

DÉLIBÉRATION N°2023-24_017
du Conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 19 décembre 2023

3 – Affaires budgétaires et financières

Point n° 3.1 « Projet annuel de performance 2024 »

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0
Membres présents : 19 Membres représentés : 7 Total : 26	Suffrages exprimés : 26 Pour : 26 Contre : 0

VISA(S)

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

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

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le projet annuel de performance pour 2024.



Besançon, le 22 décembre 2023

Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services

A blue ink signature of Thierry CAMUS, written in a cursive style, is positioned above the name.

Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :

Annexe n°3.1.1 Projet annuel de performance 2024

Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Rectrice de l'académie de Besançon, Chancelière des universités

Délibération publiée sur le site internet de l'université de Franche-Comté



PROJET ANNUEL de PERFORMANCE

2024



UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ

I. Gouvernance	8
1) Les collegiums	8
2) Poursuivre la démarche de simplification administrative	9
3) Poursuivre nos actions de communication, indispensables au rayonnement de notre établissement et à la cohésion de notre communauté	10
4) Transformation numérique, conforter les systèmes d'information	11
II. Transition environnementale et sociétale ; bâtementaire et campus durable	13
A) Transition environnementale et sociétale	13
I Impulser une dynamique d'ensemble de la communauté universitaire autour des TES	13
Objectif 1 : Mobiliser les étudiants et les personnels à travers la Rentrée Climat	13
Objectif 2 : Développer le réseau de référents éco-responsabilité	14
II Intégrer les TES au fonctionnement de l'établissement	14
Objectif 1 : Mettre en place le module de socle commun aux enjeux socio-écologiques	14
Objectif 2 : Inciter les unités de recherche à s'approprier les TES	15
Objectif 3 : Renforcer la politique d'achat responsable	15
Objectif 4 : Établir le BGES de l'établissement	15
Objectif 5 : Déployer le plan de sobriété énergétique	15
III Formaliser et rendre public l'engagement de l'établissement	16
Objectif 1 : Signer l'accord de Grenoble	16
Objectif 2 : Évaluer les performances de l'établissement	16
B) Bâtementaire et campus durable	16
I Redéfinir le paradigme de la gestion bâtementaire	17
1) Construire un SPSI nouvelle génération (schéma pluriannuel de stratégie immobilière)	17
2) Professionnaliser la gestion du patrimoine immobilier	19
3) Se doter d'outils de suivi et de diagnostic	19
4) Financer et maîtriser les coûts de la gestion du patrimoine	19
II Intégrer les transitions environnementales et sociétales dans des campus durables	20
1) Rénover le patrimoine pour réduire les dépenses énergétiques	20
2) Construire de nouveaux bâtiments répondant aux normes environnementales pour des campus plus verts	21
III. Relations humaines et sociales	22
1) Agir pour la diversité, l'égalité, la laïcité et le respect	22
Objectif 1 : Traiter les signalements et accompagner les victimes de harcèlements, violences et discriminations	22
Objectif 2 : Affirmer et faire rayonner les engagements de l'université	23
Objectif 3 : Développer les réseaux partenaires de l'université	23
Objectif 4 : Mettre en place un centre de médiation interne	24

2) Rénover le dialogue social	25
Objectif 1 : Construire les nouveaux outils du dialogue social : base de données sociales et rapport social unique	25
Objectif 2 : Associer l'ensemble du personnel à la démarche de qualité de vie et des conditions de travail.....	25
3) Accompagner la transformation des emplois et compétences	26
Objectif 1 : Poursuite du plan d'action HRS4R	26
Objectif 2 : Déployer une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ..	26
Objectif 3 : Former et accompagner les personnels dans leur évolution professionnelle	27
Objectif 4 : Développer la recherche des talents.....	27
Objectif 5 : Renouveler les modes de reconnaissance de l'implication des enseignants et enseignants-chercheurs	28
Objectif 6 : avoir un service d'action sociale et culturelle (SCASC) au plus près des agents	28
Objectif 7 : Valoriser la « marque employeur » de l'uFC	29
4) Conforter la politique de prévention de la santé et de la sécurité.....	30
Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.....	30
Objectif 2 : Mettre en place une politique de prévention et de communication en hygiène et sécurité	30
Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention	31
Objectif 4 : Renouveler la politique de lutte contre les risques psychosociaux.....	31
IV. Formation & vie étudiante	32
1) Mettre en place l'offre de formation	32
2) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation	33
Objectif 1 : Mettre en place l'approche par compétences	34
Objectif 2 : Conduire la transformation pédagogique et développer l'usage du numérique ...	34
Objectif 3 : Assurer le lien avec le monde socio-économique (cf. pôle Partenariat socio-économique et innovation)	35
Objectif 4 : Favoriser l'ouverture à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV).....	35
Objectif 5 : Développer quantitativement et qualitativement l'alternance, les stages et les périodes de césures	36
Objectif 6 : Améliorer en continu les formations et notamment mettre en œuvre l'évaluation des enseignements par les étudiants	36
3) Poursuivre la mise en œuvre des réformes en cours.....	37
Objectif 1 : Suivre la réforme du BUT	37
Objectif 3 : Poursuivre le processus d'universitarisation des professions de santé	37
Objectif 3 : Accompagner la mise en place des réformes des études de santé	38
4) Accompagner l'orientation, Favoriser la réussite et Améliorer l'insertion	38
Objectif 1 : Poursuivre le développement des actions en lien avec le continuum Bac-3/+3...39	39
Objectif 2 : Assurer le suivi des actions de communication et visibilité de l'offre	39

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.....	39
Objectif 4 : Favoriser l'engagement et la reconnaissance de l'engagement étudiant	40
Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante	41
5) Améliorer la qualité de la Vie Étudiante et des Campus	41
Objectif 1 : Rédiger le schéma directeur de la vie étudiante	41
Objectif 2 : Améliorer la gestion et l'utilisation de la CVEC	42
Objectif 3 : Améliorer l'accueil des étudiants, en particulier ceux à besoins particuliers.....	43
Objectif 4 : Améliorer la lutte contre la précarité étudiante.....	43
Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive et à l'accès de la culture sur tous les sites 44	
Objectif 6 : Engager des actions pour répondre aux enjeux du développement durable	44
V. Recherche & valorisation	46
I. Structurer la recherche en BFC	46
Objectif 1 : Structurer les quatre Graduate Schools au sein de l'EPE	46
Objectif 2 : Articuler l'activité de recherche de l'EPE avec celle de la structure créée par l'uB 46	
Objectif 3 : Restructurer et renforcer la DRV en vue de la création de l'EPE	47
Objectif 4 : Consolider les liens et la collaboration avec les ONR	47
Objectif 5 : Répondre à l'appel « Excellence de la recherche en SHS »	47
II. Poursuivre le déploiement d'une stratégie européenne	48
Objectif 1 : Poursuivre le déploiement d'une stratégie européenne	48
Objectif 2 : Intégrer une dynamique recherche au sein de l'alliance STARS EU.....	49
III. Consolider l'appui apporté aux chercheurs dans le montage de projets financés	49
Objectif 1 : Renforcer les synergies avec la Région dans le cadre de sa politique de soutien à la recherche	49
Objectif 2 : Renforcer les synergies avec les collectivités territoriales en matière de soutien apporté à la recherche.....	50
Objectif 3 : Développer le dépôt de projets ANR et le taux de réussite aux appels des unités de l'uFC.....	50
IV. Pérenniser la politique de soutien de l'uFC au montage de projet « starter » et à l'équipement des unités de recherche	51
Objectif 1 : Renforcer les dispositifs « Chrysalide » et le soutien aux jeunes chercheurs.....	51
Objectif 2 : Soutenir les besoins en équipement et en maintenance d'équipement des unités de recherche.	52
V. Consolider la politique de soutien de l'uFC en matière de moyens financiers et humains récurrents.....	52
Objectif 1 : Renforcer et stabiliser la dotation récurrente des unités de recherche.....	53
Objectif 2 : Créer des postes d'appui à la recherche	53

VI. Favoriser l'engagement des chercheurs dans la gestion des structures et des projets de recherche	54
Objectif 1 : Rehausser le montant des primes de responsabilité en matière de recherche ...	54
Objectif 2 : Créer un barème de décharges d'enseignement pour les porteurs de projets de recherche d'ampleur.....	54
VII. Développer une politique ambitieuse en matière de science ouverte et d'intégrité scientifique à l'uFC	54
Objectif 1 : Développer la politique en matière de science ouverte	55
Objectif 2 : Conduire une politique rigoureuse en matière d'intégrité scientifique.....	55
VI. Partenariat socio-économique et innovation	56
Objectif 1 : augmenter le taux d'usage de l'outil CRM (Customer Relationship Management) à l'uFC et consolider les données.....	56
Objectif 2 : Poursuivre le développement d'une nouvelle offre d'accompagnement du tissu industriel via notre fondation FC'Innov.....	57
Objectif 3 : développer et améliorer la qualité de service du SAIC de l'Université de Franche-Comté	57
Objectif 4 : Développer SeFoC'Al _ alternance, la comptabilité analytique, la formation continue	58
Objectif 5 : consolider le réseau d'Alumni de l'Université de Franche-Comté	59
Objectif 6 : Conforter nos relations partenariales dans le champ de l'innovation et du développement économique.....	60
VII. Rayonnement international, art, culture & communication scientifique.....	61
Objectif 1 : renforcer la qualité d'accueil des étudiants internationaux par le biais des actions du Label Bienvenue En France (BEF).	61
Objectif 2 : renforcer notre rayonnement.	61
Objectif 3 : Valoriser le patrimoine de l'université et inciter les étudiants à pousser les portes des lieux culturels du territoire Franc-comtoise.....	63
Objectif 4 : lutter contre la désinformation scientifique	64
Objectif 5 : Amplifier la visibilité des actions arts-sciences.....	65
Objectif 6 : Accueillir, échanger, partager	65

Depuis fin 2022 et jusqu'en 2024, notre université a multiplié les événements pour marquer cet incroyable événement que fût la fondation de notre université en 1423. Notre communauté universitaire s'est mobilisée pour le fêter avec enthousiasme.

2023 restera marquante à cet égard avec la journée du 22 septembre qui restera dans nos mémoires comme un moment formidable.

2024 sera la première année de la mise en œuvre de notre projet d'établissement 24-28. Celui-ci se décline en cinq priorités porteuses de sens, cohérentes avec notre positionnement stratégique et opérationnel et formant l'acronyme IRRIS (Insertion, Rayonnement, Responsabilité, Innovation, Solidarité). Leur déclinaison opérationnelle est structurée en sept domaines correspondant à nos grands champs d'action et cohérents avec nos structures organisationnelles.

1. La gouvernance : organisation administrative, Collegiums, pilotage, finance, numérique, communication ;
2. La transition environnementale et sociétale ainsi que le batimentaire et les campus durables
3. Les relations humaines et sociales
4. La formation et la vie étudiante
5. La recherche, la diffusion et la valorisation scientifique
6. Le partenariat socio-économique et l'innovation
7. Le rayonnement, l'art et la culture

C'est selon cette nouvelle structure que s'articulera ce nouveau PAP 2024.

2024 est également une année de transition et l'université de Franche-Comté démontrera, une fois encore, ses capacités d'évolution dans un environnement en grande mutation.

I. Gouvernance

La gouvernance s'inscrit, comme le depuis le début de ce mandat, dans une volonté de rigueur, de transparence et d'engagement. Elle s'appuiera sur un pilotage renforcé disposant de système d'information performant et fiable et sur un système complet de tableaux de bord.

1) Les collegiums

Renforcer l'action des Collégiums dans la maîtrise de la masse salariale, la gestion de la campagne d'emploi des enseignants chercheurs, enseignants, ITRF adossés à la recherche et l'évolution de la carte des formations, en particulier en les dotant d'outils de diagnostic et de suivi adaptés

Campagne emploi ITRF

L'installation des collégiums au sein de l'établissement s'est faite de manière graduelle. Alors que ces derniers géraient jusqu'ici la campagne d'emplois des enseignants et enseignants chercheurs, celle des personnels d'accompagnement à la recherche (PAR) dans les unités de recherche (UR) relèvera de leur compétence dès le début de l'année 2024 en ce qui concerne le renouvellement, le redéploiement ou le rehaussement des postes. Ce travail est mené en collaboration entre le vice-président en charge de la coordination des collégiums et la vice-présidente en charge de la simplification des procédures. Les demandes de création sont quant à elles gérées *via* le plan de ressourcement ITRF pluriannuel (période 2022-2025) piloté par le vice-président en charge de la coordination des collégiums.

Une cartographie des métiers des PAR dans les UR a été réalisée en 2023 ainsi qu'une ventilation des postes PAR par collégium. Elle nécessitera d'être actualisée en 2024, compte tenu du regroupement de certaines UR, notamment dans le domaine de la santé, pour une première campagne d'emploi PAR les collégiums effective en 2025. Pour cela les grandes phases du process ont été identifiées et un calendrier a été établi pour l'ensemble de l'année 2024.

Indicateurs : déploiement du processus de la campagne d'emploi (différentes phases : initialisation, récolte des données, dialogue de gestion, conseils de collégiums, étude des demandes, arbitrage, conseils d'instance)

2) Poursuivre la démarche de simplification administrative

La démarche de simplification engagée à l'uFC s'accompagne de la dématérialisation de certaines actions afin d'améliorer l'efficacité de l'administration, tant sur le plan des délais, de la productivité des agents ou de la qualité du service rendu aux usagers

Deux démarches emblématiques ont été inscrites au projet d'établissement IRRIS. Il s'agit de :

Mettre en place un circuit de validation de documents optimisé en recourant à la signature et au visa électronique pour diminuer le temps de traitement.

L'acquisition d'un outil (Fast Parapheur-Docaposte) permettant la signature électronique de documents a été réalisée courant 2023. Son déploiement s'effectuera en deux temps. Il sera d'abord testé dans une phase expérimentale auprès de trois composantes de l'établissement (UFR ST, UFR SJPEG et IUT NFC) pour la signature des conventions de stage des étudiants. Ces dernières effectueront alors un retour d'expérience avant que l'outil soit proposé aux autres composantes pour la rentrée universitaire 2024.

Indicateurs : tâches et calendrier de déploiement (démarrage, configuration, paramétrage éditeur, formation, mise en production).

Gérer de façon dématérialisée les services d'enseignement (recrutement des vacataires, contractualisation et paiement des heures) pour éviter les ressaisies

L'acquisition d'un système automatisé de gestion des heures d'enseignement (SHAGE) sera réalisée début 2024. Cette solution de suivi des heures d'enseignement s'adresse aux enseignants mais également aux gestionnaires administratifs, aux responsables de formation et à la direction de l'établissement pour un pilotage centralisé, une gestion de proximité des services au niveau des composantes.

Indicateurs : tâches et calendrier de déploiement

Ces deux actions en direction du déploiement de la e-administration à l'uFC, symboliques de la modernisation de l'établissement s'accompagneront en 2024 d'autres toutes aussi simplificatrices et facilitantes au quotidien à savoir :

- l'acquisition d'une plateforme de recrutement digital qui permettra de pallier le traitement manuel des recrutements mais aussi le manque de visibilité des offres d'emploi, ou une marque employeur jusqu'ici peu valorisée.

- l'intégration de l'outil Odrive proposé par la mission mobilité de Direction des Achats de l'Etat pour la gestion de la flotte automobile qui permettra de développer l'usage collectif avec mutualisation des véhicules induisant une augmentation de l'offre de disponibilité/une réduction du parc, ou encore de répondre aux enjeux de transformation énergétique des parcs

- l'adhésion à la plateforme sécurisée CA-thèque portée par le MEFSIN pour la réception et l'archivage des documents pour l'élaboration des pré-conseils et conseils d'administration

- l'installation de compteurs communicants et d'outils de supervision pour affiner le suivi des fluides (à partir de données disponibles en continu) grâce à l'élaboration d'une cartographie énergétique qui permettra de proposer des actions de réduction des consommations et des coûts, d'amélioration la refacturation aux composantes...

La plupart de ces actions de modernisation administrative ont émergé lors des revues des services initiée par la Direction Générale des Services, accompagnée de la vice-présidente en charge de la simplification, qui s'était fixée comme objectif de faire connaître aux usagers (personnels et étudiants) les missions exercées par les services centraux mais également de les faire évoluer pour satisfaire au mieux leurs attentes le cas échéant.

