

**DÉLIBÉRATION N°2021-22_030
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté**

Séance en date du 14 décembre 2021

4- Affaires financières

Point 4.2 – Projet annuel de performance 2022

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 2 Abstention(s) : 6
Membres présents : 22 Membres représentés : 10 Total : 32	Suffrages exprimés : 24 Pour : 24 Contre : 0

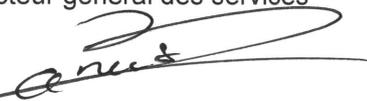
Le projet annuel de performance (PAP) retrace la stratégie, la justification des crédits demandés au conseil d'administration, les objectifs des politiques publiques menées par l'université.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le projet annuel de performance pour 2022.

Besançon, le 4 janvier 2022.



Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services


Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :

Annexe 4.2 « Projet annuel de performance 2022 »

*Délibération transmise au Recteur de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, 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

2022



UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ

Après une année 2021 de reprise post-covid marquée par un très important effort de structuration interne, l'année 2022 verra à la fois la concrétisation de projets déjà engagés mais également l'ouverture de nombreux nouveaux chantiers en cohérence avec nos options stratégiques.

Outre la mise en œuvre opérationnelle des réformes touchant les formations ainsi qu'une pédagogie renouvelée intégrant mieux la transformation numérique et les enjeux du développement durable, l'accent sera mis sur la professionnalisation des formations et l'insertion professionnelle. La qualité de vie des étudiants, durement éprouvés par la crise COVID, fait et fera l'objet d'une attention particulière sur l'ensemble de ses dimensions, ce qui passe notamment par le renforcement de nos dispositifs d'accueil, de prévention et de promotion de la santé, de bien-être à l'étude et de lutte contre la précarité.

La priorité sera donnée au soutien humain et financier des unités de recherche et à une aide au montage de projets. La politique stratégique, tant dans le domaine d'éco-responsabilité, que de l'intégrité scientifique et de la valorisation de la recherche, sera co-construite avec les directeurs d'unités. Un effort particulier sera conduit avec nos partenaires d'UBFC pour renforcer les synergies en recherche en confortant la structuration forte régionale déjà présente.

La mise en œuvre d'un CRM et une organisation optimisée du SEFOCAL et du SAIC devraient permettre le développement de nos ressources propres et un meilleur lien avec le monde socio-économique.

Parallèlement, nous poursuivrons notre politique de renforcement de notre rayonnement international par de nouvelles alliances et l'amélioration de l'accueil des étudiants internationaux en pérennisant, en outre, nos actions dans le domaine des arts, de la culture et de la communication scientifique.

Dans le cadre d'un dialogue social rénové, notre première priorité sera la protection et le mieux-être de nos personnels, ceci passant par une amélioration de la politique de prévention au niveau santé et sécurité, des dispositifs de signalements plus performants contre toute forme de maltraitance ainsi qu'une démarche QVT co-construite avec les personnels. Il conviendra également d'accompagner la transformation des emplois et des compétences, en particulier par le déploiement de notre GPEC.

Enfin, en cohérence avec notre politique de transition énergétique, nous nous engagerons dans une démarche structurée de campus durable en assurant un suivi rigoureux de nos nombreux chantiers sur nos trois sites principaux et en débutant la mise en œuvre du programme PEEC 2030 par le déploiement d'un outil de gestion technique batimentaire *ad hoc*. Nous poursuivrons également notre transformation numérique et la sécurisation de nos systèmes d'information.

L'ensemble de ces chantiers s'inscrivent dans la démarche HCERES de la vague C et de son référentiel qui intègre de nouvelles références.

