

**DÉLIBÉRATION N°2020-21_35
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

Séance en date du 14 décembre 2020

4- Affaires financières

4.1 : Projet annuel de performance 2021

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18 Membres présents : 24 Membres représentés : 9 Total : 33	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 10 Suffrages exprimés : 23 Pour : 23 Contre : 0
---	---

Le projet annuel de performance (PAP) est un instrument de dialogue et d'échange avec le représentant de l'État, mais également avec les membres du conseil d'administration.

Le PAP 2021 a été discuté avec les représentants du rectorat 2021 et est désormais présenté aux membres du conseil d'administration pour approbation.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le projet annuel de performance 2021.

Besançon, le 17 décembre 2020

Pour la présidente et par délégation
La directrice générale des services



Rabia DEGACHI



Annexes / pièces jointes :

Annexe du point 4.1 : projet annuel de performance 2021

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

PROJET ANNUEL DE
PERFORMANCE 2021



UNIVERSITÉ de
FRANCHE-COMTÉ

Après une année 2020 de transition, il appartient à la nouvelle gouvernance de l'Université de Franche Comté de poursuivre et de finaliser, en 2021, les projets stratégiques déjà engagés mais ralentis par la crise COVID.

Il s'agit notamment de poursuivre le déploiement de notre programme immobilier sur nos sites bisontins et du Nord Franche Comte, en partenariat avec les collectivités territoriales mais également d'anticiper les programmes potentiels permis par le plan de relance. La programmation et le suivi des différents chantiers feront l'objet d'une attention particulière tant au niveau opérationnel que financier.

L'Université de Franche Comté, en partenariat avec la nouvelle gouvernance de l'UBFC, s'investira également pleinement dans la politique de site Bourgogne Franche-Comté et la réussite du Projet ISITE.

La rénovation de nos systèmes d'information et la poursuite de la transformation numérique tant au niveau de nos formations que de nos processus internes sera l'objet de toutes nos attentions avec un souci particulier d'optimiser le rapport entre les ressources engagées et la valeur ajoutée pour nos personnels et étudiant-e-s.

L'Université de Franche Comté accompagnera et soutiendra la mise en œuvre des réformes touchant les formations, comme la réforme L.A.S et PASS déjà engagée, en recherchant les marges de manœuvre nécessaires à leur déploiement. Le déploiement du nouveau Bachelor Universitaire de Technologie sera suivi attentivement.

D'autres enjeux vont s'imposer à court terme, en anticipant la relance post-Covid pour l'université, la défense de l'université service public, la transition énergétique et sa traduction dans le développement de campus durable au travers de l'évolution patrimoniale de notre établissement, comme la future carte des formations et la nécessaire prise en compte de la complexification des métiers et des nouvelles compétences qui devront être accompagnées par une formation tout au long de la vie repensée.

Et dès à présent, l'Université de Franche-Comté devra également poursuivre et développer les actions engagées pour accompagner ses étudiant-e-s et ses personnels fortement impactés par la crise COVID en renforçant la prise en charge des étudiant-e-s en situation de précarité d'une part et, en mettant en œuvre une démarche ambitieuse de qualité de la vie au travail (QVT) d'autre part.

Table des matières

I. Pour améliorer l'attractivité et la qualité des formations de l'UFC	5
Objectif 1 : Répondre aux enjeux sociétaux de la transformation pédagogique par l'usage du numérique	5
Objectif 2 : Accompagner l'orientation et la réussite étudiants	7
Objectif 3 : Répondre aux besoins des nouveaux publics : S'affirmer comme un acteur de la formation tout au long de la vie (FTLV)	12
Objectif 4 : Accompagner la mise en œuvre des réformes	16
Objectif 5 : Préparer l'accréditation 2023	19
II. Pour rendre l'UFC plus attractive à travers une politique de vie étudiante proche des besoins des étudiants	20
Objectif 1 : accompagner les étudiants en situation de précarité	20
Objectif 2 : déployer un plan d'accompagnement des étudiants en situation de précarité pendant la COVID-19 (et dans toute autre situation de crise sanitaire)	21
Objectif 3 : Élaborer un plan étudiant d'égalité et de lutte contre les discriminations	22
Objectif 4 : Renforcer le rôle et la visibilité du BVE	23
Objectif 5 : Confirmer et déployer le nouveau modèle de gouvernance du service Campus Sports	23
Objectif 6 : rénover et densifier les infrastructures sportives	24
Objectif 7 : amplifier l'accès des étudiants à la culture	24
Objectif 8 : mettre en place du Budget Participatif Étudiant (BPE)	24
Objectif 9 : mieux communiquer sur le FSDIE et soutenir le développement des initiatives étudiantes dans le Nord Franche-Comté	25
III. Pour une recherche visible et attractive	26
Objectif 1 : inciter l'émergence de projets pluri et transdisciplinaires	26
Objectif 2 : développer l'accompagnement des plateformes de l'établissement	27
Objectif 3 : des collegiums qui ancrent la stratégie scientifique de l'établissement	28
Objectif 4 : apporter un ancrage pérenne aux relations avec la Suisse	28
Objectif 5 : faciliter l'appui à la recherche pour les laboratoires	29
IV. Pour une internationalisation renforcée de l'Université	30
Objectif 1 : Développer et pérenniser le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU)	30
Objectif 2 : redynamiser nos coopérations internationales dans un contexte post-covid	31
Objectif 3 : synergies et relations extérieures	32
Objectif 4 : la francophonie et la qualité d'accueil comme vecteurs de la mobilité étudiante	33

Objectif 5 : re déploiement d'une politique de coopération européenne et mise en œuvre de la nouvelle Charte Erasmus	34
V. Pour une politique culturelle et de culture scientifique concertée	36
Objectif 1 : un ancrage fort sur le campus de la Bouloie et une irrigation régionale	36
Objectif 2 : partager les connaissances, décrypter les processus de recherche	36
Objectif 3 : former les doctorants, accompagner les chercheurs	37
VI. Pour une gouvernance stratégique	38
Objectif 1 : développer une véritable politique pour l'égalité et la lutte contre les discriminations	38
Objectif 2 : adapter la gestion des ressources humaines aux nouveaux défis sociétaux	39
Objectif 3 : conforter une politique au service des personnes en situation de handicap	40
Objectif 4 : stratégie de développement des compétences	41
Objectif 5 : poursuivre et renforcer la mise en œuvre de la politique immobilière et d'aménagement	42
Objectif 6 : Transformation numérique, conforter les systèmes d'information	44

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

Objectif 1 : Répondre aux enjeux sociétaux de la transformation pédagogique par l'usage du numérique

Les éléments de contexte dans lesquels s'inscrit cet axe sont outre le cadre des réformes et les dispositions réglementaires, la nécessaire transformation pédagogique à l'ère du numérique et de la crise sanitaire. La situation de crise sanitaire vécue et ses conséquences sur la mise en œuvre de la continuité pédagogique et des évaluations révèlent la nécessité d'un travail de fond sur la transformation pédagogique par l'usage du numérique. Cette situation constitue une opportunité pour mener un tel projet collectivement.

Les objectifs visés sont le développement et la mise en place de formations hybrides scénarisées présentiel-distanciel permettant une ouverture vers la FTLV (Alternance, etc.)

Les actions stratégiques envisagées :

- o **Transformation pédagogique : vers l'hybridation des formations**
 - **Accompagnement d'équipe pédagogique dans le cadre de l'appel à projets sur les pratiques hybrides** : l'appel à projets lancé en octobre 2020 doit permettre d'accompagner en 2021 les équipes pédagogiques qui souhaitent entreprendre une évolution d'une pratique pédagogique intégrant leur savoir-faire issu du semestre vécu en télé-formation. Cet appel permettra d'explorer différents modes d'hybridation et ainsi de monter en compétences à l'échelle de l'établissement et d'UBFC sur ce sujet ainsi que d'identifier les formations impliquées dès à présent dans un processus d'hybridation et d'usage du numérique.
 - **Usage de formations multi-modales** : cette action vise à permettre à l'établissement de pouvoir mettre en place dans le cadre de ces formations différentes modalités permettant de prendre en compte les restrictions liées aux règles sanitaires. L'usage de multi modalités devrait permettre d'intégrer davantage de **public en Formation tout au long de la vie** : l'hybridation ouvre de nouveaux champs, notamment sur la formation hors temps de travail.

La transformation pédagogique suppose un changement de paradigme par la mise en œuvre de l'approche programme – approche par compétences souhaitées par le ministère de l'enseignement supérieur et place l'étudiant au cœur de la démarche.

- **Formation initiale et permanente à la pédagogie des enseignants**

Le décret 2017-854 du 9 mai 2017 prévoit que tous les maîtres de conférences nouvellement nommés puissent bénéficier d'une formation à la pédagogie dès leur première année en poste.

De plus, les évolutions du métier d'enseignant nécessitent de pouvoir offrir à l'ensemble des enseignants une formation permanente à la pédagogie, aux sciences des apprentissages et au numérique, alimentée par une veille techno-pédagogique. Il s'agit de développer des réseaux de partage et d'échanges entre pairs à l'échelle de l'établissement.

Ce réseau a déjà été initié par le SUP-FC durant la période de crise sanitaire et l'animation doit se poursuivre afin de proposer une montée en compétences des enseignants, notamment sur :

- Le sujet de l'hybridation des formations et des usages du numérique.
- L'approche par compétences

- **Projets et innovations pédagogiques**

La prise de conscience à l'échelle locale et nationale de l'importance de la transformation pédagogique a permis de voir apparaître des financements dédiés comme les appels à projets locaux (RITM, Équipements pédagogiques et numériques, etc...) et nationaux (PIA, AMI, etc...). Le SUP-FC répond à des projets à l'échelle de l'UFC (lauréat de l'AMI FLEX-app en juillet 2019) et accompagne les équipes pédagogiques qui s'engagent dans le cadre de ces dispositifs (appel à projets région BFC : axes RUCHE, NEA et REVE). Cette ingénierie de projets nécessite une veille sur les appels et la mise en place d'un réseau de correspondants dans les différents services et composantes pour permettre des réponses coordonnées à l'échelle de l'établissement.

o **Un outil intégrateur (portfolio Karuta)**

Aujourd'hui, l'Université de Franche-Comté pilote cinq dispositifs principaux :

1. L'accompagnement des étudiants dans leur orientation universitaire et professionnelle par le service "Orientation Stage Emploi" (OSE). Ce travail est effectué à travers l'outil "Portefeuille d'Expériences et de Compétences" (PEC) accompagné par les équipes pédagogiques qui intègrent cela dans leur cursus et à travers des unités spécifiques d'atelier projet professionnel.
2. L'accompagnement des équipes pédagogiques dans un processus d'amélioration continue de la qualité des formations sur la base d'un référentiel qualité local déclinant en partie les exigences ministérielles et européennes et sous la forme d'une auto-évaluation suivie d'un plan d'action à travers des fichiers tableurs, dans le cadre du Dispositif d'Appui à la Qualité des formations (DAQ),
3. L'accompagnement des équipes pédagogiques dans le passage à une approche programme intégrant les blocs de compétences et à une approche par compétences (AP-AC) déclinant les référentiels nationaux (fiches RNCP et fiches de parcours type). L'objectif permet aux équipes la définition des parcours, la vérification de la cohérence, la progressivité et les éléments d'évaluation par compétences. Ceci leur permet d'avoir les outils de pilotage pour assurer l'alignement pédagogique.
4. L'affichage et la communication vers le public des universités (étudiants et futurs étudiants, entreprises...) sur les cursus et méthodologies de travail et d'évaluations. La mise en place du supplément au diplôme valorisant le parcours individuel est transmis à tous les diplômés de l'UFC.

5. Pour la formation tout au long de la vie et formation professionnelle continue à travers le livret de l'alternant (outil Léa), les outils pour son suivi et la communication entre les différents acteurs (formation, apprenant, entreprise, financeur...).

