre Bac et L1 (32,5%) et entre la L3 et le M1 (41,2%). Pour la période L3-M1 nette augmentation comparée à 2021-2022 (33%).

Dans l'ordre décroissant, la césure prend la forme de :

1. Bénévolat 29%
2. Formation en dehors de l'université en France 20%
3. Séjour linguistique 15%
4. Emploi 12%
5. Service civique 9%
6. Formation en dehors de l'université à l'étranger 9%
7. Stage 6%

-Depuis 2018, le nombre de dossier a été multiplié par 2

D'un point de vue qualitatif, le retour du questionnaire envoyé aux étudiants en césure sur l'année 2021/2022 (24 réponses sur 32 dossiers) montre que :

- 23 étudiants sur 24 ont pu réaliser leur projet initial ;
- à la question « Notez le bénéfice de votre césure de 1 à 5 (5 étant le noté la plus haute) la moyenne obtenue est de 4.9 ;
- à la question « Recommanderiez-vous la césure » tous ont répondu par l'affirmative.

Objectif 5 : Assurer le lien avec le monde socio-économique (cf. pôle Partenariat socio-économique et innovation)

Indispensable à la professionnalisation, le lien avec le monde économique et ses objectifs sont présentés en partie.

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

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

Indicateur :

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

Selon la base Evamaine, hors CPGE et formations d'infirmier, 113 formations (soit 11% des formations) ont été évaluées sur la période 2021-2022 :

- 1 DEUST
- 18 BUT-DUT
- 18 licences
- 22 licences professionnelles
- 53 masters
- 1 cursus ingénieur

Ainsi, ce sont 5 079 étudiants qui ont reçu une invitation à évaluer leur formation mais seulement 2 140 étudiants qui ont répondu.

2) Mettre en œuvre les réformes en cours

Objectif 1 : Mener à bien la réforme du BUT

Indicateurs :

- 34,7%% de bacheliers technologiques
- Mise en place de la deuxième année de BUT
- Depuis la rentrée 2021, Les 2 IUT proposent plus de 20 spécialités de Bachelors. La rentrée 2022 a marqué la mise en œuvre de la deuxième année de BUT pour l'ensemble des spécialités avec pour bon nombre d'entre elles l'accueil d'alternants. La réforme du BUT prévoit l'accueil de 50% de bacheliers technologiques.

Objectif 2 : Répondre aux besoins locaux en formation – maillage territorial

Afin de favoriser l'accès aux études supérieures de bacheliers du secteur de Dole et du Nord Franche-Comté, l'UFC en lien avec les collectivités territoriales et financeurs projettent :

- De créer une véritable filière STAPS dans le Nord Franche-Comté en ouvrant une L1 et L2 dans ce domaine

Les effectifs en STAPS de Besançon augmentent (827 inscrits en 2011-2012 contre 1 350 en 2020-2021 sans compter les L1 PASS et les LAS). L'ouverture d'un DEUST « animation, gestion des activités physiques, sportives et culturelles » avec deux parcours (Sports collectifs et natation) en 2018 et de la filière ESPM en septembre 2019 (la mise en place d'une Licence 2eme année à l'UFR STAPS de Besançon, suivie d'une 3eme année à Montbéliard) dans le NFC devaient permettre de diversifier l'offre de formation STAPS, de répondre aux besoins de formation dans le Pays Montbéliard et de participer au désengorgement des espaces pédagogiques bisontins. Ce choix s'inscrivait dans une volonté de l'UFR STAPS de créer à court, moyen et long terme la licence L1L2 STAPS + ouverture LPRO, et Master ESPM dans le NFC

Cette option nécessitait le recrutement de 3 enseignants du second degré, 4 enseignants-chercheurs et d'un Biatss catégorie B, dédiés au NFC, et non accordés à l'uFC.

- De créer une nouvelle antenne à Dole de l'IUT Besançon Vesoul avec l'ouverture d'un département Packaging Emballage Conditionnement (PEC), parcours « Eco-conception et industrialisation » et d'un département Science des données (SD), parcours « Visualisation, conception d'outils décisionnels » en septembre 2023, deux spécialités absentes de la région.

Ces choix répondent à une volonté d'aménagement du territoire et de développement de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur dans le département du Jura et le Nord Franche-Comté, au plus près des attentes des bacheliers et prenant en compte la précarité.

Indicateurs :

- Ouverture d'un département Packaging Emballage Conditionnement à Dole – oui/non oui pour la rentrée 2023
- Ouverture d'un département Science des données à Dole – oui/non oui pour la rentrée 2022
- Renforcement de la filière STAPS dans le Nord Franche-Comté : oui/non non

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

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

Indicateur :

- Mise en place du département des métiers de la rééducation :

Par une délibération du Conseil d'Administration (CA) du 8 février 2022, le département des métiers de la rééducation a été créé. En accord avec le Conseil Régional de Bourgogne-Franche-Comté ce département peut accueillir les filières relatives aux professions de la rééducation telles que :

- Ergothérapie
- Psychomotricité
- Pédicure-podologue
- Orthoptie
- Orthophonie
- Kinésithérapie

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

Indicateurs :

- Coordination des actions LAS/PASS
Un coordonnateur pour les mineures disciplinaires PASS est venu renforcer l'équipe qui assure le fonctionnement de la première année PASS/LAS.
- Réajustement des pratiques en accord avec les évolutions réglementaires

Sous la responsabilité de la VP Formation, l'uFC a mis en place une commission d'appui à la R1C.

Cadre réglementaire - Arrêté du 22 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 4 novembre 2019 relatif à l'accès aux formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie et de maïeutique

Art. 15 bis. – Les universités installent une commission d'appui rassemblant des représentants enseignants et étudiants et ayant pour objectif de s'assurer du suivi sur le plan réglementaire et pédagogique de la mise en œuvre de la réforme de l'accès au premier cycle des formations de médecine, de pharmacie, d'odontologie ou de maïeutique et d'assurer la diffusion auprès du public des informations sur les modalités de cette mise en œuvre définies par l'université.

Missions du comité d'appui :

- S'assurer du suivi sur le plan réglementaire et pédagogique de la mise en œuvre de la réforme de l'accès en MMOP
- S'assurer de la diffusion auprès du public des informations sur les modalités de la mise en œuvre définie par l'université
- Formuler des pistes d'amélioration pour la mise en œuvre de la réforme de l'accès au premier cycle des études de santé

Composition du comité d'appui

- Référent LAS : Laurent Guyard
- Référents PASS : Lhassane Ismali et Jean-Paul Feugeas
- Directeurs de composantes ou leurs représentants
- Responsable/coordonnateur des mineures disciplinaire PASS : Fabrice Guyon
- VP étudiants : Marie Jeanningros, Alexandre Chodey
- Vice-Présidente Formation : Laurence Ricq
- 6 Représentants Etudiants : PASS (3) et LAS (2) + 1 représentant Tutorat (Esther Demougeot)

Représentants étudiants :

- LAS 1 Physique-Chimie : Hajar HAFTARI (hajar.haftari@edu.univ-fcomte.fr)
- LAS 3 STAPS : Juliette MORICHON (juliette.morichon@edu.univ-fcomte.fr)
- PASS – Option Math : Sadeer AI KADRI (sadeer.al_kadri@edu.univ-fcomte.fr)

- PASS – Option STAPPS :Georgio EL KHOURY (georgio.el_khoury@edu.univ-fcomte.fr)
- PASS – Option Math : Thomas NOEL (thomas.noel@edu.univ-fcomte.fr)
- 2 représentants usagers de la CFVU

Réunions du comité d'appui

Le comité d'appui se réunit à minima une fois par an sur convocation de la vice-présidente CFVU.

La première réunion s'est tenue le 23 mars 2022 et a permis de proposer des ajustements nécessaires au regard des évolutions de la réglementation et du fonctionnement mis en place.

Objectif 5 : Mettre en place la certification en langue anglaise pour les étudiants de licence

L'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence prévoit pour les candidats inscrits aux diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et au diplôme universitaire de technologie le passage d'une certification en langue (au moins en langue anglaise). Cette certification doit faire l'objet d'une évaluation externe et être reconnue au niveau international et par le monde socio-économique. La justification de la présentation à cette certification conditionne la délivrance du diplôme. La mise en place était prévue pour l'année universitaire 2020-2021 mais la situation de crise sanitaire a conduit au report de la mise en place de cette disposition qu'il convient dès lors d'adopter pour 2022.

Indicateurs :

- Élaboration du cahier des charges et marché pour le choix de la certification
 - o Le cahier des charges a été défini et il a permis la mise en place d'un appel d'offre pour ce marché de la certification.
 - o Le prestataire a été choisi puis notifié le 3 mai 2022.
- Mise en place de la certification pour les publics visés
 - o La certification choisie a été mise en place à partir de mai 2022 pour les publics de licence 3 et licences professionnelles. Les composantes de l'université l'ont d'abord imposé en accord avec les consignes ministérielles. Suite à l'annulation du caractère obligatoire de la certification, les composantes de l'université ont ensuite proposé cette certification sur la base du volontariat.
 - o Concernant le public d'IUT, nous avons fait passer le TOEIC. En effet, le marché n'a pas été passé assez tôt par rapport à leur date de départ en stage.
- Nombre de certification passée
 - o 488 TOEIC + 691 Linguaskill

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

Cet axe se décline pour 2022 en 5 objectifs.

Objectif 1 : Développer des actions Bac-3/+3

Indicateurs :

- Développement et Participation au réseau Insertion Orientation avec les acteurs de l'académie ;
Le service OSE de l'université est parfaitement identifié par la direction régionale académique à l'information et l'orientation (DRAIO) dans le cadre des missions concernant l'OIP :
 - o Membre du Conseil Académique de l'Éducation National (CAEN),
 - o Membre de la Commission régionale académique d'accès à l'enseignement supérieur (CRAAES),
 - o Membre de la Commission régionale académique des formations post-bac (CRAFPB),
 - o Intégration aux Réunions de région académique sur le continuum,
- Intégration aux comité technique d'organisation du printemps de l'orientation de l'académie. Mise en place d'Actions en faveur de l'orientation lors du printemps de l'orientation, au-delà des rdv classiques salons de l'orientation et JPO :
 - o 24 h dans le sup permet aux élèves de seconde et première de passer une journée à l'université dans la filière de leur choix. Cette année, l'opération a également été ouverte aux élèves de terminales.
En 2021-2022 : Participation de 9 composantes (6 UFR, 2 IUT et de l'ISIFC), 89 propositions d'immersion, 631 inscrits.
 - o Forum de l'orientation en ligne ;
 - o Visite découverte des campus pour les élèves de seconde
 - o Conférences à thèmes ;
 - o Quizz test de connaissance sur la vie universitaire, démystifier certaines croyances, désamorcer de probables sources de stress liées au choix de poursuite d'études à l'Université ;
- Mise en place d'une plateforme numérique interface d'inscription aux actions de l'orientation (nombre de connexion ; nombre d'inscription ; nombre d'action). En 2021-2022 : Mise en place de Cap'Sup en 2021-2022. Cap'Sup est un outil numérique au service du parcours des élèves permettant aux lycées de l'académie et aux établissements de l'enseignement supérieur de construire des moments d'échanges et de partages. En 2021-2022 : 89 propositions d'immersion, 631 inscriptions.
- Mise en place d'un site web dédié à l'OIP intégré au site UFC (nombre de connexion ; type de demande ; nombre de demande). Depuis le 1er septembre 2022 : plus de 15000 pages vues et 6000 visiteurs.

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

Indicateurs :

- Création des fiches formations ; pour toutes les BUT, les Licences et les Masters
- Affichage de l'offre sur les portails ; d'EMFOR et de l'ONISEP. À noter que l'université de Franche-Comté fait partie du comité de pilotage concernant le développement du futur site régional dédié à l'orientation : Explore demain.
- Création d'outils ressources Création d'une boîte à outils en faveur des étudiants et des professionnels de l'OIP pour promouvoir l'UFC : fonctionnement de l'université et présentation de l'offre de formation ;
- Le kit n'est pas à télécharger mais accessible directement depuis le site internet, il a été consulté 225 fois depuis septembre 2022.
- Promotion de l'offre *via* les actions du service OSE (Réalisation d'un powtoon de présentation du service, consultable sur la page youtube de l'université et diffusée sur les réseaux sociaux (68 vues sur youtube et 230 vues/4 partages sur Facebook).
- Création d'une vidéo de présentation de l'équipe OSE accessible sur la page de présentation du service, site internet OSE (290 vues depuis la mise en ligne du site).
- Mise en place d'une campagne de communication « les jeudis de l'orientation » : publication « tips » mise en ligne en moyenne un jeudi sur deux depuis juin 2022.
- Impression du guide « Choisir l'université » en 1300 exemplaires et accessible en ligne (2500 consultations/an)
- Mise en ligne du guide PASS LAS (210 vues pour la version 2021-2022 et 185 vues pour la version 2022-2023),
- Impression de 500 flyers de promotion LAS
- En cours, travail sur un site web (Viens en Las !) qui sera publié le 20 février 2023.
- Envoi d'une newsletter « lettre de l'U » destinée aux lycées et CIO de l'académie (123 destinataires). Fréquence : 3 à 4/an.

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

Indicateurs :

- Nombre de Partenariats mis en place ; Les partenariats restent les partenariats historiques : FACE et APEC
Deux nouveaux partenariats ont été activé sur le thème du handicap avec l'AGEFIP (dont le rectorat) et Handipacte dans le cadre de l'insertion des jeunes en situation de handicap.
- Mise en place et animation des ateliers projets professionnels ;
35 ateliers (35h) - 150 étudiants participants de tous les niveaux de diplôme et toutes les composantes ; 7 thèmes : se réorienter, préparer son année de césure, candidater dans la fonction publique, candidater en Master, posture à l'entretien, recherche d'un contrat d'alternance, recherche d'un stage.
- Nombre d'heures que représentent les suivis individualisés (en ETP par exemple) ;
0,3 ETP soit 550 heures (dont 80h allouées à l'accompagnement d'étudiant en situation de handicap)

- Nombre d'heures d'intervention PPP (sensibilisation - formation /action - soutien aux animateurs PPP - formations sur mesure) (en ETP par exemple) ;

Au regard des préconisations du service OSE, les ateliers PPP sont intégrés dans les diplômes pour 18h en Licence, 18h en master et 9h en doctorat.

Toutes les licences, les CMI et les BUT proposent un programme de sensibilisation à la professionnalisation, structuré en un processus progressif qui permet de faire son bilan, préparation indispensable pour identifier et valoriser ses compétences. Cette démarche est essentielle à la construction d'un ou plusieurs projets professionnels ciblés et à l'élaboration des outils nécessaires à la recherche de stage/emploi.

La majorité des masters dispensent des atelier PPP avec pour objectifs de construire et consolider la posture professionnelle des étudiants, via les méthodes de bilan de compétences/démarche BPMA, en tant que professionnel en devenir.

Nouveauté : À noter que 403 h TD sont réalisées en utilisant l'ingénierie pédagogique Formation Universitaire pour une inserTion professionnelle étUdiante Réussie (FUTUR) (6 Licences : SLHS infocom, CTU AES, STAPS, Droit, STGI AES et LEA, et IUT BV en particulier « BUT infocom »)

Les interventions spécifiques (0,3 ETP soit 545h) du service OSE sont déclinées comme suit :

175h TD animé OSE

115h TD sur mesure Master et doctorant

200h ingénierie pédagogique (FUTUR)

15h formation de formateurs (plan de formation de l'université)

40h co-animation TD formation active des enseignants).