Table des matières

I. Pôle formation & vie étudiante.....	7
1) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation.....	7
Objectif 1 : Conduire la transformation pédagogique et développer l'usage du numérique	8
Objectif 2 : Favoriser les conditions de mise en place de l'approche par compétences	8
Objectif 3 : Favoriser l'ouverture à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV).....	8
Objectif 4 : Développer quantitativement et qualitativement l'alternance, les stages et les périodes de césures	9
Objectif 5 : Assurer le lien avec le monde socio-économique (cf. pôle Partenariat socio-économique et innovation)	9
Objectif 6 : Améliorer en continu les formations et notamment mettre en œuvre l'évaluation des enseignements par les étudiants	9
2) Mettre en œuvre les réformes en cours.....	9
Objectif 1 : Mener à bien la réforme du BUT	9
Objectif 2 : Répondre aux besoins locaux en formation – maillage territorial	10
Objectif 3 : Poursuivre le processus d'universitarisation des professions de santé	10
Objectif 4 : Accompagner la mise en place de la réforme des études de santé.....	11
Objectif 5 : Mettre en place la certification en langue anglaise pour les étudiants de licence	11
3) Accompagner l'orientation, Favoriser la réussite et Améliorer l'insertion	11
Objectif 1 : Développer des actions Bac-3/+3.....	12
Objectif 2 : Assurer le suivi des actions de communication et visibilité de l'offre	12
Objectif 3 : Favoriser l'insertion professionnelle par la mise en place de partenariat, et l'accompagnement des étudiants dans leur projet professionnel et la mise en place de leur portefeuille de compétences.....	13
Objectif 4 : Favoriser l'engagement et la reconnaissance de l'engagement étudiant.....	13
Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante.....	13
4) Améliorer la qualité de la Vie Étudiante et des Campus	13
Objectif 1 : Améliorer la gestion et l'utilisation de la CVEC.....	13
Objectif 2 : Améliorer l'accueil des étudiants, en particulier ceux à besoins particuliers (EI, étudiants porteurs d'un handicap, primo- arrivants).....	14
Objectif 3 : Améliorer la prévention et la prise en charge de la santé étudiante	14
Objectif 4 : Développer les mesures de lutte contre la précarité économique étudiante par l'accès à des jobs étudiants adaptés et des épiceries solidaires	15
Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive.....	15
Objectif 6 : Favoriser l'accès à la culture.....	16

Objectif 7 : Engager des actions pour répondre aux enjeux du développement durable	16
5) Conduire avec succès de la première phase du processus d'auto-évaluation HCERES	16
Objectif 1 : Rédiger l'ensemble des rapports d'auto-évaluation	17
Objectif 2 : Conduire un dialogue productif afin de procéder à l'élaboration du cadrage de la future offre de formation	17
II. Pôle recherche & valorisation	18
1) Renforcer les synergies et la cohérence du pilotage de la recherche à l'échelle d'UBFC	18
Objectif 1 : Rendre le pôle fonctionnel recherche de la COMUE pleinement opérationnel	18
Objectif 2 : Restructurer le système de pilotage de la recherche à l'échelle d'UBFC afin de renforcer la signature scientifique du site	18
Objectif 3 : Stimuler le dépôt de projets européens	19
Objectif 4 : Renforcer les liens et la collaboration avec les ONR	20
2) Renforcer l'appui apporté aux chercheurs dans le montage de projets financés (hors Europe et Établissement)	21
Objectif 1 : Renforcer les synergies avec la Région dans le cadre de sa politique de soutien à la recherche	21
Objectif 2 : Renforcer les synergies avec les collectivités territoriales en matière de soutien apporté à la recherche	22
Indicateurs	22
Objectif 3 : Développer le dépôt de projets ANR et le taux de réussite aux appels des unités de l'UFC	22
3) Développer la politique de soutien de l'UFC au montage de projet « starter » et à l'équipement des unités de recherche	23
Objectif 1 : Renforcer les dispositifs « Chrysalide » et le soutien aux jeunes chercheurs	23
Objectif 2 : Soutenir les besoins en équipement et en maintenance d'équipement des unités de recherche	24
4) Développer la politique de soutien de l'UFC en matière de moyens financiers et humains récurrents	24
Objectif 1 : Renforcer la dotation récurrente des unités de recherche	24
Objectif 2 : Créer des postes d'appui à la recherche	25
5) Développer une politique ambitieuse en matière de science ouverte et d'intégrité scientifique à l'UFC	25
Objectif 1 : Développer la politique en matière de science ouverte	26
Objectif 2 : Conduire une politique rigoureuse en matière d'intégrité scientifique ...	26
6) Élaborer et mettre en œuvre une politique d'écoresponsabilité des unités de recherche à l'UFC	27