Il apparaît aujourd'hui que ces cinq initiatives fortes composent un ensemble cohérent. Après une étude comparative, Karuta s'avère l'outil pertinent pour servir de support à ces cinq initiatives. L'utilisation d'un outil commun, outre son aspect pragmatique, fait écho à la volonté politique de l'Université de Franche-Comté de construire une démarche de qualité des formations intégrée répondant aux besoins de chaque acteur. Le SUP-FC, en coordination avec la DSIN, participe à l'élaboration du cahier des charges et de la feuille de route nécessaire au futur déploiement de cet outil.

Indicateurs

- Nombre de Réponses à l'AAP pour accompagner les équipes et enseignants sur les pratiques hybrides
- Offre de formations en approche par compétences ;
- Catalogue de formations à la pédagogie universitaire ;
- Formation à distance ou hybride (10%) ;
- Module de méthodologie universitaire ;
- Cahier des charges et test Portfolio Karuta

Cibles

L'ambition en termes de résultats chiffrés attendus pour 2021 :

- 10 Réponses à l'AAP pour accompagner les équipes et enseignants sur les pratiques hybrides
- Offre de formations en approche par compétences ;
- Catalogue de formations à la pédagogie universitaire ;
- Formation à distance ou hybride (10%) ;
- Module de méthodologie universitaire ;
- Cahier des charges et test Portfolio Karuta.

Objectif 2 : Accompagner l'orientation et la réussite étudiants

La loi ORE du 8 mars 2018 relative à l'Orientation et Réussite des Étudiants, fait état d'un plan étudiant destiné à transformer le 1^{er} cycle et à accompagner tous les étudiants vers la réussite. La mise en place de cette Loi renouvelle les processus de choix d'orientation et d'admission dans l'enseignement supérieur.

L'amélioration de la réussite des étudiants que la loi ORE et la réforme du baccalauréat définit comme un enjeu majeur, est un objectif partagé par l'Université de Franche-Comté qui a la volonté de tout mettre en œuvre pour améliorer le taux d'accès à l'enseignement supérieur des bacheliers Franch-Comtois et leur réussite

Dans ce contexte, en découle la nécessité de renforcer la cohésion et la collaboration entre le secondaire et le supérieur pour mener à bien le continuum bac-3 / bac+3. En effet, en matière d'orientation, de manière générale, les résultats des études soulignent le rôle déterminant de

tous les acteurs de l'orientation (enseignants, psychologues de l'éducation nationale, professionnels), plus que des supports.

Les missions d'orientation et d'insertion professionnelle sont au cœur des enjeux de l'enseignement supérieur pour accompagner à une orientation réfléchie, de fait une formation choisie, gage d'une insertion professionnelle réussie. Chacune de ces missions peut être déclinée en termes d'aide à la réussite et de communication.

Dans ce cadre, il est projeté d'agir de manière efficace sur quatre volets :

- 1- L'élaboration d'une stratégie et d'une mobilisation collective en faveur de l'orientation, la réorientation et l'insertion professionnelle ;
- 2- Un accompagnement des enseignants, en première ligne sur l'orientation, et qui voient leur rôle encore renforcé par la loi ORE
- 3- L'organisation, la coordination, la gestion voire la création d'événements d'envergures pour répondre au cadrage de la loi ORE ;
- 4- L'accompagnement et le suivi de l'étudiant pour la réussite d'une orientation choisie, de son parcours de formation, pour sa préparation à la vie professionnelle.

✓ **ORIENTATION : des choix éclairés tout au long de la vie**

Les principaux enjeux sont de :

- 1- Renforcer, optimiser et piloter les dispositifs d'orientation existants en les harmonisant et en développant les capacités d'intervention des acteurs ;
- 2- Enrichir la connaissance que les élèves, les étudiants et leurs familles ont des formations, de leurs attendus, de leurs débouchés professionnels et de l'environnement socio-économique dans lequel leur ambition pourra se réaliser ;
- 3- Élargir les capacités des étudiants à se penser capables au-delà des seuls résultats académiques ;

2 axes seront à considérer : communication et aide à la réussite

• **Communication**

- Accompagnement à l'information des publics : lycéens, étudiants, doctorants, personnes en reprises d'études, demandeurs d'emploi, les familles, les personnes en situation de handicap, les entreprises.
- Valorisation de l'offre de formation, amélioration de la lisibilité et de la qualité de l'offre de formation universitaire, les lycéens ont besoin d'une meilleure connaissance des filières proposées dans l'enseignement supérieur.
- Intégration de la dimension d'individualisation des parcours à l'université (Attendus des formations et alignement des compétences des entrants à l'université)
- Information, formation des professionnels de l'orientation, des professeurs principaux, acculturer les familles
- Visibilité de l'offre de formation sur les sites des acteurs de l'orientation (Région/Emfor, CPF, Acteurs du conseil en évolution professionnelle, ...).

- **Aide à la réussite pour une orientation choisie**

Pour mieux accompagner les étudiants vers la réussite, il apparaît important de poursuivre la mise en œuvre, de dispositifs d'orientation et/ou de réorientation flexibles et accessibles tout au long des cursus. Des moyens pédagogiques adaptés sont déployés pour contribuer à dynamiser (ou redynamiser) l'étudiant dans son parcours d'études pour favoriser une orientation réfléchie. Notamment, l'étudiant est amené à définir un projet personnel d'orientation et d'insertion professionnelle en lien avec ses intérêts, motivations, et atouts, à partir d'une méthodologie et d'un accompagnement approfondis.

Pour se faire les Dispositifs d'intégration (Kick off de rentrée, coopérer pour initier un projet sur le campus, construction du projet personnel et professionnel) seront mis en œuvre.

- **Focus Aide à la réussite des néo-bacheliers**

Avec la réforme du baccalauréat, ce sont de nouveaux profils d'étudiants qui vont être accueillis dans notre établissement et ceci dès la rentrée 2021.

L'année 2021 doit en conséquence être marquée par un travail de liaison renforcée Bac-3/43 pour assurer la bonne connaissance mutuelle des profils de ces nouveaux bacheliers et des formations qui leur sont proposées à l'UFC ainsi que des attendus ; les ajustements nécessaires dans les programmes, notamment de licence première année pour assurer la réussite de ces nouveaux entrants devront être considérés par les équipes pédagogiques.

Au regard des modifications du baccalauréat, des orientations devront être déclinées en actions concertées et définies avec les acteurs de l'orientation pour permettre une compréhension partagée des enjeux des réformes en cours et assurer aux élèves comme à leurs familles une information claire. L'université contribue activement à la structuration du réseau AIO - Accompagnement Information Orientation - au niveau de l'académie BFC et poursuivra cette collaboration

✓ **INSERTION PROFESSIONNELLE**

La mission d'insertion professionnelle appelle le développement de l'information des étudiants sur les débouchés associés à chaque formation, la participation des acteurs du monde professionnel à la conception, au fonctionnement et à l'évaluation des cursus : amélioration de l'insertion professionnelle des étudiants et plus généralement la réussite des étudiants afin de contribuer à l'évolution des qualifications, tel est l'objectif.

L'insertion professionnelle intervient également sur l'évolution des systèmes de formation des enseignants et contribue à l'optimisation et la visibilité nationale des relations universités-monde socio-économique.

- **Communication**

- Création d'outils de communication et d'actions concertées auprès des entreprises et du territoire dans l'objectif de donner une meilleure lisibilité des diplômes de l'enseignement supérieur.

En particulier, la définition de référentiels de compétences pour chacune des mentions de licence témoigne du souci d'établir le lien entre le monde académique et le monde professionnel : La formulation des diplômes en compétences permet une meilleure lecture des objectifs d'apprentissage et d'insertion professionnelle des formations universitaires pour les étudiants, les familles et les entreprises.

- Organiser des rencontres entre les UFR (EC, étudiants...) pour développer la connaissance de l'entreprise
- Afficher les taux d'insertion via OFVE à chaque niveau et dans chaque filière.
- Organiser des conférences, tables rondes ciblées (informations métiers, marché du travail, connaissance de l'entreprise, offre de formation ...)
- Valorisation de la plateforme career center auprès des publics et entreprises
- Développement des contenus de la plateforme career center : offres / besoins locaux, entretiens conseils, parrainage, tables rondes, conférences entreprises.

- **Aide à la réussite**

Professionnalisation des formations

L'objectif est d'accompagner l'insertion professionnelle des étudiants et leur développement personnel :

- Ingénierie pédagogique, création et mise à disposition de ressources la construction du Projet Personnel et Professionnel (PPP) en Licence, Master et doctorat.
- Coordination pédagogique du PPP en Licence et Master.
- Développement de l'hybridation du PPP (elearning ; projet clic : Sup FC), création de capsules Technique de Recherche d'Emploi (TRE).
- Projet eportfolio (Karuta), suivi de projet Portefeuille d'Expérience et de Compétences (PEC)
- Développement de formations à destination des enseignants, personnels de l'université, professionnels hors UFC (plan de formation Orientation Insertion Professionnelle)

Démarche compétences (profil d'entrée et de sortie) :

La connaissance des compétences développées au cours d'une formation apparaît déterminante dans la prise de conscience des étudiants de leurs savoirs, savoir-faire et savoir être, ainsi que dans la façon de les valoriser auprès des recruteurs. De plus, les entreprises identifieront plus facilement les compétences acquises par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et seront plus sensibles à leur potentiel.

Pour les étudiants : Importance de former des candidats sachant valoriser leur parcours et leur employabilité ; Accéder à l'appropriation et à la valorisation des acquis d'apprentissage visés par la formation ; Communiquer sur ses compétences ; Améliorer leur projection au sein des entreprises.

Pour les entreprises : importance de recruter des stagiaires ou des salariés capables de se placer dans une dimension économique (contexte, actions, résultats). Mieux comprendre les compétences des étudiants issus de l'université. Améliorer la compréhension des contenus des formations universitaires.

Expériences extra formation : Développement des stages, Césure...

Mobilité des étudiants et des doctorants vers les entreprises : Mettre l'accent sur différentes actions qui permettent à l'étudiant d'acquérir une expérience professionnalisante ou extra-professionnalisante, dans le cadre de son cursus. Ceci entraînent une interaction entre collectivités et établissements d'enseignement supérieur, et suscitent pour chacune des parties des opportunités, mais aussi des interrogations

-Stages: Montée en puissance des stages pendant les études, pour une meilleure adéquation entre les cursus de formation et les besoins économiques régionaux et nationaux. L'arrêté de cadrage national des formations, conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master, indique l'importance d'une expérience en milieu professionnel et en particulier les stages comme modalité

particulière d'acquisition de connaissances et de compétences nécessaires au sein de ces diplômés.

- Césure : Expériences de professionnalisation, qui sortent du cadre traditionnel du stage.

Il peut être question d'entrepreneuriat étudiant, de volontariat territorial en entreprise, d'engagement associatif et citoyen : toutes ces pédagogies fondées sur l'expérience, permettent d'envisager un apprentissage par le faire

Résultats attendus :

- 1- renforcer les liens entre secondaire et supérieur en matière d'orientation ;
- 2- mobiliser les acteurs intra et extra établissement et faire évoluer l'image de l'orientation et de l'insertion professionnelle ;
- 3- transformer les pratiques de l'orientation et de l'insertion professionnelle via une dynamique d'implication des acteurs, pour contribuer à une meilleure synergie entre eux, à une meilleure connaissance et compréhension des réformes ;
- 4- améliorer l'impact des actions réalisées dans le cadre de l'orientation et de l'insertion professionnelle ;
- 5- améliorer l'efficacité des dispositifs mis en œuvre pour la réussite des étudiants ;
- 6- ajuster un accueil et un accompagnement efficient aux besoins des étudiants pour assurer la réussite de leur parcours de formation et leur insertion professionnelle ;
- 7- faciliter la coordination, l'organisation et la gestion d'événements d'envergure territoriale (forum en ligne, salon d'envergure nouvelle associant les professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle)
- 8- créer une ingénierie de formation pour répondre aux besoins multiples en termes de parcours adaptés, d'aide à la réussite d'une orientation choisie, de responsabilisation à apprendre, de gestion du stress, et de la confiance en soi.