3) Poursuivre nos actions de communication, indispensables au rayonnement de notre établissement et à la cohésion de notre communauté

Notre établissement célèbre son 600^e anniversaire, cet événement exceptionnel permet de mettre en place des événements et des campagnes de communication qui se démarquent de l'activité habituelle et qui visent à développer notre notoriété et fédérer notre communauté.

Dans un contexte de concurrence et de fortes transformations de la communication publique, l'université de Franche-Comté s'est adaptée pour valoriser l'établissement et les formations dispensées dans ses diverses composantes. La direction de la communication porte une stratégie de communication globale tournée sur les valeurs de l'université en corrélation avec notre projet d'établissement IRRIS. Cette stratégie vise à positionner la marque université de Franche-Comté et permettre à l'établissement d'être identifié comme porteur de valeurs. Le 600^e anniversaire permet de renforcer ces objectifs grâce à des campagnes de communication grand public marquantes et des événements internes dédiés à la communauté universitaire. Dès le début de l'année 2024, nous poursuivrons cet élan engagé fin 2022 avec une cérémonie de vœux qui s'inscrira dans ces objectifs tout en associant les forces du territoire. Ce premier rendez-vous se poursuivra avec des temps institutionnels, des rencontres scientifiques, des projets pour les étudiants, les personnels et le grand public.

Deux axes seront les marqueurs de nos actions : l'olympisme avec les Jeux de Paris qui nous permettront de valoriser le travail et les engagements du Cérrou. Et le rayonnement de l'université de Franche-Comté à l'international, avec l'organisation de la convention annuelle STARS EU. Ces deux marqueurs nous permettront de nous exprimer à l'externe mais sont surtout également deux vecteurs puissants de communication interne.

Au-delà du sentiment d'appartenance, la communication interne à vocation à développer une véritable fierté d'être un acteur et un maillon de l'établissement, à permettre de développer les échanges et retour d'expériences inter services et directions et de rapprocher les membres de la communauté autour d'une ambition et de valeurs partagées. La concrétisation de ces objectifs passe par la diffusion d'informations ciblées et efficaces, mais aussi par la création de rendez-vous et temps dédiés aux personnels, qui prendront tantôt la forme d'événementiels avec des objectifs professionnalisant, tantôt de rencontres institutionnelles et conviviales.

Au niveau des outils et des moyens, la digitalisation de nos contenus sera le défi à relever tout au long de cette nouvelle année. La refonte du site internet de l'université et des sites qui lui sont rattachés, une vingtaine de supports en tout, permettront, une fois rénovés, une valorisation optimale qui corresponde aux usages de nos publics cibles. Les réseaux sociaux, en constante évolution, sont l'objet de toute notre attention et connaîtront les adaptations nécessaires, notamment la présence sur de nouvelles plateformes pour rencontrer nos cibles. Pour exister dans le paysage concurrentiel de l'enseignement supérieur, notre stratégie positionne l'établissement comme attractif et performant. Nos outils et supports sont renouvelés en cohérence avec nos ambitions et nos valeurs : objets promotionnels responsables, digitalisation, ... Nous sommes attachés à la lutte contre les fake news et la diffusion du savoir, c'est pourquoi nous entretenons des relations étroites avec les médias pour valoriser les avancées et travaux de recherche et informer le plus grand nombre de la vie de l'établissement. Enfin, l'université participera encore plus activement aux grands événements organisés sur le territoire pour renforcer son positionnement d'acteur socio-économique, elle est notamment candidate à la labellisation Pays de Montbéliard Agglomération, Capitale française de la culture 2024.

Pour tous nos projets, les valeurs de l'établissement sont déployées par des actions concrètes au service d'une seule et unique ambition : **celle d'une université d'excellence, de qualité et d'histoire, ouverte et ancrée dans son territoire, tournée vers le progrès et les transitions, au service de la qualité de vie étudiante.**

4) Transformation numérique, conforter les systèmes d'information

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

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

Pour la recherche : Un système d'information (SI) RH lié à la recherche est en développement. Il permettra aux laboratoires d'avoir des informations RH sur leur personnel. De plus, la collaboration des 2 mésocentres (uFC et uB) avance progressivement afin de proposer des moyens de calculs à plus grande échelle pour l'ensemble des chercheurs de la région BFC.

Indicateur :

- Déploiement et installation d'un SI-RH

Pour l'enseignement : il s'agit de renforcer la pédagogie par le numérique (notamment avec Moodle) et l'engagement du SUP FC et de développer la formation tout au long de la vie pour répondre aux défis sociétaux. Le SI pour la gestion des formations et des étudiants doit être remplacé par PEGASE, le déploiement à l'uFC est prévu sur plusieurs années. En 2024, nous allons poursuivre les travaux pour adapter le système à notre établissement.

Pour tous : l'université a prévu de déployer un nouvel ENT (environnement numérique de travail) ainsi qu'un nouvel intranet. L'objectif est d'avoir une solution performante pour l'ensemble du personnel et des étudiants. De plus, il est prévu de faire évoluer la solution de messagerie électronique (de la version 8 à la version 10).

Indicateurs :

- Nouvel ENT + intranet
- Nouvelle solution de messagerie

Pour les services d'appui et systèmes d'information (SI) : Le service d'appui veille continuellement à améliorer les conditions de travail pour le personnel et les étudiants. Cela couvre tous les aspects informatiques depuis les ordinateurs personnels jusqu'aux serveurs, en passant par le réseau, la téléphonie et la cybersécurité. Pour 2024, il est prévu de réduire drastiquement le nombre de lignes téléphoniques analogiques, de déployer un nouvel outil de prise en main à distance (et de supprimer l'accès à ssh), de déployer une nouvelle solution de ticketing. Par ailleurs, l'établissement continue d'améliorer la couverture wifi (car le nombre de connexions est en constante évolution).

Indicateurs :

- Réduction d'au moins 50 % (si possible 100%) du nombre de lignes analogiques (encore environ 300 actuellement)
- Déploiement d'une solution sécurisée pour la prise en main à distance (et suppression des connexions ssh)
- Déploiement d'un outil de ticketing

II. Transition environnementale et sociétale ; bâtementaire et campus durable

A) Transition environnementale et sociétale

L'université de Franche-Comté, consciente de l'importance des enjeux environnementaux et sociétaux, s'engage pleinement dans les transitions socio-écologiques. Elle répond ainsi autant à l'intérêt croissant pour ces enjeux manifesté par les étudiants et les personnels, qu'aux récentes injonctions ministérielles (Plan Climat-Biodiversité du Mesr, document de cadrage de juillet 2023 pour le déploiement du module de socle commun sur les enjeux socio-écologiques). Cet engagement se traduit par la structuration progressive de l'organisation de l'établissement autour de ces thématiques avec désormais un vice-président délégué aux transitions environnementales et sociétales (TES), une responsable Développement Durable & Responsabilité Sociétale (DD&RS) et une assistante TES, qui visent les objectifs suivants.

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

Objectif 1 : Mobiliser les étudiants et les personnels à travers la Rentrée Climat

La Rentrée Climat amorcée dès la rentrée 2022 consiste à déployer massivement l'atelier de la Fresque du Climat (FdC) auprès des étudiants en s'appuyant sur les personnels de l'université, puis sur les étudiants formés à l'animation en 2022-2023. Plusieurs centaines de membres du personnel ont été et seront encore invités à participer à ces ateliers, soit pour être sensibilisés, soit pour devenir eux-mêmes animateurs de la FdC et ainsi contribuer à la dynamique. L'engagement étudiant sera valorisé sous la forme de contrats emploi étudiant proposés aux étudiants animateurs. C'est plus d'une centaine d'animateurs de tous statuts et issus de toutes les composantes de l'établissement qui forment désormais une communauté dynamique.

L'engagement des étudiants autour des TES sera encouragé par la mise à disposition de six unités d'enseignement libres (UEL) pour les étudiants de toutes filières et de tous niveaux afin de répondre à toute la diversité des attentes des étudiants qui souhaitent agir ou monter en compétence autour des TES. Les étudiants seront également invités à se mobiliser dans les instances de l'établissement, notamment au sein du comité de pilotage éco-responsabilité, et du réseau de référents éco-responsabilité.

Indicateurs :

- Nombre d'étudiants sensibilisés en 2023-2024 (cible = 2000 au total)
- Nombre d'étudiants inscrits dans les UEL « Transition écologique » (cible = 80)

- Nombre d'étudiants impliqués dans le COPIL-ER ou le réseau de référents (cible = 3 + 3 suppléants)

Objectif 2 : Développer le réseau de référents éco-responsabilité

Le comité de pilotage éco-responsabilité (COPIL-ER) constitué en décembre 2021 a proposé de déployer un réseau de référents éco-responsabilité irrigant l'ensemble des structures de l'établissement. Ce réseau a vocation à assurer une communication fluide à double sens entre le COPIL-ER et les structures (services, composantes et unités), ainsi qu'à encourager les initiatives et partages d'expérience au sein de l'établissement. Le réseau a été lancé en juin 2023 et compte une trentaine de membres. En 2024, le réseau devra s'élargir afin de représenter davantage de structures et d'intégrer des étudiants. Il sera structuré en groupes de travail œuvrant à mettre en place les points de la feuille de route écoresponsabilité nécessitant un regard au plus près du terrain.

Indicateurs :

- Nombre de membres du réseau de référents éco-responsabilité (cible = 40)
- Pourcentage de structures représentées dans le réseau (cible = 80 %)
- Nombre de groupes de travail (cible = 4)

II Intégrer les TES au fonctionnement de l'établissement

Objectif 1 : Mettre en place le module de socle commun aux enjeux socio-écologiques

L'intégration des TES dans les enseignements de toutes les filières a été intégrée dans les nouvelles maquettes élaborées en 2023 qui seront mises en œuvre en 2024. Il est prévu que ces enseignements transversaux soient délivrés préférentiellement en première année pour former les étudiants aux TES de manière pluridisciplinaire et avec des objectifs uniformes mais une implémentation adaptée à chaque filière, afin de tenir compte des exigences propres à chacune d'entre elles. Le printemps 2024 sera consacré à finaliser le contenu de cette enseignement filière par filière, et à former un maximum de collègues à son enseignement afin de permettre une mise en œuvre laissant le maximum de place au présentiel.

Indicateurs :

- Nombre de CPP accordées pour l'intégration des TES dans les maquettes (cible = 1)
- Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs formés à cet enseignement (cible = 50)

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

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

Indicateur :

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

Objectif 3 : Renforcer la politique d'achat responsable

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

Indicateur :

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

Objectif 4 : Établir le BGES de l'établissement

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

Indicateur :

- Pourcentage d'avancement du BGES

Objectif 5 : Déployer le plan de sobriété énergétique

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

Indicateur :

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

III Formaliser et rendre public l'engagement de l'établissement

Objectif 1 : Signer l'accord de Grenoble

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

Indicateur :

- Signature de l'accord

Objectif 2 : Évaluer les performances de l'établissement

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

Indicateur :

- Nombre d'unités géographique ou organisationnelles évaluées (cible = 2)

B) Bâtiminaire et campus durable

L'université de Franche-Comté est pleinement engagée depuis 2021 dans un ambitieux projet de rénovation de son parc immobilier. Dans le cadre de sa politique de maillage territorial, elle a entrepris des chantiers d'envergure sur ses 3 sites principaux, que sont Belfort, Besançon centre-ville et Besançon Bouloie Temis.

Après une année 2023 riche en réalisations¹, l'année 2024 constituera une nouvelle étape de la rénovation des campus, rendue possible par le plan de relance, son homologue régional (PAIR) et par les contrats de développement métropolitain. Elle sera notamment marquée par la livraison :

- du bâtiment Métrologie B ; rénové grâce au plan de relance dans le cadre d'une opération de conception réalisation de 10,3 M€ TTC TDC, ce bâtiment de 10 300 m² SUB est emblématique des ambitions de l'uFC en matière de performance énergétique ; il affiche, en effet, grâce à une isolation thermique par l'extérieur, une

¹ Transformation de la bibliothèque Claude Oytana (campus de la Bouloie, Besançon) en Learning Centre (intégrant un Open lab, une salle de réalité virtuelle immersive et un jardin de lecture extérieur) et rénovation de ses magasins, rénovation des bâtiments RT et MMI (Montbéliard), installations de bornes IRVE sur le campus de Belfort, livraison de la Maison des sports et des aménagements sportifs extérieurs du campus de la Bouloie (terrain de rugby, piste d'athlétisme, terrain de Parkour, zone de Street Workout), réaménagement de la place centrale du campus de la Bouloie

rénovation de la ventilation, un relamping LED et la pose de panneaux photovoltaïques de toiture, une consommation énergétique en baisse de 71% ;

- des bâtiments de droit rénovés (7,6 M€ pour 3164 m² SUB) : bâtiment Droit central (réhabilitation thermique se traduisant par une diminution de plus de 40% de la consommation de référence + surélévation d'un étage sans création de surfaces, grâce à la destruction de préfabriqués vétustes utilisés depuis plus de 30 ans) et amphithéâtre Gaudot ;
- des serres botaniques du Jardin des Sciences (5,1 M€ pour 1 636 m²) ; fermé depuis plusieurs années, le jardin botanique de Besançon (l'un des plus anciens de France) va bientôt renaître dans une construction neuve implantée au cœur du campus de la Bouloie ;
- du nouveau bâtiment de l'ISIFC (7,9 M€, 1 475 m²), qui permettra à cet institut de faire face à la croissance de ses effectifs et de disposer d'un équipement moderne adapté à l'évolution des usages, notamment grâce à un amphithéâtre de nouvelle génération adapté aux pédagogies actives ;
- de l'amphithéâtre Métrologie A (1,5 M€, 763 m²), dont la rénovation permettra de disposer d'un équipement plus confortable, affichant une consommation énergétique en baisse de 65%
- du CHESINUM (1,24 M€, 86 m²), qui permettra d'héberger, dans un environnement sécurisé et à l'état de l'art, les infrastructures informatiques critiques de l'uFC (notamment, le nœud Renater commun aux établissements ESR et aux établissements scolaires francs-comtois), auparavant dispersés dans des locaux vétustes et inadaptés.

Parallèlement à cette rénovation d'une ampleur inédite (qui portera sur 24% du parc d'ici à 2028), l'université entend refondre et professionnaliser sa gestion patrimoniale, s'adapter aux transitions environnementales et sociétales et structurer et renforcer les moyens matériels et les ressources humaines de sa direction du patrimoine immobilier.

I Redéfinir le paradigme de la gestion bâtiminaire

1) Construire un SPSI nouvelle génération (schéma pluriannuel de stratégie immobilière)

L'année 2024 sera marquée par l'entrée en vigueur d'un nouveau SPSI définissant la stratégie immobilière de l'université pour les 5 prochaines années et ouvrant des perspectives à plus long terme.

La stratégie immobilière de l'uFC entend notamment prioriser :

- les dépenses de gros entretien renouvellement (GER) et de maintenance ;
- les travaux de rénovation visant à améliorer la performance énergétique, l'accessibilité et la mise en sécurité des bâtiments, ainsi que leur adaptation à l'évolution des usages et à la transition numérique ;
- la gestion de la donnée patrimoniale afin de permettre un suivi et un pilotage optimisés de l'utilisation et des consommations des bâtiments ;
- une rationalisation des surfaces et une optimisation de leur utilisation ;
- la mise en place d'un modèle de gestion patrimoniale vertueux et budgétairement soutenable, conforme à la démarche PEEC 2030 promue par France Universités.

Elle devra progressivement prendre en compte la création, annoncée pour début 2025, d'un établissement public expérimental qui succèdera à la COMUE en confortant les échanges et la concertation avec ses partenaires puis en développant progressivement les synergies et les mutualisations.