Objectif 1 : Créer un comité de pilotage « écoresponsabilité »	27
Objectif 2 : Déployer le programme ECOLAB	27
7) Développer à l'UFC une politique de valorisation des résultats de la recherche à leur stade initial	28
Objectif 1 : Accroître la détection des résultats valorisables	28
Objectif 2 : Développer la valorisation non marchande des résultats de la recherche	29
8) Conduire avec succès la première phase du processus d'évaluation HCERES	29
Objectif 1 : Rédiger l'ensemble des rapports d'auto-évaluation	29
Objectif 2 : Conduire un dialogue productif afin de procéder à des restructurations et à la construction d'un écosystème recherche cohérent	30
9) Conduire l'élaboration de la politique de recherche et sa mise en œuvre dans un esprit de dialogue démocratique	30
Objectif 1 : S'appuyer sur la commission de la recherche	31
Objectif 2 : Faire du Conseil des directeurs d'unités de recherche un véritable lieu de dialogue sur la stratégie en matière de recherche	31
III. Pôle partenariat socio-économique & innovation	32
Objectif 1 : déployer un outil CRM (Customer Relationship Management) à l'UFC ...	32
Objectif 3 : développement et amélioration de la qualité de service du SAIC de l'Université de Franche-Comté	33
Objectif 4 : amélioration du fonctionnement de SeFoC'AI face à la croissance de ses activités	34
Objectif 5 : création d'un réseau d'Alumni de l'Université de Franche-Comté	35
IV. Pôle rayonnement international, art, culture & communication scientifique	36
Objectif 1 : renforcer les relations internationales autour de thématiques phares de l'établissement et mise en avant de la francophonie	36
Objectif 2 : construire de nouvelles relations partenariales européennes structurantes grâce aux alliances européennes	37
Objectif 3 : la qualité d'accueil des étudiants internationaux par le biais des actions du Label Bienvenue En France (BEF) et la francophonie comme vecteurs de la mobilité étudiante	38
Objectif 4 : synergies et relations extérieures	39
Objectif 5 : développer et pérenniser le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires français (CEROU)	39
Objectif 6 : développer les actions de culture et sciences à destination de nos étudiants avec des partenariats entre l'Université de Franche-Comté et les lieux culturels du Territoire Franc-Comtois	40
Objectif 7 : lutter contre la désinformation scientifique	41
Objectif 8 : partager les connaissances, décrypter les processus de recherche	41
Objectif 9 : un ancrage fort sur le campus de la Bouloie et une irrigation régionale	42

Objectif 10 : former les doctorants, accompagner les chercheurs.....	42
V. Pôle relations humaines & sociales	43
1) Agir pour la diversité, l'égalité, la laïcité et le respect.....	43
Objectif 1 : Traiter les signalements et accompagner les victimes de harcèlements, violences et discriminations	43
Objectif 2 : Affirmer et faire rayonner les engagements de l'université.....	43
Objectif 3 : Développer les réseaux de l'université.....	44
2) Rénover le dialogue social.....	45
Objectif 1 : Un nouveau cadre de dialogue avec les représentants du personnel : le conseil social.....	45
Objectif 2 : Construire les nouveaux outils du dialogue social : base de données sociales et rapport social unique.....	45
Objectif 3 : Associer l'ensemble du personnel à la démarche de qualité de vie au travail	46
3) Accompagner la transformation des emplois et compétences	47
Objectif 1 : Obtention du renouvellement du label HRS4R	47
Objectif 2 : Déployer une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences	47
Objectif 3 : Politique de formation et d'accompagnement des personnels.....	48
Objectif 4 : Renouveler les modes de reconnaissance de l'implication des enseignants et enseignants-chercheurs.....	49
4) Conforter la politique de prévention de la santé et de la sécurité	50
Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.	50
Objectif 2 : Mettre en place une politique de communication.....	50
Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention	51
VI. Pôle pilotage, finances & moyens.....	52
1) Accompagner la transition énergétique.....	52
Objectif 1 : S'engager dans une démarche structurée de campus durable et coordonner les différents chantiers sur nos trois sites.....	52
2) Accompagner la transformation numérique	56
Objectif 1 : Poursuivre la transformation numérique et conforter et sécuriser les systèmes d'information	56