Indicateurs et cibles 2021

Mise en œuvre des dispositifs d'intégration : 3 actions
Participation de l'UFC à la structuration du réseau AIO : oui
Création d'outils de communication concertés avec les entreprises : 1 outils
Rencontres UFR, Equipe pédagogique pour une meilleure connaissance de l'entreprise : 3 rencontres
Affichage des taux d'insertion : oui
Conférences/ Tables rondes métiers, marché du travail : 2 conférences
Développement et valorisation de plateforme career center : accroissement du nombre d'abonnés
Création de nouveau contenu projet professionnel et personnel dont hybride : oui
Formation/Conférence sur l'orientation et insertion professionnelle à destination des enseignants et personnels : oui
Démarche compétence en parallèle de la démarche du SUP-FC : oui
Développement des stages, Césure, Entrepreneuriat : oui
Affichage de l'offre de formation et visibilité sur les sites des acteurs en région (refonte du site EMFOR) : oui

Objectif 3 : Répondre aux besoins des nouveaux publics : S'affirmer comme un acteur de la formation tout au long de la vie (FTLV)

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

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

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

1. Sur le plan organisationnel et structurel : ajustement de la réorganisation des activités du service commun formation continue et alternance pour répondre aux enjeux.

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

Le service commun formation continue et alternance a pour mission d'assurer la gestion et le développement de l'activité de formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Pour ce faire 2020 a marqué la mise en place d'une nouvelle organisation en 3 pôles clients : individus, alternants, Entreprises.

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

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

L'organisation cible définie au cours du premier semestre 2020 a été mise en place de manière opérationnelle en septembre 2020. Cette organisation va nécessiter encore des ajustements pour répondre à l'ensemble des enjeux, à la réglementation, à la modification des systèmes de financement et aux besoins en formation. Ces ajustements organisationnels se poursuivront en 2021

Les moyens et leviers identifiés pour poursuivre la transformation :

- Poursuivre l'intégration des personnels /compétences du CFA hors murs au service commun.
- Prendre en considération des positionnements en cours de définition des financeurs, des attentes et besoins du territoire et de la politique de l'établissement en matière de formation.
- Déployer le nouveau Système d'Information : l'université s'est doté d'un nouveau système d'information pour la gestion de l'activité formation continue et apprentissage (FCA Manager), qui est en phase test et sera déployé dès 2021 sur l'ensemble de l'activité après la phase test qui s'est déroulée au second semestre 2020.

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

Aussi les enjeux auxquels l'université devra répondre en 2021 sont :

- **Assurer le développement de l'activité**
 - **Assurer un accueil, une orientation et un accompagnement en adéquation avec les attentes**: Même si les services OSE et Formation continue et alternance travaillent de manière concertée, les actions déployées par ces services devront intégrer toujours plus la notion de FTLV et de parcours tout au long de la vie. Pour ce faire, les services travailleront de concert sur l'accueil, l'orientation et l'insertion de tous les publics « Tout au Long du Parcours ».
 - **Rendre l'offre formation continue visible**: informer et communiquer sur l'offre de formation continue de l'établissement et intégrer davantage la FTLV apparaît comme des enjeux majeurs. L'offre de formation doit pouvoir être visible sur les sites nationaux (application pour la gestion du CPF – Compte personnel formation) et régionaux (site d'Emfor), et notamment prendre en compte les évolutions liées à la mise en place des réformes (INSPE, BUT, Licence Professorat) et des nouvelles formations (notamment l'offre de DU DIU)
 - Un travail devra être mené afin d'intégrer davantage la dimension formation continue, alternance et FTLV dans la communication de l'offre de formation de l'UFC.
 - Cette action participe à l'acculturation FTLV des acteurs de l'UFC dans ce champ d'activité.
 - Par ailleurs, l'offre se doit d'être accessible sur le site internet de l'établissement et l'activité formation continue et alternance présente sur les réseaux sociaux.
- **Adapter l'offre aux attentes**: transformer davantage les pratiques pédagogiques et le fonctionnement logistique, administratif et financier de la formation continue et de

l'alternance aux contraintes spécifiques de ses publics et aux attentes exprimées, tel est l'enjeu auquel l'UFC doit répondre. Pour ce faire, les actions phares qui seront mises en œuvre seront de développer l'alternance, l'offre de formation certifiante (DU-DIU), l'offre de formations courtes et/ou sur mesure en lien avec la recherche, développer la modularisation, accroître la flexibilité et la réactivité organisationnelles tout en répondant aux exigences de qualité définies par la loi et les décrets à venir.

- **Développer l'alternance**/ Organiser et valoriser l'alternance au sein de l'UFC
L'année 2021 marquera la fin de la ré-internalisation de la gestion de l'apprentissage au sein du service commun unique dédié à la formation continue et l'alternance.

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

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

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

- **Proposer des ingénieries de parcours adaptées**

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

Le service commun appuiera l'accompagnement à la **modularisation** des formations, permettant de proposer des **blocs de compétences** éligibles aux financements de la formation professionnelle conformément à la loi et à sa mise en œuvre. Ce dernier point devra s'appuyer sur la mise en place des bachelors universitaires de technologies.

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

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

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

proximité avec les services de la recherche devrait favoriser le développement de telles actions.

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

La réorganisation profonde du service, la réforme et les pratiques de financeurs conduisent le service à revoir l'ensemble de ces processus administratifs pour être en cohérence avec les attendues réglementaires et les besoins des clients – stagiaires, entreprises, responsable de formation, composantes,

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

- Dans le cadre de la certification ISO9001 version 2015, outils de management et d'amélioration continue par la qualité – Une analyse des risques et opportunités devra être menée pour chaque processus
- Dans le cadre du décret concernant le référentiel unique national Qualiopi, des adaptations de la certification de services FCU sont à prévoir et à réaliser. Un autodiagnostic a été posé, des plans d'actions identifiés. Fin 2021 constitue une échéance pour l'obtention de la certification Qualiopi pour l'ensemble des activités du service : formation continue, VAE et apprentissage.

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

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

Ce point intègre la démarche qualité des programmes de formation.

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

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

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

Indicateurs :

- Ajustements de l'organisation cible de service commun pour la gestion de la formation

- continue et de l'apprentissage selon les axes stratégiques définis
- Nombre d'alternants à l'UFC ;
 - Nombre moyen d'alternant par formation en alternance ;
 - Séminaires/actions en faveur du développement des pédagogies de l'alternance ;
 - Offre de formation dans le système d'information pour le CPF ;
 - Paramétrage et déploiement à l'ensemble des formations du nouveau SI : FCA Manager ;
 - Actions concertées SeFoC'AI, sOSE, Direction de la communication ;
 - Mise en place des blocs de compétences et ingénierie de parcours ;
 - Nombre de stagiaire en formation courte ;
 - Nombre de DU ouverts ;
 - Nombre de stagiaires inscrits en DU-DIU ;
 - Maintien de la certification ISO9001v2015, de la certification de services FCU
 - Autodiagnostic sur le référentiel national unique sur la qualité des organismes de formation, obtention de la certification Qualiopi
 - Démarches visant à développer les relations aux entreprises et OPCO.

Valeurs cibles 2021 :

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

Objectif 4 : Accompagner la mise en œuvre des réformes

Depuis quelques années, de nombreuses réformes et textes réglementaires visant à la réussite étudiante impactent la formation et son organisation :

- Arrêté licence 2018
- Réforme du Baccalauréat
- Réforme des études de santé
- Mise en place des Bachelors Universitaires Technologiques (BUT)
- Loi ORE
- Réforme Choisir son avenir professionnel
- Décret du 9 mai 2017 sur la formation pédagogique

- Loi sur l'engagement étudiant

L'ensemble de ces réformes nécessite d'une part un ensemble de transformations pédagogiques, d'autre part, la mise en place d'un cadre d'évaluation des formations et d'un processus d'amélioration continue. Notre établissement entend assurer la qualité de ses programmes de formation sur la base du référentiel qui lui appartient et rendre ainsi compte lors de la prochaine accréditation HCERES du processus d'assurance qualité qui est mis en place.

Poursuivre et mettre en œuvre les réformes

✓ Poursuivre la mise en œuvre de la réforme relative à l'accès aux formations de médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie

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

Ce sont désormais 2 voies principales d'accès aux filières « MMOP » : le Portail Accès Spécifique Santé (PASS), les Licences accès santé (LAS).

Cette réforme a impacté lourdement non seulement l'UFR des Sciences de la Santé mais aussi les composantes qui proposent des mineures santé au sein de leurs licences générales ou une option disciplinaire dans le PASS.

L'impact de cette réforme sur la rentrée 2021 est à maîtriser et organiser ; elle engendra des flux importants d'étudiants en L2, au-delà des capacités d'accueil croissante en première année.

Il conviendra de maîtriser les impacts de la mise en place de la réforme sur les licences générales 2nde année et de consolider la mise en place du PASS et des LAS.

Indicateurs et cibles 2021 :

Capacité d'accueil en PASS et LAS : maintien des capacités

Maintien des mineures disciplinaires dans le portail PASS

Obtention des moyens suffisants de la part du MESRI pour poursuivre la mise en place de la réforme et mobiliser des ressources humaines pour assurer les enseignements supplémentaires

Réunions de concertation pour un fonctionnement partagé (calendriers, modalités d'évaluation, organisation matérielle des examens, ...)

✓ Mettre en œuvre les « Bachelors Universitaires de Technologie » pour la rentrée 2021 : Vers une mutation réussie avec le Bachelor universitaire de technologie

Les IUT portent un projet d'évolution de l'offre de formation vers un format intégré en 180 ECTS (6 semestres) nommé « Bachelor Universitaire de Technologie (B.U.T.) », reconnu au grade de licence dans le cadre de l'arrêté sur les Licences Professionnelles en 180 ECTS. L'ambition du B.U.T. est de répondre aux enjeux de réussite des jeunes, d'égalité territoriale et d'ascension sociale.

En s'appuyant sur les valeurs portées par les IUT, ce projet conçu comme une innovation majeure pour la professionnalisation de l'ensemble du premier cycle rompt avec le caractère tubulaire de la formation actuelle au profit d'un parcours de formation ouvert et flexible. Il

repositionne l'offre de formation des IUT dans le cycle L en refondant le diplôme pour aboutir à une proposition de parcours de formation agile, attractif pour des publics diversifiés qui souhaitent s'engager dans la vie active et plus lisible pour les entreprises.

Des paliers d'orientation à différents niveaux du parcours devront être partagés avec d'autres acteurs du premier cycle pour garantir les passerelles permettant l'intégration de publics variés et l'adaptation de parcours en fonction du projet personnel et professionnel de l'étudiant

L'arrêté du 6 décembre 2019 prévoit les éléments de mise en place du BUT. Largement encadré par l'ADIUT, la commission consultative nationale, les assemblées de chefs de département, l'université devra veiller à l'adaptation locale des programmes en lien avec les acteurs du territoire. La maîtrise des coûts et les ressources nécessaires à la mise en œuvre des BUT devront être intégrés dès le début du déploiement du projet. L'établissement assure la flexibilité des parcours et la réorientation des étudiants en organisant des passerelles entre formations et donc entre composantes.

Indicateurs et cibles

Mise en place des BUT année 1

Définition des parcours : tous

Diversité du recrutement en BUT 1 : suivi du % de bacheliers technologiques et généraux

Identifications des passerelles

Alternance : mise en place de l'alternance en BUT 1 dès 2021 pour certains parcours

Réunions milieux socio-économiques pour chaque parcours

✓ **Mettre en place la réforme de la formation des professionnels de la formation et de l'éducation.**

La loi pour une école de la confiance promulguée le 28 juillet 2020 propose une série de mesures permettant plus de justice sociale, plus d'équité et d'innovation territoriale et d'élever le niveau général des élèves.