- Expérimentation et analyse de l'utilisation des portefeuilles :
 - o PEC : Le consortium du portefeuille d'expériences et de compétences (PEC) accompagne l'orientation, le retour en formation et l'insertion. Il permet la valorisation du parcours de formation, du parcours personnel et du parcours professionnel. Le consortium conjugue une expertise technique dans le développement d'outils numériques traitant de l'expérience et de la compétence ;
 - o une expertise universitaire et une vision globale des enjeux de l'insertion, de l'orientation et du champ de la compétence ;
 - o un savoir-faire éprouvé et un service maintenu depuis plus de dix ans. Le PEC est une plateforme mutualisée issue de la collaboration des 30 établissements de son réseau. Il s'appuie sur l'expertise de ces membres à travers une démarche collective.

PEC : Statistiques de l'établissement sur la période du 01/09/2021 au 09/09/2022

- Nombre de comptes étudiants créés depuis le 06/10/2021 : 865

- Nombre d'étudiants qui se sont connectés au moins une fois depuis le 01/09/2021 : 1851

- Nombre d'étudiants qui se sont connecté au moins une fois depuis le 31/08/2011 : 10185

- Nombre de comptes accompagnateurs créés depuis le 06/10/2021 : 7

- Nombre d'accompagnateurs qui se sont connectés au moins une fois depuis le 01/09/2021 : 49

- Nombre d'accompagnateurs qui se sont connectés au moins une fois depuis le 31/08/2011 : 126

KARUTA : Le développement du projet Karuta est en cours via l'adhésion au programme AVENIR(s). En effet, l'uFC déposera, en 2023, une candidature pour intégrer le programme AVENIR(s), programme national France 2030, financé par le Secrétariat Général Pour l'Investissement (SGPI). Ce programme d'envergure a pour ambition d'offrir à l'apprenant les clés d'une orientation et d'une professionnalisation réussie tout au long de la vie, notamment par le développement et la valorisation de ses compétences.

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

Indicateurs :

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

Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante

Indicateurs :

- Dispositif d'aide à la réussite PHARE, programme hybride d'aide à la réussite des étudiants de l'Université de Franche-Comté, s'adresse aux étudiants en difficulté dans leurs études, particulièrement ceux de première année, qui se sentent perdus et souhaitent se réorienter.
PHARE accompagne les étudiants à reconstruire un projet personnel d'orientation et d'insertion professionnelle. Les modules hybrides permettent un accompagnement sur-mesure et un suivi par un(e) référent(e) dédié(e) qui joue un véritable rôle de soutien et de conseil pour l'étudiant.
 - o Nombre de participants : 50 étudiants détectés / 45 inscrits / 3 abandons
 - o Genre : 1/3 hommes - 2/3 femmes
 - o Bac origine : 9% bac professionnel / 10% bac technologique / 81% bac généraux
 - o Composante origine : SJPEG : 40%; SHLS : 19% ; STGI : 19% ; ST : 10% Santé : 7% ; STAPS : 5%
 - o 120 fiches de réorientation pour Parcoursup
 - o Nombre de personnels : 4 chargés d'orientation et d'insertion professionnelle du service OSE ; 3 psychologues de l'éducation nationale : 2 Psy-EN du service OSE et 1 Psy-EN de Montbéliard ; 3 conseillers des Missions Locales de Besançon et Belfort
 - o Accompagnement : 420 h d'accompagnement (soit 0,4 ETP) – 10 h d'accompagnement par étudiant
- Dispositif tutorat : Les composantes de l'uFC ont mis en place différents dispositifs pour accompagner les nouveaux étudiants dans les formations :

- Oui-si : il s'agit d'une aide apportée aux étudiants les plus fragiles afin de leur permettre de mieux réussir leur licence. En petits groupes et en cours de pré-rentrée, les futurs étudiants renforcent leurs connaissances sur les enseignements fondamentaux.
- Le tutorat : ce dispositif est déployé au sein des composantes en fonction des besoins. Il peut s'agir d'un accompagnement assuré par des étudiants recrutés pour cette mission ou des enseignants. L'objectif est de fournir des techniques et méthode de travail ou de renforcer les connaissances des futurs étudiants sous forme d'un accompagnement personnalisé et d'une mise à niveau dans certains enseignements fondamentaux. Les étudiants ont accès à la plateforme Voltaire (STIG – parcours international).
- Un Serious Game « ENTREZ DANS LE SUP ! »
- "RENFORCER VOS PRATIQUES DU TUTORAT" est un parcours de formation et de reconnaissance destiné à tous les étudiants en situation d'accompagnement de leurs pairs (tuteurs pédagogiques, d'accompagnement, d'accueil, ambassadeurs, parrains, mentors, etc.) Ce parcours est composé de 8 modules à la carte, articulés autour de 4 thématiques : métier – outils – posture – compétences.
- "RENFORCER L'IMPACT DE SON ANIMATION : POSTURE ET INGENIERIE PEDAGOGIQUE" est une formation de formateur proposée par l'ATP-BFC les 28 et 29 novembre 2022, à la Maison Régionale de l'Innovation de Dijon. Cette formation présentielle est ouverte à tous les personnels et aux étudiants formateurs. Elle peut être suivie indépendamment ou de manière complémentaire à l'appropriation du kit d'animation du parcours « Renforcer vos pratiques de tutorat ».

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

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

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

Extrêmement complexe dans sa gestion et son utilisation, un certain nombre d'actions internes et externes, coordonnées avec le CROUS et les partenaires territoriaux, sont entreprises afin de fluidifier sa gestion et son utilisation, et permettre l'émergence de projets ambitieux.

Entre autres priorités, le renforcement des moyens d'action du SUMPPS, la mutualisation des outils de gestion de la CVEC, le montage de projets territorialisés et mutualisés et la création d'un fond d'aide sociale pérenne pour lutter contre la précarité étudiante représentent des projets cohérents dans la perspective d'une meilleure gestion de cette contribution au bénéfice d'une amélioration de la Qualité de Vie Étudiante (QVE).

Indicateurs :

- Adoption d'une nouvelle charte unique de gestion et utilisation de la CVEC incluant le FSDIE et la CVEC Projets ;
- Mutualisation des outils de gestion de la CVEC avec les autres établissements bénéficiaires sur le territoire ;

- Financement mutualisé de projets territoriaux d'envergure ;
- Création d'un fond d'aide sociale récurrent.
- Adoption d'une nouvelle charte unique de gestion et utilisation de la CVEC hors FSDIE par le conseil d'administration (CA) du 13/12/2022
- Installation d'un GT interne pour la mise en œuvre de projets d'envergure (VP VE, VP Etudiant, VP patrimoine, VP CA, Directeur général des services (DGS), DGS Adjointe à la formation, la recherche et la vie académique et universitaire, Responsable du bureau de la vie étudiante (BVE)

Objectif 2 : Améliorer l'accueil des étudiants, en particulier ceux à besoins particuliers (EI, étudiants porteurs d'un handicap, primo-arrivants)

Le contexte de la crise sanitaire a fait émerger un besoin d'accompagnement renforcé des étudiants dans leur vie quotidienne, en particulier des plus vulnérables. La réponse à ce besoin est apportée tout au long de l'année grâce à :

- un renforcement de l'accueil lors de Bienvenue Aux Etudiants (informations, démarches administratives, welcome pack, temps forts conviviaux, Bureau d'Accueil Multiservices),
- une coordination entre acteurs tout au long de l'année, un accès centralisé à l'information (tableau des aides en français et en anglais sur la page d'accueil de l'Université), la présence de référents Etudiants Internationaux (EI) et handicap au BVE,

Indicateurs :

- Création d'un guichet unique : le Bureau d'Accueil Multiservices mis en place lors des rentrées remplit cette fonction mais uniquement sur un temps fort de la vie universitaire, la rentrée de septembre
 - Redimensionnement de BAE : En 2022, des villages partenaires ont été mis en place sur tous les Campus, 1000 welcome pack ont été distribués. Par ailleurs, l'événement a été filé sur plusieurs jours : concerts de rentrée organisés par la BAF (3000 bénéficiaires) et le BVE sur les sites décentralisés.
 - Déploiement du SD handicap : Déploiement du SD handicap validé le 19/10/2021, notamment concernant les axes 1 (Améliorer l'accueil et l'accompagner des étudiants en situation de handicap afin de favoriser leur accès à la vie étudiante) et 2 (Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation au handicap).
NB : absence de référent handicap de septembre 2022 à février 2023, ce qui a freiné le travail de déploiement du SD amorcé au premier semestre 2022
 - Feuille de route des référents EI et handicap au BVE : une feuille de route des référents étudiants internationaux au BVE a été conçue afin de créer un parcours d'accueil et d'intégration des EI cohérent en coordonnant les actions des acteurs de la politique internationale de l'université (communication avant l'arrivée, accueil et accompagnement individuel des étudiants internationaux en période de rentrée, recherche de logement, inscription à la sécurité sociale, validation du visa, recherche de job étudiant, ouverture du compte bancaire...). Ont également été organisés des temps de rencontre et d'échange ponctuels pour favoriser l'intégration des EI. Relai d'information entre les acteurs de l'accueil des étudiants internationaux (DREIF, CROUS, SSE, CLA...).
- Un référent handicap a cessé ses fonctions en cours d'année 2022 et a été remplacé. Néanmoins le poste n'a pas été occupé sur la dernière partie de l'année 2022 et le sera en 2023.
- Tableau des aides traduit en anglais et mis à jour mensuellement

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

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

Le portage partagé de ces questions par plusieurs pôles de la gouvernance (Pôle 2 Formation Vie Etudiante, Pôle 4 Ressources humaines et valeurs), leurs VP et leurs chargées de mission, permet une coordination des dossiers, acteurs et moyens

Le service de santé universitaire (SUMPPS) joue un rôle prépondérant en matière de prévention et d'accompagnement de cette précarité. Pour ce faire, il doit pouvoir compter sur des moyens humains et financiers ainsi que des outils renforcés et stabilisés.

A cet effet, le projet de service en construction, le renforcement des moyens CVEC, la coordination avec les acteurs intra et extra universitaires (services communs de l'UFC, CROUS, etc.) et conventionnement avec certains partenaires (CPAM, réseaux psy) lui permettront de jouer pleinement son rôle. La redéfinition des missions des SUMPPS est annoncée par le ministère

A cet effet, le renforcement des moyens CVEC de ce service, la coordination avec les acteurs et dispositifs intra (ligne écoute info, cellule SOS) et extra universitaires (services communs de l'UFC, CROUS, ARS, IREPS, etc.) et le conventionnement avec les CPAM lui permettent d'améliorer la qualité de ses services et de préparer la mise en œuvre de la réforme des SSE.

Indicateurs :

- GT pôles 2 et 4 de la gouvernance sur les dossiers de VSS (formations), prostitution, procédures d'urgences (recensement des situations et consultation des personnels) en lien avec CROUS, ARS, IREPS et SUMPPS
- Définition d'une part fixe CVEC d'un montant de 165 k€, en plus des 15% obligatoire. Décision adoptée en CA du 13/12/2022
- Signature de la convention CPAM- CROUS- uFC le 22/02/2022
- Réunion de coordination de tous les acteurs de la santé mentale du territoire fin Août 2022
- Dispositif ligne écoute-info : financement assuré pour 2 années universitaires

Objectif 4 : Développer les mesures de lutte contre la précarité économique étudiante par l'accès à des jobs étudiants adaptés et des épiceries solidaires

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

Cependant, un enjeu de taille reste celui de la compatibilité de cet emploi salarié avec les études, pour ne pas provoquer de nouvelles formes de décrochage ou de précarité.

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

En parallèle, l'épicerie solidaire (AGORAé) gérée par la BAF et installée fin 2022 dans le (Li)VE ajoute, localement un niveau de réponse aux difficultés économiques passagères ou durables des étudiants. Son déploiement se fait en partenariat avec le service social du CROUS et permet un repérage et un accompagnement global des étudiants en précarité économique. D'autres dispositifs pérennes de solidarité sont subventionnés, coordonnés et déployés à l'instar des distributeurs de protections hygiéniques bio sur tout le territoire dans le cadre de la lutte contre la précarité menstruelle des étudiantes ou d'un diagnostic sur le circuit 2nde main sur le territoire bisontin dans le cadre d'un partenariat avec Grand Besançon Métropole et l'Association des villes Universitaires de France dans le cadre du Tour de France Agir Ensemble.

Indicateurs :

- Soutien de la CVEC sur des CEE éligibles
- Coordination avec la Ville de Besançon pour des emplois périscolaires et adaptation des contrats aux contraintes du métier d'étudiants
- Installation de l'AGORAé dans le LiVE :
 - Subvention de la ville pour l'aménagement de l'AGORAé (Atelier Do It Yourself)
 - Subvention de Grand Besançon Métropole pour l'aménagement de la Ressourcerie au sein du LiVE (espace de stockage)
 - 151 étudiants bénéficiaires de l'AGORAé ;
 - 50 permanences pour l'AGORAé sur l'année 2022 (ouverture en Février) et aucune fermeture en période de vacances.
- Distribution par la BAF de 1 881 Paniers de Légumes
- Préfiguration d'une ressourcerie à Besançon : diagnostic financé par l'Association des Villes universitaires de France et conduite par Grand Besançon Métropole pour et avec le CROUS et l'uFC.
- 25k€ de subventions pour le lancement du dispositif de lutte contre la précarité menstruelle
- Installation de 31 distributeurs sur tous les campus franc-comtois (Composantes ; BU ; lieux de vie étudiants)

Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive

Les confinements répétés et le distanciel ont confirmé le besoin de liens sociaux et d'activation physique régulière, particulièrement en plein air pour les étudiants et les personnels. Le service universitaire des Activités Physiques et Sportives (Campus Sports) a stabilisé en 2021 son organisation et son fonctionnement statutaire. Il peut, dès lors, déployer une offre ancrée dans les ressources du territoire et en réponse aux besoins de lutte contre la sédentarité et l'isolement des étudiants.

Malgré l'installation de son conseil des sports, le service universitaire des Activités Physiques et Sportives (Campus Sports) doit encore stabiliser son organisation et son fonctionnement statutaire. Un modèle de Pôle sportif universitaire avec l'UFR STAPS doit encore être éprouvé et officialisé.

Malgré ce contexte statutaire instable, le service déploie une offre de plus en plus ancrée dans le plein air, la découverte du territoire, la santé, le lien social et la pratique libre, grâce à un travail partenarial (entre services, avec le SUMPPS par exemple, ou entre institutions, avec le CROUS notamment) et le co-financement de structures légères, extérieures, en libre accès sur le Campus.

L'accessibilité aux étudiants en situation de handicap s'améliore avec l'ouverture d'un espace dédié (para-streetworkout).