I. Pôle formation & vie étudiante

L'université de Franche-Comté s'est engagée à mener une concertation relative à l'amélioration de la qualité de vie des étudiants (QVE). Les objectifs du pôle formation et vie étudiante s'inscrivent pleinement dans ces enjeux dont deux des axes principaux sont de :

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

En outre 2022 sera l'année de l'auto-évaluation selon le référentiel HCERES vague C, très récemment publié. Les objectifs du pôle prennent en compte les références évaluées dans le cadre de la politique de la formation, de la vie étudiante et de la vie des campus du référentiel HCERES, ceci dans l'objectif de la construction d'une offre de formation pour la rentrée 2024 pleinement adaptée aux enjeux de l'insertion professionnelle d'une part et des transformations sociétales d'autre part.

Les actions prévues ciblent l'ensemble des étudiants sur tous les sites de l'UFC et seront menées de manière coordonnée avec l'ensemble des acteurs et partenaires de la formation, de l'insertion professionnelle et de la vie étudiante sur le territoire franc-comtois.

Les objectifs sont déclinés selon 4 grands axes :

1) Faire évoluer les formations vers plus de professionnalisation

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

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

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

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

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

Indicateurs :

- Réponse aux AAP – Engagement des équipes
- Nombre de formation à la pédagogie,
- Fréquentation des formations et ateliers
- Formation hybride

Objectif 2 : Favoriser les conditions de mise en place de l'approche par compétences

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

Indicateur :

- Communication, Formation et accompagnement des équipes à l'APC

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

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

Indicateurs :

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

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

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

Indicateurs :

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

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

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

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

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

Indicateur :

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

2) Mettre en œuvre les réformes en cours

Objectif 1 : Mener à bien la réforme du BUT

Depuis la rentrée 2021, Les 2 IUT proposent plus de 20 spécialités de Bachelors. La rentrée 2022 marquera la mise en œuvre de la seconde année de BUT pour l'ensemble des spécialités

avec pour bon nombre d'entre elles l'accueil d'alternants. La réforme du BUT prévoit l'accueil de 50% de bacheliers technologiques.

Indicateurs :

- % de bacheliers technologiques
- Mise en place de la seconde année de BUT

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

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

- De créer une véritable filière STAPS dans le Nord Franche-Comté en ouvrant une L1 et L2 dans ce domaine.
- De créer une nouvelle antenne sur Dole de l'IUT Besançon Vesoul avec l'ouverture d'un département Packaging Emballage Conditionnement (PEC), parcours « Eco-conception et industrialisation » dès septembre 2022 et d'un département Statistique et Informatique Décisionnelle (STID), parcours « Science des données : visualisation, conception d'outils décisionnels » en septembre 2023, deux spécialités absentes de la région. Ces deux dates dépendant des réponses du Ministère.

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

Indicateurs :

- Ouverture d'un département Packaging Emballage Conditionnement à Dole – oui/non
- Renforcement de la filière STAPS dans le Nord Franche-Comté : oui/non

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

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

Indicateur :

- Mise en place du département des métiers de la rééducation

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

Il faut souligner que cette réforme est une réforme de l'université dans son ensemble et qu'elle impacte l'ensemble des composantes. La réforme de l'accès aux études de santé mise en place à la rentrée 2021 avec les licences accès santé (LAS) et parcours d'accès spécifique santé (PASS) connaît des ajustements qu'il convient de mettre en place dans l'intérêt des étudiants et des futurs professionnels de santé.

Indicateurs :

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

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

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

Indicateurs :

- Élaboration du cahier des charges et marché pour le choix de la certification
- Mise en place de la certification pour les publics visés
- Nombre de certification passée

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

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 Francs-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, en effet une formation choisie est gage d'une insertion professionnelle réussie. Chacune de ces missions peut être déclinée en termes d'aide à la réussite et de communication.

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.

Cet axe se décline pour 2022 en 5 objectifs.