Dans ce cadre, une réforme de la formation des enseignants et des professionnels de l'encadrement éducatif, dans les Instituts Nationaux Supérieurs du Professorat et de l'Éducation (INSPE) devra être effective au 1^{er} septembre 2021.

Cette réforme vise notamment à harmoniser nationalement un certain nombre d'aspects, dont le temps consacré aux apprentissages des fondamentaux et un lien renforcé entre théorie et pratique, soit un renforcement de la professionnalisation.

L'arrêté du 24 juillet 2020 fixant le nouveau cadre national des formations des masters MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation) est venu compléter cela.

Le principal objectif, au sein de l'UFC et de l'INSPE, est de décroïsonner les différentes valences de la formation : disciplinaire et didactique, initiation à la recherche, formation commune et stages, sans oublier les thématiques transversales que sont les langues ou le numérique et d'y travailler en particulier avec notre partenaire principal qui est l'académie.

Le temps de préparation des nouvelles maquettes de formation est très court et les travaux ont été fortement perturbés par la Covid-19 ainsi que la parution très tardive des textes règlementaires.

L'enjeu est donc de taille pour construire et mettre en œuvre des maquettes de formation respectant les objectifs ambitieux suivant :

- Impliquer des équipes plurielles (INSPE, composantes, intervenants académiques, autres partenaires de l'école, étudiants et stagiaires) dès la conception des formations,
- Adopter une démarche programme et compétences,
- Réfléchir la formation dans un continuum (préprofessionnalisation, master, formation continuée et continue),
- Construire avec l'académie des modalités d'alternance propices à la progressivité de la formation,
- D'inscrire pleinement, dans la formation, le lien formation-recherche, caractère identitaire du diplôme national de master et de l'université.

Valeurs cibles 2021 : Transmettre à la DGESIP le dossier de l'offre de formation et les maquettes fin janvier 2021 Mettre en œuvre les nouvelles maquettes à la rentrée 2021
Atteindre 33% d'intervention des professionnels de terrain en charge de classe dans tous les parcours du 2nd degré
Augmenter le taux d'intervention des professionnels de terrain en charge de classe dans le 1^{er} degré et définir une trajectoire à court/moyen terme pour atteindre 33% sur cet indicateur.

Objectif 5 : Préparer l'accréditation 2023

En parallèle de ces objectifs, l'université vise une future accréditation pour la rentrée 2023. Le calendrier de la vague C d'accréditation n'est pas connu à ce jour ; pour autant il convient dès 2021 de considérer l'évaluation des formations en vue du projet d'offre de formation et de l'accréditation

L'objectif est d'inscrire à travers cette évaluation, l'ensemble des équipes pédagogiques de l'UFC dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des formations avec production d'une autoévaluation sincère.

L'auto-évaluation se fera selon les préconisations de l'HCERES et en cohérence avec la démarche de l'établissement.

L'enseignement supérieur doit aujourd'hui garantir la qualité des diplômes de haut niveau, tout en répondant aux attentes socio-économiques, aux évolutions et aux besoins en compétences de la société. La démarche qualité de l'UFC a pour objectif d'accompagner le changement dans le champ des pratiques pédagogiques dans un contexte national de transformation pédagogique. Elle entend guider les acteurs de l'enseignement dans un processus d'autoévaluation et d'amélioration continue des formations et des pratiques d'apprentissage sur la base du référentiel qui appartient à l'établissement.

Indicateur

Nombre d'autoévaluation réalisé en licence, en licence professionnelle et en master

Cible

Autoévaluation de l'ensemble de l'offre de licence, licence professionnelle et master.

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

Objectif 1 : accompagner les étudiants en situation de précarité

Dans la continuité du *groupe de travail Ad hoc* constitué en 2020, piloté par les VP étudiants, et dans une logique de mutualisation des moyens et de meilleure coordination des actions et initiatives solidaires singulièrement déployées depuis le début de la crise sanitaire sur le territoire, l'UFC s'engage pour 2021 activement dans **l'amélioration du pilotage des actions de solidarité et de lutte contre la précarité étudiante**, par :

- Un **travail partenarial renforcé**
- La **création d'une cellule solidarité** sous pilotage du **comité de site du CROUS BFC**. Celle-ci aura pour objectif d'identifier les besoins, de centraliser l'information, de coordonner les acteurs, de présenter les projets, d'éviter les doublons et de favoriser les actions complémentaires entre établissements. Le projet sera mis en place sur chaque grand territoire de l'UFC – Besançon, Nord Franche-Comté.
- Par le développement de **dispositifs d'aide spécifiques en direction de publics à besoins particuliers** :
 - Le principe des *Welcome Pack* sera ainsi poursuivi à destination des nouveaux arrivants, en étroite collaboration avec les services sociaux du CROUS
 - Un accompagnement spécifique de la précarité menstruelle avec la confection et la distribution de kit menstruel en lien avec **la DRDFE, l'association le Zonta** en charge de la collecte et l'association **les Josettes**. L'enjeu pour l'établissement est de pouvoir repérer les étudiantes en situation précaire et d'organiser, avec les associations étudiantes et le BVE la distribution régulière.
 - L'accompagnement par le SUMPPS des **parcours de santé des étudiant-e-s internationaux-ales**
 - La finalisation du **projet d'épicerie sociale et solidaire mené par la BAF, l'Agorae**, avec une installation en 2 étapes : dans la salle des hôtes du Crous BFC fin 2020, puis dans le nouveau lieu de solidarité et vie et de vie étudiante du CROUS BFC sur le Campus Bouloie.

Indicateurs :

- Création de la cellule solidarité
- Nombre de welcome pack distribués
- Nombre d'étudiantes accompagnées
- Nombre d'étudiant-e-s internationaux-ales accompagné-e-s
- Lancement de l'activité de l'Agorae

Objectif 2 : déployer un plan d'accompagnement des étudiants en situation de précarité pendant la COVID-19 (et dans toute autre situation de crise sanitaire)

Les étudiants en situation de précarité sont une population vulnérable à laquelle il convient de porter une attention renforcée dans le contexte sanitaire actuel. Depuis le début de la pandémie, les situations de précarité se sont, en effet, multipliées et aggravées. Les enjeux pour l'établissement dans ce contexte particulier, durable et potentiellement itératif, sont de pouvoir :

- Repérer rapidement et de manière systématique les situations d'urgence
- Accompagner les étudiants en situation de précarité sociale, économique, numérique, par la définition de procédures précises, stables, donc reproductibles et le déploiement d'aides exceptionnelles
- Informer rapidement sur les procédures et leurs évolutions autant à grande échelle que de manière ciblée.
- L'établissement va engager les actions suivantes :
- Créer une cellule de crise VE en coopération avec les différents services concernés (SUMPPS, BVE, ...), acteurs (réfèrent Hygiène et sécurité, associations étudiantes), composantes (réfèrent précarité/solidarité à identifier), partenaires (ARS, IREPS, CROUS BFC)
- Déployer une plateforme SMS, permettant de repérer puis informer les étudiant-e-s en situation de précarité de manière systématique et ciblée
- Poursuivre les investissements sur le fond CVEC solidarité afin de maintenir la qualité des études (en sus des 150 PC et 4 masques lavables 100 fois par étudiant-e)
- Pour lutter contre la fracture numérique par la fourniture de clé 4G
- Par l'accompagnement des gestes barrières (fourniture de masques inclusifs pour les étudiants sourds et malentendants et leurs enseignants)
- Poursuivre la mutualisation de l'aide sociale avec le CROUS dont c'est la mission :
- Par la signature d'une convention entre CROUS BFC et UFC d'utilisation du fond « aide sociale » FSDIE
- Définir les procédures d'attribution et de distribution des aides déjà engagées :
- Aides sociales en lien avec le CROUS,
- Aides numériques (PC et clé 4G) en lien avec le SCD et les composantes (critères d'attribution et modalités de prêts longue durée)
- Aides sanitaires en lien avec le SUMPPS (signalement, tests, isolement)
- Former et sensibiliser les étudiant-e-s aux gestes barrières et à leur rôle clé dans la lutte contre la diffusion du virus :
- Par la formation de médiateurs entre pairs par l'IREPS en étroite collaboration avec le SUMPPS.

Indicateurs :

Création d'une cellule de crise

Déploiement de la plateforme SMS

Investissements CVEC solidarité réalisés

Nombre d'étudiants accompagnés

Nombre de procédures déployées

Signature d'une convention aide sociale CROUS BFC – UFC

Nombre d'actions réalisées par le SUMPPS

Commenté [MOU1]: Macha : Je m'interroge sur la séparation de ces deux objectifs (#1 & #2) qui s'adressent tous deux à la lutte contre la précarité étudiante

Commenté [AT2R1]: Oui mais il s'agit d'un objectif contextuel je pensais utile de les distinguer mais si vous préférez le mettre en sous objectif...

Objectif 3 : Élaborer un plan étudiant d'égalité et de lutte contre les discriminations

En parallèle du déploiement du plan égalité professionnelle femmes hommes 2020 de l'UFC, un plan spécifique étudiant doit être construit en 2021. Temps 1 d'une politique globale et intégrée d'égalité et de lutte contre toutes les discriminations, il devra d'abord permettre un **état des lieux diagnostic par une objectivation des inégalités et discriminations**. Il s'appuiera en cela sur :

- Le développement d'un **dispositif mutualisé** avec le CROUS BFC, et piloté par le SUMPPS, **de prévention des inégalités, des violences sexistes et sexuelles, des situations de harcèlement et de discriminations** qui comprendra a minima :
 - La **création d'une cellule d'écoute**
 - Le développement de **statistiques sociales et sexuées** des parcours étudiants par l'OFVE de l'UFC
 - La définition d'un plan de formation
 - La mise en place d'une campagne de sensibilisation

Il débouchera ensuite sur la **définition d'actions de traitement et de correction** au travers du :

- Développement d'un **dispositif mutualisé** avec le CROUS BFC, et piloté par le SUMPPS, **de traitement des inégalités, des violences sexistes et sexuelles, des situations de harcèlement et de discriminations** qui comprendra a minima :
 - **La mise en place de partenariats** pour rendre accessible les dispositifs extérieurs existants (associations, collectivités locales, DRDFE)
 - La **création d'une cellule égalité et lutte contre les violences et discriminations** dans le cadre du comité de site du CROUS BFC
 - La définition d'un **plan d'action partagé** de sensibilisation, formation et communication sur les violences, le harcèlement et les discriminations.
- Le développement des formations à la laïcité, l'égalité, la mixité, la lutte contre les violences et les discriminations, notamment au travers des UE libres et en direction des représentants et associations étudiantes.

Indicateurs :

Création d'une cellule d'écoute

Création d'une cellule égalité et lutte contre les violences

Rédaction d'un plan d'actions

Nombre de signalements

Nombre de prises en charge,

Nombre de partenariats

Nombre d'UE libre, de formations et d'étudiants formés

Commenté [MOU3]: Macha

1)- Sur ce versant de la lutte contre les discriminations ne faut-il pas parler de formation ?

2°- au vu de l'actualité, il faut réfléchir à la

« promotion/formation à la laïcité (laïcité = liberté)

Il faudrait interroger le référent actuel Laïcité de l'université, Bassir Amiri pour proposer ici des actions

Objectif 4 : Renforcer le rôle et la visibilité du BVE

Acteur clé de la Vie Étudiante, le BVE est essentiel dans la mise en œuvre de la politique vie étudiante de l'UFC. Il participe, avec les services de l'établissement et les structures du territoire, à l'accueil et à l'orientation des étudiants, à la dynamisation des campus et de la vie étudiante locale ainsi qu'à la coordination de la stratégie multi-partenariale au service de l'amélioration des conditions de vie et de réussite des étudiants.

Avec l'objectif de renforcer sa position centrale au cœur de la coordination et de l'animation de la vie étudiante, il s'agira de :

- Réaliser un audit organisationnel du service
- Faire de la MDE une plaque tournante de l'information et de l'animation étudiante en cœur campus
- Stabiliser et sécuriser les moyens humains de l'équipe BVE impactée par un cumul de départ en retraite, congé maternité et démission.