Indicateurs

- validation du SPSI
- déploiement du dispositif de suivi : degré de complétude du tableau d'indicateurs ci-dessous

AXE STRATEGIQUE	INDICATEUR	VALEUR INITIALE (année)	CIBLE FIXEE SUR UN HORIZON DE 5 ANS (année + 5)
Préservation du patrimoine contre un risque d'obsolescence			
Amélioration de l'état de santé des bâtiments	Part des bâtiments dont l'état de santé est satisfaisant (% de nombre de biens)		
Optimisation des surfaces et des coûts			
Optimisation	Nombre de sites		
	Nombre de bâtiments		
Densification des espaces de bureaux	Ratio d'occupation moyen (m ² par poste de travail)		
Réduction des loyers externes	Proportion du nombre d'immeubles pris à bail		
	Montant cumulé des loyers externes (€ HC HT / m ²)		
Réduire la vacance	Nombre de bâtiments vacants		
Modernisation du parc			
Maîtrise des consommations d'énergie	Consommation totale d'énergie finale à l'échelle du parc (kWh EF)		
	Consommation moyenne d'énergie finale - m ² /SUB (kWh EF/m ² .an)		

AXE STRATEGIQUE	INDICATEUR	VALEUR INITIALE (année)	VALEUR FINALE (année de référence + 5)
Suivi des contrôles réglementaires	Part des bâtiments pour lesquels les contrôles réglementaires ont été réalisés et sans réserve ou avec réserves levées en cas de non-conformité (% de nombre de biens)		
Traitement du risque amiante	Part des bâtiments sans amiante ou avec présence d'amiante mais « précaution si intervention » (% de nombre de biens)		
Accessibilité des ERP aux personnes handicapées	Part des ERP accessibles (% de nombre de biens)		
Réduction de la vulnérabilité sismique des bâtiments (le cas échéant)	Part des bâtiments dont l'état de vulnérabilité sismique est satisfaisant (% de nombre de biens)		
Maîtrise des consommations d'énergie	Emissions de gaz à effet de serre (kg CO ₂ / m ² .an)		
Complétude des outils	Note de complétude OAD		

2) Professionnaliser la gestion du patrimoine immobilier

La dynamique de professionnalisation du pilotage bâtementaire amorcée depuis deux ans se poursuit avec le recrutement de nouveaux personnels. Ce pool de professionnels doit permettre à l'université d'assurer, à l'avenir, la maîtrise d'ouvrage (MoA) de la plupart de ses opérations immobilières –alors que le sous-effectif de ses services immobiliers et leur manque d'expertise avait jusqu'à il y a peu, contraint l'uFC à confier la MoA de nombreuses opérations à ses partenaires.

La direction du Patrimoine immobilier (DPI) s'organisera désormais par pôles de compétences avec la mise en place prochaine d'un pôle logistique qui rejoindra les pôles existants (Pôle constructions/projets, pôle performance environnement et gestion de données et pôle exploitation/maintenance).

Indicateurs :

- taux de turnover
- taux de vacance d'emploi
- pourcentage d'agents ayant suivi une formation dans l'année

3) Se doter d'outils de suivi et de diagnostic

L'acquisition d'outils performants de suivi et de gestion du patrimoine tant dans la phase diagnostic que dans la phase d'exploitation des bâtiments est une nécessité pour l'université qui affiche désormais une volonté forte de mieux connaître son patrimoine pour optimiser sa gestion.

Indicateurs :

- déploiement de l'outil de suivi des fluides (OSFI) via le logiciel « deepki »
- déploiement de compteurs communicants intelligents sur les réseaux (eau, chaleur, électricité)
- déploiement d'un système d'information du patrimoine immobilier
- déploiement d'un outil de ticketing pour le suivi de la maintenance des campus
- mise en place de cahiers de maintenance au sein des composantes pour le suivi de la vie des bâtiments

4) Financer et maîtriser les coûts de la gestion du patrimoine

La poursuite d'une étroite collaboration avec les collectivités (région Bourgogne Franche-Comté, ville de Besançon, Grand Besançon Métropole, Grand Belfort Communauté d'Agglomération, Pays de Montbéliard Agglomération, départements du Doubs et Territoire de Belfort), dans un cadre partenarial parfois innovant (partenariat public-public liant l'uFC et ses partenaires bisontins) assure le financement et la mise en œuvre de la rénovation d'une partie significative du patrimoine de l'université dans une conjoncture nationale et internationale difficile.

La probable mise en place, à la demande de l'uFC, d'un schéma directeur ESR à l'échelle de la métropole du Grand Besançon permettra d'inscrire la coopération des acteurs dans une perspective de long terme incluant une dimension prospective, à l'image de ce qui a été fait sur le campus de la Bouloie (où un schéma directeur à court, moyen et long terme a été élaboré) et de coordonner les démarches, notamment en matière de transition énergétique et environnementale.

Par ailleurs, la création d'un budget annexe immobilier (BAIM) permettra d'optimiser la gestion du patrimoine à l'échelle des composantes de l'université, par une sanctuarisation et un fléchage précis des ressources financières destinées à la maintenance des bâtiments.

Enfin, suite à un arbitrage favorable par la gouvernance, des contacts vont pouvoir être pris avec la Caisse des dépôts pour étudier la possibilité de faire financer les investissements de performance énergétique à retour sur investissement rapide dans le cadre du dispositif d'intracing.

Indicateurs 2024 :

- décision politique validant l'élaboration d'un schéma directeur ESR bisontin

II Intégrer les transitions environnementales et sociétales dans des campus durables

1) Rénover le patrimoine pour réduire les dépenses énergétiques

Le recrutement d'un manager de l'énergie courant 2022 permet d'optimiser progressivement les coûts des fluides (chaleur, eau, électricité) des campus, avec l'objectif de privilégier les sources les plus durables, notamment sur le site Bouloie, alimenté par une chaufferie bois appartenant à l'université².

Cette baisse de consommation sera confortée par la livraison, courant 2024, de bâtiments rénovés affichant des performances énergétiques accrues.

Indicateurs 2024 :

- mise en service du bâtiment programmé :
 - Métrologie B (C. réf -71%) ;
 - Bâtiment Métrologie A (C. réf -65%) ;
 - Bâtiment droit central (C. réf -65%) et amphithéâtre Gaudot ;
 - Learning centre Claude Oytana (C. réf : -30% pour les espaces de lecture, - 60% pour les magasins) ;
- contrôle de la conformité des performances énergétiques aux objectifs affichés ;

² Une chaufferie biomasse-gaz, remplaçant l'actuelle chaufferie gaz en fin de vie, doit également être livrée fin 2024-début 2025 sur le campus de Belfort

- raccordement du réseau de chaleur du campus de la Bouloie à la chaufferie bois de l'ensemble du campus y compris CROUS et extension du réseau jusqu'à l'UFR STAPS.

2) Construire de nouveaux bâtiments répondant aux normes environnementales pour des campus plus verts

Plusieurs opérations livrées en 2024 contribueront à la mise en œuvre de la stratégie de l'uFC en matière de performance environnementale :

- le Jardin des Sciences : comprenant 908 m de serres et 3 620 m² de jardins de plein air (dont : 750 m² de milieux naturels rocheux, 450 m² de milieu naturel humide - tourbières, plantes aquatiques- 300 m² de plantes médicinales, 1 pollinarium de 150 m² et 300 m² de boisement) et un arboretum diffus sur le campus, ce nouvel équipement s'intégrera à un cadre naturel transfiguré par une vaste opération de réhabilitation des espaces extérieurs (finalisée en 2025) qui se traduira notamment par l'implantation ou le remplacement de plus de 1 000 arbres pour un total de 1800 m², la création de continuité végétalisées et la végétalisation des parkings, avec, à la clé, une augmentation de 14% des surfaces végétalisées. Le choix des espèces utilisées pour le reboisement³, réalisé en concertation avec le laboratoire Chrono-environnement, a pris en compte l'impact du réchauffement climatique à horizon 2060 ;
- le CHESINUM, refroidi par module INROW permettant de récupérer les calories pour chauffer d'autres bâtiments ;
- le bâtiment ISIFC (RT 2012 et label Effinergie+) ;
- Métrologie B (production d'énergie renouvelables grâce à des panneaux photovoltaïques en toiture) ;
- la mise en service des bornes IRVE du campus de Belfort.

Indicateurs 2024 :

- mise en service des équipements programmés
- nombre de m² végétalisés
- nombre d'arbres plantés / remplacés
- nombre de m² de parkings désimperméabilisés
- contrôle de la conformité des performances énergétiques aux objectifs affichés

En outre seront poursuivis en 2024 les études et travaux préparatoires à de nouveaux chantiers notamment celles relatives à notre nouveau service de santé étudiant mais aussi à notre futur numericum ainsi que le bâtiment 4 de Staps.

³ de nombreuses coupes ont dû être opérées pour éliminer des arbres en fin de vie ou victimes de pathologies comme la maladie de la suie

III. Relations humaines et sociales

L'université est engagée dans une politique qui repose sur les valeurs fondatrices de l'université, le respect, la lutte contre toutes les formes de violence et de haine et également la qualité de vie au travail pour le personnel, à l'étude pour les étudiants.

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

L'UFC s'est engagée à accompagner les victimes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination, de harcèlement ou de toute autre forme de violences. Pour cela, un dispositif de signalement SOS (Signalement Orientation Suivi) a été mis en ligne le 8 novembre 2021. Le déploiement du dispositif SOS a permis de traiter tous les signalements déposés sur la plateforme durant les années universitaires 2021-2022 et 2022-2023 dans les plus brefs délais.

Après avoir mis en place en 2021-2022 le dispositif SOS, l'UFC a développé le volet prévention et sensibilisation, afin de prévenir les VSS par des formations et des campagnes de sensibilisation à destination des étudiants et des personnels de l'UFC. La campagne de communication forte mise en œuvre et les communiqués de presse rédigés sont poursuivis. L'université de Franche-Comté est cosignataire avec l'Etat, les Procureurs de la République, l'ARS et les collectivités locales du second plan départemental 2023-2025 de lutte contre les violences faites aux femmes (Cellule SOS présentée page 23 du plan départemental).

L'établissement continuera à développer son outil sur l'année 2024 en faisant de l'uFC un lieu refuge en participant au dispositif « Où est Angela ? » et en mesurant les VSS et discriminations, traitées en partenariat avec les associations locales. Le volet prévention et formation sera largement privilégié avec la mise en place de formations pour l'ensemble des personnels à la réalité des faits de VSS, la construction d'outils de prévention et de formation contre les VSS et la sensibilisation des étudiantes et étudiants aux VSS par des mises en situation. Une campagne de communication sera lancée afin de sensibiliser la communauté universitaire sur la notion de consentement.

Indicateurs :

Nombre de personnes formées au dispositif « Où est Angela ? »

Nombre de formations mises en place

Nombre d'étudiants / personnels de l'UFC participant aux formations

Nombre d'étudiants / de personnels de l'UFC ayant bénéficié d'un suivi par la psychologue de la cellule SOS

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

Engagée dans la promotion des Valeurs, l'université de Franche-Comté souhaite offrir à l'ensemble de la communauté universitaire les moyens de travailler et de se réaliser dans un environnement inclusif et ouvert sur la société. Afin d'affirmer les engagements de l'université et de les traduire pour les personnels et les étudiants, plusieurs actions seront menées. La première consistera à mettre en place le nouveau plan d'Égalité professionnelle appelé à entrer en vigueur en 2024, en tenant compte des acquis de l'ancien et des axes de travail définis par la DGAFP et de travailler à la construction du nouveau schéma directeur du handicap avec les différents acteurs au sein de l'uFC et des partenaires extérieurs (associations, FIPHFP, rectorat, villes, région) en vertu des contacts qui ont été établis.

Aux côtés de ces deux priorités, l'université conduit la mise en place d'un plan contre les discriminations, qui va intégrer la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (conformément au plan national de lutte dédié) et la lutte contre les discriminations LGBT +. En cohérence avec les plans d'actions précédents, l'objectif est de travailler pour l'obtention, à moyen terme, des labels Égalité / Diversité.

Ces trois plans conduisent l'université à se positionner sur les problématiques transversales que sont la communication égalitaire dans ses process de recrutement et de communication (dans une démarche d'égalité, de lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations LGBT+) et sur la mise en place d'actions de formation, de valorisation et de sensibilisation autour de ces thématiques.

Cette politique de sensibilisation en matière de discriminations, de lutte contre les VSS, de respect des principes de laïcité et d'égalité, de respect de la différence est conduite avec un double objectif : de prévention d'une part, de remédiation d'autre part. L'engagement de la gouvernance sur ces questions est d'afficher une politique 0 tolérance face aux propos et aux attitudes de discrimination en accord avec la charte des valeurs adoptée en 2022. Elle sera poursuivie en 2024.

Indicateurs :

Calendrier d'actions de sensibilisation

Rédaction du Plan Égalité professionnelle 2024-2026

Finalisation du Schéma directeur du handicap 2024-2026

Finalisation du Plan de lutte contre les discriminations

Objectif 3 : Développer les réseaux partenaires de l'université

En 2022, l'établissement a mis en œuvre une politique cohérente en favorisant l'ancrage territorial et la proximité par la constitution d'un réseau interne de référents Handicap d'une part et de référents Laïcité-Égalité d'autre part étendu à l'ensemble des sites universitaires. Ce dynamisme territorial conduit à des interactions très régulières avec des partenaires extérieurs, institutions municipales, départementales, régionales ou structures associatives

afin de concrétiser nos engagements en faveur du handicap, de l'égalité femme-homme, de la promotion de la laïcité et de la lutte contre toute forme de discrimination.

S'agissant du handicap, l'accent est mis en 2024 sur le développement de partenariats pour favoriser le recrutement des personnels, leur évolution de carrière, l'aménagement de leur parcours et de leur poste de travail, ainsi que sur l'accompagnement des étudiants dans leur scolarité et leur recherche de stage, d'alternance ou d'emploi. Pour ce faire, l'université s'engage dans la mise en place d'un conventionnement avec le FIPHFP et envisage dans la continuité le développement de conventions avec la mairie de Besançon et la région. A terme, l'université souhaite se doter d'une « Cellule Handicap » constituée du DRH, du correspondant Handicap de l'établissement, d'un représentant du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), des représentants du service de santé étudiante (SSE).

S'agissant de la lutte contre les VSS et les discriminations ainsi que de la promotion des principes d'égalité et de laïcité, elles continuent de s'appuyer sur la mise en place de manifestations communes, faisant intervenir des associations ancrées dans le tissu local (Halte Discriminations, Café Charlie, Ligue de l'enseignement et CIDF 25 par exemple). Il en va de même pour la lutte contre les discriminations LGBT+, qui donne lieu à la constitution d'un groupe de travail ouvert aux associations avec en ligne de mire, à moyen terme, la signature de la charte d'engagement de l'association L'Autre Cercle. Les formations proposées aux personnels dans le plan de formation s'appuient de la même manière sur l'expertise des associations chaque fois que nécessaire.

Indicateurs :

Nombre de conventions signées

Nombre de nouveaux partenaires

Nombre d'événements organisés en commun

Bilan semestriel par les référents des actions menées, des difficultés rencontrées et des voies d'amélioration

Objectif 4 : Mettre en place un centre de médiation interne

Afin d'institutionnaliser le recours à la résolution amiable des différends au sein de l'université de Franche-Comté, l'établissement recrutera dès le début de l'année 2024 un minimum de deux médiateurs bénévoles au sein des personnels de l'uFC. Ils travaillent avec les services centraux aux statuts d'un centre de médiation fonctionnel. Ils élaborent de manière détaillée et formelle les statuts, règlements, et toutes les dispositions nécessaires pour établir et définir le cadre de fonctionnement d'un centre de médiation capable d'exercer ses activités de manière effective et efficiente. Une campagne de formation et de sensibilisation à la procédure de médiation sera mise en place.

Une fois ce centre créé, il devra s'intégrer dans le vaste réseau des professionnels de la médiation opérant au sein des établissements universitaires, en vue d'établir des synergies, de favoriser la communication intermédiaires, et de créer un environnement propice à l'échange de bonnes pratiques (notamment avec les médiateurs académiques), à la résolution de différends et à la promotion de la médiation en milieu universitaire.

Indicateurs :

Nombre de médiations menées à terme dans le nombre de médiations initiées.

Proportion de médiations dans les actions suite aux signalements de la cellule SOS.

Résultats enquêtes de satisfaction post intervention.

2) Rénover le dialogue social

Objectif 1 : Construire les nouveaux outils du dialogue social : base de données sociales et rapport social unique

Le rapport social unique présenté en CSAE et au Conseil d'Administration au printemps est actualisé chaque année et présente une photographie sociale de l'Université sur les questions relatives notamment à l'évolution des emplois et effectifs, aux mouvements de personnel, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la rémunération, à la formation ou encore à l'action sociale.

La base de données comporte à ce jour une vingtaine d'indicateurs. Elle s'enrichira chaque année de nouveaux indicateurs avec pour objectif de mettre à disposition l'ensemble des indicateurs attendus dans les prochaines années.