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

Indicateurs :

- Développement et Participation au réseau Insertion Orientation avec les acteurs de l'académie ;
- Mise en place d'Actions en faveur de l'orientation ;
- Mise en place d'une plateforme numérique interface d'inscription aux actions de l'orientation (nombre de connexion ; nombre d'inscription ; nombre d'action) ;
- Mise en place d'un site web dédié à l'OIP intégré au site UFC (nombre de connexion ; type de demande ; nombre de demande).

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

Indicateurs :

- Création des fiches formations ;
- Affichage de l'offre sur les portails ;
- Création d'outils ressources (Création d'une boîte à outils en faveur des étudiants et des professionnels de l'OIP pour promouvoir l'UFC : fonctionnement et offre de formation ; nombre de téléchargement) ;
- Promotion de l'offre *via* les actions du service OSE (présentations physique ou visio, diaporama- powtoon-newsletter - dans les filières et/ou extérieur ; nombre d'intervention).

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

Indicateurs :

- Nombre de Partenariats mis en place ;
- Mise en place et animation des ateliers projets professionnels ;
- Nombre d'heures que représentent les suivis individualisés (en ETP par exemple) ;
- Nombre d'heures d'intervention PPP (sensibilisation - formation /action - soutien aux animateurs PPP - formations sur mesure) (en ETP par exemple) ;
- Expérimentation et analyse de l'utilisation des portefeuilles : Karuta, Mahara, PEC.

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

Indicateurs :

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

Objectif 5 : Améliorer la réussite étudiante

Indicateurs :

- Dispositif d'aide à la réussite ;
- Dispositif tutorat.

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

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

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

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

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

Indicateurs :

- Adoption d'une nouvelle charte unique de gestion et utilisation de la CVEC incluant le FSDIE et la CVEC Projets ;
- Mutualisation des outils de gestion de la CVEC avec les autres établissements bénéficiaires sur le territoire ;
- Financement mutualisé de projets territoriaux d'envergure ;
- Création d'un fond d'aide sociale récurrent.

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

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

L'identification d'une porte d'entrée unique et l'accès à l'information dès la rentrée universitaire à l'occasion de l'évènement Bienvenue Aux Étudiants représentent des objectifs de performance pertinents.

Indicateurs :

- Création d'un guichet unique ;
- Redimensionnement de BAE ;
- Déploiement du SD handicap ;
- Feuille de route des référents EI et handicap au BVE.

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

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

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

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

Indicateurs :

- Redéfinition des moyens du SUMPPS en lien avec un nouveau projet de service en construction ;
- Travail partenarial et coordonné avec le CROUS et les acteurs du territoire ;
- Conventionnement CPAM- CROUS- Établissements du supérieur
- Déploiement d'un dispositif CROUS-UFC coordonné et territorialisé de lutte contre la précarité menstruelle
- Mise en place d'un dispositif pérenne (faisceau de réponses) d'accompagnement psychologique des étudiants
- Engagement d'actions contre la prostitution étudiante (en lien avec les dispositifs VSS)

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

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

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

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

En parallèle, les épiceries solidaires gérées par les associations étudiantes ajoutent un niveau de réponse aux difficultés économiques passagères ou durables des étudiants. Leur déploiement se fait en partenariat avec le service social du CROUS et permet un repérage et un accompagnement global des étudiants en précarité économique.

Indicateurs :

- Développement des CEE ;
- Développement du tutorat et du mentorat ;
- Conventionnement avec des partenaires employeurs (Décathlon ; Ville et périscolaire ; etc.) ;
- Nombre d'étudiants bénéficiaires de l'AgoraE Besançon ;
- Création de 2 AgoraE sur le NFC.

Objectif 5 : Favoriser l'accès à la pratique sportive

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

Il pourra s'appuyer pour ce faire sur l'installation de son conseil des sports, la création de nouvelles infrastructures sportives extérieures et en libre accès sur les campus, la création

d'un bâtiment permettant la concentration de tous les acteurs du sport universitaire en un même lieu et le travail de repérage et prévention du SUMPPS.

Indicateurs :

- Projet de service du service Campus Sports développer autour de 2 axes prioritaires : territorialisation de l'offre pour une meilleure accessibilité ; bien-être étudiant ;
- Construction d'installations sportives en libre accès sur les campus ;
- Développement de la pratique sportive sur ordonnance.