Indicateurs :

- Nouvel organigramme
- Fiches de postes
- Nombre ETP
- Nombre d'étudiants accueillis au guichet

Objectif 5 : Confirmer et déployer le nouveau modèle de gouvernance du service Campus Sports

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

Pour déployer ce nouveau modèle de gouvernance et budgétaire, la mise en œuvre effective des nouveaux statuts de l'UPFR est attendue dès début 2021. Elle implique également la définition de nouveaux RI, l'installation des conseils exécutifs respectifs de l'UFR et de Campus, l'élection du/de la directeur-trice de l'UFR et la nomination d'un-e directeur-trice de Campus Sports, la coordination de la politique sportive de l'UFC par Campus.

Indicateurs :

- Installation du conseil de gestion et du conseil des sports
- Élection du directeur de l'UFR et nomination du directeur-trice de Campus Sports par le/la Nouveau-elle président-e
- Rédaction des RI de l'UFR et de Campus Sports
- Mise en place des commissions ISU et BIATSS
- Nomination de référents Campus Sports par thématique sur la politique sportive

Objectif 6 : rénover et densifier les infrastructures sportives

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

Indicateurs :

- Respect du calendrier prévisionnel

Objectif 7 : amplifier l'accès des étudiants à la culture

En plus des appels à projets artistiques qui permettent de soutenir et financer des projets dans toutes les filières, des ateliers de pratiques amateurs ont commencé à être déployés (grâce aux crédits de la CVEC). Par ailleurs, en 2021, nous souhaitons donner plus d'ampleur aux Journées des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur (JACES) pour montrer à la communauté universitaire comme aux partenaires extérieurs la forte implication de l'université dans ce domaine. Deux projets nouveaux et novateurs qui mêlent culture et culture scientifique seront également proposés aux étudiants : un parlement des sciences (qui traitera de l'organisation des Jeux Olympiques) et un procès fictif autour de la notion d'anthropocène (qui donnera lieu à un spectacle en partenariat avec les 2 scènes, la scène nationale de Besançon).

Indicateurs :

- Nombre de nouveaux ateliers de pratique (valeur cible : 11)
- Nombre d'étudiants participants à ces opérations (valeur cible : 150)

Objectif 8 : mettre en place du Budget Participatif Étudiant (BPE)

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

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

Le site de Lons-le-Saunier,

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

Indicateurs :

Nombre de projets déposés,
Nombre de votants.

Objectif 9 : mieux communiquer sur le FSDIE et soutenir le développement des initiatives étudiantes dans le Nord Franche-Comté

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

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

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

Pour développer ces pistes, un personnel a été recruté sur les crédits de la CVEC afin d'équilibrer les services, et l'accompagnement de l'ensemble des projets entre Besançon et le Nord Franche-Comté.

Indicateurs :

Publication des montants FSDIE attribués aux associations étudiantes institutionnelles,

Publication des montants FSDIE attribués aux projets des associations étudiantes labellisées.

Nombre de projets déposés en FSDIE.

Nombre d'associations labellisées issues du Nord Franche-Comté.

III. Pour une recherche visible et attractive

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

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

L'UFC poursuivra en 2021 le travail avec ses entités et les partenaires impliqués dans le périmètre des agglomérations du pays de Montbéliard et du Grand Belfort autour du projet « Transformation d'un Territoire Industriel ». Ce périmètre a été déclaré « Territoire d'Innovation » par le gouvernement. L'UFC est membre fondateur du consortium depuis 2020, et participera activement au travers de plusieurs projets de recherche transdisciplinaire et multi-partenariale, tels que la ligne de production digitalisée du Mattern lab (FEMTO-ST), le *Living lab* phytomanagement des sites industriels pollués (Chrono-Environnement) ou encore sur la création d'une filière hydrogène/énergie (FC-LAB).

Dans le domaine santé, un pôle fédératif de recherche et de formation en santé publique créé en 2019 dont l'UFC est membre actif, accompagnera des projets en santé publique retenus pour financement 2020 et 2021.

Par ailleurs, la dynamique collective au sein de l'ESRI de la région Bourgogne Franche-Comté se traduit par le succès du nouveau projet « Structuration de la Formation par la Recherche dans les Initiatives d'excellences » (SFR) InteGrate du PIA3 avec la création de nouvelles écoles universitaires de recherche : INTHERAPI dans le domaine de santé, TRANSBIO dans le domaine environnement, aliment et territoire, impliquant les collègues de différents domaines, SHS y compris. L'ensemble des 3 écoles universitaires de recherche (1 existante EIPHI et 2 nouvelles) se coordonne dès à présent au sein de l'Institut UBFC *Integrate*, pour déployer des parcours intégrés de master-doctorat et développer des interactions fortes avec des partenaires socio-économiques dans ces 3 domaines-phares.

Les collegiums UFC poursuivent la réflexion, notamment en santé et en SHS, au rapprochement entre certaines équipes de recherche. Les projets scientifiques seront les moteurs de cette réflexion. En 2021, l'Université, en lien avec l'UBFC, travaillera

à développer une méthodologie et des critères de labellisation et de suivi des unités de recherche. Ces réflexions seront menées avec les unités de recherche et les collègiiums, permettant de déterminer de manière collégiale et transparente de nouveaux processus.

Indicateurs :

1/ Élaboration d'une méthodologie sur la labellisation universitaire des unités de recherche

2/ Réunion de concertation et d'information sur la labellisation universitaire des unités de recherche

Valeurs cibles : 1 = 1 ; 2 = 2

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

L'université de Franche-Comté a effectué un important travail d'identification et de labellisation de ses plateformes. Cette labellisation a permis de répertorier les équipements existants et d'en garantir une meilleure lisibilité et visibilité. Une réflexion se poursuivra sur 2021, avec la cartographie et la mise en place d'un conseil d'orientation stratégique (COS) des plateformes en Bourgogne Franche-Comté. L'une des missions du futur COS sera de procéder à la labellisation à l'échelle du territoire BFC.

Sur la base d'une cartographie actualisée et lisible à l'échelle BFC, la Commission de la recherche comme les collègiiums, poursuivront l'accompagnement des plateformes labellisées : d'une part dans le renforcement de leur structuration, d'autre part dans la poursuite d'un travail de mutualisation de certains équipements et de rapprochement de structures existantes.

Indicateurs :

1/ Participation aux réunions du GT et du COS Plate-forme Bourgogne Franche-Comté ;

2/ Élaboration d'une feuille de route pour l'accompagnement des plateformes ;

3/ Réunion d'évaluations de projets plateforme

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

Objectif 3 : des collegiums qui ancrent la stratégie scientifique de l'établissement

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

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

Les collegiums ont, pour la troisième année consécutive, coordonné la campagne emploi des enseignants-chercheurs 2021. Cette activité permet le renforcement du dialogue entre les structures recherche et formation au sein de l'établissement.

Les collegiums contribuent également à la stratégie scientifique de l'établissement par la définition de processus d'évaluation par domaines, notamment avec une première définition d'indicateurs en commun. Le relevé de ces indicateurs sera actualisé annuellement. Pour 2021, les collegiums poursuivront et affineront cette définition avec l'ajout de particularité par domaine. Ces indicateurs permettront un regard analytique sur les différents domaines, ainsi qu'un suivi des activités de formation et de recherche adapté au sein de l'établissement. Ils travailleront par ailleurs à développer des procédures permettant d'émettre un avis scientifique et des recommandations en matière d'évaluation de projets régionaux.

Indicateurs :

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

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

Objectif 4 : apporter un ancrage pérenne aux relations avec la Suisse

L'UFC affirme la continuité des relations avec la Suisse en matière d'enseignement supérieur et de recherche.

La Communauté du savoir (Cds), projet cadre sur la structuration des activités recherche et formation dans les établissements de l'Arc jurassien, est depuis janvier 2020, financé sur fonds propres des établissements membres. Pour 2021, la Communauté du Savoir poursuivra ses activités, reconnues par la communauté scientifique. Elle continuera également son développement et son exploration de nouveaux axes. Cela se matérialisera notamment par une réflexion autour de la structure du projet, de nouveaux partenariats avec des partenaires académiques et des décideurs locaux, ainsi que la réflexion sur des actions en faveur de la formation et de la mobilité étudiante. De manière plus large, la Communauté du savoir servira de laboratoire à l'établissement pour étendre sa réflexion sur les activités transfrontalières.

Le Collégium franco-suisse SMYLE formalise le partenariat entre l'institut FEMTO-ST de l'UFC et la Faculté Sciences et Technique de l'Ingénieur de l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), qui rayonne sur la Suisse Romande. Grâce à la proximité scientifique, thématique et géographique, ce Collégium SMYLE anime un partenariat dynamique associant la recherche, la formation en Master et en Doctorat et l'innovation en Bourgogne Franche-Comté avec l'implication des partenaires CNRS et UBFC, en particulier l'ENSMM et l'UTBM.

En 2019 et 2020, de nouveaux partenariats ont débuté dans le domaine de l'optique et des matériaux avancés s'ajoutant aux actions en cours dans le domaine de la micro-robotique et de la récupération d'énergie.

En 2021 le Collégium SMYLE poursuivra son ouverture thématique à l'échelle de l'UBFC notamment aux domaines de l'énergie et de l'impression 4 D.

Indicateurs :

- 1/ Réunion de bilan de la première année de la nouvelle Cds
- 2/ Réalisation et diffusion d'un rapport d'activités Cds et SMYLE

Valeurs cibles : 1 = 1 ; 2 = 2

Objectif 5 : faciliter l'appui à la recherche pour les laboratoires

La Direction recherche et valorisation (DRV) de l'établissement poursuit sa structuration pour une expertise optimale du soutien à la recherche à l'université. Suite à une enquête de satisfaction 2020, la direction veillera à poursuivre et pérenniser des outils et des pratiques visant à répondre au plus près des demandes des laboratoires. Le volet valorisation de la direction sera renforcé, par la mise en place de nouvelles procédures et une interaction renforcée avec les opérateurs dédiés.

Par ailleurs, plusieurs actions de concertations entre l'UFC et l'UBFC ont permis d'entériner des processus opérationnels pour le portage de projets de recherche d'envergure. Le dialogue constant vise une mise en œuvre efficace du suivi administratif et financier des projets de recherche. Pour 2021, les services poursuivront leurs interactions en bonne intelligence, en vue de solidifier les interactions, afin d'assurer une continuité dans l'appui fourni aux laboratoires. De nouveaux points de liaison seront impulsés, afin de faire le lien également sur les compétences propres aux établissements.

La méthodologie commune et transparente sur la dotation récurrente des laboratoires est à présent fixée et bien appliquée. Pour 2021, cette action commune sera poursuivie, avec un effort financier produit par les établissements, en vue de répondre notamment aux besoins de la communauté scientifique en SHS. L'attribution de la dotation récurrente aux laboratoires pour l'année 2022 restera portée par l'UBFC en 2021.

Indicateurs :

- 1/ Présentation des processus à la réunion DU ;
- 2/ Présentation de la DRV en AG de laboratoires ;
- 3/ Réunion DU sur la dotation récurrente aux laboratoires
- 4/ Réunion d'information entre services supports UBFC et UFC

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

IV. Pour une internationalisation renforcée de l'Université

Objectif 1 : Développer et pérenniser le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU)

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

De nombreuses actions et projets olympiques sont initiés avec l'appui du Ministère des sports, du Centre d'études olympiques (CEO) du Comité international olympique (CIO) basé à Lausanne (Suisse), du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques Paris 2024, du Comité international des Jeux de la francophonie tels que des missions d'expertise en Grèce, en Corée du sud, au Japon, en Colombie ou en Arabie saoudite pour établir des partenariats pour ses athlètes de haut niveau, ses chercheurs et ses étudiants et ainsi faciliter les travaux de recherche sur l'olympisme. Durant 6 mois l'université de Franche-Comté a accueilli une chercheuse coréenne au sein du laboratoire C3S (Culture, Sport, Santé, Société), pour travailler sur un comparatif des Jeux de Pyoeng-Chang et de Paris 2024. Dans le même esprit, des chercheurs japonais de l'Université de Ferris (Yokohama), spécialistes de l'olympisme, seront accueillis prochainement au sein de l'Université.