Indicateurs :

- Projet de service du service Campus Sports développer autour de 2 axes prioritaires : territorialisation de l'offre pour une meilleure accessibilité ; bien-être étudiant
- Création d'un Pôle sportif universitaire : Installation du conseil des sports
- Territorialisation de l'offre pour une meilleure accessibilité ; bien-être étudiant
- Construction d'installations sportives en libre accès sur les campus : Réception des infrastructures construites sous maîtrise d'ouvrage de GBM et financées dans le cadre du contrat de développement métropolitain ainsi que le Plan d'Accélération de l'Investissement Régional (ouverture des espaces de pratiques libres : streetworkout, para-streetworkout, parkour
- Livraison de la Maison du Sport
- Développement de la pratique sportive sur ordonnance : Travail partenarial sur le sport santé Campus Sports-SUMPPS
- Glissement de l'offre de loisir sportif de l'alpin au nordique

Objectif 6 : Favoriser l'accès à la culture

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

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

Le rapport Jouzel (2020) souligne l'importance du rôle des établissements d'enseignement supérieur dans la diffusion des connaissances autour de l'urgence climatique. Ce rapport préconise qu'en attendant que les maquettes intègrent de véritables formations à ces problématiques, les établissements proposent dès la rentrée des ateliers, conférences ou supports permettant d'initier solidement les étudiants à ces aspects. L'atelier de la Fresque du Climat a acquis une forte reconnaissance dans ce domaine, notamment à travers l'organisation de Rentrées Climats, comme à Tours en 2021 (>2000 participants).

Un cycle d'événements de Rentrée Climat dans toutes les composantes de l'établissement a été mis en place depuis septembre 2022. Plus de 1300 étudiants ont déjà participé à ce jour (Février 2023) grâce à la mobilisation d'une centaine de personnels, enseignants, enseignants-chercheurs et BIATS, ainsi que quelques étudiants qui avaient participé lors des opérations pilotes en 2021-2022. La compétence a donc été largement internalisée, avec un fort niveau de mobilisation des personnels (>25 % des personnels ayant participé à une Fresque du Climat ont fait le choix de se former à l'animation).

En complément, six unités d'enseignement libre (UEL) ont été ouvertes afin de permettre aux étudiants qui le souhaitent de prolonger les réflexions initiées par la Rentrée Climat. L'une d'entre elle permet aux volontaires de se former à l'animation de l'atelier Fresque du Climat afin de participer à l'animation à la rentrée 2023.

Le projet vise à enclencher une prise de conscience profonde de l'urgence climatique chez nos étudiants, et à favoriser la diffusion des connaissances vers l'ensemble de la société. Ce

projet permettra d'amorcer un cycle d'événements de Rentrée Climat où des étudiants ayant expérimenté la Fresque du Climat une année pourront devenir animateurs l'année suivante. La compétence sera d'abord internalisée avec l'aide de l'association de la Fresque du Climat, puis perpétuée de façon autonome. Ces compétences serviront de socle à l'élaboration de véritables formations aux enjeux climatiques.

Indicateurs :

- Formation des animateurs dans le cadre de la fresque du climat : Nombre : >1300 étudiants fresqués au 1^{er} Février 2023 et >100 fresqueurs formés à la même date. Nombre d'étudiants fresqueurs ou futurs fresqueurs : 40.
- Vers la généralisation de la fresque du climat à l'ensemble des premières années : Composantes concernées à la même date : ST, STAPS, SLHS, IUT BV, IUT BM, STGI, INSPE, Santé
- Ouverture de 6 UEL thématiques : environ 80 étudiantes et étudiants inscrits

5) Conduire avec succès de la première phase du processus d'auto-évaluation HCERES

Intégrée à la vague C de l'évaluation HCERES pour rejoindre la région Grand-Est dans cette programmation, l'UFC et ses formations ont remis leurs rapports d'auto-évaluation le 15 juin 2022.

Objectif 1 : Rédiger l'ensemble des rapports d'auto-évaluation

Le changement de référentiel, communiqué tardivement par le HCERES (5 novembre 2021), sans avoir été accompagné d'une augmentation du délai accordé aux établissements pour rédiger leurs rapports, a réduit de manière considérable le temps de travail dédié à cette tâche chronophage. L'établissement s'est organisé et un espace teams a été créé pour rassembler :

- L'ensemble des indicateurs nécessaire aux responsables de formation pour compléter les dossiers
- La trame des dossiers
- Les documents et présentations de l'Hcéres
- Les PAP et RAP de la période évaluée
- Les compte rendus des réunions avec les directions des études et directions de composantes, ainsi qu'une FAQ établissement permettant d'accompagner les équipes à la complétion des dossiers

Ainsi, l'établissement a été en appui au plus près des directeurs de composantes et directeurs des études afin de mener à bien l'auto-évaluation dans les délais. Par ailleurs, les actions entreprises à l'échelle de l'établissement ont été partagées.

- Les évaluations des formations ont été relues par 2 experts et plusieurs comités d'expertises (composés des présidents de collègiums, membres élus de la CFVU et

directions de composante) se sont tenus en vue de faire un retour aux responsables de formations afin qu'ils puissent prendre en compte les remarques. A l'issu les dossiers ont été déposés sur la plateforme dédiée de l'Hcéres dans le délai imparti (15 juin 2022). Certaines formations n'ont pas pris en compte les remarques du comité et on peut le regretter.

- A la suite de la phase d'auto-évaluation, une phase d'accompagnement en vue des auditions du 20 octobre 2022, du comité se sont tenues. 2 séances de visio-conférence ont été proposées aux équipes concernées (responsables de formation, directeurs des études, directeur de composante, présidents de collégium)

Indicateurs :

- Dépôt de l'ensemble des évaluations dans les délais.

L'ensemble des évaluations ont été déposées :

- 92 formations de 1^{er} et 2nd cycle
- 17 mentions de BUT

Objectif 2 : Conduire un dialogue productif afin de procéder à l'élaboration du cadrage de la future offre de formation

Le dialogue entre le HCERES et l'établissement sera essentiel dans la perspective non seulement de l'évaluation, mais également dans la construction des projets formation pour le prochain contrat.

La commission de la formation et de la vie universitaire de l'établissement, présidée par la VP formation, sera consultée sur les grandes orientations données à la politique proposée en matière de formation, et notamment sur le cadrage de l'offre de formation au regard du bilan et des grands enjeux.

En amont les principaux acteurs de la formation prendront part au dialogue sur ces sujets.

Indicateurs :

- Concertation pour la Rédaction d'un cadrage pour l'offre de formation future.

II. Pôle recherche & valorisation

1) Renforcer les synergies et la cohérence du pilotage de la recherche à l'échelle d'UBFC

Objectif 1 : Rendre le pôle fonctionnel recherche de la COMUE pleinement opérationnel

Les difficultés rencontrées par UBFC, avec l'expression manifestée par l'uB, dès le début de l'année 2022, à l'égard de la stratégie collective initialement envisagée, puis par sa décision unilatérale de quitter la COMUE prise au début du mois de septembre, ont fortement pesé, de manière négative, sur la mise en place effective de ce pôle fonctionnel recherche. Il a néanmoins pu se réunir à deux reprises avant l'été et les VP recherche ont également pu maintenir le contact. Les rencontres et discussions sont restées constructives et cordiales avec le VP recherche de l'uB et les VP recherche et équivalent des membres fondateurs de la future COMUE expérimentale Louis Pasteur ont en revanche intensifié leurs contacts et interactions.

Indicateurs :

- Réunion régulière du pôle fonctionnel recherche : à deux reprises.
- Réunion régulière des VP recherche et équivalents des établissements membres : à géométrie et rythme variables en fonction des difficultés évoquées précédemment.

Objectif 2 : Restructurer le système de pilotage de la recherche à l'échelle d'UBFC afin de renforcer la signature scientifique du site.

Jusqu'à l'été 2022, plusieurs réunions ont été organisées avec les directeurs des unités de recherche du périmètre UBFC, les coordinateurs des Graduate Schools (GS), les animateurs des anciens pôles thématiques et les VP recherche afin de mettre en place le système en quatre domaines scientifiques, correspondant à quatre GS, trois préexistantes et une nouvelle dans le domaine SHS/droit sur la base de l'axe thématique transversal « TransLation – Transferts et circulations ».

Ces réunions ont été constructives, mais la crise évoquée ci-dessus, suscitée par les réticences de plus en plus fortes manifestées par l'uB, a ralenti le rythme et obéré le résultat des discussions, l'incertitude quant à l'avenir freinant la motivation des acteurs. Après l'été et la décision prise par l'uB de quitter la COMUE, le processus s'est interrompu.

Indicateurs :

- Remise en action du nouveau système des pôles thématiques : non abouti.
- Conception de projets ambitieux à l'échelle du système des pôles thématiques : non abouti.
- Articulation parfaite entre le système des pôles thématiques et Integrate : non abouti.

Objectif 3 : Stimuler le dépôt de projets européens

La politique de l'établissement en matière de soutien au montage de projets européens a été déployée selon le plan prévu. L'ingénieur d'études recruté a accompli un travail remarquable de cartographie des réseaux thématiques qui conçoivent les appels à projets européens et a conçu un outil permettant aux chercheurs et enseignants-chercheurs de l'établissement de repérer ceux qui s'avèrent les plus pertinents dans leurs disciplines respectives. Cet outil, dont le développement va se poursuivre en 2023, a été présenté en réunion des directeurs d'unités de recherche et dans des réunions spécialement consacrées au montage de projets organisées par la DRV (Direction recherche valorisation). L'établissement a également financé l'adhésion à plusieurs de ces réseaux.

Indicateurs :

- Mise en place effective de cette politique d'expertise et d'influence au profit des unités de recherche : en cours de déploiement selon le calendrier prévu.
- Augmentation du nombre de dépôt de projets européens (Horizon et ERC) : on observe une stabilité du nombre de dépôts de projets entre 2021 et 2022.

Objectif 4 : Renforcer les liens et la collaboration avec les ONR

Les relations entre l'uFC et les ONR sont demeurées d'excellente qualité au cours de l'année 2022, en dépit des soubresauts suscités par la situation d'UBFC. Elles se sont notamment exprimées lors de la préparation des évaluations HCERES des UMR et UAR et lors de la tenue de plusieurs Comités des tutelles et plusieurs DOR relatifs à des unités de l'établissement.

Les relations avec la DR6 sont ainsi fréquentes et constructives, de même que celles entretenues avec l'INSERM, dont le PDG s'est rendu à Besançon en février 2022. Des discussions ont par ailleurs eu lieu, et se poursuivent, en vue de la labellisation de l'unité de recherche LINC (Laboratoire de recherches intégratives en neurosciences et psychologie cognitive) pour le prochain contrat.

2) Renforcer l'appui apporté aux chercheurs dans le montage de projets financés (hors Europe et Établissement)

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

Les liens avec le service recherche de la région sont restés d'excellente qualité au cours de l'année 2022, en dépit des perturbations occasionnées par les difficultés rencontrées par la COMUE. La collaboration lors de l'attribution des financements 2022 s'est accomplie sans aucun désaccord.

Le règlement d'intervention 2023 a été communiqué par la directrice de la recherche de la région au VP recherche de l'uFC, et une discussion fructueuse a pu avoir lieu. Le processus d'évaluation des dossiers a évolué et la région et l'université ont pu se coordonner.

Plus difficile a été la conduite du processus relatif à l'appel à projet « plateformes » de la Région, en raison notamment de la réduction du montant global de financement prévu sur ce dispositif, qui a généré quelques tensions. Le COS Plateformes s'est toutefois efforcé d'accomplir son travail avec la plus grande rigueur, en articulation avec les services de la région.

Indicateurs :

- Qualité des relations entretenues avec le service recherche de la Région : Bonne.
- Mise en œuvre de modalités efficaces pour le classement des projets et l'attribution des subventions : Objectif atteint.
- Perfectionnement du fonctionnement du COS Plateformes : en cours. Demeure perfectible.

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

Les relations avec les collectivités territoriales demeurent sur une dynamique très positive de collaboration. Les conventions avec PMA ont été renouvelées et un cofinancement entre PMA et l'uFC a été acté pour l'achat d'un matériel important pour Femto-ST.

Avec Grand Besançon Métropole, la collaboration s'est accentuée avec la remise en route d'un programme de financement de contrats doctoraux par GBM au profit des établissements bisontins (uFC et Supmicrotech) qui permettra, en 2023, le démarrage de quatre thèses financées.

Indicateurs

Reconduction pour trois ans des conventions avec PMA. : Objectif atteint.

Développement des collaborations avec les collectivités territoriales : Objectif atteint.

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

L'appel chrysalide ANR été mis en place comme prévu. Il a permis de favoriser le montage de projets qui ont effectivement été déposés. Il est encore trop tôt pour dresser un bilan de ce dispositif qui ne livrera ses premiers enseignements qu'en 2023.

Indicateurs :

- Accroissement du nombre de dépôts de projets ANR, notamment par les laboratoires les moins enclins à s'inscrire dans cette dynamique : les dépôts constatés témoignent d'une stabilité numérique, mais d'un accroissement de la variété des unités déposantes.
- Amélioration du taux de réussite aux appels à projet ANR : résultats à venir en 2023.

3) Développer la politique de soutien de l'UFC au montage de projet « starter » et à l'équipement des unités de recherche

Les projets ambitieux, présentés dans les cadres régional, national ou européen, sont souvent le fruit d'actions préliminaire structurantes conduite à l'échelle de l'établissement ou de la COMUE.

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

Les appels à projet Chrysalide ont remporté un vif succès auprès des membres des unités de recherche de l'établissement et la totalité des crédits disponibles ont été distribués.

Le dispositif d'aide au démarrage des jeunes chercheurs prévu par la LPR a été déployé comme prévu en 2022 et sa poursuite en 2023 a été programmée.

Indicateurs :

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

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

Le nouvel appel « Equipement et maintenance », doté de 200 000 euros prélevés pour partie (150 000 euros) sur le préciput ANR (l'équipement des unités est l'une de ses destinations principales), a effectivement été déployé. Il a remporté un grand succès auprès des unités de recherche et a permis de financer nombre d'investissements et de réparations non couvertes par les autres dispositifs existants. L'objectif a ainsi été atteint. Une rallonge de 50 000 euros, prélevée sur le préciput, a également été mobilisée afin de pouvoir procéder à des réparations imprévues tout au long de l'année 2022.

Indicateurs :

- Déploiement de l'appel « Equipement et maintenance » : Objectif atteint.
- Financement des besoins restés dans « l'angle mort » de l'appel Plateformes Région : Objectif atteint.

4) Développer la politique de soutien de l'UFC en matière de moyens financiers et humains récurrents

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

Objectif 1 : Renforcer la dotation récurrente des unités de recherche

En 2022, dans le cadre de la dotation accordée aux unités dans le contexte global d'UBFC, la dotation récurrente des unités de recherche du site BFC a été accrue de 5% grâce aux crédits LPR accordés. Par ailleurs, l'augmentation spécifique de 10% qui avait été accordée aux unités SHS du site, financée par les crédits propres des établissements, a été définitivement sociée.

Afin de compenser les effets mécaniques, en terme de ventilation des budgets récurrents à l'échelle de la COMUE, de la sortie progressive de l'uB, un effort supplémentaire de dotation à hauteur 139 000 euros a été consenti par l'établissement, afin de préserver les unités de recherche de tout effet négatif à l'horizon 2023.

Indicateur :

- Augmentation du récurrent des unités de recherche à hauteur du maximum des moyens disponibles : Objectif atteint.

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

L'uFC a, comme prévu, réussi à trouver des leviers afin de dégager de la masse salariale pour créer trois postes d'appui à la recherche à destination des unités les plus en difficulté.