Objectif 6 : Favoriser l'accès à la culture

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

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

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

Le projet vise à enclencher une prise de conscience profonde de l'urgence climatique chez nos étudiants, et à favoriser la diffusion des connaissances vers l'ensemble de la société. Ce projet permettra d'amorcer un cycle d'événements de Rentrée Climat où des étudiants ayant expérimenté la Fresque du Climat une année pourront devenir animateurs l'année suivante. La compétence sera d'abord internalisée avec l'aide de l'association de la Fresque du Climat, puis perpétuée de façon autonome. Ces compétences serviront de socle à l'élaboration de véritables formations aux enjeux climatiques.

Indicateurs :

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

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

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

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

Le changement de référentiel, communiqué tardivement par le HCERES (5 novembre 2021), sans avoir été accompagné d'une augmentation du délai accordé aux établissements pour rédiger leurs rapports, réduit de manière considérable le temps de travail dédié à cette tâche chronophage.

Pour remonter les dossiers d'auto-évaluation, l'établissement sera en appui au plus près des directeurs de composantes et directeurs des études afin de mener à bien cette tâche dans les délais, notamment en fournissant tous les indicateurs disponibles. Par ailleurs, les actions entreprises à l'échelle de l'établissement et précédemment décrites dans les domaines de la professionnalisation, de l'orientation la réussite, l'amélioration de la qualité de vie Etudiante et des campus pourront également aider les responsables de formations à compléter les nouveaux critères. L'ensemble des évaluations des formations sera relu par les acteurs du pôle formation et vie étudiante avant leur envoi au HCERES.

Indicateurs :

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

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

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

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

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

Indicateurs :

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

II. Pôle recherche & valorisation

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

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

Depuis la prise de fonction des nouvelles équipes de direction de l'UFC et d'UBFC, la synergie entre le service recherche d'UBFC et les services recherche de ses établissements membres, au nombre desquels figure l'UFC, a été considérablement renforcée. Des réunions régulières d'un « pôle fonctionnel » recherche, avec partage des compétences détenues par les équipes ainsi liées, sont organisées sous l'égide des vice-présidents recherche d'UBFC qui sont également respectivement vice-président recherche de l'UFC et vice-président recherche de l'uB.

Par ailleurs, des réunions régulières rassemblant les VP recherche de la COMUE et leurs homologues dans les autres établissements membres sont organisées afin de discuter du déploiement des actions sur le plan stratégique.

Au cours de l'année 2022, l'action de ce pôle fonctionnel recherche est appelée à se déployer de manière encore plus efficiente, afin d'apporter, de manière concertée, tout son appui et toute son expertise aux chercheurs du site dans le cadre du montage et du suivi de leurs projets.

Indicateurs :

- Réunion régulière du pôle fonctionnel recherche.
- Réunion régulière des VP recherche et équivalents des établissements membres.

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

L'une des missions principales transférées à la COMUE UBFC en matière de recherche est de permettre l'émergence de projets ambitieux offrant d'importants financements et une visibilité accrue du site sur le plan européen et mondial.

Avec la fin du projet ISITE BFC, le rôle des pôles thématiques recherche de la COMUE est appelé à muter. La remise en action de ces pôles UBFC, sous une forme modifiée qui est en cours de définition, a notamment pour fonction d'amplifier les synergies déjà à l'œuvre à l'échelle du site, dans un esprit de complémentarité des forces présentes dans les différentes unités de recherche, et d'en susciter de nouvelles, non seulement à une échelle disciplinaire mais aussi dans une perspective inter et transdisciplinaire.

La création de quatre blocs, ou domaines, ou instituts (la structure reste en cours d'élaboration), dont l'articulation globale au sein d'un système cohérent sera pilotée par une instance supérieure placée sous la direction des VP recherche UBFC (dont le VP recherche UFC) est également en cours, afin de donner une véritable impulsion au pilotage de la recherche à l'échelle du site et de favoriser le déploiement de ces collaborations. L'établissement UFC est une partie prenante très active dans ce processus, non seulement par le truchement de son VP recherche, mais aussi par l'investissement de ses directeurs d'unités de recherche.