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

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

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

Le CEROU a été lancé officiellement le 20 septembre 2019 (durant la journée internationale du sport universitaire) sous le haut patronage de la Ministre des sports et du Président du Comité international olympique (CIO). D'autres événements olympiques ponctuent régulièrement la vie universitaire tels que la manifestation Culture, Sport et Éducation, parrainée en avril 2019 par le délégué interministériel à l'égalité des chances, qui réunit chaque année des centaines de lycéens et d'étudiants avec un double objectif : faciliter la liaison lycées-université et sensibiliser aux valeurs olympiques. Cette manifestation est nommée au 7^e trophée Sport & Management 2020 dans la catégorie Grandes Écoles/ Universités.

Indicateurs :

- Pérenniser le label « Génération 2024 » ;
- Développer et pérenniser le CEROU ;

- Nombre de doctorants et d'échanges thématiques en lien avec la création du CEROU ;
- Culture, Sports et Education, édition 2021 (600 lycéens).

Valeurs cible 2020 :

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

Objectif 2 : redynamiser nos coopérations internationales dans un contexte post-covid

Le principal objectif pour la DRIF en 2021 sera la relance des accords internationaux et des mobilités qui en découlent dans le contexte global marqué par une pandémie inédite en 2020. Ces actions se déploieront tout à la fois sous des formats virtuels et en présentiel si la situation sanitaire le permet.

En plus des renouvellements, de nouveaux accords de coopération ont été conclus en 2020, en dépit du contexte, la plupart faisant suite aux nombreuses missions de terrain effectuées en 2019 (accords bilatéraux avec le Japon, la Colombie, doubles-diplômes avec l'Italie, Corée du Sud avec le CLA, l'Inde, Singapour...). Des premiers contacts ont été établis avec des pays à fort potentiel de mobilités comme l'Indonésie et l'Inde notamment.

De fait, une seule mission de terrain aura été possible en 2020, le « *Choose France Tour* » en Inde, opéré conjointement par la DRIF, le CLA et l'EUR EIPHI. Cette dernière mission, quelques semaines avant la mise en confinement, a permis de consolider des attaches avec l'université de Mumbai et un institut de technologie à Jaipur. Des contacts ont été également été pris à Pune et dans la province du Gujarat (Ahmedabad).

Au-delà, en 2021, le déménagement conjoint de la DRIF et du CEROU dans un nouveau bâtiment fluidifiera certaines actions internationales, dont la poursuite des coopérations engagées, notamment avec le Japon et la Grèce. L'Arabie Saoudite et la Colombie sont également des pistes à suivre dans le déploiement de nos coopérations sur la thématique du « sport, olympisme et francophonie ».

L'agenda Campus France ne permet pas, pour le moment, de se projeter plus avant sur d'éventuelles missions de représentation / missions exploratoires. On notera cependant la possibilité de se rendre en Géorgie début avril 2021, la NAFSA d'Orlando (Etats-Unis). Plusieurs actions prévues en Argentine début 2020 sont reportées pour novembre 2021. Il n'y aura pas d'APAIE en 2021 et l'EAIE devrait avoir lieu, en présentiel, au mois de septembre en Suède.

Le suivi devra être également effectué avec le consortium USTH et un nouveau référent sera nommé pour représenter l'UFC. Il serait souhaitable que les laboratoires soient associés à cette démarche pour proposer les thématiques les plus appropriées à la bonne participation de l'établissement (FEMTO ST, Chrono Environnement).

La relance du programme de formation des enseignants avec la Malaisie devra faire l'objet d'un soin particulier. Signée *in extremis* fin septembre 2020, elle prévoit des cohortes d'une quinzaine d'étudiants sur 3 années à Besançon (1 an CLA + 2 ans SLHS). Le MoA avec le Ministère de l'Education malaisien devra être renouvelé prochainement. Ce nouveau programme sur 3 ans exclut *de facto* l'Université Malaya (UM), qui pourrait être considérée dans le cadre de la future politique Erasmus+ / MIC.

Comme les années précédentes, la DRIF s'inscrit dans le suivi de la politique proposée par le gouvernement français, permettant à l'université de se positionner au sein des grandes orientations politiques et stratégiques françaises à l'international.

L'arrivée d'une nouvelle direction et d'une nouvelle chargée de coopération internationale à la DRIF est prévue d'ici la fin de l'année 2020. Elle facilitera la mise en œuvre de nouvelles orientations, ou l'adaptation de la politique actuelle, en lien avec la future gouvernance.

Indicateurs :

Nombre d'accords interuniversitaires conclus ;

Nombre de mobilités étudiantes encadrées.

Valeurs cible 2021 :

Relance et stabilisation des mobilités encadrées ; retour aux valeurs 2019 ;

Reprise de la signature d'AIU pour un retour aux valeurs 2019 en privilégiant les double-diplomations.

Objectif 3 : synergies et relations extérieures

En 2021, la DRIF va continuer de s'associer aux différents acteurs de l'enseignement supérieur en région Bourgogne Franche-Comté, comme elle l'a fait avant la crise sanitaire. L'émergence du projet SFRI-InteGrate devrait permettre un juste rééquilibrage des relations internationales au sein de l'université fédérale BFC, notamment vis-à-vis du projet ISITE BFC. La promotion des masters internationaux doit rester au cœur des actions communes à l'international des établissements membres.

Non réalisée en 2020, une première participation commune à la NAFSA en 2021 pourrait être l'opportunité de rencontrer de potentiels partenaires nord-américains jusqu'ici peu démarchés dans le cadre de la politique internationale menée par UBFC.

Au sein des composantes UFC, la DRIF continuera d'associer tant que possible les enseignants chercheurs à ses missions. Le travail conjoint initié avec le CLA depuis la nomination d'un nouveau directeur doit être poursuivi pour permettre de toucher de nouveaux publics et de pondérer le poids important pris par l'accueil d'étudiants chinois ces dernières années. La Corée du Sud, les pays du Golfe et l'Inde sont, de ce point de vue, des pistes à creuser.

Le format des missions DRIF/CLA/EUR (ou UBFC) qui permet de présenter au mieux l'offre de formation de l'établissement et de mutualiser les crédits reste à privilégier.

Indicateurs :

Nombre d'actions conjointes BFC ;

Nombre de coopérations tripartites UBFC/UFC/établissement étranger.

Valeurs cible 2021 :

Participation à la NAFSA et à des salons de recrutement Campus France (si la situation sanitaire le permet) ;

Mise en œuvre effective d'accords tripartites.

Objectif 4 : la francophonie et la qualité d'accueil comme vecteurs de la mobilité étudiante

La nouvelle dynamique initiée fin 2019 avec le CLA s'est poursuivie en 2020 avec une mission conjointe en Inde. La Corée du Sud, initialement prévue, n'a pu se faire pour cause de Covid. En revanche, l'ambassade de France à Kuala Lumpur, la DRIF et le CLA ont travaillé conjointement au retour du programme malaisien de formation des professeurs de français sur 3 ans, lequel a débuté dès octobre 2020 en format à distance avant une arrivée en présentiel des étudiants au second semestre.

La mission de février 2020 en Inde a, en outre, confirmé le potentiel de ce pays, tant pour la formation en FLE que pour les masters internationaux enseignés en anglais. Un accord a été signé avec Chandigarh et devrait concerner l'EUR EIPHI en premier lieu. Des pourparlers sont toujours en cours entre Mumbai et le CLA, même chose concernant Jaipur. Un 3^{ème} *knowledge summit* était envisagé, en Inde, avant la crise du covid : une participation de l'UFC nous apparaîtrait pertinente lorsqu'une nouvelle date aura été fixée.

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

La modification du programme des Bourses Victor Hugo (BVH) a renforcé nos liens avec nos partenaires latino-américain. Il favorise la signature d'accords de double-diplomation et le développement de nouveaux partenariats, en recherche notamment. Un double diplôme a ainsi été mis en place avec l'Université Santo-Tomas en Colombie (UPFR des sports). En 2020, un accord a également été signé avec l'Université Nationale de Colombie. Une participation à la FIESA en Argentine fin 2021 serait intéressante pour diversifier plus avant nos partenariats dans cette région du monde.

La francophonie reste un axe fort privilégié par le gouvernement français et donc mis en avant par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et par le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères. En Franche-Comté, le programme BVH est un outil d'attractivité qui distingue l'UFC d'autres universités françaises. Sa poursuite nous apparaît pertinente car elle maintient une bonne représentativité de l'université dans des régions où le désir de France reste élevé mais où la présence des établissements d'enseignement supérieur français est encore limitée.

A poursuivre en 2021, le déploiement d'une nouvelle politique internationale à destination des pays d'Afrique, en utilisant la francophonie comme vecteur de développement. Certains pays comme le Sénégal, le Gabon, le Maroc ou la Côte d'Ivoire ont été identifiés comme prioritaires pour nos mobilités entrantes et la DRIF a un rôle de vecteur à jouer dans le cadre d'un rapprochement avec des universités franco-X.

La réponse au PEA Afrique en septembre 2020 (Chrono-environnement / Université de Kinshasa, RD Congo) apporte, là encore, une visibilité accrue à l'établissement dans cette partie du monde.

Enfin, l'obtention en 2019 du label Bienvenue en France, piloté par la DRIF, demeure un signe fort à destination des étudiants internationaux. Des groupes de travail liés au déploiement du Label et mobilisant l'ensemble des composantes ont eu lieu, majoritairement à distance, en 2020 et se poursuivront en 2021. La subvention allouée est par ailleurs reportable à fin 2021 et doit notamment permettre la traduction vers l'anglais de l'offre de formation et du site internet de l'établissement. Ces traductions permettront d'établir des relevés de notes en anglais et l'édition de plaquettes de présentation. L'ensemble de ces actions offrira une meilleure information aux étudiants étrangers et une plus grande visibilité de l'établissement à l'international.

Les actions dans le cadre du label, pilotées et coordonnées par la DRIF et le service Qualité/Audit concernent entre autres la Direction de la Communication, la DSIN, le SFRE, le BVE et les relais RI des composantes.

Indicateurs :

Participation à des manifestations en lien avec la Francophonie ;
Suivi du plan d'action « Bienvenue en France » ; audit prévu en 2021
Promotion des mobilités encadrées vers des programmes francophones
Nombre d'accords conclus sur le continent africain.

Valeurs cible 2021 :

Participation à des manifestations / missions conjointes avec le CLA en lien avec la Francophonie (sous réserve d'évolution favorable du contexte sanitaire) ;
Maintien du Label Bienvenue en France au même niveau (2 étoiles sur 3) ;
Nombre d'actions réalisées dans le cadre du Label ;

Objectif 5 : redéploiement d'une politique de coopération européenne et mise en œuvre de la nouvelle Charte Erasmus

Comme prévu par le PAP 2020, une institutionnalisation des doubles-diplômes SLHS a été réalisée : double licence LEA avec Trento, double licence avec Wuppertal, projet de double master en LLCER avec l'université de Pavie en Italie. Dans cette continuité, d'autres diplômes pourraient voir le jour en 2021 (Bergame).

L'arrivée d'une nouvelle chargée de coopération européenne début 2020, puis la rédaction d'une nouvelle Charte Erasmus pendant le confinement doivent contribuer à une meilleure structuration des accords européens : les accords actifs (mobilités entrantes / sortantes)

seront reconduits au format digital (*Erasmus Without Papers*). Ce resserrement des accords permettra une meilleure lisibilité tant pour les étudiants que les enseignants. En l'état, le trop grand nombre de coordinateurs Erasmus inactifs ne favorise pas les mobilités étudiantes. Un travail de concertation avec les composantes doit être poursuivi pour faire comprendre l'engagement et la responsabilité d'un coordinateur Erasmus.