Indicateur :

- Déploiement de trois postes nouveaux d'appui à la recherche au profit de nos unités : Objectif atteint.

5) Développer une politique ambitieuse en matière de science ouverte et d'intégrité scientifique à l'UFC

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

Objectif 1 : Développer la politique en matière de science ouverte

Un important travail a été accompli par la chargée de mission science ouverte et le service d'appui à la recherche du SCD.

Le Copil Science Ouverte de l'établissement s'est réuni de manière régulière au cours de l'année 2022 et a finalisé la rédaction d'une charte qui a été validée par le Conseil académique réuni en formation plénière et par le Conseil d'administration plénier de l'établissement. De nombreuses autres actions sont en cours.

Pour les chercheurs, ces actions sont les suivantes :

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

Indicateurs :

- Réunion régulière du Copil Science ouverte : Objectif atteint.
- Rédaction par le Copil et signature par les chercheurs de l'UFC d'une charte « science ouverte » : Objectif atteint.
- Augmentation significative du nombre de chercheurs possédant un IdHAL (20% en 2021) : chiffre à venir.
- Nomination d'un référent HAL actif dans chaque unité de recherche : Objectif atteint.

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

Grâce à l'action menée par sa chargée de mission en la matière et au comité de pilotage dédié, l'uFC s'est pleinement engagée dans une politique active de promotion de l'intégrité scientifique.

Une charte a été rédigée puis validée par le Conseil académique réuni en formation plénière et par le Conseil d'administration plénier de l'établissement. De nombreuses autres actions sont en cours de mise en œuvre.

Indicateurs :

- Rédaction d'une charte « intégrité scientifique » pour l'établissement : Objectif atteint.
- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation au sein des unités de recherche : En cours.
- Réunion régulière du Copil « intégrité scientifique » : Objectif atteint.
- Repérage d'éventuelles infractions aux principes de la charte et mise en œuvre des mesures de correction adéquates : Pas de signalement en 2022.

6) Élaborer et mettre en œuvre une politique d'écoresponsabilité des unités de recherche à l'UFC

Le changement climatique et ses conséquences requiert une adaptation des activités humaines et notamment des activités de recherche aux exigences d'une transition qui doit s'accomplir aussi dans le contexte de l'enseignement supérieur.

Objectif 1 : Créer un comité de pilotage « écoresponsabilité »

Le comité de pilotage a été créé et réuni régulièrement. Un vice-président chargé des transitions a par ailleurs été nommé. Le périmètre de son action a été élargi et dépasse aujourd'hui largement celui de la recherche.

Indicateur :

- Création et réunion régulière du Copil « écoresponsabilité » : Objectif atteint.

Objectif 2 : Déployer le programme ECOLAB

Le projet ECOLAB est désormais inclus dans une démarche plus globale. Il est en cours de déploiement. Un emploi dédié sera bientôt pourvu, grâce à un cofinancement entre l'uFC et le CNRS.

Une charte a été rédigée puis validée par le Conseil académique réuni en formation plénière et par le Conseil d'administration plénier de l'établissement.

Indicateurs :

- Création et réunion régulière du Copil « écoresponsabilité » : Objectif atteint.
- Rédaction d'une charte : Objectif atteint.
- Mise en œuvre des mesures du projet ECOLAB s'il est financé : en cours de déploiement.

7) Développer à l'UFC une politique de valorisation des résultats de la recherche à leur stade initial

L'organisation de la gouvernance de l'UFC en pôles complémentaires partage la question de la valorisation des résultats de la recherche entre le pôle « recherche et valorisation » et le pôle « partenariats avec le monde socio-économique et innovation ». Au premier stade du processus de valorisation, c'est-à-dire pour la détection des projets valorisables et la mise en œuvre du processus de pré-maturation, c'est le premier de ces deux pôles qui est compétent, notamment à travers l'action d'une chargée de mission dédiée.

Objectif 1 : Accroître la détection des résultats valorisables

Le nombre de brevets déposés est en augmentation, de même que les déclarations d'invention. En revanche, les unités de recherche SHS/Droit ne sont pas encore vraiment entrées dans le dynamique de valorisation des résultats de leur recherche.

Indicateurs :

- Augmentation du nombre de dépôts de brevets : 17 brevets déposés en 2022 contre 12 en 2021.
- Accroissement du nombre de projets valorisables détectés, notamment dans les disciplines moins ordinairement concernées par la démarche : l'impact de la démarche demeure encore limité.

Objectif 2 : Développer la valorisation non marchande des résultats de la recherche

Dans bien des domaines, la valorisation économique est difficilement envisageable. On peut alors essayer de valoriser autrement les résultats de la recherche, dans le cadre d'une valorisation dite « non marchande », c'est-à-dire sans contrat de prestation, mais qui permet à la fois de mettre en valeur les productions des unités de recherche ou leur expertise et accompagner les évolutions de la société par l'apport d'un appui scientifique à la société civile.

Cet impact visible dans la société, avec effet direct ou indirect, est désormais réel pour nombre d'unités SHS, comme l'attestent les rapports et analyses préparés en vue des évaluations HCERES.

Indicateurs :

- Accroissement des actions de communication sur les résultats de la recherche : en cours.
- Accroissement du nombre de partenariats entre les unités de recherche et la société civile : en cours.

8) Conduire avec succès la première phase du processus d'évaluation HCERES

En vague C de l'évaluation HCERES, l'UFC et ses unités de recherche devaient remettre leurs rapports d'auto-évaluation pour le 15 juin 2022.

Objectif 1 : Rédiger l'ensemble des rapports d'auto-évaluation

La procédure a été conduite avec succès.

Indicateurs :

- Dépôt de l'ensemble des évaluations dans les délais : Objectif atteint.

Objectif 2 : Conduire un dialogue productif afin de procéder à des restructurations et à la construction d'un écosystème recherche cohérent

L'ensemble des opérations prévues a été réalisé avec succès et dans les délais impartis.

Indicateurs :

- Rédaction d'un projet par chaque unité, en complément de l'auto-évaluation HCERES : Objectif atteint.
- Défense auprès du HCERES et de l'INSERM des projets de restructuration envisagés dans la perspective du prochain contrat : en cours.

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

Les catégories précédentes de ce projet annuel de performance 2022 dans le domaine de la recherche témoignent de l'ampleur des enjeux et du travail qu'il conviendra d'accomplir. Un tel tour de force ne pourra être réalisé sans l'appui sur la communauté et son engagement-adhésion aux actions mises en œuvre ou à mettre en œuvre. Plus que jamais dans ce contexte, un appui fort devra être pris sur les instances compétentes de l'établissement.

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

La commission de la recherche de l'établissement a été régulièrement consultée sur les grandes orientations données à la politique proposée en la matière par le VP recherche.

Indicateurs :

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

Objectif 2 : Faire du Conseil des directeurs d'unités de recherche un véritable lieu de dialogue sur la stratégie en matière de recherche

Le Conseil des directeurs d'unités de recherche a été réuni selon la périodicité prévue. Tous les projets et décisions d'importance y ont effectivement été présentés et discutés.

Indicateurs :

- Réunion du Conseil des directeurs d'unités de recherche à cinq reprises en 2022 : Objectif atteint.
- Consultation du Conseil pour toutes les décisions stratégiques en matière de recherche : Objectif atteint.

III. Pôle partenariat socio-économique & innovation

Objectif 1 : déployer un outil CRM (Customer Relationship Management) à l'UFC

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

L'université de Franche-Comté a initié le projet de développement de son projet CRM à l'automne 2021. Le CRM a été développé spécifiquement pour les besoins de l'uFC. En effet, nous avons choisi de centraliser sur le CRM toutes nos interactions avec le monde socio-économique. Pour cela le CRM est alimenté quotidiennement par les données des logiciels métiers utilisés par les services centraux (SeFoC'AI-FCA Manager, Scolarité-Apogée, OSE-Pstage, SAIC, Agence comptable-Jefyco) et par les composantes et laboratoires pilotes. Le CRM a officiellement été mis en service fin décembre 2022 et est pleinement opérationnel. Les premiers usages du CRM concernent la campagne de collecte de la taxe d'apprentissage 2023, les enquêtes d'insertion de nos diplômés, les invitations aux différents évènements et manifestations de l'établissement (600 ans de l'uFC, 30 ans UFR-STGI, mécénat, colloques et conférences ...). Les personnels des services, composantes et laboratoires ont été formés à l'outil au courant de l'année 2022 et la phase de personnalisation du logiciel au besoin des usagers sera finalisée courant février 2023.

Indicateurs 2022 :

- Nombre de licences CRM utilisées dans l'établissement : 18
- Nombre de contacts dans la base de données CRM : 87 069 contacts / 20 983 organismes
- Nombre de composantes pilotes impliquées dans la mise en place de l'outil : 3
- Nombre de laboratoires pilotes impliqués dans la mise en place de l'outil : 2

Objectif 2 : développer une nouvelle offre d'accompagnement du tissu industriel via notre fondation FC'Innov

La fondation partenariale FC'Innov, créée en 2013, dont le membre fondateur est l'Université de Franche-Comté, ne disposait début 2022 que d'une seule *business unit* intitulée « FEMTO Engineering ». FEMTO Engineering opère en tant que centre de développement technologique issu de la recherche de l'Institut FEMTO-ST, dans les domaines de la microfabrication et du micro-usinage, du temps-fréquence, de l'énergie et des systèmes intelligents. Son objectif est notamment de proposer aux industriels des prestations de développement de technologies ou de produits spécifiques dans le prolongement de l'activité de recherche de FEMTO-ST mais à un niveau de maturité technologique plus proche du marché.

Fort du succès de cette démarche, et du soutien réitéré de la Région Bourgogne Franche-Comté, l'UFC s'est engagée en 2022 dans un enrichissement **de l'offre d'accompagnement du tissu industriel** proposée par FC'Innov. Ainsi, en 2022 :

- La finalisation de la création d'une nouvelle *business unit* dédiée à la santé (appelée Bionoveo), et co-portée entre l'Université de Franche-Comté et l'Etablissement Français du Sang (EFS) a pu être réalisée. A ce titre, l'EFS est devenue membre co-fondateur de la fondation FC'Innov ;
- Une troisième *business unit* dédiée au soutien à la formation et à la recherche des membres fondateurs via la levée de fonds auprès de mécènes privés, a été créée ;
- En lien avec ces nouvelles business units, mais aussi avec FEMTO-Engineering, l'ENSMM-SupMicroTech est devenue en 2022 le troisième membre co-fondateur de la fondation FC'Innov,
- De manière plus générale, une modification des statuts de la fondation FC'Innov pour permettre la création de ces nouvelles *business units* et l'intégration des nouveaux membres co-fondateurs a été réalisée.
- Un accord de partenariat CNRS/uFC/FC'Innov a été signé le 17/04/2022 pour définir les modalités de collaboration entre les parties.
- Par ailleurs, une convention de coopération Supmicrotech-ENSMM / FC'INNOV a été signée le 23/02/2022 qui définit les modalités selon lesquelles :
 - Supmicrotech-ENSMM héberge des personnels de la fondation et met à disposition de FC'INNOV des matériels et des connaissances
 - FC'INNOV met à disposition de l'établissement des matériels et des compétences de ses salariés et contribue à l'activité de FEMTO-ST

Indicateurs 2022 :

- Validation de la modification des statuts de FC'Innov : CA FC'Innov du 24/05/2022
- Signature des conventions avec les établissements impliqués indirectement : 2 conventions signées en 2022 avec le CNRS et SupMicroTech-ENSMM
- Modification des statuts de FC'Innov effective au premier semestre 2023. Validation par SupMicroTech-ENSMM en juillet 2022, par l'EFS en octobre 2022.
- CA des nouvelles *business units* créées sur 2022 : Bionoveo = 192k€

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

Comme de nombreuses universités françaises, l'UFC a fait le choix de mettre en place un SAIC (Service des Activités Industrielles et Commerciales), destiné à promouvoir et valoriser les activités industrielles et commerciales liées à la recherche au sein de l'Université de Franche-Comté en apportant un cadre fiscal conforme à la réglementation. Il est doté d'une comptabilité distincte et dégage des ressources propres pour couvrir les dépenses liées à la gestion des projets (via des personnels dédiés, des équipements, des ressources en fonctionnement). Ce service et ses activités, portées par les laboratoires de recherche de l'établissement, permet de renforcer significativement l'image et la visibilité de l'Université de Franche-Comté auprès du monde institutionnel et économique.

Au cours de l'année 2022, le regroupement géographique des activités de pilotage, de gestion, de recrutement, de suivi juridique et financier des activités a été opéré. Tous les acteurs sont aujourd'hui rassemblés sur le site de la Bouloie, dans un bâtiment partagé avec la Direction de la Recherche et de la Valorisation, pour encore plus de mutualisation et d'échanges.

Par ailleurs, toujours en lien avec la Direction de la Recherche et de la Valorisation, une lettre d'information conjointe, destinée à l'ensemble des personnels de l'université de Franche-Comté, a été mise en place au cours de l'année 2022. Des réunions entre le SAIC et les directions des laboratoires ont également eu lieu au cours de l'année 2022. De même, le SAIC a été présenté à la journée d'information Europe et Recherche organisée par la Direction de la Recherche et de la Valorisation en décembre 2022.

Enfin, par une décision du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté (juillet 2022), une réorganisation de la structure de suivi financier des conventions et prestations de services, permettant l'accompagnement de projets pluriannuels pour les chercheurs, les équipes et laboratoires de recherche, les plates-formes technologiques, a pu être validée. Elle est aujourd'hui en phase de mise en place opérationnelle.

Indicateurs 2022 :

- Relocalisation géographique des juristes valorisation effectuée en mars 2022
- Nombre de réunions d'échanges avec les responsables des laboratoires de recherche : 2
- Nombre de parutions de la newsletter commune DRV/SAIC en 2022 : 2 (juillet et décembre 2022)
- Nombre de conventions et sous-CR en gestion en 2022 : 372 conventions en gestion et environ 100 sous-CR avec activité sur l'année
- CA du SAIC : 9605k€ pour l'année 2021 (dernier CA connu à ce jour)

Objectif 4 : amélioration du fonctionnement de SeFoC'Al face à la croissance de ses activités

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

SeFoC'Al a été créé en 2020 suite à l'intégration au service de formation continu existant de l'uFC des activités liées à l'apprentissage du CFA Sup FC. Cette fusion a eu un impact important sur l'organisation du service, la montée en compétences des collègues et la gestion financière. L'année 2022 est la seconde année d'exercice financier complet du service. En termes de bilan, nous pouvons mettre en avant les points suivants :

- En 2022 SeFoC'Al a connu une forte croissance d'activité par rapport à 2021 (+22% de dossiers de formation continue, +46 % de dossiers d'apprentissage). Le chiffre d'affaires global a progressé de 38% par rapport à 2021 pour atteindre 9,64 M€.
- Le nouveau logiciel métier (FCA Manager) a été déployé et mis en production, il répond en grandes parties aux besoins du service.
- SeFoC'Al a obtenu la certification Qualiopi. L'investissement dans la norme Afnor ISO 9001 s'est poursuivi et l'audit de surveillance en 2022 s'est bien passé sans aucune non-conformité.
- SeFoC'Al a connu également une croissance au niveau des ressources humaines avec 16 nouveaux recrutements en 2022 pour atteindre en tout 33 personnes en décembre 2022. Ceci en fait un des services les plus importants au niveau ressources humaines de l'université.
- Les modalités et le planning de réversion des recettes ont été revus afin d'équilibrer la répartition financière et d'accélérer la mise à disposition des fonds aux composantes.