Indicateurs :

Mise à jour et enrichissement de la BDS

Publication du RSU 2023 avant fin 2024

Objectif 2 : Associer l'ensemble du personnel à la démarche de qualité de vie et des conditions de travail

L'université poursuit la mise en œuvre d'une politique ambitieuse pour la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), en s'appuyant sur les actions conduites par le groupe de travail dédié. En 2024, ce groupe de travail déploiera une stratégie de communication interne et externe ; organisera une « semaine du bien-être et de la prévention des risques » impliquant Campus Sport, le Service commun d'action sociale et culturelle, le service médico-psycho-social et le service de prévention des risques. Il créera un réseau d'ambassadeurs de la QVCT. Il organisera une journée festive au bénéfice du personnel au début de l'été axée autour du bien-être, de la santé mentale et de la transition environnementale. Il déploiera des expérimentations dans les composantes et services volontaires afin de partager et de valoriser des pratiques managériales innovantes et élaborera un schéma directeur de la QVCT courant 2024 sur une durée d'au moins 3 ans, en lien avec le plan de prévention des RPS et avec pour objectif d'adopter une démarche qualité par l'ensemble des services et composantes.

En parallèle trois groupes de travail GT sur la conciliation vie privée-vie professionnelle sont lancés et rendront leurs conclusions au cours de l'année 2024 : temps de travail spécifique BIATSS, temps de travail enseignant et adaptation du télétravail.

Indicateurs :

Taux de participation à la semaine QVCT

Taux de participation à la fête des personnels

Taux de participation des composantes et services aux expérimentations managériales

Comptes rendus et application des préconisations des GT

3) Accompagner la transformation des emplois et compétences

Objectif 1 : Poursuite du plan d'action HRS4R

Après l'obtention du renouvellement du label « HR-Excellence in research », l'université de Franche-Comté poursuit sa démarche HRS4R, favorisant l'accueil de jeunes chercheurs et valorisant la « marque employeur » à l'international. À cette fin, l'université amplifie l'alignement entre les politiques de l'établissement, la démarche HRS4R et l'OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) en suivant l'implémentation du plan d'action 2022-2025 par la cellule d'appui, en amorçant un contrôle qualité à partir de 2024 sur l'ensemble des processus de recrutement et en déployant des actions spécifiques en direction des chercheurs de rang R1 (doctorants et jeunes docteurs).

Indicateurs :

Taux de réalisation par action du plan 2022-2025

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

Conformément aux objectifs du précédent plan annuel de performance, la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences de l'université a été initiée en 2023. Pour 2024, l'établissement va poursuivre les travaux grâce aux premiers jalons posés fin 2023 : le plan pluri annuel de la démarche GPEEC avec recensement et priorisation des axes à déployer, la cartographie des emplois des personnels affectés à la recherche avec un outil d'aide à la décision, à destination des collegiums, dans le cadre, notamment, des différentes campagnes emplois et enfin la cartographie globale des emplois des personnels BIATSS qui sera le point de départ pour la mise en place d'un référentiel des métiers spécifique à l'uFC.

L'établissement s'engage aussi à mettre en place un accompagnement des mutations organisationnelles pour les agents et les structures en impulsant une politique de conduite du changement (projets de services, évolutions des métiers, réorganisation, etc.), en formant / accompagnant les personnels puis en identifiant et valorisant les compétences.

Indicateurs :

-Cartographie des emplois

-Référentiel métiers uFC

Objectif 3 : Former et accompagner les personnels dans leur évolution professionnelle

En 2024, l'uFC va mettre en place un dispositif de bonnes pratiques en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants à l'université consistant à harmoniser les pratiques et le niveau de qualité de l'accueil en rédigeant un guide de l'accueil (fiches actions) et en mettant en place des fonctions de « référent », à fidéliser les primo-arrivants à l'université en développant le tutorat et le mentorat et à mettre en place un parcours « découverte métier » sur le modèle de *Vis mon job*.

L'établissement favorisera les bonnes pratiques pour l'accompagnement des futurs retraités de l'université en rédigeant un guide du futur retraité, en pérennisant la cérémonie de départ à la retraite et en capitalisant sur l'expérience collaborateur par la mise en place du mentorat.

Indicateurs :

Rédaction du guide d'accueil et transmission à tout nouvel arrivant

Mise en place d'un dispositif de tutorat et de mentorat dans le cadre de la mise en place de la marque employeur UFC

Organisation de la cérémonie de départ à la retraite 2024

Réunions du groupe de travail pour la rédaction du guide du futur retraité

Objectif 4 : Développer la recherche des talents

Au cours de l'année 2024, l'uFC mettra en place un réseau de recrutement afin de disposer d'un vivier de candidatures anonyme à l'échelle d'UBFC et d'intégrer des plateformes de mutualisation des ressources et des compétences. L'établissement mettra en place un outil numérique d'aide au recrutement permettant de rechercher des profils dans la CVthèque en fonction du profil du poste et de diffuser les annonces de recrutement sur tous les réseaux sociaux et sites d'offres d'emplois en même temps. Enfin, l'uFC envisage de recruter et fidéliser en donnant du sens au travail au sein de l'uFC en élaborant un discours valorisant notre marque employeur et en explicitant dans les fiches de poste le rôle de l'agent au sein de la structure, sa responsabilité vis-à-vis de la collectivité et ses perspectives d'évolution.

Indicateurs :

1-Organisation d'un salon de recrutement dans le périmètre de l'ESR et en partenariat avec la région académique

2-Acquisition et déploiement du logiciel Beetween permettant la poursuite des objectifs 1 et 2

3- Participation aux groupes de travail ministériels marque employeur

4- Transmission à chaque nouveau recruté du guide d'accueil des nouveaux arrivants.

Objectif 5 : Renouveler les modes de reconnaissance de l'implication des enseignants et enseignants-chercheurs

Afin de rendre inclusives les primes de charges administratives, les PRP et la composante C2 du RIPEC, l'uFC institue une nouvelle création terminologique et acronymique dénommée primes de « fonctions et responsabilités administratives » (primes FRA) et primes de « fonctions et responsabilités administratives » (primes FRP). Les publics concernés demeurent ceux qui relèvent des PCA, PRP et de la composante C2, à savoir les enseignants-chercheurs, les enseignants du second degré et les hospitalo-universitaires, stagiaires et titulaires.

La mise en œuvre de ce dispositif est accompagnée de plusieurs mesures destinée à valoriser davantage l'exercice de fonctions et de responsabilités administratives et pédagogiques avec notamment un relèvement des plafonds applicables et la possibilité de solliciter un arrêté spécifique de service afin de diminuer le nombre d'heures d'enseignement. Ainsi, il est proposé d'associer le bénéfice d'une prime FRA ou FRP par la possibilité pour l'enseignant concerné de solliciter une réduction de son service. Ce nouveau système a pour objectif de valoriser l'investissement dans la vie de l'établissement et le fonctionnement des formations afin d'améliorer, dans une démarche qualité, le suivi apporté aux étudiants. Parallèlement à ces incitations, un système d'accompagnement à la prise de responsabilités se met en place avec des actions de formation et de tutorat *peer to peer*.

Indicateurs :

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

Objectif 6 : avoir un service d'action sociale et culturelle (SCASC) au plus près des agents

Au cours de l'année 2024, l'uFC va améliorer la communication à destination des agents en formalisant l'offre du SCASC par des actions de communication numérique et papier et en mettant en place une permanence physique et des permanences du SCASC dans les composantes. Ce projet vise à intégrer le SCASC dans le fonctionnement courant de l'établissement par le développement du lien avec le service médico-psycho-social, le service RH, les relais RH des composantes et laboratoires ainsi qu'avec les structures externes et de développement du réseau des partenaires sur tout le territoire.

Nous nous donnons pour objectif de repenser l'offre afin de s'adapter aux difficultés des agents et à l'évolution de la société en intégrant pleinement le SCASC dans la démarche QVCT, en développant l'offre sociale, sportive et culturelle par la mise en place de nouvelles aides répondant aux besoins des personnels (autorisation d'absence pour proche aidant, aide aux loisirs pour les personnels...) et enfin, à l'horizon 2027-2028 en mettant en place des structures d'accueil des enfants des agents.

Indicateurs :

Nombre de communication numérique

Nombre de permanence/entretien individuel

Nombre d'actions réalisées

Nombre de partenariat avec des établissements extérieurs

Nombre de demandes d'aides sociales / aides culturelles / aides sportives

Objectif 7 : Valoriser la « marque employeur » de l'uFC

Valoriser la « marque employeur » de l'uFC consiste à donner du sens au travail dans l'établissement et à communiquer sur les bonnes pratiques (managériales, de formation, de conciliation vie privée-vie professionnelle, d'accompagnement des carrières, etc.) à l'uFC. Pour ce faire il convient de proposer des conditions de travail en cohérence avec les mutations sociétales en réfléchissant à de aménagements ambitieux du temps de travail et du temps de télétravail, de favoriser le travail collaboratif et les échanges *peer to peer*. D'autre part, il convient de promouvoir l'égalité Femme Homme par l'évaluation et le traitement des écarts de rémunération femme-homme, l'identification des leviers pour renforcer l'égal accès aux responsabilités et une meilleure l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale. Enfin, il convient de mettre en place des modalités de travail plus respectueuses de l'environnement, par la décarbonation du travail par exemple : réduction des mobilités professionnelles et des mobilités domicile travail, valorisation de la performance environnementale de l'agent dans l'entretien professionnel, limitation de la pollution numérique.

Indicateurs :

Kilomètres de trajet domicile-travail « économisés » pour une même activité professionnelle.

Nombre d'agents revenus à la quotité de 100% grâce à un aménagement de temps de travail

Réduction des écarts de rémunération femmes-hommes

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

Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.

L'assistant de prévention a été en 2023 remis au cœur de son métier dans les missions qui lui sont confiées. 2024 verra s'accroître l'accompagnement terrain des assistants par la direction de la sécurité et de la protection des risques (DSPR) afin de les faire monter en compétence en continuant de proposer des rencontres physiques ou webinaires par petits groupes sur des thématiques en lien avec leurs besoins. La grille d'analyse des visites de prévention sera plus complète afin d'assurer le principe d'amélioration continue. Deux sessions de formations seront proposées aux futurs assistants de prévention pour le nommer au plus près du besoin du service demandeur

Avec la refonte du DUERP, l'accompagnement sera un besoin fort des assistants de prévention avec l'organisation d'un colloque des assistants de prévention avec les partenaires.

Indicateurs :

Nombre de visites de préventions

Nombre de formations (webinaires)

Nombre de renouvellement de fonctions

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

L'uFC se propose d'asseoir sa culture de la prévention en trois actions phares en 2024.

- Modernisation du réseau des assistants de prévention (AP) pour la fin 2024 par la refonte de la mission des AP en mettant en adéquation la lettre de mission avec les besoins actuels en matière de sécurité et de prévention des risques et l'accompagnement des AP en leur apportant les outils nécessaires à leurs missions.
- Inscription dans une démarche qualité et d'amélioration continue (2024 – 2028) en améliorant le savoir-faire du réseau par une démarche qualité intégrée et en imposant une démarche cyclique de progrès et appliquer à l'ensemble de nos process les 4 axes de l'amélioration continue.
- Déploiement de la culture de la prévention dans une démarche continue et pérenne en développant la communication sur la sécurité au travail avec un bulletin de prévention des risques à parution trimestrielle, en mettant à disposition les ressources documentaires sur un support numérique et en apportant la culture du risque au plus près du terrain lors des visites de prévention.

Indicateurs :

Réalisation d'une lettre d'information, nombre de diffusions

Indicateurs de consultation de l'intranet

Nombre d'actions de communication externe réalisées

Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention

Avec la mise en place du logiciel GPUC et la dématérialisation des registres santé sécurité au travail en 2023 ; la refonte des DUERP et leur migration sur GPUC se fera dans l'année. Ce sera aussi l'occasion d'y intégrer l'évaluation du risque RPS.

Le lien entre les déclarations registres et le DUERP permettra d'élaborer un plan annuel de prévention des risques pour l'UFC. La possibilité est ainsi offerte de gérer le risque chimique et les stocks dans GPUC

Indicateurs :

Rationalisation des DU

Intégration des DU dans l'outil GPUC

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

L'université de Franche-Comté renouvelle en 2024 son Plan de prévention des risques psychosociaux. Ce plan est conçu en étroite collaboration entre la gouvernance, la commission RPS du CSAE et les services médico-psycho-social et la prévention des risques. Au début de l'année civile 2024, un questionnaire RPS sera adressé à l'ensemble des agents de l'Université et permettra de déterminer les actions de prévention à retenir prioritairement. Parallèlement, l'Université poursuit ses efforts de sensibilisation et de formation à la prévention des RPS. La commission RPS est réunie et animée tout au long de l'année pour échanger et travailler sur la prévention des RPS

Indicateurs :

Nombre de répondants au questionnaire RPS

Nombre de participants aux journées de prévention

Nombre de participants aux actions de formation

IV. Formation & vie étudiante

Après l'année 2023 au cours de laquelle l'établissement a travaillé sur son projet d'offre de formation pour le contrat 2024-2028, 2024 sera l'année de mise en place des projets, projets de formation construits selon le cadrage défini en février 2023 et qui s'inscrit dans le projet d'établissement IRRIS.

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

Aussi, pour nourrir ces ambitions, l'uFC se doit d'assurer la professionnalisation de son offre en assurant une qualité de vie étudiante et des campus. La note de cadrage politique pour l'offre de formation diffusée en octobre 2022 précise la trajectoire que souhaite prendre l'établissement pour répondre pleinement aux enjeux alors que la lettre de cadrage votée en CFVU en février 2024 décline les modalités de mise en œuvre qui permettront de répondre aux enjeux.

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

Dans ce contexte, les objectifs 2024 sont déclinés en cinq points :

- Mettre en place une offre de formation qui réponde aux enjeux définis
- Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation
- Poursuivre la mise en œuvre des réformes en cours
- Accompagner l'orientation, favoriser la réussite et améliorer l'insertion
- Améliorer la qualité de Vie Etudiante et des campus

1) Mettre en place l'offre de formation

Le processus d'auto-évaluation puis élaboration du projet de l'offre de formation vise à l'obtention de l'accréditation de l'ensemble des formations définies et votées en mars 2022 par le conseil académique.

Les maquettes de formation ont été élaborées par les équipes à l'été 2023 selon le cadrage défini. La mise en œuvre devra se faire en totale cohérence avec ce cadrage comme le précise le Hcéres dans son rapport d'évaluation de l'offre – « D'une manière générale, veiller à l'appropriation et à la mise en œuvre effective, par les équipes pédagogiques, du cadrage de l'offre de formation dans toutes ses dimensions. »

Aussi, le premier semestre 2024 permettra de rectifier les éventuels écarts constatés entre les propositions de maquettes pédagogiques et le cadrage.

En parallèle, l'établissement aura à promouvoir l'offre, paramétrer les plateformes de recrutement et prévoir la mise en œuvre opérationnelle des formations, de leur intégration

dans les systèmes d'information jusqu'à la diplomation : un travail qui s'inscrit dans la perspective de l'acquisition de PEGASE.

Indicateurs :

- Maquettes conformes au cadrage
- Obtention de l'accréditation : oui/non/partiellement
- Paramétrage de l'offre sur les plateformes Mon Master et Parcoursup : oui/non
- Codage harmonisé des maquettes dans Apogée : oui/non

2) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation

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

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

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

Pour rappel les 6 axes que l'uFc souhaite mettre en œuvre au cours du prochain contrat pour favoriser la professionnalisation des formations, en cohérence avec les recommandations Européennes sont :

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

Objectif 1 : Mettre en place l'approche par compétences

Afin d'accompagner les équipes pédagogiques, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels de l'établissement dans un travail sur l'approche par compétences, l'établissement souhaite poursuivre la mise en place des ateliers, des accompagnements individuels et collectifs, ... en vue d'offrir le soutien nécessaire à l'ensemble des acteurs dans leur mission d'enseignement et de la mise en œuvre d'une offre centrée sur les compétences jusqu'à l'évaluation dans un tel contexte. L'établissement s'appuie sur les équipes des BUT et équipes déjà très engagées dans la démarche.

La totalité des équipes pédagogiques s'est engagée dans la démarche pour la rédaction des maquettes pédagogiques qui seront mises en œuvre à la rentrée 2024.

Un cadre sera défini permettant de définir une trajectoire pour l'ensemble des équipes pédagogiques avec une progressivité de mise en œuvre de l'approche par compétence dans les programmes de formation. En outre, un travail sur la définition des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) va être démarré pour permettre de définir une méthodologie qui pourra être reprise à l'échelle de l'établissement.