Les nouveaux accords pour la période 2021-2028 devront impérativement être tous en cohérence avec l'offre de formation de l'université (langue utilisée, crédits ECTS alloués, concordance des enseignements, etc.)

Cette mise en cohérence des accords européens est le préambule nécessaire à toute velléité d'adhésion à un consortium d'université européenne.

La digitalisation, l'hybridation des formations (« *blended mobility* ») et le développement de la carte étudiante européenne sont autant de nouvelles opportunités (obligatoires pour certaines) dont l'université devra se saisir. La DRIF réalisera un travail de communication et de coordination avec l'ensemble des composantes et services concernés. La DSIN, les services Formation, Communication et les relais RI ont un rôle important à jouer pour y parvenir.

Concernant les étudiants de l'université et compte tenu du contexte particulier, il faudra renforcer nos actions de promotion, y compris en distanciel, et donner une plus grande visibilité aux partenariats européens. Nos étudiants doivent pouvoir effectuer un choix éclairé à même de servir leur parcours d'études et ne pas se cantonner aux destinations « classiques ». Le « *Brexit* » doit provoquer l'éclosion de nouvelles destinations dans une Europe où les programmes d'études en langues étrangères (anglais, mais aussi français) se multiplient.

Enfin, l'établissement devra s'attacher à la construction d'une offre de formation en langue anglaise, complémentaire de l'offre actuellement en vigueur, et plus à même d'attirer de nouveaux publics internationaux, y compris en Europe. Déjà largement répandues au sein des EES français, ces formations en anglais sont un vecteur d'attractivité et sont désormais indispensables pour relancer durablement les mobilités entrantes.

Indicateurs :

Résultat d'obtention de la nouvelle charte Erasmus ; Révision de l'ensemble des accords Erasmus et renouvellement / renégociation des accords actifs ;

Valeurs cible 2021 :

Obtention d'une nouvelle charte Erasmus ; Nombre d'accords Erasmus pour la période 2021/2028 ; Activation d'EWP (Erasmus Without Papers) dans le logiciel de gestion Mobility Online ; Nombre d'activités de promotion effectuées.

V. Pour une politique culturelle et de culture scientifique concertée

Partager les connaissances et les travaux des chercheurs de l'université, les mettre en débat et en lumière à travers des créations artistiques, des expositions ou des événements, participer à un décryptage scientifique de l'actualité, aiguïser l'esprit critique des étudiants, des scolaires et du grand public, telles sont les ambitions du projet de culture et de culture scientifique de l'université de Franche-Comté.

Objectif 1 : un ancrage fort sur le campus de la Bouloie et une irrigation régionale

2021 sera l'année du démarrage des travaux des serres du jardin botanique à proximité immédiate de la Fabrikà, première pierre du futur jardin des sciences au cœur du campus Bouloie Temis. Cet équipement participera au rayonnement et à l'attractivité du campus et sera une vitrine de notre politique culturelle. Mais cet ancrage s'accompagne aussi d'une volonté de renforcer l'itinérance de nos actions sur le territoire régional. Dès le début des travaux, nous inaugurerons une nouvelle formule : une « Fabrikà mobile » qui proposera dans différentes communes de Franche-Comté des rencontres avec des chercheurs, toujours accompagnés des médiateurs, d'artistes et d'acteurs culturels locaux.

Indicateurs :

- Public accueilli à la Fabrika et lors des Fabrika mobiles (valeur cible : 4 000),
- Nombres de chercheurs impliqués dans ces actions (valeur cible : 30).

Objectif 2 : partager les connaissances, décrypter les processus de recherche

La crise sanitaire, avec les nombreux débats d'experts et les innombrables fausses informations qui l'accompagnent, a prouvé l'urgence de proposer aux citoyens des moyens de se repérer, de comprendre, de se faire des avis sur ces sujets scientifiques à partir de données fiables. Pour y parvenir, il est nécessaire de ne pas partager uniquement des résultats scientifiques mais aussi d'apprendre à décrypter les processus de recherche et forger l'esprit critique. Par conséquent, il faut bien entendu trouver des moyens efficaces de donner la parole aux chercheurs pour expliquer les travaux les plus actuels mais aussi convoquer le regard des artistes et l'histoire des sciences. Plusieurs actions seront mises en place en 2021 en ce sens : des résidences d'artistes en laboratoire, des nouvelles productions vidéos destinées aux réseaux sociaux et un travail autour du patrimoine scientifique de l'université.

Indicateurs :

- Nombre de résidences d'artiste (Valeurs cibles : 2),
- Public accueilli lors de l'événement arts.sciences (valeur cible : 6 000).
- Nombre de vues pour les vidéos sur les réseaux sociaux (valeur cible : 10 000)

Objectif 3 : former les doctorants, accompagner les chercheurs

Les gages de succès du dialogue entre chercheurs et société reposent en grande partie sur la capacité des chercheurs à engager un discours clair et à faire ressortir les enjeux sociaux de leurs travaux. Le service Sciences, arts et culture a mis en place plusieurs dispositifs pour répondre à ce besoin. Pour les doctorants, l'université a mené un travail dans le cadre de l'UBFC pour rendre plus lisibles les formations à la culture scientifique : *Expérimentarium, Ma thèse en 180 secondes, Média-training*. En 2021, une nouvelle formation sera proposée à Belfort.

Pour les chercheurs, un accompagnement moins formel est proposé en amont de chaque manifestation. Avant leur participation à la Nuit des chercheurs par exemple, chaque chercheur rencontre un médiateur et a la possibilité de faire une répétition.

Indicateurs :

- Nombre de doctorants formés (valeur cible : 30),
- Nombre de chercheurs accompagnés (valeur cible : 40).

VI. Pour une gouvernance stratégique

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

Engagée depuis plusieurs années dans la lutte contre toutes les discriminations, l'Université de Franche-Comté met en place un **plan d'action égalité professionnelle pluriannuel qui débutera en 2021 jusqu'en 2023**. Ce plan permet de définir les grands axes d'une politique globale et de faciliter le pilotage et la coordination des dispositifs existants ou à développer. Quatre axes ont été définis prioritairement :

- Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie
- Axe 4 : Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Ces 4 axes permettent de toucher à divers aspects de la vie professionnelle des personnels. Il a donc l'ambition de **diffuser une culture de l'égalité**.

Plus particulièrement, l'université de Franche-Comté entend développer un travail spécifique grâce à l'axe 4 pour **lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et les harcèlements**. Le travail prendra deux directions :

- Mieux anticiper les situations de discriminations grâce à des actions de **formation et de sensibilisation** ;
- Prendre en charge les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations grâce à la création d'une **cellule d'écoute** au sein de l'UFC pour les personnels et les usagers.

Ce plan d'action permettra également le lancement de l'élaboration de la **Charte Égalité et Diversité** de notre Université et d'un **dossier de labellisation** en 2021 (Alliance label Diversité/Egalité ; lien avec le label HRS4R). Il sera facilité par le retour d'un représentant de l'UFC à la CPED (Conférence Permanente des chargés de mission Egalité et Diversité) et par la reconduction d'une Unité d'Enseignement Libre « Mixité dans les filières universitaires » ouverte à tout.e.s les étudiant.e.s. Elle aura vocation de questionner les inégalités d'accès des femmes et des hommes dans les différentes filières universitaires et de permettre la rencontre avec des étudiant.e.s au parcours atypiques.

Indicateurs :

- Charte Égalité et Diversité
- Labellisation Égalité et Diversité

- Dossiers de labellisation
- Participation à la CPED
- UE libre « Mixité dans les filières universitaires »
- Création de modules de formation/sensibilisation

Objectif 2 : adapter la gestion des ressources humaines aux nouveaux défis sociétaux

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

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

La démarche doit permettre d'associer les agents, premiers concernés, les organisations syndicales de l'établissement, la direction des ressources humaines, le service médico-psycho-social ainsi que le service hygiène et sécurité. Elle recensera les actions déjà réalisées ou en cours, telles celles déployées dans le plan de prévention des risques psychosociaux. Elle déterminera les indicateurs pertinents en vue d'évaluer les résultats attendus (taux d'absentéisme, féminisation des fonctions de haut-niveau, enquêtes de satisfaction, taux de connaissance de la démarche engagée, etc...)

Pour accompagner financièrement cette démarche, dès 2021 un dossier sera déposé auprès du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC).

Indicateurs :

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

L'université de Franche Comté poursuit la mise en œuvre de la démarche HRS4R proposée par l'union Européenne et prépare le renouvellement de son label HR excellence in Research en 2022. Cette action, qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie des ressources humaines de l'établissement, contribue au rayonnement de l'établissement, à l'attractivité de ses recrutements et au soutien des porteurs de projets. Le rapport d'évaluation à mi-parcours de l'union européenne du 29 février 2019 estime que si la démarche est bien intégrée, il convient d'achever le plan d'action actuel, de poursuivre la diffusion du label et

d'améliorer l'implication des jeunes chercheurs. L'objectif d'atteindre un taux de réalisation proche de 80% prévu dans le projet annuel de performance 2020 reste pertinent avec un taux de réalisation de 71 % en juillet 2020 contre 59 % en juillet 2019. L'ajout de deux nouvelles actions sur le recrutement suite à l'évaluation à mi-parcours est intégré dans ce taux de réalisation.

Indicateur :

Taux de réalisation des actions HRS4R.

Valeur cible 2021 :

90% fin 2021.

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

La phase de généralisation d'outils communs aux composantes se poursuit et doit trouver son aboutissement par un élément stratégiquement important qui est la mise en place du nouveau système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH).

La mise en place du groupe de travail sur la **prévention des risques psycho-sociaux** doit permettre une plus grande efficacité des actions proposées notamment en définissant pour chacune d'elles un calendrier réaliste de réalisation et des indicateurs afin d'assurer un suivi des actions entreprises.

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

Dans le cadre de la politique RH au service des personnes en situation de handicap, la nomination d'une référente handicap pour l'établissement a permis de coordonner toutes les actions qui visent à améliorer le recrutement, l'accueil, le droit des personnes dans cette situation, les aménagements de poste, le maintien dans l'emploi et l'accessibilité. Le travail se poursuit au travers la constitution d'un groupe de travail.

La première réalisation attendue consiste en la rédaction d'un schéma directeur du handicap qui devra être ensuite présenté aux instances de l'Université : Comité technique, Comité d'hygiène de santé et des conditions de travail, Conseil d'administration. Il s'agira également de parvenir à augmenter le taux d'agents en situation de handicap.

Un partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) sera finalisé en 2021 est envisagé sous forme de convention pour aider l'établissement à mettre en œuvre une politique d'inclusion professionnelle ambitieuses et

ainsi, contribuer au changement de regard concernant les personnels en situation de handicap.

Indicateurs :

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

Valeurs cibles 2020 :

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

Objectif 4 : stratégie de développement des compétences

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

Les axes de la stratégie pour les Enseignants chercheurs :

Pour les enseignants chercheurs qui ont ou prennent un poste à responsabilité : pilotage d'une unité de recherche, d'un département, d'un laboratoire ou d'une composante et qui sont amené à manager des équipes, gérer des projets : poursuite des coachings managériaux et mise en œuvre d'actions de co-développement managérial suite à l'expérimentation réalisée en 2019. Insertion d'une nouvelle action de formation intitulée « Construire sa posture managériale » Renforcement du développement des compétences pédagogiques et compétences d'accompagnement des étudiants. Ainsi de nouvelles actions sont inscrites au plan comme : « Collaborer avec ses collègues enseignants avec les outils web 2.0 », « Éducation à l'entrepreneuriat ».

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

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

L'arrêté du 30 septembre 2019 met en œuvre un nouveau dispositif de formation applicable aux enseignants chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur : le congé pour projet pédagogique. Les modalités de mise en œuvre du dispositif doivent faire l'objet d'un débat en comité technique, et le conseil d'administration siégeant en formation plénière arrête, après avis de la CFVU, les critères d'évaluation.