Indicateurs :

- Nombre de formations ouvertes à l'alternance : 93
- Chiffre d'affaires de la formation continue et de l'alternance : 9,64 M€
- Obtention de la certification QUALIOPi : oui
- Calendrier de réversion des reliquats aux composantes : adopté à conseil plénier SeFoC'Al et CA, mis en place courant 2022.

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

Au cours de l'année 2022, les bases pour la mise en place du réseau Alumni de l'université de Franche comté ont été posées. Une contractualisation du prestataire Alumnforce a été réalisée pour accompagner le chef de projet et les services sur ce volet, et assurer la mise en place des outils adaptés aux besoins. Pour cela, des consultations ont été menées au sein des services et composantes, ainsi qu'avec les différentes associations de vie étudiantes afin de répondre au mieux à leurs besoins, simplifier leurs approches dans leurs

relations aux Alumni et dynamiser leurs échanges, avec comme objectif phare une meilleure insertion des diplômés dans la vie professionnelle aussi bien au niveau local, national, qu'international, mais aussi une consolidation des divers partenariats socio-économiques existants.

En 2022, des fonctionnalités telles que l'annuaire, service stage et emploi ont été développées avec le prestataire. Une animation de la plateforme Alumni (news, offres d'emploi, offres d'alternance, parrainage, etc.) a été programmée avec les différentes composantes, le CLA, les relations internationales, les services centraux et associations étudiantes.

Un comité éditorial a été mis en place. Le lancement de la plateforme est programmé pour le 1er février 2023. Pour préparer le lancement, une diffusion régulière de portraits d'Alumni célèbres a été entreprise dès la fin 2022.

Indicateurs 2022 :

- Nombre de « Alumni » sur le groupe Alumni : lancement prévu en février 2023
- Nombre de composantes et services impliqués : 2 services et toutes les composantes
- Nombre de contacts sur la plateforme : à suivre en 2023
- Nombre de portraits d'Alumni diffusés, de news postées, de séminaires organisés : à suivre en 2023

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

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

En 2022, l'uFC a poursuivi son développement international en concluant 23 partenariats (dont 12 renouvellements) avec des établissements d'enseignement supérieur étrangers, portant le nombre d'accords interuniversitaires hors Europe à 108. Trois doubles-diplômes en vigueur avec le Maroc, le Mexique et la Colombie offrent par ailleurs l'opportunité aux étudiants entrants et sortants d'effectuer une mobilité internationale tout en validant le diplôme de leurs établissements d'origine et d'accueil.

Une mission de consolidation et d'approfondissement des partenariats au Brésil, en mars 2022, a en particulier permis de présenter l'université de Franche-Comté à l'université de Brasilia, l'université fédérale Fluminense, l'université UNIRIO et l'université fédérale de Rio de Janeiro. Les opportunités de mobilité pour les étudiants de l'uFC ont également été explorées et le dispositif de bourses Victor Hugo, très attractif pour les étudiants brésiliens (qui sont nombreux à envisager une mobilité en Europe ou aux Etats-Unis) a été promue.

Les liens forts avec les partenaires internationaux de l'uFC ont permis de favoriser la reprise des mobilités hors Europe, très impactées ces dernières années par la pandémie. Ainsi, les mobilités sortantes hors zone Europe sont passées de 21 en 2020-2021 à 84 en 2021-2022 (76 AIU, 3 BCI, 5 ISEP). En 2022-2023, les chiffres provisoires de mobilité laissent paraître une nouvelle augmentation des mobilités hors Europe de 57% par rapport à 2021-2022. 132 étudiants sont actuellement en mobilité, dont 109 AIU, 18 BCI et 5 ISEP. Les mobilités sortantes reviennent ainsi sensiblement au même niveau qu'avant 2020. Parmi celles-ci, 7 étudiants en 2021-22 et 11 étudiants en 2022-23 ont été accueillis par l'université du Québec à Trois-Rivières, partenaire affichant sa volonté de constituer avec l'uFC un réseau d'excellence francophone sur la thématique de l'hydrogène-énergie et de la transition énergétique.

Parallèlement, les mobilités entrantes hors zone Europe ont également repris en 2021-2022 pour atteindre 98 étudiants, soit 58 mobilités supplémentaires par rapport à 2020-2021. La tendance devrait se confirmer en 2022-2023, 94 étudiants internationaux hors Europe étant actuellement recensés à l'uFC dans le cadre d'un accord (hors certaines mobilités encadrées du CLA dont les chiffres sont arrêtés en fin d'année universitaire).

L'uFC a poursuivi en 2022 son soutien à la mobilité entrante en provenance d'Amérique latine à travers le dispositif des bourses Victor Hugo, programme spécifique à l'uFC avec le concours financier de Grand Besançon Métropole. Quatre étudiants (deux Brésiliens et deux Colombiens), sélectionnés parmi dix-neuf candidats au regard de leur niveau académique et leur maîtrise de la langue française notamment, ont été accueillis à la rentrée 2022 à l'UFR STAPS et l'UFR Sciences de la Santé. L'établissement a également proposé cinq candidats

dans le cadre des bourses d'excellence Eiffel de l'Etat français (réponse attendue au printemps 2023).

Indicateurs :

- Constitution du réseau ; Le réseau est en cours de consolidation avec des établissements internationaux identifiés
- Part des étudiants étrangers en mobilité hors Europe : 132 étudiants dont 109 AIU, 18 BCI et 5 ISEP (sortantes) et 94 étudiants en mobilité entrante (hors CLA).

Objectif 2 : construire de nouvelles relations partenariales européennes structurantes grâce aux alliances européennes

En 2022, l'uFC a doublé d'efforts sur le dispositif « Universités européennes » du programme ERASMUS+. Le bureau SIRIS a été mandaté pour inventorier les établissements en Europe susceptibles de former une alliance autour de l'uFC sur la thématique « Hydrogène-énergie et transition énergétique ». En octobre, et par l'intermédiaire de SIRIS, l'établissement a été mis en contact avec l'alliance STARS EU, alors à la recherche d'un partenaire français. Au regard du calendrier contraint de l'appel à projet, la qualité du partenariat et l'accent placé par celui-ci sur la transition énergétique, l'uFC a accepté l'invitation de rejoindre cette alliance composée désormais de neuf établissements. Le projet préparé au dernier trimestre 2022 repose sur une approche multi- et transdisciplinaire des transitions régionales. Il couvre à la fois des objectifs ambitieux en matière d'enseignement et de recherche. Le développement des mobilités encadrées (étudiants et personnels) entre les établissements partenaires est d'ores et déjà possible grâce à un accord inter-institutionnel déjà opérationnel. De nouvelles formes de mobilités (courtes, hybrides), un programme commun de recherche, des cours et des cursus conjoints seront prévus dans le cadre du projet dont le résultat de l'évaluation est attendu au 30 juin 2023.

Au-delà du programme Erasmus+ et des engagements pris dans la charte 2021-2027, l'uFC place l'Europe au centre de sa stratégie internationale. La DRIF est ainsi renommée DREIF, Direction des Relations Européennes, Internationales et de la Francophonie, pour afficher cette volonté et ce positionnement.

En 2022, l'uFC compte ainsi 209 partenaires Erasmus (391 disciplines), 20 AIU en vigueur en zone Europe, 4 doubles-diplômes (1 en Allemagne, 3 en Italie) et 4 projets de double-diplôme (2 en Irlande, 1 en Suisse, 1 au Luxembourg).

Ces partenariats ont permis en 2021-2022 à 159 étudiants d'effectuer une mobilité Erasmus et à 16 étudiants de réaliser une mobilité en Russie, soit une augmentation de 64 mobilités par rapport à 2020-2021. Ces derniers ont été rapatriés en France début mars 2022 en raison de la guerre en Ukraine. En 2022-2023, 146 étudiants sont partis en mobilité Erasmus et 2 étudiants effectuent une mobilité d'études en Suisse, représentant une baisse de 18% (27 mobilités) par rapport à l'année précédente. Cette diminution s'explique en partie par la suspension des mobilités à destination de la Russie et la crainte de l'extension de la guerre.

Au total, 259 étudiants de l'uFC sont partis en mobilité (Europe et hors Europe) en 2021-2022 ; 280 étudiants effectuent une mobilité sortante en 2022-2023 (chiffre provisoire). Si le nombre de mobilités sortantes hors zone Europe tend à revenir au niveau de 2020, les mobilités en zone Europe (Erasmus, Russie et Suisse) observent une baisse. Les mobilités sortantes en Zone Europe représentent ainsi 67,5 % des mobilités encadrées en 2021-2022 et 53% en 2022-2023.

Parallèlement, 94 étudiants Erasmus et 6 étudiants de Russie sont venus étudier à l'uFC en 2021-2022, soit une augmentation de 70 mobilités par rapport à l'année précédente. 81 étudiants Erasmus sont présents à l'uFC en 2022-2023.

Au total, 198 étudiants en provenance de pays d'Europe et hors d'Europe sont venus étudier à l'uFC en 2021-2022 ; ils sont 175 en 2022-2023 (chiffre provisoire hors certaines mobilités encadrées du CLA dont le nombre est connu en fin d'année universitaire).

Les mobilités entrantes en zone Europe représentent ainsi 50,5% des mobilités encadrées en 2021-2022.

Les coopérations Erasmus ont par ailleurs permis aux personnels de se former ou d'enseigner à l'étranger. 19 personnels enseignants, administratifs ou techniques de l'uFC ont réalisé une mobilité sortante.

5 mobilités entrantes ont été signalées à la DREIF mais les enseignants étant généralement directement accueillis par leurs homologues, il n'existe pas de base de données au niveau central.

Indicateurs :

- Participation à une alliance européenne : L'université de Franche-Comté s'est engagée dans un consortium d'alliance européenne. Elle s'intitule STARS EU. Le projet a été déposé le 31/01 à l'agence ERASMUS+.
- Nombre de mobilités intra-européennes : 146 sortantes et 94 entrantes (étudiants), 19 sortantes et 5 entrantes (personnels). Il faut ajouter à ces chiffres les 122 étudiants ayant effectué une mobilité au CLA et les 53 professeurs et formateurs.
- Nombre de partenariat Erasmus+ : 209.

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

L'uFC a poursuivi en 2022 sa démarche qualité en faveur de l'accueil des étudiants internationaux, notamment dans le cadre du label Bienvenue en France. Des points réguliers avec le service Qualité-Audit, la réunion du comité de pilotage, la constitution de deux groupes de travail et la participation de la DREIF et du service Qualité-Audit à la journée professionnelle « Bienvenue en France » ont permis d'étudier de nouvelles pistes d'amélioration des conditions d'accueil des étudiants en mobilisant les composantes et services de l'uFC.

16 nouvelles actions ont été menées, dont la création d'un DU passerelle à destination des étudiants migrants, la création d'une cellule de suivi de situation des étudiants déplacés

d'Ukraine, la création d'un livret d'accueil avec une déclinaison par composante ou encore la préparation et la mise en place du site ALUMNI de l'uFC qui a ouvert en février 2023.

24 actions ont été renouvelées, comme par exemple les évènements d'accueil (journées d'accueil sur les campus de Besançon et du NFC, Bienvenue aux étudiants, NEM...), l'accompagnement pour l'inscription à l'uFC, le recrutement d'étudiants dédiés à l'accueil, les préparations linguistiques, les formations des personnels en anglais, la ligne d'assistance psychologique et sociale, les visites de prévention au SUMPPS ou encore les cours de français.

Les visites d'experts, reportées dans un premier temps par Campus France en raison de la pandémie, ont finalement été annulées. L'appel à candidatures pour le renouvellement de la labellisation devrait ouvrir au premier semestre 2023 et comporter de nouveaux critères tels que l'interculturalité, l'engagement durable, les dispositifs de crise ou l'ancrage territorial.

En 2022, 26 accords interuniversitaires spécifiquement conclu pour le CLA étaient en vigueur pour organiser des mobilités d'étudiants entrants.

La promotion internationale de l'établissement repose souvent sur une démarche conjointe ou concertée. A ce titre, une mission conjointe du CLA, du CEROU, de la DREIF et de FEMTO-ST a permis de promouvoir différents atouts (notamment l'école d'été French & Science et l'offre du CLA) de l'uFC auprès des universités israéliennes rencontrées sur place en mars. Des opportunités de collaboration en recherche et de construction de programmes courts conjoints ont été discutées (ces derniers nécessiteront le développement d'une offre de formation de niveau licence en anglais).

Indicateurs :

- Participation à des manifestations / missions conjointes avec le CLA en lien avec la Francophonie (sous réserve d'évolution favorable du contexte sanitaire) ; 1 mission conjointe CLA, CEROU, DREIF et FEMTO-ST.
- Maintien du Label Bienvenue en France au même niveau (2 étoiles sur 3) ; Renouvellement en 2023. Nombreuses actions en cours.
- Nombre d'actions réalisées dans le cadre du Label ; 16 nouvelles actions et 24 actions renouvelées.

Objectif 4 : synergies et relations extérieures

Différentes actions conjointes ont été menées au cours de l'année 2022 dans le but de promouvoir le site régional et les établissements qui le composent. Ces actions sont coordonnées au sein du Pôle fonctionnel RI, auquel participe la DREIF. A l'automne 2022, suite à l'annonce du retrait d'UB, les réunions de coordination ont été momentanément suspendues.

Parmi les actions conjointes, il convient de citer notamment la participation au salon NAFSA et le projet Esplorado.

L'uFC a participé au salon NAFSA à Denver, Etats-Unis en mai-juin 2022, au côté de la COMUE UBFC. Un stand commun était partagé entre les services des relations internationales

d'UBFC, de l'Université de Bourgogne et de l'Université de Franche-Comté. Cela a permis de rendre visible au niveau international notre communauté d'universités en Bourgogne Franche-Comté. La NAFSA est un salon de renommée internationale qui a lieu chaque année aux Etats-Unis et permet de rencontrer des établissements d'enseignement supérieur du monde entier.

Le projet Esplorado s'inscrit dans le cadre d'un appel à projets "ES-Balk" de la stratégie France pour les Balkans occidentaux. Le projet a permis d'explorer les liens entre l'uFC et la South East European University en Macédoine du Nord par l'échange de bonnes pratiques et l'exploration de pistes de coopération dans les domaines des sciences humaines et sociales et des sciences pour l'ingénieur. Deux missions exploratoires ont été réalisées dans ce cadre, l'une à Tetovo et l'autre en Franche-Comté, comprenant la visite des universités, de leurs composantes et de leurs laboratoires, l'observation de classes ou un forum pour les acteurs socio-économiques macédoniens en présence de l'Ambassadeur de France. Une dizaine d'étudiants macédoniens a participé au programme « French & sciences » pour l'apprentissage de la langue française au Centre de Linguistique Appliquée (CLA) et une découverte des sciences appliquées dans le domaine des micro-, nano- et smart technologies à travers des cours interdisciplinaires donnés par les doctorants de la Graduate School EIPHI-UBFC. Les UFR SLHS et SJEFG ont accueilli une université d'été "THE RULE OF LAW AND MIGRATIONS IN THE EU" par et pour une dizaine d'étudiants des deux établissements dans les sciences sociales.