Indicateur :

- Accompagnement des équipes au déploiement de l'APC ;
- Définition de la progressivité attendue sur l'intégration de l'APC dans la future offre de formation de la mise en œuvre à l'évaluation des compétences et l'intégration aux SI
- Nombre de SAE identifiées et documentées

Objectif 2 : Conduire la transformation pédagogique et développer l'usage du numérique

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

L'uFC propose aussi la mise en place de modules de sensibilisation des étudiants aux différentes facettes de leurs apprentissages à travers le dispositif « être étudiant ça s'apprend ». Celui-ci vise à intégrer des déclinaisons disciplinaires comme les modules méthodologiques. Sur l'année 2024, nous allons mettre en place en partenariat avec Radio Campus, des podcasts reprenant et complétant les thèmes proposés dans ce dispositif.

Indicateurs :

- Réponse aux AAP – Engagement des équipes ;
- Nombre de formations à la pédagogie ;
- Fréquentation des formations et ateliers ;
- Nombre d'étudiants utilisant la plateforme « être étudiant ça s'apprend »
- Outils spécifiques :
 - o Nombre de modules dans la plateforme Moodle ;

- Mesure de l'utilisation d'outils d'interactivité comme wooclap ;
- Usage de capsules vidéos à travers la plateforme de streaming de l'UFC.

Objectif 3 : Assurer le lien avec le monde socio-économique (cf. pôle Partenariat socio-économique et innovation)

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

Des objectifs spécifiques à la formation et pouvant être suivi en 2024 ont été identifiées et viendront nourrir l'axe 1 de la professionnalisation :

- La tenue annuelle des conseils de perfectionnement avec une généralisation dès 2023 et la création d'un espace de dépôt des comptes rendus ; Les équipes pédagogiques disposeront d'indicateurs (Tableau de bord comprenant notamment les données de réussite et d'insertion) dédié à la formation pour une analyse et proposition de plan d'action en conseil de perfectionnement ;
- L'association du monde économique aux propositions de programmes de formation.

Indicateurs :

- Production et diffusion d'un tableau de bord par formation /Mention/parcours ;
- Généralisation des conseils de perfectionnement et dépôt des comptes rendus sur un espace commun : 100 % des conseils de perfectionnement tenus ;
- Participation du monde socio-économique aux propositions et évolutions des programmes de formation : oui/non.

Objectif 4 : Favoriser l'ouverture à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV)

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

Depuis la création de la VAE en 2002, l'uFC s'est investie pour garantir l'existence de cette voie spécifique de certification au travers de personnel administratif de Sefocal et avec l'appui des équipes enseignantes. La fin de l'année 2023 est une période de mise en place de la nouvelle plateforme France VAE lancée en juillet 2023.

Les changements apportés par France VAE et la loi sont majeurs notamment avec la distinction des rôles de certificateurs et d'accompagnateurs architectes et la création d'une plate-forme de suivi de toutes les candidates et de tous les candidats au niveau national.

Sur le rôle de certificateur, notre établissement comme tous les établissements, est attendu au titre des certifications pour lesquelles nous sommes et seront accrédités : transparence sur les contenus des formations, lien avec les accompagnateurs architectes de parcours, tenue des délais de traitement de l'avis de recevabilité et de l'organisation des jurys, composition

des jurys et suivi des préconisations post jury. Autant de missions qu'il faudra réinventer à partir de 2024.

Sur le rôle d'accompagnateur architecte de parcours, il s'agira pour l'établissement de faire le choix de se positionner ou pas sur cette fonction. Les contraintes sont fortes en termes de process et un certain nombre de points sont encore à éclaircir pour permettre un réel positionnement de notre établissement sur cette offre de service : possibilité de réorientation initiale de candidats, possibilité de gérer l'ouverture et la fermeture de l'accès à ce service, maintien de l'agrément HCERES/Qualiopi comme référentiel de qualité sur ce service. 2024 nous permettra de rassembler les éléments pour un choix éclairé sur ce sujet, l'enjeu étant majeur notamment par rapport au développement de la VAE totale ou partielle sur nos diplômés.

Indicateurs :

- Nombre de stagiaires Formation continue ;
- Recettes formation continue ;
- Nombre de stagiaires mobilisant le CPF et recettes CPF ;
- Nombre de formations courtes ;
- Nombre de nouveaux DU
- Nombre de dossiers suivis sur France VAE et suivi des procédures

Objectif 5 : 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 suivi et le développement de l'alternance et des périodes de césure.

Indicateurs :

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

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

Inscrire les équipes pédagogiques dans une démarche d'amélioration continue apparaît naturel à la suite de la période d'autoévaluation et dans le cadre de la construction de la nouvelle 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. La réalisation d'un tel objectif nécessite la mise à jour de l'outil dont dispose l'uFC : EVAMAINE et de ses questionnaires

Indicateur :

- Révision des questionnaires / EVAMAINE et mise à jour de l'applicatif
- Démarche d'évaluation des enseignements par les étudiants : nombre d'enquêtes générées
- Analyse des enquêtes dans les conseils de perfectionnement

3) Poursuivre la mise en œuvre des réformes en cours

Objectif 1 : Suivre la réforme du BUT

Les 2 IUT proposent 19 spécialités et 43 parcours de Bachelor Universitaire de Technologie. La rentrée 2023 est marquée par l'ouverture de 2 nouvelles spécialités et par la mise en œuvre de la troisième année de B.U.T. pour l'ensemble des spécialités avec pour bon nombre d'entre elles l'accueil d'alternants. 2024 permettra d'assurer le suivi de la mise en place du B.U.T. dans sa globalité et de procéder aux ajustements nécessaires. En outre, la réforme du B.U.T. prévoit l'accueil de 50% de bacheliers technologiques, objectif vers lequel il convient de tendre.

Indicateurs :

- % de bacheliers technologiques ;
- Suivi de la mise en place du BUT : analyse en conseil de perfectionnement ;
- Identification des passerelles

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 d'intégration pédagogique et de diplomation que s'inscrit la construction du département des métiers de la rééducation de l'UFR Sciences de la Santé. Les écueils rencontrés en 2023 pour certaines formations seront traités, notamment par le dialogue entre l'uFC et ses partenaires et financeurs dans le domaine.

Indicateurs :

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

Objectif 3 : Accompagner la mise en place des réformes des études de santé

Réforme de l'université dans son ensemble, la réformes des études de santé impacte l'ensemble des composantes. La réforme de l'accès aux études de santé mise en place à la rentrée 2021 avec les licences accès santé (LAS) et parcours d'accès spécifique santé (PASS) a connu des ajustements nécessaires. Il convient à présent de poursuivre certains ajustements d'organisation et coordination dans l'intérêt des étudiants et des futurs professionnels de santé.

En outre, 2024 marque la poursuite du processus avec la réforme du 2nd cycle des études de médecine mise en œuvre par l'UFR santé. 2024 verra également débiter la réforme du 3^{ème} cycle court de pharmacie et la réforme du second cycle des études de maïeutique.

Indicateurs :

R1C :

- Coordination des actions LAS/PASS ;
- Analyse de l'impact de la réforme sur les résultats.

R2C :

- Mise en œuvre des ECOS

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

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

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

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

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

Indicateurs :

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

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

La nouvelle offre de formation et les enjeux conduisent naturellement à la mise à jour de l'affichage de l'offre de formation et de sa promotion.

Indicateurs :

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

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

L'enjeu de l'insertion professionnelle des étudiants est un axe du projet d'établissement IRRIS. Il se décline au niveau de la formation par la nécessité de mettre en place des partenariats et

d'accompagner les étudiants dans leur projet professionnel. Il prend différentes facettes à travers le portfolio pour valoriser et aider à rendre cohérentes les compétences acquises d'un point de vue académique ou professionnel.

Pour 2024, nous démarrons une expérimentation en partenariat avec le projet KAPC+ dans le cadre du PIA3, Terrain d'Avenir(s) et le projet PIA NCU RITM avec 16 équipes pédagogiques sur la mise en place de Situation d'Apprentissage et d'évaluation (SAE) et l'utilisation d'un Portfolio. Ainsi, les étudiants pourront être mieux aidés dans leur démarche de valorisation de leurs expériences pour démontrer l'acquisition de leurs compétences.

Indicateurs :

- Nombre de Partenariats mis en place ;
- Déploiement et animation des ateliers projets professionnels ;
- Nombre d'heures que représentent les suivis individualisés (en ETP par exemple) ;
- Nombre d'heures d'intervention PPP (sensibilisation - formation /action - soutien aux animateurs PPP - formations sur mesure) (en ETP par exemple) ;
- Avancement du projet Portfolio Karuta dans le cadre du projet Avenir et RITM BFC.

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

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

Celle-ci bénéficie à l'ensemble de la société : les valeurs de solidarité portées par l'UFC prennent tout leur sens en renforçant les actions destinées à former des étudiants citoyens impliqués dans leur société. Refuser le repli et l'individualisme permet de développer la curiosité, les rencontres et ouvre des perspectives élargies, au-delà de l'université.

Pour les étudiants, cet engagement est valorisé dans le supplément au diplôme, ainsi qu'au travers des unités libre d'enseignement. D'autres modes de reconnaissance doivent être encore envisagés.

Aussi, l'uFC doit dresser un bilan qualitatif et quantitatif des actions en faveur de la REE afin d'identifier les actions porteuses de cet engagement. Ces actions entreront pleinement dans l'axe 3 de la mise en œuvre de la professionnalisation.

Indicateurs :

- Bilan quantitatif et qualitatif de la reconnaissance de l'engagement étudiant
- Nombre d'UE libre engagement ouvertes ;
- Nombre d'étudiants inscrits en UE libre liées à l'engagement étudiant ;
- Propositions issues des AMI déposés dans le cadre de RITM BFC sur la reconnaissance de l'engagement et de compétences acquises hors cursus
- Révision de la charte « Reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle » de 2018
- Développement de la communication sur les actions de REE

Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante

De nombreux dispositifs existent en faveur de la réussite étudiante, essentiellement pour le 1^{er} cycle. L'analyse de la réussite et donc de l'impact des dispositifs mis en place reste trop peu connue. Aussi, afin d'assurer le nécessaire suivi de la réussite étudiante quelle que soit la formation, il convient dans un premier temps d'opérer un travail sur la fiabilisation des données. Ce travail permettra à terme la bonne intégration au SI formation : PEGASE.

Indicateurs :

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

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

Objectif 1 : Rédiger le schéma directeur de la vie étudiante

Afin de répondre aux besoins des étudiants et à la demande du ministère, un schéma directeur de la vie étudiante doit exposer et guider les actions de chaque université sur son territoire. Ces orientations sont une déclinaison du schéma territorial ou régional établi entre différents partenaires régionaux (STVE). En Bourgogne Franche-Comté, le Crous et la Comue UBFC ont mené des enquêtes et différentes études pour établir un schéma territorial de la vie étudiante. Sur son fondement un schéma directeur de la vie étudiante à l'uFC (SDVE) est rédigé.

Il sera présenté au début de l'année 2024 et soumis au vote des instances universitaires. Il tient compte d'un ensemble de chiffres et de documents. Il constitue également un lien avec les différents partenaires de l'Université qui concourent eux-aussi à l'amélioration et à la cohérence des actions destinées à la vie étudiante. Le SDVE se fonde ainsi sur 4 axes : l'axe 1 porte sur la vie associative et la valorisation de l'engagement étudiant afin de développer les compétences citoyennes ; l'axe 2 concerne le renforcement de la qualité de l'accueil et de l'accès aux droits et aux services des étudiants ; l'axe 3 est destiné à améliorer le cadre de vie et le bien-être étudiant et l'axe 4 porte sur la lutte contre la précarité, l'isolement et le mal-être étudiant par le cadrage des dispositifs de solidarité et le renforcement des moyens d'accompagnement.

Le SDVE repose donc sur le STVE et sur le projet d'établissement. Il est pensé comme une trame des actions à venir et donne une cohérence aux partenariats et aux actions engagées ; en ce sens, il peut constituer un outil de cohérence et d'harmonisation des actions sur les 6 sites de l'Université et entre composantes. En outre, il permet de souligner toutes les actions en faveur de la protection de l'environnement dans l'ensemble des axes.

Indicateurs :

- Rédiger le schéma directeur comme un élément de l'identité de l'Université

Objectif 2 : Améliorer la gestion et l'utilisation de la CVEC

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

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

Après 5 ans de déploiement et l'achèvement des premiers projets pluriannuels votés en 2019, la simplification et la fluidification de l'usage de la CVEC doivent encore être améliorées. Entre autres priorités, la redéfinition des outils de gestion et d'utilisation, le renforcement des moyens d'action du service de santé étudiante (SSE), la création d'un fonds d'aide sociale pérenne pour lutter contre la précarité étudiante et le soutien aux initiatives sur tous les sites de l'uFC représentent nos priorités dans la perspective d'une meilleure gestion de cette contribution au bénéfice d'une amélioration de la Qualité de Vie Étudiante (QVE). Pour y procéder, le STVE a montré les liens indispensables avec les différents partenaires : la connaissance des actions de chacun est un outil pour rationaliser les dépenses de la CVEC et offrir des actions plus adaptées (en coordonnant les actions, en évitant les doublons, en agissant en cohérence).

Indicateurs :

- Création d'un Fonds d'action sociale en lien avec le CROUS BFC ;
- Définition d'une politique d'action sociale en lien avec les objectifs de protection de l'environnement ;
- Poursuite des relations avec les partenaires de la vie étudiante pour consolider la politique de site (notamment avec les collectivités accueillant nos implantations et le CROUS BFC) ;
- Réflexions communes entre les partenaires de site lors de la rédaction des schémas territoriaux de la vie étudiante ;
- Mise en place d'actions destinées à mieux communiquer et faire connaître les projets.

Objectif 3 : Améliorer l'accueil des étudiants, en particulier ceux à besoins particuliers

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

L'identification d'une porte d'entrée unique et l'accès à l'information dès la rentrée universitaire à l'occasion de l'évènement Bienvenue Aux Étudiants doivent trouver une continuité dans le travail réalisé par l'équipe du Bureau de la vie Etudiante (BVE) et notamment celui des deux référents étudiants internationaux (EI) et handicap en lien avec les réseaux de référents existants dans les composantes. Le travail avec les associations étudiantes est également prioritaire et une coordination par le BVE dont l'équipe se stabilise et est renforcée par l'arrivée d'une nouvelle directrice et par la création de deux nouveaux postes, est à assurer.

Les étudiants concernés par un profil particulier sont nombreux : ils concernent non seulement le handicap, mais aussi les sportifs de haut niveau ou encore les étudiants exposés à des difficultés personnelles et/ou familiales. L'Université s'engage à les accompagner vers la réussite tout au long de leur vie étudiante.

Le portage au niveau de la politique de site des problématiques propres à ces publics, doit permettre de mieux répondre aux urgences en proposant des services en lien et en complément aux services du CROUS.

Indicateurs :

- Stabilisation et renforcement de l'équipe du BVE ;
- Réflexion sur le guichet unique et sur le rôle de la MDE ;
- Amélioration de la mise en place des évènements de Bienvenue aux Etudiants (BAE) et inscription du rayonnement du concept de BAE de septembre à juillet
- Application plus précise du schéma directeur du handicap ;
- Faire vivre les réseaux de référents handicap des composantes en lien avec le BVE et avec le SSE : faciliter et consolider les aménagements des études en cohérence avec les formations et avec les pathologies ou difficultés de chacun ;
- Soutien aux associations étudiantes (ESN, BAF, Mémo...) qui accompagnent ces publics en coordination avec le BVE.

Objectif 4 : Améliorer la lutte contre la précarité étudiante

- Affirmation d'une politique en santé mentale (formation/procédures/ accompagnement) et en proposant des formations aux agents à l'attention de nos étudiants ;
- Définition de procédures stabilisées autour de la gestion des urgences et des prises en charge : rédaction d'une fiche procédure de déclenchement d'un soutien fonds social d'urgence, en attente de prise en charge par le CROUS ;
- Développer et faire connaître les actions collectives de sensibilisation et de prévention ;
- Renforcer la communication du SSE et du BVE en développant une meilleure connaissance des dispositifs proposés ;
- Nombre d'étudiants bénéficiaires de l'AgoraE Besançon : prévoir un suivi ;

- Création de nouvelles AgoraE sur le NFC ; présence et développement sur l'ensemble des sites de l'uFC : à Besançon également ;
- Exploiter le lieu de l'ancienne polyclinique avec PMA afin de proposer un logement d'urgence en NFC (à la place de l'ex polyclinique) ;
- Mise en place d'une synergie commune entre la MDE et le LiVe ;
- Recrutement d'un coordinateur ressource.

Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive et à l'accès de la culture sur tous les sites

La pratique d'une activité sportive contribue à créer et renforcer les liens entre les étudiants, elle contribue également au mieux-être des étudiants. Le service universitaire des Activités Physiques et Sportives (Campus Sports) déploie une offre ancrée dans les ressources du territoire et en réponse aux besoins de lutte contre la sédentarité et l'isolement des étudiants. Il doit être mieux connu des étudiants ; il doit également offrir un panel large de cours, accessible au plus grand nombre.

Il faut désormais encore favoriser de nouveaux projets d'infrastructures sportives légères en libre accès en lien avec la CVEC et le CROUS, une dynamisation du sport sur ordonnance en lien avec le SSE et une nouvelle gestion RH afin de permettre une plus grande présence sur le NFC.

En matière d'accès à la culture également, l'attention se porte sur une offre sur l'ensemble du territoire (sur ces points, voir les développements aux pages dédiées au pôle de l'action culturelle). Cet objectif est décliné dans la partie IV pôle rayonnement international, art, culture et communication scientifique.

Indicateurs :

- Elaboration et validation d'un Projet de service du service Campus Sports développé autour de 2 axes prioritaires : territorialisation de l'offre pour une meilleure accessibilité ; bien-être étudiant ;
 - Renforcement de la présence du service Campus sport et de son offre sur le NFC ;
 - Développer les liens avec les associations culturelles et mieux faire connaître les formations proposées à nos étudiants ;
- Les éléments relatifs à la culture relèvent du pôle rayonnement international, art, culture et communication scientifique.

Objectif 6 : Engager des actions pour répondre aux enjeux du développement durable

- Beaucoup des actions décrites ci-dessus s'inscrivent dans le cadre des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. L'ensemble du travail de l'université s'inscrit naturellement dans le cadre de l'ODD 4 « Éducation de qualité ».
- Nos actions autour de la prévention des inégalités femmes-hommes, des VSS, de la précarité menstruelle ou de la prostitution étudiante répondent aux enjeux de l'ODD 5 « Égalité entre les sexes ».

- Notre travail autour des CEE entre dans le cadre de l'ODD 8 « Travail décent et croissance économique ».
- L'ensemble des actions de cette partie I.4) relèvent de l'ODD 10 « Inégalités réduites »
- L'épicerie solidaire contribue à répondre à l'ODD 12 « Consommation et production durable »
- En outre, le grand projet de rénovation des campus se poursuit avec la livraison de plusieurs bâtiments prévue en 2024 (ISIFC, Learning Centre, ...). Les aménagements en faveur de la rénovation énergétique de nombreux bâtiments avec installation d'un parc photovoltaïque vont améliorer le confort thermique et la sécurité énergétique pour les étudiants lors des cours, en limitant les risques de recours au télé-enseignement en cas d'évolution difficile du prix de l'énergie. Cela contribue aux ODD 4, 7 et 13 (« Éducation de qualité », « Énergie propre et d'un coût abordable » et « Lutte contre les changements climatiques »).
- Le réseau de mobilité douce poursuit son développement, notamment sur le campus Bouloie-Temis avec l'ouverture prochaine des accès piéton et cyclable derrière le CETEHOR, facilitant les déplacements tant au sein du campus qu'entre les campus et en liaison avec le reste de la ville, en résonance avec l'ODD 11 « Villes et communautés durables ».
- Enfin, nous contribuons activement à l'ODD 13 « lutte contre les changements climatiques ». Les actions de sensibilisation à travers la Rentrée Climat se poursuivront jusqu'en juin 2024, favorisant l'acceptabilité de l'évolution des modes de vie, et répondant aux attentes de la majorité des étudiants. Des étudiants formés l'an dernier à l'animation de la Fresque du Climat participent à l'animation de la Rentrée Climat 2023-2024, avec une valorisation sous la forme de CEE. L'ensemble des UEL « Transition écologique » mises à la disposition des étudiants vise à l'amélioration de leur qualité de vie en travaillant sur l'éco-anxiété à travers la mise en action et le développement du pouvoir d'agir.
- Un travail de fond est en cours pour construire le module de socle commun aux enjeux socio-écologiques pour un déploiement en septembre 2024. Un groupe de travail rassemblant plusieurs dizaines de collègues de toutes les composantes travaille depuis le mois de mars 2023 sur le contenu et les modalités pédagogiques de ce module. Au printemps 2024, une formation sera proposée à l'ensemble des collègues souhaitant participer à l'enseignement de ce module, répondant ainsi aux injonctions du plan Climat-Biodiversité du Mesr en nous appuyant sur la formation des étudiants pour faire monter collectivement en compétence nos enseignants et enseignants-chercheurs.

Indicateurs :

- Nombre d'étudiants sensibilisés dans le cadre de la Rentrée Climat (cible = 2000) ;
- Nombre de personnes formées à l'animation de la Fresque du Climat (cible = 30) ;
- Engagement des composantes en faveur de l'éco-responsabilité (usage des bâtiments, connaissance des bonnes pratiques) ;
- Nombre de personnes mobilisés pour intervenir dans le module de socle commun (cible = 50) ;
- Cohérence des actions de la vie étudiante dans l'objectif du respect de l'environnement.

V. Recherche & valorisation

I. Structurer la recherche en BFC

L'évolution du paysage universitaire en région BFC requiert des actions de structuration de la recherche à deux niveaux : au niveau de l'EPE en cours de construction et à l'échelle de la coordination nécessaire au niveau régional.

Objectif 1 : Structurer les quatre Graduate Schools au sein de l'EPE

La création d'un Établissement public expérimental (EPE) réunissant l'uFC, SUPMICROTECH-ENSMM, l'UTBM, l'IAD, et l'ENSAM de Cluny, en association avec l'EFS et le CHU de Besançon, repose notamment sur la structuration d'un niveau master-doctorat (niveau gradué) fondé sur quatre piliers.

Ces quatre piliers sont les trois Graduate schools (GS) déjà existantes et la quatrième GS en cours de création. Appelée TransLation (Transferts et circulations), elle réunira les formations de Master adossées aux laboratoires de SHS, Lettres et Langues et Droit, Économie, Gestion, ainsi que les écoles doctorales correspondantes.

Cette construction, étroitement liée aux thématiques de recherche des unités et structurée selon des axes scientifiques, a débuté au second semestre 2023. Elle devra être achevée au cours des premiers mois de 2024 afin que la GS TransLation puisse entrer en action à la rentrée de septembre 2024.

Indicateurs :

- Création de la GS TransLation
- Entrée en action de la GS TransLation en septembre 2024.

Objectif 2 : Articuler l'activité de recherche de l'EPE avec celle de la structure créée par l'uB

A l'échelle régionale, une action de coordination de l'activité de recherche se poursuivra entre l'EPE et la structure en cours de création par l'uB, quelle que soit la forme que celle-ci pourra prendre.

Cette coordination, actuellement formalisée au sein du Copil recherche, devra permettre aux collaborations déjà actives entre les chercheurs des différents établissements membres des deux entités de poursuivre leur travail scientifique en commun.

L'enjeu sera de piloter de manière efficace la construction de projets collectifs, la recherche de financements et la ventilation des subventions obtenues auprès de la Région BFC et d'autres partenaires et financeurs.

Indicateur :

Mise en place d'un comité de pilotage recherche (ou d'un organe équivalent) à l'échelle BFC.

Objectif 3 : Restructurer et renforcer la DRV en vue de la création de l'EPE

La Direction Recherche et Valorisation de l'uFC a vocation à fusionner avec le service recherche d'UBFC en vue de la création de l'EPE au 1er janvier 2025.

Cette restructuration doit être anticipée afin que ce rapprochement puisse déboucher sur un renforcement des capacités du service en matière de montage et de gestion de projets dans une volonté de fluidifier les services offerts par la DRV.

Indicateurs :

- Définition du futur périmètre de la DRV.
- Définition des besoins en personnel.

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

L'uFC compte 5 UMR CNRS, 3 UAR CNRS et désormais 2 UMR INSERM, avec la labellisation du laboratoire LINC à compter du 1er janvier 2024.

Dans le contexte de la construction du futur EPE, l'uFC est déterminée à renforcer les liens de qualité et de proximité qu'elle entretient avec le CNRS et l'INSERM, au profit de ses UMR. L'enjeu sera également de conclure la future convention de site avec le CNRS et d'attirer davantage de chercheurs CNRS et INSERM dans nos UMR.

Indicateurs :

- Renforcement de la collaboration et des interactions avec le CNRS et l'INSERM.
- Élaboration de la convention de site avec le CNRS.
- Renforcement de la présence de chercheurs CNRS et INSERM au sein de nos UMR.

Objectif 5 : Répondre à l'appel « Excellence de la recherche en SHS »

Le SGPI lancera en décembre 2023 un appel « Excellence de la recherche en SHS » destiné à financer, pour les lauréats, des actions de structuration de la recherche en SHS dans les établissements. Fondé sur un domaine d'excellence existant ou émergents, le projet devra être déposé en 2024 selon un calendrier encore inconnu.

En partenariat avec les établissements membres de l'EPE, l'uFC déposera un dossier afin de répondre à cet appel.

Indicateur :

- Déposer un dossier dans le cadre de l'appel à projet « Excellence de la recherche en SHS ».

II. Poursuivre le déploiement d'une stratégie européenne

Les financements européens doivent être une source importante de revenu afin de permettre aux unités de recherche de déployer leur activité.

Objectif 1 : Poursuivre le déploiement d'une stratégie européenne

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

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

Dans le cadre de la DRV (Direction recherche et valorisation) de l'établissement, un poste d'ingénieur d'études a été déployé afin d'améliorer nos connaissances en matière de rouages européens et de développer notre expertise et notre influence dans le contexte de réseaux préexistants dans lesquels nous n'étions pas toujours suffisamment présents. Cette action va se poursuivre et s'amplifier en 2024, grâce au travail déjà accompli, en étroite collaboration avec la Direction des relations européennes, internationales et de la francophonie (DREIF).

Indicateurs :

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

Objectif 2 : Intégrer une dynamique recherche au sein de l'alliance STARS EU

L'uFC est désormais membre d'une alliance européenne labellisée par la commission européenne, STARS EU, au sein de laquelle elle collabore avec huit autres universités européennes.

Sur le plan de la recherche, des collaborations sont initiées au sein de plusieurs TIG (thematic interests groups). En 2024, l'ambition de l'uFC sera de s'insérer au mieux dans la dynamique impulsée au sein de ces différents groupes et de proposer des thématiques émergentes complémentaires en lien avec certains de ses axes de recherche prioritaires.

Indicateurs :

- Intégration au sein des TIG existants.

Création de nouvelles thématiques de recherche émergentes au sein de STARS.

III. Consolider l'appui apporté aux chercheurs dans le montage de projets financés

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

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

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

Au cours de l'année 2024, il s'agira de renforcer encore ce lien de confiance et cette étroite collaboration, afin de développer encore davantage les synergies déjà à l'œuvre.

Il s'agira également de travailler avec le service recherche de la Région sur le futur règlement d'intervention qui se déploiera à partir de l'automne 2024 sur la base d'un système fondé sur quatre GS.

Indicateurs :

- Qualité des relations entretenues avec le service recherche de la Région.
- Travail en commun sur le futur règlement d'intervention.

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

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

En 2022, les conventions triennales (2019-2021) conclues avec Pays de Montbéliard Agglomération pour le financement d'actions en matière de recherche de trois laboratoires implantés sur le site de Montbéliard (FEMTO-ST, Chrono-Environnement et ELLIADD) ont été renouvelées pour une période similaire. Il s'agira de dresser un bilan de cette collaboration à la fin de l'année 2024 afin de pouvoir envisager une poursuite de cette fructueuse collaboration à partir de 2025.

Grand Besançon Métropole finance, depuis 2023, des contrats doctoraux au bénéfice d'étudiants de l'uFC. Trois contrats ont ainsi débuté à l'automne 2023. Grand Belfort apporte également des soutiens ponctuels aux actions de recherche conduites par les unités de recherche sur son territoire.

Au cours de l'année 2024, le renforcement de ces liens déjà bien établis et le déploiement d'actions communes en matière de recherche sera un objectif fort de l'établissement, non seulement avec les communautés d'agglomérations mais aussi, le cas échéant, avec les municipalités.

Indicateurs :

Pérennisation des collaborations en cours.

Développement de nouvelles collaborations avec les collectivités territoriales.

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

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

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

Afin de soutenir les unités de recherche dans ce contexte favorable, la DRV de l'uFC dispose d'un service d'appui au montage de projet particulièrement efficace. Cet appui a été renforcé depuis 2022 par le déploiement d'un nouvel appel à projet interne à l'uFC destiné à soutenir financièrement le montage de projets ANR par les chercheurs de l'établissement. Baptisé « Chrysalide ANR », cet appel à projet a été doté de 50 000 euros (avec un montant maximal de financement de 3 000 euros par projet) en 2022. Il est reconduit en 2024. L'objectif est

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

Une évaluation de la pertinence de ce dispositif sera réalisée en cours d'année 2024, sur la base des résultats des projets déposés avec le soutien accordé dans le cadre des appels 2022 et 2023.

Indicateurs :

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

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

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

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

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

La dotation de chacun de ces appels est de 75 000 euros, à dépenser au cours de l'exercice budgétaire et non reportables. Ces dispositifs sont maintenus en 2024, de même que la dotation au démarrage pour chaque maître de conférences qui vient d'entrer dans la carrière universitaire par un recrutement récent, prévue par la LPR.

En 2024, chaque MCF nouvellement recruté en septembre 2023 bénéficiera ainsi d'une dotation au démarrage de son activité de recherche à hauteur de 5 500 euros. Ces jeunes chercheurs ne seront, par voie de conséquence, pas éligibles cette année à l'appel « Chrysalide nouveaux arrivants » (plafonné à 5 000 euros). Les fonds ainsi dégagés seront reportés sur les autres projets déposés, ce qui permettra d'accroître notre potentiel de financement. En revanche, les bénéficiaires de cette dotation au démarrage seront à nouveau éligibles à la dotation « Chrysalide nouveaux arrivants » en 2024-25 (avec un plafond de 4 500 euros permettant d'atteindre une dotation au démarrage de 10 000 euros sur trois ans).

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

Indicateurs :

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

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

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

Afin de pallier ce manque, un appel nouveau « Équipement et maintenance » a été créé en 2022. Il sera maintenu en 2024, avec une dotation de 250 000 euros prélevés sur le préciput ANR (l'équipement des unités est l'une de ses destinations principales). Il permettra de doter en équipement de coût modéré, non pris en charge par l'appel « plateformes », un grand nombre d'équipes dont le récurrent ou le financement sur projet ne permet pas de faire face à tous les besoins de soutien à la recherche.

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

En complément, un fond de réserve doté de 50 000 euros sera maintenu afin de pourvoir aux besoins en réparation d'équipements de recherche au cours de l'année 2024.

Indicateurs :

- Maintien de l'appel « Équipement et maintenance ».
- Financement de réparations au fil de l'eau.

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

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

Objectif 1 : Renforcer et stabiliser la dotation récurrente des unités de recherche

Les montants attribués par chercheur titulaire des différentes unités de recherche seront stabilisés à la hausse, avec une gradation des montants en fonction des disciplines : 1 500 euros pour les SHS, Lettres et Langues, Droit, économie, gestion ; 2 000 euros pour les mathématiques ; 3 000 euros pour les sciences et techniques ; 3 500 euros pour la santé.

Ces taux seront fixés pour la totalité de la durée du contrat 2024-2028.

Cette réforme aboutira à une augmentation globale annuelle de près de 170 000 euros de la somme attribuées aux unités de recherche au titre du récurrent.

Indicateur :

- Augmentation et stabilisation du récurrent.

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

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

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

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

Ce travail se poursuivra en 2024 étroite collaboration avec le VP en charge des collegiums (voir le développement à ce sujet dans le chapitre transversal de ce projet annuel de performance).

Indicateur :

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

VI. Favoriser l'engagement des chercheurs dans la gestion des structures et des projets de recherche

Accomplir des tâches de gestion de la recherche, qu'il s'agisse de la direction d'unités ou de la conduite de projets, requiert de dégager du temps. L'engagement mérite par ailleurs une considération qui passe par l'octroi de primes ou de décharges plus en rapport avec la réalité de l'investissement de chacun.