Les axes de la stratégie pour les BIATSS

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

Pour 2021 l'approche d'ingénierie de formation INTRA initiée en 2019 sera poursuivie, ainsi que la mise en place d'actions collectives à destination des services pour accompagner leur réorganisation ou pour des ensembles de personnels concourant à la mise en œuvre d'un politique ou action de notre université.

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

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

Les évolutions profondes des métiers et des organisations aux nouveaux défis sociétaux, conduites pour améliorer la qualité des services publics et mieux répondre aux attentes des usagers, ne sont possibles qu'en impliquant les agents publics et en leur offrant de réelles perspectives d'évolution professionnelle, au sein de leur administration ou auprès d'autres employeurs publics et privés.

Afin d'anticiper, concevoir et accompagner les transformations RH, seront déposés, dès 2021, des projets auprès du Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH), afin de financer des mesures d'accompagnement individuel et collectif mais également les dépenses de conception et de pilotage de ces transformations (étude d'impact RH, audit organisationnel).

Indicateur :

Taux de réalisation des actions d'accompagnements des agents.

Valeurs cibles 2020 :

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

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

L'année 2020 aura assurément été marquée et chamboulée par cet événement inattendu qu'a été la pandémie de COVID-19. Comme pour toute la société, les conséquences directes et indirectes, en particulier les périodes successives de confinement, ont largement impacté la mise en œuvre de la politique immobilière et d'aménagement de l'établissement. Ainsi, bien qu'un certain nombre d'opérations planifiées dans le PAP 2020 aient pu être réalisées en dehors de ces périodes, ou menées en temps masqué, une partie des opérations n'aura pas

pu débuter ou aboutir en cours d'année 2020. Un rapport précis de l'impact COVID sur l'état d'avancement du volet immobilier du PAP précédent sera réalisé dans le prochain RAP.

Il est cependant important de préciser dès ce stade qu'aucune opération ponctuelle ou programmée n'a été impactée au point d'être abandonnée au cours de l'année. La mise en œuvre du contrat de plan État-région (CPER) 2015-2020 et des contrats territoriaux bisontins et nord-Franc-Comtois a pu se poursuivre, bien qu'à un rythme amoindri. Le contexte ne rend donc pas surprenant que, contrairement aux PAP des exercices précédents, des opérations qui avaient été planifiées en 2020 n'aient pu être concrétisées et soient à nouveau inscrites dans ce PAP 2021, et/ou dans le plan pluriannuel d'investissement (PPI).

Par ailleurs, une deuxième conséquence indirecte de la crise sanitaire vient impacter fortement l'élaboration du projet annuel de performance 2021 : A l'issue de la première période de confinement, pour aider à surmonter la crise la plus importante de notre histoire moderne, le gouvernement a décidé d'investir massivement dans un plan de relance économique se montant à 100 milliards d'euros, dont 40 milliards provenant de l'Union Européenne. L'objectif de ce plan est de soutenir des secteurs économiques fortement touchés tel que le BTP en injectant des subventions importantes pour la mise en œuvre rapide de chantiers. La volonté d'amplifier et d'accélérer la transition écologique a amené le gouvernement à consacrer 6,7 Milliards d'euros à la rénovation énergétique des logements, et 4 Milliards d'euros pour l'immobilier public.

Un travail préalable entre la CPU et le MINEFI, auquel l'UFC a contribué, a montré l'intérêt et l'efficacité de flécher spécifiquement une partie de cette enveloppe pour le parc immobilier de l'ESRI, via un appel à projet spécifique visant plus particulièrement les opérations à forte valeur ajoutée en termes d'efficacité énergétique. L'Université de Franche-Comté développant un concept de campus éco-responsable et énergétiquement efficace dans le cadre du projet Ecocampus Nord Franche-Comté, l'établissement s'est positionné très fortement sur cet appel à projet pour, à la fois, renforcer et accélérer la mise en œuvre d'écocampus nord-Franche-Comté, mais aussi étendre progressivement cette démarche de rénovation / réinvention à l'ensemble de son patrimoine immobilier, notamment au campus de la Bouloie, et dans le campus de la boucle du Doubs (bâtiment N de l'Arsenal).

Au total ce sont 67.5 M€ qui ont été sollicités par l'Université de Franche-Comté au travers de cet appel à projet.

Parallèlement, la région Bourgogne-Franche-Comté a décidé la mise en œuvre d'un plan d'accélération régional qui viendra, entre autre, accompagner les grands projets de l'Université via un abondement de plusieurs millions d'euros.

Dans nos réponses à ces appels, nous avons voulu montrer que l'établissement ambitionne de transformer encore plus en profondeur ses campus, qui doivent devenir des Smart Campus écologiques, intelligents et connectés capables de relever les défis des transitions énergétique, environnementale et numérique.

De plus, l'UFC entend s'inscrire dans la démarche PEEC 2030 et participe déjà aux groupes de travail mis en place par la Conférence des présidents d'universités. Le Plan d'efficacité énergétique des campus français à horizon 2030 (PEEC 2030), entend promouvoir une « trajectoire ambitieuse et volontariste de réduction des consommations d'énergie et des émissions carbone », en mettant à la disposition des universités expérimentant la démarche une méthodologie et des solutions innovantes. L'enjeu pour l'université est d'expérimenter, à horizon 1 à 2 ans, un modèle de rénovation énergétique répliquable et budgétairement soutenable, à déployer progressivement à plus grande échelle, en allouant les économies réalisées au financement de nouveaux cycles d'investissements de performance énergétique.

Malheureusement, à l'heure de la rédaction de ce projet annuel de performance, les résultats de l'appel à projet France Relance ne sont pas encore connus. Il s'agit donc d'une inconnue extrêmement forte pour élaborer le programme d'opérations 2021. Dès ce retour, attendu pour mi-décembre, l'articulation du plan de relance avec le plan d'accélération régional, les contrats métropolitains et la finalisation du précédent CPER devra être consolidée, afin de définir sans tarder la trajectoire immobilière et le programme 2021. Enfin, une adaptation des demandes de l'établissement dans le cadre du mandat de négociation pour le prochain CPER, qui n'a pas débuté à ce jour, devra être opérée en lien avec nos partenaires afin de prendre en compte cette nouvelle donne programmatique d'une ampleur inédite. Il est à noter que la possible concomitance de nombreux chantiers sur les années à venir, en cas de réponses positives de ces appels, engendrera un besoin de coordination important des projets et des chantiers, et des moyens logistiques temporaires (déménagements, locaux...) à évaluer finement tant de leur mise en œuvre que dans leur financement, qu'il restera à consolider.

Pour autant, outre la poursuite de nos grands projets, un certain nombre d'opérations immobilières sont d'ores-déjà programmées sur 2021 et peuvent être évoquées ici, sans que cette liste ne soit exhaustive :

Concernant la transition énergétique et économies d'énergies, plusieurs opérations de type « isolation à 1€ » sont déjà programmées. Entre autres, les bâtiments de l'IUT 25 (isolation des sous-plafond et calorifuge des réseaux de chauffage), Métrologie (calorifuge des réseaux de chauffage), Propédeutique (calorifuge des réseaux de chauffage), SJEPG (isolation des sous-plafond) et IUT 90 (sous-plafond), Maison de l'Université (isolation des combles) ...

L'effort de rénovations de toitures se poursuivra avec les toitures des bâtiments E et R de l'UFR Santé, qui n'ont pu être réalisées en 2020, et qui le seront en 2021.

Le programme d'agenda d'accessibilité programmée poursuivra son déroulé avec la mise en accessibilité programmée de plusieurs bâtiments qui ne seront pas impactés immédiatement par les chantiers des grands projets. La liste précise sera définie en fonction des résultats des appels à projets.

Enfin, l'année 2021 devra donner lieu à l'élaboration du futur Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière de l'Université (SPSI).

Objectif 6 : Transformation numérique, conforter les systèmes d'information

Les obligations de distanciation induites par l'urgence sanitaire de l'année passée ont provoqué un bouleversement des pratiques du monde de l'enseignement. De l'obligation de mettre en place une pédagogie et des enseignements distanciés à marche forcée, à la banalisation de l'usage de l'outil numérique et des visioconférences au quotidien, en passant par l'accélération de la production de contenus numériques, l'avancée de la société et de l'Université dans la transition numérique et pédagogique a nécessairement évolué d'une manière inattendue.

Si les modernisations précédemment envisagées doivent se poursuivre (téléphonie, ...), la continuité pédagogique mise en place durant la récente période de confinement a réaffirmé – ou démontré - l'intérêt de certains services et outils numériques qu'il conviendra de renforcer, tout en prenant garde à mettre en place les garde-fous permettant de résorber – à notre niveau - la fracture numérique que nous avons vue particulièrement prégnante pour une partie de nos étudiants.

Ainsi, par exemple et sans que cette liste ne soit exhaustive, le déploiement du système de Gestion de Bibliothèque mutualisé se poursuivra sur 2021 afin d'offrir aux usagers de nouvelles fonctionnalités pour le référencement et le signalement de la documentation numérique, permettant ainsi d'accompagner les mutations de ce secteur, et la constitution d'un catalogue commun des établissements UBFC, s'accompagnant de la possibilité d'emprunter des documents dans l'ensemble du réseau.

L'usage accru de nos ressources numériques, et parfois les difficultés à maintenir la qualité du service lors des pics d'usages, a montré que la sécurité et le bon dimensionnement des systèmes informatiques, des réseaux est une nécessité. Cette nécessité s'accompagne de la volonté de construire l'ESRI BFC. Pour cela, l'UFC a initié avec les autres établissements membres d'UBFC une politique ambitieuse de convergence des systèmes d'informations qui se poursuivra sur 2021. Le réseau de collecte interconnectant les établissements d'ESR de l'ex région Franche-Comté (Sequanet) évoluera lui aussi afin de renforcer les capacités de communications entre les sites, et à l'échelle d'UBFC.

La question de l'hybridation des enseignements revêtant désormais un caractère stratégique et est devenu un besoin urgent. Outre le travail d'ingénierie, de formation et d'accompagnement mené par le SUP-FC, des investissements importants d'équipements nécessaires à l'hybridation ont été inscrits dans la programmation pluriannuelle au profit des départements d'enseignements. Ils se poursuivront sur 2021, et viendront appuyer les développements et investissements réalisés par le Sup-FC et la DSIN pour l'hybridation (plateformes Moodle, big blue button, guacamole...).

La politique d'équipement numérique des agents sera poursuivie et permettra le déploiement progressif du télétravail dans l'établissement.

Enfin, à la lumière de cette nouvelle donne, un travail important devra être mené afin de finaliser le schéma directeur du numérique de l'établissement en 2021.

L'Université de Franche Comté, en 2021, compte prendre toute sa place dans l'ESR Bourgogne Franche Comté, notamment par son implication au sein d'UBFC et du projet ISITE.

Dans le cadre du contrat d'établissement 2017 2022 mais avec les adaptations nécessaires aux nouveaux impératifs sanitaires, sociaux et environnementaux, l'Université de Franche-Comté poursuivra les chantiers engagés tout en préparant les défis du futur.

Il s'agira notamment

- De poursuivre la rénovation de notre patrimoine immobilier, première étape vers un campus durable ;
- De remettre à jour notre système d'information et d'aller plus loin dans la transformation numérique mais aussi de développer la formation tout au long de la vie pour répondre aux défis sociétaux ;
- De mettre en œuvre les réformes du premier cycle tout en préparant notre nouvelle carte des formations ;
- D'améliorer les conditions de travail et de vie des personnels et des étudiants au travers des démarches QVT et HRS4R et d'un rôle accru donné au BVE dans le cadre d'une nouvelle gouvernance plus inclusive.
- D'anticiper la réflexion sur les futures orientations de l'université en matière de formation, en lien avec la recherche, en intégrant tout à la fois la transformation énergétique, les évolutions sociétales post-Covid, pour préparer dans la sérénité le futur contrat avec l'Etat.