Par ailleurs, UBFC et l'uFC ont accueilli fin 2022 une délégation de l'université d'Antonine (Liban), à Besançon dans le cadre du renouvellement de l'accord interuniversitaire tripartite concernant le Master Internet of Things.

Indicateurs :

- Nombre d'actions conjointes BFC : 3
- Nombre de coopérations tripartites UBFC/UFC/établissement étranger : 1
- Le CLA a également mené les actions suivantes avec UBFC :
 - o Ecole Doctorale UBFC
 - Formation spécifique anglais : langue + préparation TOEIC + simulation de colloque (156h au total) - 30 étudiants
 - Formation spécifique FLE : langue (60h) - 30 étudiants
 - o Master internationaux
 - Cours du soir FLE à distance (48h) : Graduate School EPHI - 17 étudiants
 - Master EMME (cours FLE intensif 30h) - 5 étudiants
 - Master SMART MECHA (cours FLE intensif 30h) - 8 étudiants
 - Master RARE BOOKs (Cours FLE intensif 46h) - 12 étudiants
 - o Programme French + Sciences en collaboration avec la Graduate School EIPHI
 - 1ère édition en juin 2022 : 120 heures de formation - 16 crédits ECTS (11 étudiants)

Objectif 5 : développer et pérenniser le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU)

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

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

Les indicateurs montrant la poursuite des actions nationales et internationales sont donnés ci-dessous :

- Reconduction du label « Génération 2024 » jusqu'en 2025
- Reconduction des financements des collectivités : Ville de Besançon, Grand Besançon Métropole et département du Doubs
- Obtention du label « Olympiade culturelle » pour l'exposition du CEROU jusqu'en 2024
- Nombre de doctorants : 4
- Reconduction du budget propre au CEROU
- Assistante : 1
- Reconduction des liens avec les laboratoires de recherche de l'université
- Colloques pluridisciplinaires internationaux organisés (2)
- Collection CEROU : ouvrage à paraître (1)
- Semaine olympique et paralympique : multiples événements organisés à destination des étudiants, des élèves et du grand public.
- Promotion au sein des établissements scolaires : écoles, collèges et lycées (10)
- Renforcement des liens avec les Ambassades de France à l'étranger (Mauritanie, Israël ; Arabie saoudite, Canada, Brésil, etc.)
- Renforcement des liens avec Paris 2024, CIO, CNOSF, etc. dans le cadre du futur symposium mondial des Centres d'études olympiques (59 actuellement).

Objectif 6 : développer les actions de culture et sciences à destination de nos étudiants avec des partenariats entre l'Université de Franche-Comté et les lieux culturels du Territoire Franc-Comtois.

Au cours de l'année 2022, les actions culturelles de l'UFC à destination des étudiants avaient 3 objectifs :

- valoriser et encadrer les pratiques artistiques : avec la mise en place de 10 ateliers de pratique (musique, dessin, écriture...) et l'organisation de 2 événements de valorisation des pratiques étudiantes (Grand Baz'arts).
- stimuler l'esprit critique avec des actions en partenariat avec les 2 scènes, le CDN de Besançon et Radio Campus (réalisation de chroniques par les étudiants autour de spectacles)
- rapprocher les étudiants des institutions culturelles avec l'organisation d'événements ou d'ateliers dans les musées, la participation à Citamix à la Citadelle de Besançon (marathon d'innovation autour de projets de médiation) et la mise en place du dispositif

#CurieuxInfluenceurs (ou des étudiants rendent compte sur les réseaux sociaux de leurs visites d'expositions).

Indicateurs :

- Nombre de partenariats avec les institutions culturelles : 6
- Nombre d'événements spécifiques dans les lieux culturels : 5
- Nombre d'étudiants ayant participé à des actions proposées par le service sciences, arts, culture : 1570

Objectif 7 : lutter contre la désinformation scientifique

Une conférence générale intitulée "*Fake news et l'infodémie*" s'est tenue en janvier 2022 et a attiré une participation d'environ 150 personnes (en présentiel et en ligne) ainsi que la presse locale. Une conférence académique spécialisée sur le thème "*Ruser avec l'information*" a eu lieu en décembre 2022 par l'un des principaux chercheurs de l'université dans ce domaine, et a attiré plus de 10 intervenants internationaux.

Un document pédagogique sur les dangers et les solutions liés aux fake news destiné aux étudiants et au personnel a été distribué à la fois sur support physique et en ligne. [Il est difficile de savoir combien de personnes l'ont lu ou téléchargé, mais je dirais entre 200 et 500.] L'engagement dans les réseaux sociaux a dépassé les 3 000 [le chiffre de 3 000 correspond aux mesures Twitter de mes messages. Le chiffre réel est probablement plus élevé, mais 3000 est déjà raisonnable].

Le thème de lutte contre la désinformation a été incluse dans deux unités d'enseignement libre offerts pendant l'année universitaire 2021-2022. Ces modules ont exposé aux étudiants l'importance d'inclure des stratégies de lutte contre la désinformation dans les activités de vulgarisation et de médiation.

Indicateurs

- Développement de supports de communication écrits à distribuer ; 1 document pédagogique
- Organisation d'une conférence universitaire impliquant des chercheurs de l'UFC ; 1 conférence générale ; 1 conférence académique
- Inclure le sujet de la désinformation dans certaines matières d'enseignement (par ex. UEL) : 2 UELs : *Ramène ta science* ; *Fake news scientifiques, à vous de corriger !*

Objectif 8 : partager les connaissances, décrypter les processus de recherche

Plusieurs nouveautés ont vu le jour en 2022 : organisation d'un événement art-sciences pour les 200 ans de Louis Pasteur, organisation d'un Game Jam scientifique à Belfort, publication de planche de BD en liens avec des recherches...

Indicateurs :

- Nombre de résidences d'artiste : 1
- Nombre de projets arts sciences : 4
- Public accueilli lors de l'événement arts sciences : 800

Objectif 9 : un ancrage fort sur le campus de la Bouloie et une irrigation régionale

En 2022, plusieurs actions innovantes ont été proposées en Franche-Comté : des événements « OVNI » à Giromagny et Lons le Saunier, une rencontre avec des chercheurs dans une ferme, un événement à la Saline Royale d'Arc et Senans.

Indicateurs :

- Public accueilli lors d'évènements itinérants : 1 400
- Public accueilli lors de la Fête de la science et la Nuit des chercheurs : 3 900
- Public scolaire accueilli à la Fabrikà : 2 000
- Nombres de chercheurs impliqués dans ces actions : 280

Objectif 10 : former les doctorants, accompagner les chercheurs

Depuis 2020, la région Bourgogne Franche-Comté demande aux doctorants qu'elle finance de consacrer au moins 30 heures à des actions ou à des formations de culture scientifique. Afin de présenter aux doctorants concernés, les formations et les dispositifs existants, des journées d'initiation leurs sont proposées chaque année.

Indicateurs :

- Nombre de doctorants formés : 80
- Nombre de chercheurs accompagnés : 30

V. Pôle relations humaines & sociales

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

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

Actions prévues sur l'année 2022 (PAP 2022)	Actions réalisées sur l'année 2022 (RAP 2022)
<p>Toute victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'un traitement sans faille de sa situation.</p> <p>Trop souvent, un climat de crainte et de défiance inhibe les victimes.</p> <p>Ne pas savoir vers qui se tourner et avec quelles garanties les décourage tout autant.</p> <p>Pour renverser cette tendance, l'Université de Franche-Comté a mis en place une plateforme de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels.</p> <p>Ce dispositif en ligne est opérationnel depuis le 8 novembre 2021.</p> <p>Il est accessible depuis la page d'accueil du site de l'université (www.univ-fcomte.fr) et à l'adresse dédiée suivante : sos.univ-fcomte.fr.</p> <p>La plateforme s'adresse à toute la communauté universitaire – personnels et usagers ; elle concerne les victimes comme les témoins.</p> <p>La cellule SOS (Signalement – Orientation – Traitement), vouée à recevoir les signalements et apporter une première écoute aux victimes, est animée par la chargée de mission « Accompagnement de la transformation sociale » qui en est l'animatrice.</p> <p>L'année 2022 a vu le déploiement effectif de ce dispositif.</p> <p>Il s'agira de s'assurer que les signalements font tous l'objet d'un traitement et d'un suivi, et qu'une réponse effective y sera apportée, dans des délais raisonnables.</p>	<p><u>Décrivez très rapidement 2 à 4 actions effectivement mises en place en 2022 :</u></p> <p>Action 1 : Participation à 6 formations en 2022</p> <ul style="list-style-type: none">- « Prévenir les VSS dans le cadre du travail et des études »- « Formation VSS dans l'ESS »- « Souffrance psychique et détection de signaux faibles »- « Lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche en région académique Bourgogne Franche-Comté »- « Les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires ou enquêtes internes »- « Accueillir et écouter une personne en contexte de violence ou de harcèlement » <p>Action 2 : Organisation de 4 conférences en 2022</p> <ul style="list-style-type: none">- « Prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité : un enjeu majeur pour les organisations »- « Egalité des droits des familles »- « La situation des femmes dans les pays en guerre »- « Les mots de la discrimination »

Actions prévues sur l'année 2022 (PAP 2022)	Actions réalisées sur l'année 2022 (RAP 2022)
	<p>Action 3 : Organisation de 2 interventions de sensibilisation au « Harcèlement » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le 11/03/2022 à l'UFR SJEPE - le 25/03/2022 à l'UFR ST <p>Action 4 : Elaboration d'un plan de formation pour 2022-2023 sur le thème « Santé mentale et lutte contre les VSS, les discriminations et le harcèlement » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation aux VSS - Prévention de la crise suicidaire - Risques psychos sociaux : détection de signaux faibles - Premiers secours en santé mentale - Prévention de la prostitution - Cyberharcèlement <p>Action 5 : Participation à 10 groupes de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 groupes de travail pour la mission de formation du CNA (Centre National d'Appui) pour la qualité de vie des étudiants en santé (QVES) - 2 groupes de travail organisés par le MESRI - 2 groupes de travail organisé par le CROUS - 1 groupe de travail organisé par la Région - 1 groupe de travail organisé par la Préfecture <p>Action 6 : Organisation d'une conférence à l'UFC pour la journée des droits des femmes le 08/03/2022</p>
<p>Indicateurs prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de signalement reçus - Nombre de victimes accompagnées - Ratio Nombre de signalements traités / Nombre de signalements en cours 	<p>Chiffres/résultats obtenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de signalement reçus : 67

<p>- Délais de traitement des signalements</p>	<p>- Nombre de victimes accompagnées : 66 (car un signalement anonyme)</p> <p>- Délai de traitement des signalements : maximum deux jours ouvrés pour la prise en compte du signalement à partir de son dépôt sur la plateforme SOS</p>
--	---

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

Une Charte du respect des valeurs et de la laïcité au sein de l'université de Franche-Comté a été signée ; elle vise à proposer à l'ensemble des personnels de l'Université quel que soit leur statut, à ses étudiants, et à ses usagers, un référentiel des valeurs attachées au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur lesquelles l'université de Franche-Comté souhaite prendre des engagements forts et définir son identité. Le texte a été adopté au CA le 13 décembre 2022.

Des actions de sensibilisation et de formation ont été menées dans les différentes composantes de l'université de Franche-Comté sous la forme de conférences et débats sur les thématiques de la laïcité, de l'égalité et de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, la plupart avec la Cellule SOS (Signalement Orientation Suivi). Par exemple le 9 décembre 2022 avec une conférence de Philippe Claus (Ligue de l'Enseignement) sur la laïcité (campus SLHS) et aux mois de novembre et décembre 2022 avec l'organisation d'un cycle Laïcité au CLA (Centre de Linguistique Appliquée) comprenant exposition, cycles de conférences et mise en place d'une exploitation pédagogique par les enseignants de FLE.

Dans le cadre du schéma directeur du Handicap, l'université de Franche-Comté a participé au Duoday (action 15 du Schéma Directeur du Handicap) le 17 novembre 2022 et a mis en place des activités sur le site de Belfort lors de la journée Bienvenue aux étudiants (action 5 du SDH) avec la Compagnie de théâtre de rue, le 22 septembre 2022.

Une UE libre « Approches de la laïcité dans la société contemporaine » ouverte à toutes les formations de l'UFC à partir de la L2 jusqu'au M2 (8 heures) a été créée.

Chiffres/résultats obtenus :

- Adoption d'une charte des engagements et valeurs de l'Université au CA du 13 décembre 2022.

-Indicateurs de mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle femmes / hommes : rédaction d'un rapport d'analyse des écarts de rémunération femmes-hommes à l'UFC.

-Indicateurs de mise en œuvre du schéma directeur du handicap : 2 postes proposés dans le cadre de la campagne BOE (action 6 du SDH) ; 6 personnes se sont déclarées. Information faite auprès des composantes et dans le cadre du bulletin RH pour communiquer et sensibiliser les personnels sur la déclaration de RQTH (action 8 du SDH) ; 50 agents rencontrés entre septembre 2021 et juillet 2022 au titre de l'accompagnement individuel des personnels en situation de handicap (action 9 du SDH) ; 3 duos formés dans le cadre du Duoday (action 15 du SDH).

-Bilan quantifié des manifestations et autres événements participant au rayonnement des valeurs : 7 conférences-débat sur les différents sites de l'UFC

Objectif 3 : Développer les réseaux de l'université

Un réseau de référents « Laïcité & Egalité » et « Handicap » a été mis en place au sein de chaque composante de l'UFC. L'objectif est la création d'un maillage territorial sur la question de l'égalité, de la laïcité et du handicap afin de favoriser une politique de proximité via l'existence d'un réseau de référents propres à l'UFC pour relayer les informations sur les bonnes pratiques, les droits et les devoirs, sensibiliser aux problématiques et être des interlocuteurs de proximité en cas de problèmes pour les faire remonter, faire vivre, dans le cadre du dispositif central, les valeurs et les principes à une échelle plus locale en fédérant les actions et en s'investissant sur le terrain en tenant compte des spécificités et des acteurs locaux en lien avec la politique de la gouvernance.

Un poste de référent Handicap pour les étudiants a été créé (prise de poste en mai 2022) dans le cadre de l'action 4 du SDH.

Une rencontre entre le délégué du FIPHFP et le service RH a été organisée le 8 mars 2022 en vue de l'établissement d'un conventionnement (action 7 du SDH).

Des conférences-débat ont été organisées en partenariat avec les associations d'aide et d'information en matière de droits des femmes, d'égalité, de discrimination et de laïcité, implantées localement (Les Francas du Doubs ; Café Charlie Besançon ; Ligue de l'Enseignement ; Trajectoire Ressources) ; en partenariat avec le CIDFF du Doubs ; avec intervention de chercheurs comme Carole Mann, spécialiste de la problématique du genre.

Chiffres/résultats obtenus :

- Nombre de référents « Egalité & Laïcité » : 12 enseignants et personnels ; nombre de référents « Handicap » en 2022 : 12 enseignants et personnels, correspondant aux 6 UFR, aux 2 IUT, au CLA, à l'INSPE et à la DRIF.