Objectif 1 : Rehausser le montant des primes de responsabilité en matière de recherche

Dans la lignée du travail accompli par le VP collegium en 2023 afin de rehausser les primes de responsabilités pédagogiques et les primes d'administration, un travail similaire sera accompli en 2024 au profit des primes de responsabilités en matière de recherche.

Indicateurs :

- Rehaussement des primes de responsabilité en matière de recherche.

Objectif 2 : Créer un barème de décharges d'enseignement pour les porteurs de projets de recherche d'ampleur

Conduire, en qualité de porteur, un projet ANR, un projet Horizon Europe ou diriger une plateforme technique requiert du temps. A l'uFC, il n'existe à l'heure actuelle aucun barème bien établi permettant de fixer le taux horaire de décharges d'enseignement destinées à aux porteurs de projets de recherche.

En 2024, ce barème sera établi afin de permettre aux porteurs de projets de bénéficier de cette possibilité sur simple demande.

Indicateurs :

- Création d'un barème de décharges d'enseignement pour les porteurs de projet recherche.

VII. 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

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

Un Copil « Science Ouverte » de l'établissement a été créé en septembre 2021, sous l'égide du VP recherche et de la chargée de mission science ouverte. Il se réunit depuis de manière régulière et poursuivra son action en 2024. Une charte rédigée par ses soins a été validée par le CAC et le CA de l'uFC en 2022. Une publicité plus grande, au sein de la communauté, sera entreprise en 2024 à son sujet. Par ailleurs, des ateliers thématiques seront régulièrement réunis au cours de l'année afin de travailler sur des aspects plus ciblés de la politique de l'établissement en la matière. Par ailleurs, il s'agira de pérenniser le projet Dat@UBFC qui a été labellisé « Atelier de la donnée » et qui devra être soutenu à la suite de la disparition de la COMUE UBFC.

Les actions suivantes seront poursuivies :

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

Amélioration du référencement des auteurs dans HAL-uFC.

Indicateurs :

- Réunion régulière du Copil « Science ouverte ».
- Augmentation significative du nombre de chercheurs possédant un IdHAL.
- Pérenniser du projet Dat@UBFC.

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

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

Dotée d'une chargée de mission en la matière, l'uFC s'est pleinement engagée dans cette dynamique. Un Copil Intégrité scientifique, présidé par le VP recherche de l'uFC et animé par la chargée de mission intégrité scientifique de l'établissement a été mis en place à la fin de l'année 2021. Il s'est réuni régulièrement en 2022 et a rédigé une charte « intégrité scientifique » validée par le CAC et le CA de l'uFC. Sur cette base, de nouvelles actions de sensibilisation et de formation seront entreprise en 2024 à l'initiative de ce Copil. Un guide de l'intégrité scientifique, en grande partie élaboré en 2023, sera finalisé et diffusé au sein de la communauté.

Indicateurs :

- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation au sein des unités de recherche.
- Réunion régulière du Copil « intégrité scientifique ».
- Achèvement et diffusion du guide de l'intégrité scientifique.

VI. Partenariat socio-économique et innovation

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

Objectif 1 : augmenter le taux d'usage de l'outil CRM (Customer Relationship Management) à l'uFC et consolider les données

Le CRM permet de mutualiser les informations collectées par les services, les composantes et les laboratoires de l'université lors de leurs échanges quotidiens avec le monde socio-économique. L'uFC a choisi un périmètre très large en prenant en considération les stagiaires, les apprentis, les fournisseurs, les partenaires des laboratoires, les clients de prestations, les diverses collectivités territoriales et nationales, etc. Les données sont importées quotidiennement dans une base de données qui peut être ensuite adressée par des requêtes automatisées ou manuelles ; Le CRM permet également de disposer à tout instant d'indicateurs personnalisables sur nos activités partenariales.

L'université de Franche-Comté a initié le projet de développement de son projet CRM à l'automne 2021, l'année 2022 a été dédiée à la réalisation du projet et 2023 a vu la mise en production et les premiers retours d'expérience. Au 9 octobre 2023 on compte 101 249 contacts et 23 618 organismes répertoriés dans le CRM. Le principal usager du CRM est pour l'instant SeFoC'Al. Les autres services utilisateurs sont la communication, le service financier, le service enquête et insertion, le service des stages et le SAIC. Les composantes disposant de licence sont IUT-BV, IUT-NFC, UFR-STGI, UFR-SJEPG, UFR-ST. Trois laboratoires peuvent également accéder au CRM : FEMTO-ST, LASA et FCLAB. Nous avons connu quelques incidents ponctuels avec le fournisseur de l'outil, pour certains encore en cours de résolution. A part SeFoC'Al, le CRM est loin d'être utilisé à son plein potentiel par tous.

Les objectifs pour 2024 au niveau du CRM sont :

- Poursuivre la formation des usagers et les inciter à utiliser cet outil notamment pour leurs actions de communication ;
- Accompagner et former les collègues de l'université par rapport à l'importance capitale de la bonne saisie des données dans leurs bases métiers. Encore trop d'erreurs sont faites ;
- Assurer le suivi de la gestion des contrats SAIC ;
- Mettre en place des indicateurs de pilotage des services et composantes.

Indicateurs :

- Croissance du nombre de contacts et d'organismes dans les bases de données CRM
- Décroissance du nombre d'erreur d'importation de données suite à des erreurs de saisie
- Nombre de requêtes faites sur le CRM
- Nombre d'actions de communications réalisées par le CRM
- Nombre de contrats SAIC gérés via le CRM

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

La fondation partenariale FC'Innov, créé en 2013, dont le seul membre fondateur était à l'époque l'Université de Franche-Comté s'est grandement développée, notamment au cours des années 2022 et 2023. Ainsi, deux nouveaux membres fondateurs ont rejoint l'université de Franche-Comté : SupMicroTech-ENSMM et l'Établissement Français du Sang de Bourgogne Franche-Comté. Par ailleurs, en plus de l'historique *business unit* intitulée « FEMTO Engineering », une nouvelle *business unit* dédiée à la santé (et appelée BioNoveo) a été créée en 2022. Enfin, l'uFC, associée à FC'Innov a été lauréate (en 2023) de l'appel à projets du PIA ASDES (Accélération des Stratégies de Développement des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche), grâce au projet SUNRISE, en se focalisant sur la création d'une activité de *fundraising* (en vue de la création de chaires industrielles, du soutien à la mobilité des personnels et des étudiants, du mécénat pédagogique et de recherche, etc.).

Forts de cette nouvelle dynamique, et avec le soutien réitéré de la région Bourgogne Franche-Comté, l'uFC s'engage pour 2024 **dans l'enrichissement de l'offre d'accompagnement du tissu industriel proposée par FC'Innov**. Il est ainsi envisagé :

- L'augmentation substantielle de l'activité dans le domaine de BioNoveo ;
- La diversification des activités (en lien avec celles de FEMTO-ST) dans le domaine de FEMTO-Engineering ;
- La mise en place d'une cellule de *fundraising* capable d'avoir une démarche pro-active de recherche de mécènes privés ;
- La mise en place, dès 2024, d'une (a minima) ou de plusieurs chaires industrielles dans les secteurs d'activité de la fondation partenariale.

Indicateurs :

- CA de BioNoveo et évolution annuelle de celui-ci
- CA de FEMTO-Engineering et évolution annuelle de celui-ci
- Nombre de chaires industrielles créées en 2023
- Montant des fonds levés au travers de l'activité de *fundraising*

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

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

gestion des projets (via des personnels dédiés, des équipements, des ressources en fonctionnement). Ce service et ses activités, portées par les laboratoires de recherche de l'établissement, permet de renforcer significativement l'image et la visibilité de l'Université de Franche-Comté auprès du monde institutionnel et économique.

Les objectifs de l'année 2024 concernent le développement et l'amélioration de la qualité de service proposée aux utilisateurs du SAIC, en mettant en œuvre :

- Une information et une communication renouvelées à destination des chercheurs et utilisateurs du SAIC (fonctionnement, objectifs, moyens) ;
- Une réflexion sur un outil partagé et disponible en ligne (pour les chercheurs et les gestionnaires) du suivi du solde financier de leurs conventions ;
- Le lancement d'une réflexion sur les modalités de prise en charge financière des déplacements professionnels, sur contrats partenariaux gérés au SAIC, alignés sur les enjeux de la transition environnementale et sociétale.

Indicateurs :

- Nombre de réunions d'échanges directs avec les laboratoires de recherche
- CA du SAIC

Objectif 4 : Développer SeFoC'AI _ alternance, la comptabilité analytique, la formation continue

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

Depuis maintenant 4 ans nous connaissons une croissance régulière du nombre d'apprentis avec un taux de plus de 10% par an. Pour conserver cette dynamique, il faut renforcer le démarchage d'entreprises grâce au pôle développement du service, usagés du CRM.

D'un point de vue comptable, l'uFC a l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique sur l'apprentissage depuis 2020 et transmettre à France compétences tout élément relatif à la détermination de leurs coûts. A cette date, nous ne sommes toujours pas en capacité de réaliser une comptabilité analytique robuste. De plus l'arrêté du 30 mars 2023 indique que la remontée de la comptabilité analytique du CFA doit être accompagnée d'une attestation comptable validant la sincérité des informations transmises, la cohérence et la transparence des données relatives à l'activité apprentissage et la cohérence et la conformité des clés de répartition utilisées. Un chantier important, initié fin 2023, devra être conduit avec les composantes pour identifier les dépenses sur les fonds de l'alternance.

Enfin, la grille tarifaire de la formation continue est en grande partie obsolète avec des tarifs bien en deçà des coûts réels pour de nombreuses formations. Là aussi un chantier important doit être mené qui pourrait d'ailleurs profiter de la même dynamique du projet comptabilité analytique.

Les objectifs sont donc les suivants :

- Utilisation du CRM pour le démarchage des entreprises pour l'accueil d'apprentis ou de propositions de formation ;
- Réalisation du projet de comptabilité analytique au niveau du suivi des dépenses faites sur les recettes de l'alternance ;
- Construction et mise en place d'une nouvelle grille des tarifs de la formation continue.

Indicateurs :

- Nombre de sollicitation clients sur le CRM
- Montant des dépenses fléchées sur les crédits liés aux recettes de l'alternance (objectif : au moins 70% des dépenses fléchées en 2024)
- Au moins 50% de la grille des tarifs de la formation continue revue

Objectif 5 : consolider le réseau d'Alumni de l'Université de Franche-Comté

Depuis 600 ans, l'université de Franche-Comté accueille et forme des étudiants dans divers domaines allant des disciplines scientifiques et techniques aux sciences humaines, du sport et de la santé. Chaque année, plus de 6000 diplômées et diplômés de l'Université de Franche-Comté s'insèrent dans la vie professionnelle aussi bien au niveau local, national qu'un international. Ces diplômés de l'Université de Franche-Comté sont un socle puissant permettant d'asseoir l'image et le rayonnement de l'Université, mais aussi un formidable atout et réseau pour développer et consolider les partenariats afin d'optimiser l'insertion professionnelle des étudiants.

Dans ce cadre, l'Université de Franche-Comté a développé une communauté d'Alumni autour de ses étudiants et anciens étudiants. Une plateforme rassemblant la communauté a été lancée en février 2023, et depuis, plus de 12800 membres y ont adhéré (étudiants, anciens étudiants, mais également enseignants, recruteurs, etc.). Un comité éditorial a été mis en place pour l'animation de la communauté.

Aujourd'hui, La plateforme Alumni de l'université de Franche Comté est opérationnelle, et la phase de lancement est en passe de laisser place à la phase de déploiement et consolidation du réseau. Un plan de communication de cette phase 2 vient d'être finalisé.

Les **objectifs** « Alumni » pour 2024 sont :

- Poursuivre les liens avec les différentes composantes de l'université de Franche-Comté ;
- Intégration des différents laboratoires ;
- Animation de la plateforme (*news*, offres d'emploi, offres d'alternance, parrainage, afterwork, etc.).

Indicateurs :

- Nombre d'« Alumni » inscrits sur le groupe Alumni
- Nombre de « désinscription » (minimiser le nombre de comptes inactifs).
- Nombre de composantes et services impliqués

- Nombre de contacts sur la plateforme
- Nombre de portraits d'Alumni diffusés, de *news* postées, de séminaires organisés.

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

L'Université de Franche-Comté est membre de nombreuses structures dont la vocation est de concourir à l'innovation et au développement socio-économique en région. On peut citer les 4 pôles de compétitivité : Véhicule de Futur, Polymeris, Micro-techniques et Vitagora dont l'uFC est membre des conseils d'administration et des conseils scientifiques. L'uFC est membre fondateur de la SATT SAYENS qui mature les innovations venant des laboratoires de l'uFC pour les valoriser économiquement via la création de start-up ou la signature de licences l'exploitation sur sa PI à des entreprises existantes. C'est un investissement à moyen/long terme qui peut permettre un retour financier à l'uFC en cas de succès économique de ces entreprises. L'uFC accompagnera la SATT dans la construction de son modèle pour la période post 2024. L'uFC est également membre fondateur de DECA BFC, l'incubateur de l'enseignement supérieur en région BFC. DECA BFC accompagne les étudiants et les personnels de l'uFC dans leur projet de création d'entreprises, le cas échéant avec la SATT. Dans ce cadre l'uFC finance DECA BFC pour des actions de sensibilisation et formation vers les publics intéressés par la création. Enfin l'uFC est également membre fondateur, à travers à la COMUE UBFC, de l'IRT M2P dont l'objet est de monter des projets de recherche partenariale industrie/académique pour aider à l'innovation technologique au sein de ces entreprises. L'uFC est particulièrement présente dans le domaine du traitement de surface par voie humide. Là encore l'uFC accompagnera l'IRT M2P dans la mise en place de son nouveau modèle de fonctionnement pour la période 2025-2030. La formation des étudiants aux métiers d'aujourd'hui et de demain est également un enjeu important pour l'uFC. L'uFC est présente avec les établissements d'enseignement supérieur et secondaire et les branches professionnelles dans plusieurs Campus des Métiers et des Qualifications, notamment « Microtechniques et Systèmes Intelligents » et « Mobicampus ». L'uFC accompagne également activement la mise en place d'un CMQ dans le champ de la santé.

Par ailleurs, l'uFC est lauréate (au côté de ses partenaires historiques régionaux) de l'AAP PUI (Pôle Universitaire d'Innovation). Dans ce cadre, et en s'appuyant également sur 3 nouveaux recrutements internes de chargés de mission innovation à l'échelle de l'établissement (dont 2 ciblés plus particulièrement sur les secteurs de la santé et des sciences du langage, de l'homme et de la société), une politique proactive de développement de nouveaux partenariats devra permettre l'émergence de nouveaux projets d'innovation dans les équipes de recherche.

Indicateurs :

- Nombre de déclarations d'invention portées par la SATT Sayens
- Nombre de projets maturés et de licences signées par la SATT SAYENS sur la PI UFC
- Nombre de start-ups accompagnées par DECA BFC venant de l'uFC
- Nombre de projets de recherche partenariale à l'IRT M2P
- Nombre de nouveaux projets d'innovation apportés par les trois chargés de mission recrutés

VII. Rayonnement international, art, culture & communication scientifique

L'ensemble des projets présentés ci-après s'inscrit dans la stratégie internationale englobante de notre établissement notamment sur l'axe européen avec la mise en place de réseaux thématiques et géographiques mais également sur l'axe international autour de la Francophonie et des axes forts de notre établissement.

Objectif 1 : renforcer la qualité d'accueil des étudiants internationaux par le biais des actions du Label Bienvenue En France (BEF).

La DREIF (Direction des Relations Européennes Internationales et de la Francophonie) a poursuivi en 2023 le pilotage et la coordination des actions développées dans le cadre du label, avec l'appui du service Qualité-Audit de l'uFC et du CLA (Centre de Linguistique Appliquée). Un CoPil regroupant l'ensemble des référents Relations internationales, le Crous et l'association étudiante ESN (Erasmus Student Network). Les pistes d'actions abordées ont permis de proposer une déclinaison du comité en groupes de travail thématiques.

L'année 2024 sera consacrée à la pérennisation des dispositifs, à la proposition d'actions intégrant les nouvelles orientations du label et à la finalisation des actions engagées en 2023, telles que l'élaboration d'un webinaire d'accueil, la mise en place d'un site internet adapté et multilingues, l'intégration du groupe « internationaux » au réseau ALUMNI.