-Nombre d'événements organisés en commun : 7 dans les différentes composantes de l'UFC

2) Rénover le dialogue social

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

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

Suite aux élections professionnelles de la première semaine de décembre 2022, une séance d'installation des membres du nouveau CSA a été organisée le 17 janvier 2023. L'arrêté de composition du CSA et de sa formation spécialisée a été publié. Les représentants du CSA dans les différentes commissions ont été désignés : Commission d'Attribution des Aides Sociales (3 titulaires et 3 suppléants), Commission de la formation permanente (1 représentant) et Conseil Médical, organe remplaçant le comité médical et la commission de réforme (appel à candidatures). Les membres de la formation spécialisée ont procédé à la désignation des participants aux différents groupes de travail issus du CHSCT : groupe de

travail « RPS » et groupe de travail « Tickets hygiène-sécurité » et les membres du CSA ont fait de même pour le groupe de travail « Plans » issu du CT.

Les membres de l'instance, qui avaient reçu le projet de règlement intérieur ont été invités à discuter des différentes dispositions et valider le texte. Une nouvelle version enrichie a pu émerger suite à ces échanges.

Après présentation des contenus de la formation spécifique, les membres du CSA et de la formation spécialisée ont été invités à compléter un doodle leur permettant de se positionner sur les modules de formation qui leur ont été proposés.

L'installation de cette nouvelle instance a pu être réalisée dans des délais courts, dans le respect des préconisations ministérielles et dans le dialogue. Les premières émanations de cette instance (groupe de travail « Plan » par exemple) ont déjà commencé leur travail début 2023.

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

Le Rapport Social Unique 2021 a été rédigé et reprend les éléments présentés dans les bilans sociaux des années précédentes. Il a été enrichi avec de nouveaux indicateurs référencés dans l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Le choix d'une solution applicative pour la Base de Données Sociales (Qlikview) a été fait, permettant la conception et la mise à disposition d'une vingtaine d'indicateurs avec des données historisées lorsque cela était possible.

Chiffres/résultats obtenus :

- Délai de mise en œuvre du RSU : présentation prévue lors du CSAE du 2 mars 2023
- Délai de mise en œuvre et fréquence de mise à jour de la BDS : une première version a été mise à disposition de la Gouvernance et de la direction générale en février 2023 avec une vingtaine d'indicateurs. Le travail de collecte et de mise à disposition des indicateurs se poursuivra en 2023. Une mise à jour annuelle est prévue.
- Nombre de consultations de la BDS : néant pour le moment puisque le document n'est pas encore passé par la validation des instances. Une réflexion est en cours pour passer à l'application Qlik Sense, ce qui permettrait de disposer d'un nombre de licences suffisantes pour que l'ensemble des représentants du personnel puisse y avoir accès.

Objectif 3 : Associer l'ensemble du personnel à la démarche de qualité de vie au travail

De nombreux groupes de travail ont été mis en place courant 2022 sur différents sujets, associant la gouvernance politique, les services centraux ou communs concernés en particulier le service ressources humaines et ses démembrements, des responsables de service administratif de composantes et des membres du personnel, représentant ou non un syndicat.

Groupe de travail « Droit à la déconnexion » : 2 réunions de travail ont été organisées les 21 janvier 2022 et 10 février 2022. Les travaux sont finalisés et prêts à être présentés.

Groupe de travail « Gestion des temps de travail spécifiques BIATSS ». Il s'est réuni 1 fois et nécessite d'approfondir certains points spécifiques : horaires décalés, ouvertures amplifiées de certains services, astreintes et/ou permanences.

Groupe de travail « Le rôle du manager et le travail en réseau » : le groupe de travail s'est réuni à 3 reprises ; les travaux sont finalisés et prêts à être présentés.

Groupe de travail « Temps de travail enseignant » : le groupe de travail ne s'est pas réuni. Certains travaux ont été lancés dans le cadre du GT contractuels enseignants.

Groupe de travail « Contractuels enseignants » : 3 réunions se sont tenues les 15/06/21, 02/12/2021 et 30/06/22. La réflexion autour de la CDIisation de certains enseignants contractuels a débouché très concrètement sur le lancement d'une campagne de CDIisation de contractuels à l'automne 2022, suite à un travail de cartographie des métiers à compétences rares ou critiques.

Groupe de travail : « Télétravail » : quatre réunions ont permis la finalisation de l'accord télétravail. Reste à mettre en place un comité de suivi qui sera chargé d'évaluer le dispositif et de proposer des aménagements éventuels.

3) Accompagner la transformation des emplois et compétences

Objectif 1 : Obtention du renouvellement du label HRS4R

Au terme des six années de mise en œuvre du premier plan d'actions, l'uFC a été auditée par trois évaluateurs de la Commission Européenne le 30 septembre 2022. À la suite de cet audit, le résultat de l'évaluation a été livré le 9 novembre 2022 avec des demandes de modifications mineures. Le 16 décembre 2022 l'uFC a transmis à la Commission européenne ses engagements à mettre en œuvre les modifications demandées dont notamment la publication sur le site internet de l'établissement des différentes procédures de recrutement des agents, dans le cadre des principes de l'OTM-R.

Le 24 février 2023 l'Union Européenne a communiqué à l'uFC les informations suivantes :

- « Nous avons le plaisir de vous annoncer que les évaluateurs ont salué le soin apporté à l'alignement des pratiques ressources humaines de votre institution avec celles de la Charte et des principes du Code. L'analyse complète et le plan d'action de votre institution répondent à toutes les exigences pour continuer à utiliser le label "HR excellence in Research" pour les trois prochaines années.
- Votre institution peut continuer à utiliser le label "HR Excellence in Research" pour se faire connaître en tant que fournisseur d'un environnement de travail stimulant et favorable aux chercheurs.
- Votre organisation étant passée avec succès à la phase de renouvellement du label, celui-ci sera renouvelé sur un cycle de trois ans, sous réserve d'un processus d'examen institutionnel interne, d'une évaluation par des experts et d'une visite (éventuelle) sur place.
- Par conséquent, dans les trois ans à venir, votre organisation est censée soumettre un plan d'action révisé, tourné vers le passé et l'avenir, et proposer d'autres actions

de qualité pour mieux s'aligner sur la mise en œuvre de tous les principes de la Charte et du Code.

- Nous vous souhaitons beaucoup de succès dans la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines pour les chercheurs au sein de votre institution et nous nous réjouissons de voir vos réalisations et vos nouvelles activités dans 36 mois. »

Chiffres/résultats obtenus :

- Pourcentage de réalisation des actions 2016-2022 : 89% (9 actions à 50%, 32 actions à 100 %)
- Obtention du renouvellement du label : **accord de l'union européenne le 24 février 2023**
- Formalisation de la démarche OTMR : publication en ligne des procédures de recrutement des agents de l'Université

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

Une première campagne d'identification des « compétences-critiques » dans le cadre de la campagne de CDI sation a été mise en œuvre afin de :

- Cartographier les risques liés à un manque ou à une perte probable de compétences ;
- Prioriser les risques selon leurs impacts sur les missions de l'établissement ;
- Dédire des plans d'actions.

La démarche GPEC a été initiée avec la définition du plan d'action pour 2023 :

Identifier les compétences critiques

Mettre en place des CDI pour les métiers en tension ou dits à risque

Actualiser les fiches de poste

Travailler autour de la dématérialisation

Accompagner les agents dans leur projet professionnel (évolution, réorientation professionnelle)

Développer des parcours de réadaptation professionnelle

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

Le plan de formation a été rénové avec la mise en place de nouvelles formations en lien avec la démarche HRS4R, le schéma directeur du handicap, l'égalité femmes/hommes, la prévention et la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et les harcèlements, la qualité de vie au travail, le management, la prévention des troubles musculo squelettiques, la conduite du changement, le développement personnel.

Un partenariat avec la Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) du SGAR BFC a été mis en place.

L'acquisition d'un logiciel d'analyse des compétences comportementales au travail (PerformanSe) a permis d'améliorer considérablement l'accompagnement des agents.

Un dispositif d'accompagnement des primo-encadrants (cycle de formation) et des managers à la professionnalisation du recrutement (formation, guide, etc.) a été mis en place.

Une journée de cohésion d'équipe pour les nouveaux arrivants a été organisée.

Chiffres/résultats obtenus :

-Actualisation du Plan de formation : 10 nouvelles formations

-Développement de parcours professionnalisant : 15 entretiens individuels de carrières, mise en place de parcours de formation : VAE, congé de formation professionnelle, formations diplômantes, formations professionnelles, etc.

-Mutualisation inter-établissement des formations : plateforme SAFIRE.

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

Les nouvelles dispositions du RIPEC ont exigé de l'université de Franche-Comté qu'elle bouleverse son système de primes. Les anciennes primes de responsabilité pédagogiques (PRP) ou primes de charge administrative (PCA) et prime d'encadrement doctoral (PEDR) ont été entièrement refondues (à l'exception de celles destinées aux enseignants et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires) dans la composante fonctionnelle (C2), dans la composante individuelle (C3) du RIPEC et dans un système totalement nouveau de référentiel d'équivalences horaires.

Cette réforme a permis de mieux définir et d'harmoniser au sein de l'établissement, les différentes missions et fonctions des enseignants et enseignants-chercheurs et de valoriser l'investissement dans les missions d'encadrement pédagogique par un système de plafonnement différencié des heures complémentaires.

L'attribution de la composante individuelle (C3) a été rendue possible par la mise en place d'un système complet et équilibré de sélection et d'arbitrage.

4) Conforter la politique de prévention de la santé et de la sécurité

Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.

Des réunions destinées aux assistants de prévention ont été organisées durant toute l'année. Une formation obligatoire de 5 jours animée conjointement par des personnels UFC et un prestataire externe a été mise en place avec inscription de cette formation au catalogue (1 par an).

Chiffres/résultats obtenus :

- Nombre et périodicité des réunions en groupe ou plénières : 3 réunions
- Nombre de formations : 1 formation de 5 jours
- Nombre de renouvellement de fonctions : 12 renouvellements

Objectif 2 : Mettre en place une politique de communication

Un bulletin hygiène et sécurité à parution trimestrielle a été créé et publié. Des rencontres des acteurs externes en lien avec les métiers de la sécurité (pompier, police, etc.) ont été organisées.

Deux pages Moodle « assistants de prévention » et « hygiène et sécurité » ont été déployées pour fluidifier la mise à disposition de l'information : 24 juin 2022, création de la page AP et 07 juillet 2022, page hygiène et sécurité.

Chiffres/résultats obtenus :

- Réalisation d'une lettre d'information, nombre de diffusions : 3 diffusions
- Indicateurs de consultation de l'intranet : 60%
- Nombre d'actions de communication externe réalisées : 8 rencontres

Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention

Une mise en relation de la DSIN de l'UFC avec l'administrateur GPUC a été faite pour un développement rapide de l'outil. Un groupe de travail sur la dématérialisation des registres SST a été créé.

Chiffres/résultats obtenus :

- Dématérialisation des registres : nombre de registres papier supprimés : 0
- Rationalisation des DUERP : réduction du nombre : non achevé
- Utilisation de GPUC : nombre de DUERP intégrés : 0

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

La commission RPS du CHSCT s'est réunie deux fois sur l'année 2022, les 23 juin 2022 et 22 septembre 2022. Deux fiches-actions : « procédure en cas d'agression » et « harcèlement » ont été validées et diffusées par la commission RPS.

Chiffres/résultats obtenus :

- Mise en place d'indicateurs DGAFP pour le suivi de la prévention des RPS,
- Nombre de formations organisées. Nous avons organisé une formation en 2022 sur le plan de formation, via la plateforme SAFIRE : « Prévenir les RPS pour soi et ses collègues ».

VI. Pôle pilotage, finances & moyens

1) Accompagner la transition énergétique

Objectif 1 : S'engager dans une démarche structurée de campus durable et coordonner les différents chantiers sur nos trois sites

L'uFC a poursuivi, en 2022, la rénovation énergétique et la modernisation de son patrimoine, qui s'est accélérée avec la mise en œuvre du plan France Relance, des contrats de développement métropolitain, du plan d'accélération de l'investissement régional et du CPER 2016-2021. Le coût des opérations s'est malheureusement fortement accru du fait des tensions sur le marché de la construction, imposant parfois une révision des plans de financement.

Projets lancés en 2016-2018

Site de Besançon – campus de la Bouloie

La rénovation du campus de la Bouloie (85.5 M€¹), financée grâce au contrat de développement métropolitain et au plan d'accélération de l'investissement régional, progresse de façon rapide et visible, au prix de désagréments transitoires.

Les équipements du programme Area Sport (3.8 M€), comprenant la maison des sports et les aménagements sportifs extérieurs (terrain de rugby, piste d'athlétisme, aires de lancer et de saut, zone multi-activités, piste finlandaise, circuit de Parkour, équipements de Street Workout handi-accessible) ont été livrés.

La transformation de la bibliothèque Claude Oytana en Learning Centre (avec une rénovation des espaces de lecture, la création d'un Open Lab, d'une salle d'immersion et d'un jardin de lecture extérieur, pour un montant de 4.8 M€) est en voie d'achèvement, le bâtiment devant être livré en avril prochain.

Le nouveau centre d'hébergement sécurisé de l'infrastructure numérique (1.24 M€), qui permettra d'accueillir les serveurs de l'uFC et le nœud RENATER dans un bâtiment à l'état de l'art, sera livré à l'automne 2023.

Les travaux de construction des serres botaniques du Jardin des Sciences (5.1 M€) sont en cours, la livraison du bâtiment étant prévue durant l'été 2023, l'ouverture au public devant intervenir au printemps 2024.

Les travaux de surélévation et d'isolation du bâtiment Droit central sont achevés, les travaux d'aménagements sont en cours, la livraison du bâtiment et de l'amphithéâtre Gaudot rénové (7.6 M€) étant prévue pour décembre 2023.

La livraison du nouveau bâtiment de l'ISIFC (7.9 M€) devrait intervenir à la rentrée 2024.

¹ En incluant le lieu de vie étudiants –(Li)VE- réalisé pour le CROUS

L'avant-projet définitif de l'opération de rénovation des bâtiments Métrologie A et C (5.8 M€) a été validé. La livraison du bâtiment A est prévue pour Novembre 2023 et celle du bâtiment C début 2024.

La rénovation et la végétalisation² des espaces publics extérieurs (9.36 M€) et le renforcement de l'infrastructure dédiée aux mobilités douces et des cheminements PMR, réalisées en plusieurs phases, est en cours, les travaux de réaménagement de la place centrale et du premier tronçon de la voie centrale étant achevés.

Site de Besançon – campus de Centre-ville

Le projet de Grande bibliothèque, combinant bibliothèque universitaire et bibliothèque d'agglomération, a dû être significativement remanié afin de prendre en compte un risque de remontée de nappe phréatique plus important que prévu, ce qui a conduit à cuveler certains espaces, à en réaménager d'autres et à revoir à la baisse la surface utile (-4.4% par rapport à l'APS initial). Le coût travaux s'est accru de 5.16 M€ HT (+15.6%) entre l'APS initial et l'APD, tant du fait de l'évolution du programme que de l'envolée des coûts, le coût TDC TTC de l'opération atteignant désormais 75.4 M€, dont 25.3 M€ pour la bibliothèque universitaire. Le nouveau plan de financement prévoit donc de mobiliser 9 M€ HT de financements complémentaires, dont 2.4 M€ pour la BU. L'APD et le projet scientifique et culturel ont été validés le 05 septembre 2022 et le permis de construire a été déposé le 20 du même mois. Les travaux devraient débuter fin 2023 pour une livraison prévue fin 2026 et une ouverture au public début 2027.

Le volet immobilier du projet de Maison universitaire de l'éducation (MUE), qui visait à regrouper sur le site de l'Arsenal l'INSPE de Besançon, l'atelier Canopé du Doubs et une dizaine de services du rectorat a été reporté sine die, les financements disponibles et espérés étant très loin de couvrir le coût de cette opération³, dont la réalisation, dans un contexte budgétaire désormais fortement contraint, aurait compromis la plupart des autres projets immobiliers de l'université. Les partenaires du projet MUE restent mobilisés sur son volet scientifique et pédagogique, qui vise à développer les synergies entre recherche et éducation. Un pavillon démontable permettant notamment de mener des expérimentations pédagogiques à l'intention des enseignants et du grand public et financé par la métropole de Besançon sera, du reste, livré début 2024. La création d'autres espaces d'expérimentation, visant à renforcer les liens entre recherche et éducation, reste à l'étude.

Campus du Nord Franche-Comté

Principalement financée par le CPER 2027, le contrat de territoire du pôle métropolitain NFC et le plan d'accélération de l'investissement régional, la première tranche (39 M€) de la rénovation des campus du Nord Franche-Comté (projet Ecocampus) a été retardée du fait de la crise sanitaire, de l'évolution de l'opération vitrine du projet et de l'envolée des coûts de la construction, qui a contraint les partenaires à revoir le plan de financement et le programme de certaines opérations.

Emblématique des ambitions du projet Ecocampus, le bâtiment Energie, qui doit accueillir la plateforme « Gestion des flux d'énergie et des composants associés » commune à l'UTBM et à l'uFC, a vu son programme revu afin d'augmenter la surface des plateaux de recherche dédiés à l'hydrogène-énergie, filière fortement soutenue par les pouvoirs publics dans le cadre du programme France 2030 et où les chercheurs de l'uFC sont à la pointe de la recherche nationale et européenne. L'opération a été, par ailleurs, fortement impactée par l'envolée des

² Un millier d'arbres seront plantés ou remplacés sur le campus.

³ Estimé à 65 M€ en 2021 et qui aurait, au final, largement dépassé les 80 M€

coûts de la construction, qui explique plus de 90% des 6.25 M€ de surcoûts déplorés par rapport au budget validé lors du comité de pilotage de juin 2021. Le nouveau plan de financement de la tranche1(25 M€) et le dossier d'expertise modificatif sont en cours de validation, la livraison de la tranche 1 (70% des surfaces prévues, soit environ 5500 m²) étant espérée pour le 1er trimestre 2026.

La halle du bâtiment C, située à l'emplacement du futur bâtiment Energie, a été démolie au 1er semestre 2022.

Les travaux de rénovation des bâtiments du site Marc Bloch ont été menés à bien. Le réaménagement du bâtiment IUT Technique de commercialisation site universitaire Marc Bloch prévoyait une tranche ferme portant sur le réaménagement de l'amphithéâtre et du pôle administratif en rez-de-chaussée, avec travaux de mise en conformité PMR et de sécurité incendie, la mise en œuvre d'un automate de régulation et une tranche optionnelle portant sur l'aménagement de salles par de la ventilation avec détection de présence et du relamping. La tranche optionnelle a été engagée en même temps que la tranche ferme. Le montant total de l'opération s'élève à près de 750k€.

Le projet de construction d'une chaufferie biomasse-gaz, qui doit remplacer l'actuelle chaufferie gaz en fin de vie, a été, malgré les efforts d'optimisation entrepris, fortement impacté par l'envolée des coûts, le coût actuel (3 M€) étant supérieur de plus de 0.9 M€ au budget antérieurement validé par les partenaires. Un nouveau plan de financement est en cours de validation. La livraison de la nouvelle chaufferie est attendue pour décembre 2023.

L'avant-projet définitif de la rénovation du bâtiment C (6.5 M€), dont la livraison conditionne la réalisation des autres opérations du projet Ecocampus, a été validé. La réalisation des études de projet (PRO-DCE) est en cours. La livraison du bâtiment est espérée pour la rentrée 2024.

Le projet de rénovation du bloc C du bâtiment F (3.75 M€) est actuellement en phase PRO-DCE. Une révision du plan de financement est en cours, pour faire face à l'envolée des coûts, l'opération –dont le dossier d'expertise est en cours d'examen par le rectorat- présentant actuellement un reste à financer de 1.98 M€. La livraison du bâtiment pourrait intervenir courant 2025.

Opérations financées par le plan de relance

Les 4 opérations financées par France Relance (pour un total de 28.3 M€ TTC) ont démarré.

Les travaux de réhabilitation et de restructuration du bâtiment N du site de l'Arsenal (campus de centre-ville à Besançon), financés à hauteur de 14.5 M€ par le plan de relance, sont en cours (le désamiantage du bâtiment et le démontage de sa charpente sont achevés). Le coût de cette opération, réalisée sous maîtrise d'ouvrage du rectorat, s'élève désormais à 33,3 M€ TDC TTC (constructions provisoires comprises). L'UFR SLHS a déménagé, en février 2022, dans les constructions provisoires du site Canot, qu'elle occupera jusqu'à la livraison du bâtiment N rénové. Cette dernière devrait désormais intervenir en décembre 2024, contraignant l'université à louer les constructions provisoires pendant 6 mois supplémentaires, d'où un surcoût de l'ordre de 470 k€, portant le coût total de ce déménagement provisoire à près de 4.8 M€.

Les travaux de rénovation du bâtiment Métrologie B (12.4 M€) se déroulent conformément au planning. Ce bâtiment de plus de 10 000 m², emblématique des ambitions énergétiques de l'uFC (avec une diminution de plus de 60% de la consommation énergétique et la production

d'énergie renouvelables grâce à des panneaux photovoltaïques en toiture) devrait être livré à la rentrée 2023.

Les travaux de rénovation énergétique des magasins et des bureaux du futur Learning Centre de la Bouloie (1.34 M€) sont en voie d'achèvement et le bâtiment devrait être livré en avril 2023.

L'installation des bornes d'alimentation pour véhicules électrique sur le campus de Belfort est en phase finale.

Projets financés par le CPER 2022 et les nouveaux contrats métropolitains

Site de Besançon – campus de la Bouloie

Le nouveau CPER a alloué 10.5 M€ à la rénovation du bâtiment Arsenal N, 7.7 M€ à la Grande bibliothèque (opérations présentées ci-dessus) et 3.4 M€ à la réalisation d'un nouveau bâtiment pour le compte de l'ISIFC.

Cette dernière opération permettra à cette école d'ingénieur, dont les diplômés sont très demandés, de disposer de 630 m2 de surface utile supplémentaire, ce qui permettra de porter progressivement l'effectif de 240 à 325 étudiants, conformément aux attentes des employeurs. Le pré-programme a été validé en janvier 2023

Site de Besançon – campus des Hauts-du-Chazal

L'UFR Santé de l'uFC dispose, depuis 2014, d'un centre de simulation médicale de 450 m2 dont l'activité s'est considérablement développée mais qui n'est plus aujourd'hui adapté à la croissance des effectifs, à l'évolution de l'état de l'art et au rôle croissant joué par la simulation dans la formation des professionnels de Santé. Une extension et une modernisation de ce centre est désormais indispensable. C'est l'objet du Numéricum Santé. Les 6 M€ que le nouveau CPER vient d'allouer à ce projet permettront de financer la tranche 1, qui prévoit la construction d'un nouveau bâtiment et, si le budget le permet, d'un amphithéâtre holographique. Différents scénarios vont être étudiés au cours des prochains mois afin d'arrêter un programme global, scindé en 3 phases, l'objectif étant, à terme, de disposer de 4000 à 4500 m2 de surface supplémentaire pour faire face à l'évolution des effectifs et des besoins pédagogiques à l'horizon 2030.

Campus du Nord Franche-Comté

13.6 M€⁴ ont été alloués par le nouveau CPER au financement de la tranche 2 de l'opération Ecocampus, qui comprend la rénovation des bâtiments A, B et D ainsi que la démolition du bloc A du bâtiment F.

Les dépassements de budget enregistrés sur la tranche 1 du projet Ecocampus ont contraint l'uFC à revoir certaines opérations. Il a ainsi été proposé aux partenaires (qui ont validé ces propositions) :

- de rénover les 2 amphithéâtres du bâtiment F (coût : 1 M€) plutôt que de les démolir ; cette solution, moins coûteuse que la démolition et l'aménagement de nouveaux amphithéâtres dans le bâtiment A, est également plus fonctionnelle, les amphithéâtres en gradin étant mieux adaptés à l'enseignement que les amphis à plat initialement envisagés ;

⁴ Auxquels s'ajoutent 1.58 M€ alloués à l'équipement du bâtiment Energie

- de revoir à la baisse le programme des travaux de rénovation du bâtiment A sans sacrifier la performance énergétique.

Ces aménagements, qui restent à valider par un avenant au CPER et ramènent le coût de la rénovation du bâtiment A et des démolitions du bâtiment F à 2.7 et 0.9 M€, permettront de redéployer 5.7 M€ au profit du financement de la tranche 1 du projet Ecocampus, qui présentait un reste à financer de 9.8 M€, les 4.1 M€ restant devant être financés par de nouveaux crédits (contrat métropolitain, FEDER etc.)

Projets financés par le plan pluriannuel d'investissement de l'uFC

Site de Besançon – campus de la Bouloie

Le bâtiment SSE (Ex SUMPPS) construit en 1974 et n'a pas subi depuis sa mise en service de réhabilitation fonctionnelle et thermique. Financée à hauteur de 3M€, sa réhabilitation thermique et fonctionnelle est validée pour une mise en service début 2025. Les études de programmation et dossier d'expertise sont en cours de consultation.

Un important effort d'investissement pluriannuel va être engagé par l'université pour remédier progressivement à des années de sous-investissement chronique dans la maintenance et les travaux de gros entretien-renouvellement.

Un effort particulier sera consenti en faveur :

- de la réfection et de l'étanchéification des toitures, des travaux de maintenance et de réfection préventive devant permettre d'éviter les dégâts des eaux récurrents auxquels l'université a dû faire face en urgence ces dernières années ;
- de l'installation de compteurs communicants (300 k€ d'investissements sur les exercices 2023 à 2025), couplée au déploiement d'un outil de suivi des fluides, qui permettront un suivi et un pilotage beaucoup plus fins des consommations et une optimisation de ces dernières ;
- de la rénovation énergétique de certains bâtiments particulièrement énergivores (SSE et Observatoire OSU THTA), comme le CLA et des chaudières ;
- de la réfection des réseaux (aep, rcu, réseau séparatif eau usée) ;

C'est dans ce cadre qu'ont été menés à bien en 2022 :

- la réfection des toitures de la BU Proudhon, d'avril à décembre 2022 ;
- la mise en accessibilité de la BU de Montbéliard ;
- la mise en accessibilité du bâtiment central de l'IUT BV ;

Evolution de la direction du Patrimoine et de la stratégie immobilière

Evolution de la DPI

La direction du patrimoine immobilier s'est organisée depuis quelques années pour répondre à toutes les facettes de la fonction immobilière. Les compétences représentées dans l'organigramme permettent de mener à bien toute sorte de dossiers (bâtimentaires, réseaux, génie civil, CVC...).

Le recrutement d'un manager de l'énergie a permis aussi de mettre en place des plans d'optimisations énergétiques (compteurs communicants, suivi de consommation, pilotage de

contrat d'exploitation de réseau de chaleur...) et le déploiement d'un outil de suivi des fluides (DEEPI).

Les prochaines étapes vont porter sur le renouvellement du logiciel d'information immobilière (SIPI).

Des opérations d'envergure vont être menées en maîtrise d'ouvrage directe montrant bien la nouvelle dimension de la direction.

L'exploitation et la maintenance sont aussi pris en compte par le développement de cahier de maintenance afin de préparer des outils de gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

Budget annexe immobilier

Afin de remédier à l'insuffisance problématique des dépenses de maintenance et de GER et de sanctuariser les budgets alloués à la fonction immobilière, l'uFC souhaite se doter d'un budget annexe immobilier. Les textes réservant actuellement cette possibilité aux universités ayant bénéficié de la dévolution de leur patrimoine, l'uFC est dans l'attente de la publication du nouveau décret financier. Dans l'intervalle, un centre de responsabilité immobilier a été créé pour l'exercice 2023 dans chaque unité budgétaire.

Démarche PEEC 2030

L'uFC, qui a rejoint, en 2021, le programme PEEC 2030 piloté France Universités, a complété ses simulations financières pluriannuelles et attend une clarification des intentions gouvernementales (notamment sur la possibilité de recourir à l'emprunt) pour avancer dans ses choix stratégiques. L'uFC, qui assure le pilotage du groupe de travail intracting de France Universités, envisage de recourir à l'intracting pour financer des travaux à retour sur investissement rapide.

2) Accompagner la transformation numérique

Objectif 1 : Poursuivre la transformation numérique et conforter et sécuriser les systèmes d'information

L'année 2022 a permis à l'université, ses étudiants et son personnel de reprendre son fonctionnement pré-covid. Néanmoins, signe d'une transition numérique forte, il est à souligner que l'usage des outils numériques (généralisation de l'usage de Moodle, travail collaboratif, etc), et notamment de la visio-conférence, a libéré du temps et réduit les coûts liés à certains déplacements permettant de tenir plus de réunions à distance. L'usage du télétravail est également plus commun, très apprécié par certains, moins par d'autres. La politique d'équipement numérique des personnels a été poursuivie. Elle a été complétée par un renforcement de l'équipement numérique des espaces collectifs.

Les efforts de modernisation prévus se poursuivent sur les axes prioritaires.

La mise en place de l'approche par compétences est en application dans certaines composantes et en projets dans d'autres. Les outils de gestion de la relation partenaires (CRM) et le cadrage des services pour les réseaux alumni ont été déployés. Les autres outils métiers suivent également des évolutions régulières.

La sécurité a été de plus en plus au cœur des préoccupations, les attaques sont toujours plus nombreuses et il faut souligner l'efficacité des mesures prises pour les anticiper. Le bon dimensionnement des services informatiques a été renforcé, notamment concernant les domaines de l'infrastructure des serveurs et des services réseaux (téléphonie, wifi ...).

Le projet Chesinum, qui a pour but de rassembler la plupart des serveurs de l'université dans un nouveau bâtiment et d'accueillir l'accès réseau de Rénater, a été validé mais il a cependant pris un peu de retard.

La réflexion autour du schéma directeur SI et Numérique de l'établissement a progressé légèrement.

L'uFC, en 2023, s'attachera à poursuivre les programmes engagés en 2022 tout en s'adaptant aux évolutions de plus en plus rapides qui forment son environnement, qu'elles soient réglementaires, juridiques, économiques ou sociétales.

Il s'agira, en particulier, de :

- Finaliser la conception d'une nouvelle carte des formations, attractive et soutenable ;
- Organiser une nouvelle dynamique de coopération au sein d'une Comue rénovée ;
- Initier de nouveaux partenariats à l'international ;
- Continuer la rénovation de notre système de rémunération et améliorer la qualité de vie de nos personnels et étudiants ;
- Poursuivre notre programme batimentaire actuel tout en ouvrant de nouveaux chantiers, notamment la rénovation de notre SSE ;
- Accélérer notre transformation numérique, en liaison avec notre démarche de simplification administrative.