La nouvelle campagne de labellisation devrait être lancée en 2024 avec de nouveaux critères, incluant notamment davantage l'environnement, l'inclusion, l'interculturalité et l'ancrage territorial.

L'uFC préparera son autoévaluation et la révision de son plan d'actions pour soumettre une candidature répondant aux nouveaux enjeux du label.

Indicateurs :

- Maintien du Label Bienvenue en France au même niveau (2 étoiles sur 3).
- Nombre d'actions réalisées dans le cadre du Label.
- Dépôt d'une nouvelle demande de labellisation.

Objectif 2 : renforcer notre rayonnement.

Cet objectif se déploiera sur deux axes :

- Axe européen

Construire de nouvelles relations partenariales européennes structurantes grâce aux alliances européennes.

La co-construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur passe nécessairement par le développement d'une alliance européenne. L'établissement a été lauréat d'une alliance européenne au travers du consortium STARS-EU. Ce succès doit

permettre de réaliser une progression significative dans la qualité, la performance, l'attractivité et la compétitivité internationale. STARS-EU offrira des lieux d'innovation pédagogique, de recherche et d'excellence. L'établissement doit renforcer et pérenniser les actions qui seront développées dans le cadre de cette alliance (mobilités entrante et sortante, parcours communs, bi diplomation, diplôme européen, ...). L'année 2023 a été consacrée au pilotage de la première année de mise en œuvre du programme de travail : programme de recherche conjoint, mobilités, amorcer la mise en place de cursus et Unités d'Enseignements (UE) conjoints, projets, ... La DREIF coordonnera les contributions des personnels de l'uFC à ces activités. En 2024, l'uFC va renforcer son implication dans les différents Work Packages (WP) de STARS EU au nombre de 8 (Coordination et management, Accélérateur de la transition – uFC en tant que WP leader, Formations, Recherche, Développement de Campus, Programmes de mobilités, Modèles durables et Dissémination) mais également impliquer de manière plus significative sa communauté universitaires dans les Thematic Interest Groups (TIGs) qui sont au nombre de 7 (Transition énergétique, Transformation Numérique – uFC en tant que co-leader, Vieillir en bonne santé, Economie circulaire, Entrepreneuriat et innovation, Arts et Industries créatives, Lieux de vie). Pour cela, l'uFC a décidé d'organiser la conférence annuelle de STARS-EU les 21 et 22 mars 2024 à Besançon. Environ 120 personnes sont attendues avec une dizaine de représentants par établissement de l'alliance.

L'augmentation des mobilités d'étudiants et de personnels est une des priorités. Nous devons participer et développer des Blended Intensive Programs (BIPs) qui sont de nouvelles formes de mobilités hybrides (formations virtuelles + mobilité physique courte comprise entre 5 et 30 jours) en collaboration avec les partenaires de STARS-EU.

Indicateurs :

- Mobilités d'étudiants et de personnels.
- Participation / Développement de BIPs.
- Renforcement de la participation de notre communauté universitaire aux TIGs.
- Accueil de la conférence annuelle.

• Axe international

Renforcer les relations internationales autour de thématiques phares de l'établissement et mise en avant de la francophonie

Afin de redynamiser ses coopérations internationales, la constitution de réseaux thématiques a été initiée avec un premier réseau francophone autour de l'hydrogène-énergie. Il a été constitué avec l'université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) au Canada et a permis de mettre en place des thèses en cotutelle. En 2024, au moins un nouveau partenaire marocain devrait rejoindre ce réseau. D'autres réseaux d'excellence francophones entre des institutions d'enseignement et de recherche sur les thématiques phares de l'établissement seront étudiés. Pour 2024, le sport et l'olympisme sont deux thématiques bien identifiées. Enfin, il est important de renforcer notre implication dans le consortium franco-vietnamien USTH (University of Science and Technology of Hanoi).

Pour dynamiser les collaborations européennes, un appel à projets (AAP) interne sera ouvert aux enseignants-chercheurs en 2024. Celui-ci visera à renforcer l'attractivité et le rayonnement de l'uFC au niveau européen (en dehors de STARS-EU). L'AAP soutiendra et encouragera les enseignants-chercheurs à mettre en place de nouveaux masters internationaux et à développer des cursus à double diplôme, dont la finalité est de renforcer la mobilité étudiante.

Indicateurs :

- Mobilités d'étudiants.
- Mobilités doctorants.
- Mobilités enseignants-chercheurs.
- Nombre de cursus à double diplôme.

Objectif 3 : Valoriser le patrimoine de l'université et inciter les étudiants à pousser les portes des lieux culturels du territoire Franc-comtoise

L'objectif est ici de valoriser les collections patrimoniales de notre établissement et ce sur les différents campus. Il sera nécessaire de réaliser dans un premier temps un recensement et mettre en œuvre différentes actions pour les faire connaître mais également pour les restaurer si nécessaire.

Il faudra aussi faciliter l'appropriation des structures culturelles de la région par les étudiants. Enfin, nous nous attacherons à renforcer les partenariats avec les musées et les institutions culturelles du Territoire Franc-Comtois afin de proposer des activités ludiques qui attireront les étudiants dans ces lieux culturels.

Valoriser le patrimoine de l'université

L'uFC accueille des collections patrimoniales très diverses : matériel pédagogique et instruments scientifiques (anatomie, physique, archéologie, botanique, géologie, entomologie, animaux naturalisés, ...), bâtiments et vestiges archéologiques, œuvres d'art (dont 1% artistique). Un nouveau budget et une nouvelle ambition permettront de planifier des chantiers prioritaires pour des restaurations et mieux coordonner le travail des personnels qui « veillent » sur des collections. Un comité d'orientation stratégique – créé en 2019 – sera réactivé en 2024. Il est constitué à la fois de personnalités extérieures spécialistes de la question du patrimoine, parfois dépositaires ou propriétaires de collections universitaires, et de membres représentant des composantes et des laboratoires. Des expositions, événements ou cartels pourront être produits afin de valoriser ce patrimoine.

Indicateurs et valeurs cibles :

- Projet de restauration mis en chantier : 1.
- Projets de valorisation de patrimoine : 5.
- Public touché lors des journées du patrimoine : 500.
- Conférence sur le patrimoine scientifique à l'UFC : 1 (audience : 100).

Inciter les étudiants à pousser les portes des lieux culturels

Pour faciliter l'appropriation des structures culturelles de la région par les étudiants, nous proposerons d'y mener des actions concrètes (organisation de la Nuit des chercheurs dans un musée, d'ateliers de pratique artistique dans des théâtres...). L'Université de Franche-Comté continuera à renforcer ses partenariats avec les musées et les institutions culturelles du Territoire Franc-Comtois afin de proposer des activités ludiques qui attireront les étudiants dans ces lieux. Des partenariats permettront aussi de proposer à des étudiants des visites des coulisses de lieux ainsi que des rencontres avec les professionnels qui y travaillent (comédiens, musiciens, conservateurs...)

Indicateurs et valeurs cibles

- Partenariats avec les institutions culturelles : 3.
- Ateliers ou visites dans les musées ou théâtres : 5.

Accompagner les pratiques artistiques des étudiants

Pour valoriser et encadrer les pratiques artistiques des étudiants et aiguïser leur esprit critique artistique, de nombreuses actions sont mises en place : organisation d'ateliers de pratiques artistiques encadrés par des professionnels (BD, photographie, écriture, art textile...) et organisation d'un événement semestriel de valorisation des créations artistiques étudiantes : le Grand Baz'arts d'hiver et le Grand Baz'arts de printemps.

Indicateurs et valeurs cibles :

- Ateliers proposés aux étudiants : 10.
- Nombre d'étudiants participants à ces actions : 500.

Objectif 4 : lutter contre la désinformation scientifique

Sensibiliser la communauté universitaire

Afin de faire face aux conséquences potentiellement tragiques de la désinformation scientifique, le développement d'outils de communication autour de ce thème, et le soutien des chercheurs travaillant dans ce domaine sont des priorités importantes. L'objectif général sera de sensibiliser à l'importance de la lutte contre la désinformation, et de soutenir la communauté universitaire par divers moyens pour accéder à des informations exactes et fiables sur des sujets scientifiques.

Indicateurs et valeurs cibles

- Distribution des supports de communication (tous les composants).
- Accompagnement d'initiatives et de conférences (1 conférence).

Promouvoir le dialogue science-société par la médiation

La prévalence de la désinformation scientifique n'est qu'un symptôme d'un problème plus large, à savoir l'absence de dialogue efficace entre les scientifiques, les membres du public et les décideurs. Les gages de succès du dialogue entre chercheurs et société reposent en grande partie sur la capacité des chercheurs à engager un discours clair et à faire ressortir les enjeux sociaux de leurs travaux. Le service Sciences, arts et culture a mis en place plusieurs dispositifs pour répondre à ce besoin afin d'accompagner des chercheurs et de former des doctorants à la médiation scientifique. Pour les doctorants, l'université a mené un travail dans le cadre de l'UBFC pour rendre plus lisibles les formations à la culture scientifique : *Expérimentarium, Ma thèse en 180 secondes, Média-training.*

L'année 2024 devrait être celle de l'ouverture du jardin des sciences. Structure qui réunira plusieurs bâtiments et activités : les serres et les parcelles du jardin botanique, les expositions et ateliers dans l'actuel bâtiment de la Fabrika, les bâtiments historiques de l'observatoire. Le jardin des sciences deviendra le cœur et le démonstrateur des savoirs faire de l'université en matière de médiation. Une large ouverture scolaire (les matins), pour les étudiants et riverains (les après-midi) et le grand public (les week-ends) devrait nous permettre d'augmenter l'impact

de nos actions. En plus de ces expositions permanentes, trois grands événements de médiation scientifique auront lieu en 2024 : la Nuit des chercheurs, la Fête de la science, l'Ouverture du Jardin des sciences.

Indicateurs et valeurs cibles

- Grands événements de médiation scientifique : 3.
- Fréquentation grand public : 5 000.
- Fréquentation scolaire : 3 000.
- Nombre de doctorants formés : 25.

Objectif 5 : Amplifier la visibilité des actions arts-sciences

Soutenir la collaboration art-science par des résidences

Partager les connaissances produites dans nos laboratoires, expliquer les processus de recherche, donner aux citoyens des éléments scientifiques pour leur permettre de comprendre les grands enjeux sociétaux... telle est la priorité de nos actions de médiation. Pour y parvenir, notre stratégie est d'être présent sur tous les fronts notamment en proposant des actions combinant arts et sciences, et en incluant des éléments artistiques dans nos actions de médiation. En 2024, nous continuerons à organiser des résidences d'artistes en laboratoire. Grâce au soutien de la DRAC, un artiste sera sélectionné et passera plusieurs semaines avec une équipe de recherche. Cette résidence débouchera sur des workshops avec des étudiants et une restitution pour le grand public. En dehors de cette résidence, des artistes sont parfois associés directement à des projets de recherches ou des laboratoires. Nous en ferons un inventaire pour valoriser d'avantage ces actions. Et par ailleurs, nous continuerons de programmer des propositions artistiques lors des événements public (Nuit des chercheurs, fête de la science...).

Indicateurs et valeurs cibles :

- Nombre de collaboration artistes-chercheurs : 3.
- Public accueilli lors de l'événement arts sciences : 1000.

Objectif 6 : Accueillir, échanger, partager

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

De nombreuses actions et projets olympiques sont initiés avec l'appui du Ministère des sports, du Centre d'études olympiques (CEO) du Comité international olympique (CIO) basé à Lausanne (Suisse), du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques Paris 2024, du Comité international des Jeux de la francophonie (CIJF) tels que des missions d'expertise en Grèce (avec le laboratoire ISTA – Université de Franche-Comté), au Canada, en Caraïbe orientale, au Vietnam, en Autriche, en Mauritanie, pour établir des partenariats

pour ses athlètes de haut niveau, ses chercheurs et ses étudiants et ainsi faciliter les travaux de recherche sur l'olympisme.

Le Vice-président de l'uFC à l'Olympisme coordonne ces actions et ces projets à caractère nationaux et internationaux tels que le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires (CEROU) français et les nombreux dossiers liés à la future olympiade de Paris 2024 avec plusieurs Comités nationaux olympiques (CNO), tels que la Mauritanie, la Jamaïque, etc. Le CEROU est une fédération d'études et de recherche de l'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. Une collection CEROU aux éditions Adverbum est également créée pour assurer la publication des actes des colloques. Le premier numéro intitulé L'olympisme : Genèse, principes & gouvernance a été publié en août 2023.

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

Actuellement le CEROU accueille 5 thésards (une thèse a été soutenue en avril 2023) dont les travaux portent sur l'olympisme (francophonie, chronométrie, petits États européens, éducation olympique et solidarité olympique).

Lors des Jeux de Tokyo 2020 et à la clôture du 3e Symposium, il a été décidé, par le CEO du CIO et les 53 Centres d'études olympiques nationaux que le 4th International Colloquium of Olympic Studies and Research Centres se tiendra à Besançon les 23 et 24 juillet 2024 au sein de l'uFC et sera organisé par le CEROU. Pour cette organisation des réunions mensuelles sont organisées avec : CIO, Université de Tsukuba (Japon), Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Brésil) et Université de Cologne (Allemagne). Avant cet événement international se tiendra également au CEROU les 20 et 21 juillet 2024 le congrès canadien de l'International Centre for Olympic Studies (ICOS).

L'uFC - CEROU est également membre fondateur d'un nouveau Réseau universitaire francophone sur le sport au sein de l'Agence universitaire pour la Francophonie (AUF). Ce nouveau réseau doit permettre de valoriser la Francophonie scientifique et les pays francophones de l'expertise dans le domaine du sport et de l'olympisme.

Pour notre université, c'est une réelle opportunité pour :

- sa visibilité à l'international : place privilégiée en tant que membre fondateur ;
- sa place au sein de la francophonie en lien avec le Projet d'établissement IRIS ;
- son rayonnement international (recherche, diffusion et valorisation scientifique, etc.) ;
- la mise en avant de la francophonie dans la constitution de réseaux thématiques tels que le sport;
- son dynamisme dans les coopérations internationales innovantes.

Par ailleurs, l'uFC affiche un soutien clair aux pays du Sud. Les objectifs sont de renforcer nos formations délocalisées (Campus Sénégal, Master Aménagement et gouvernance dans les pays du Sud...) et nos projets scientifiques (recherche) visant le renforcement académique des pays en voie de développement. Nous poursuivons également notre participation aux dispositifs de bourses avec le soutien des collectivités locales et l'Etat français (dispositif Eiffel, bourses Victor Hugo...).

Enfin, l'Université Ouverte (UO) élabore chaque année un programme avec 8 antennes, une quarantaine de municipalités partenaires, et maintenant un service à distance de 9h de cours

et conférences par semaine. Cela représente environ 3 500 heures d'enseignement pour 2 500 inscrits et plus de 300 intervenants. L'UO, à travers son programme exceptionnel, continuera ses actions en 2024 pour un rayonnement régional d'envergure.

Indicateurs :

- Obtention de financements : Ministère des Sports, Conseil Régional / Départemental et Grand Besançon Métropole.
- Membre fondateur du Réseau universitaire francophone sur le sport au sein de l'Agence universitaire pour la Francophonie (AUF).
- Symposium mondial.
- Locaux, personnel et budget propre au CEROU.
- Lien inter laboratoire et services communs.
- Collection CEROU aux éditions Adverbum.
- Promotion du lien lycées – université et la sensibilisation aux valeurs olympiques grâce à la Semaine olympique et paralympique (SOP). Lien entre structures nationales et internationales (Paris 2024, CIO, CNOSF, CIJF...).
- Nombre de bourses Victor Hugo.

Forte des solides fondations issues de son histoire pluriséculaire mais aussi des valeurs fondamentales portées par son projet d'établissement, l'uFC compte poursuivre son développement et renforcer ses liens avec ses partenaires de l'ESR BFC au sein du futur EPE.

Il s'agira à la fois de poursuivre les actions prévues dans notre projet d'établissement au bénéfice de nos étudiants, de nos personnels et de notre environnement socio-économique dans l'esprit de nos grandes orientations structurantes : insertion, rayonnement, responsabilité, innovation, solidarité. Mais aussi de préparer l'avenir en posant les bases nécessaires au bon fonctionnement d'une organisation commune à l'uFC et aux établissements partenaires, notamment en renforçant les services centraux et en particulier le pilotage et également en facilitant les coopérations et les mises en commun de moyens à travers les autres services partagés co-construits avec les acteurs de terrain.