Un des enjeux de la mise en place performante de ce système de pilotage de la recherche est son articulation fine et efficace avec le système des Graduate Schools mis en œuvre dans le cadre du projet UBFC Integrate, qui pourrait être intégré à ces grands « domaines » identifiants sur le plan de la recherche. L'objectif est de permettre une complémentarité de l'action de l'ensemble des structures et projets en cours sans aucun chevauchement en matière de compétences. La particularité de la GS EIPHI, mise en place en premier en qualité d'EUR, dont le statut et les compétences diffèrent en partie des deux autres GS, Transbio et Intherapi, constitue un aspect majeur de la déclinaison harmonieuse de ce dispositif global à l'échelle du site. Il conviendra donc de mettre au point de manière très rapide l'action complémentaire et efficace de tous ces dispositifs.

Sur le plan opérationnel, la mission de cette nouvelle architecture recherche devra notamment être d'initier des collaborations fructueuses et ambitieuses à l'échelle du site BFC, dont les résultats scientifiques seront optimisés dans le contexte du lien formation/recherche aux niveaux Master et Doctorat.

Indicateurs :

- Restructuration du système de pilotage de la recherche à l'échelle d'UBFC.
- Conception de projets ambitieux à l'échelle des quatre grands domaines de recherche.
- Pilotage transversal du système à l'échelon supérieur UBFC.
- Articulation parfaite de l'ensemble des structures et des projets dans le contexte UBFC.

Objectif 3 : Stimuler le dépôt de projets européens

La concrétisation de cette politique ambitieuse en matière de structuration de la recherche doit en particulier s'exprimer par la croissance du nombre de dépôts de projets européens, notamment dans le contexte du nouveau programme Horizon Europe, qui doit se déployer jusqu'en 2027, qu'il s'agisse de projets collectifs ou d'initiatives fondées sur des démarches plus individuelles au moyen de dépôt de projets ERC.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'UFC participe activement à la démarche collective entreprise à l'échelle d'UBFC afin de stimuler la croissance du nombre de projets déposés par les chercheurs et équipes du site. Pour la période 2021-2023, un financement a été obtenu conjointement par l'uB et l'UFC dans le contexte du Dialogue Stratégique et de Gestion 2 de l'année 2021 afin d'accroître de manière significative le soutien apporté aux chercheurs, non

seulement dans le cadre du processus d'élaboration et de dépôt de ces projets, mais aussi afin d'augmenter de manière significative leurs chances de succès.

Pour atteindre les objectifs fixés, la contribution de l'UFC sera renforcée. Dans le cadre de la DRV (Direction recherche et valorisation) de l'établissement, qui fait partie du pôle fonctionnel recherche de la COMUE, un poste d'ingénieur d'études sera déployé, avec pour charge d'améliorer nos connaissances en matière de rouages européens et de développer notre expertise et notre influence dans le contexte de réseaux préexistants dans lesquels nous ne sommes pas toujours suffisamment présents. Cette action devrait permettre de favoriser la mise en cohérence plus fine des projets déposés et des attentes de la commission européenne, mais aussi d'offrir des points d'appui aux unités de recherche afin d'élaborer leur stratégie et d'accroître leur visibilité ainsi que leur faculté à développer de nouveaux partenariats, et renforcer par voie de conséquence les chances de succès. Le plan stratégique initialement conçu sera conduit à évoluer au fil des constats opérés par cet ingénieur d'études et des résultats obtenus.

Indicateurs :

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

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

Aucune politique ambitieuse en matière de recherche ne peut se concevoir sans la mise en œuvre d'une étroite collaboration, à l'échelle d'UBFC, avec les Organismes Nationaux de Recherche.

Le VP recherche UFC-UBFC, en étroite collaboration avec le VP recherche uB-UBFC, travaille activement dans cette perspective. Pour les UMR CNRS, seule UBFC est désormais cotutelle du CNRS depuis la convention signée le 15 décembre 2020, mais les établissements membres demeurent les hébergeurs et les financeurs des personnels non CNRS. Ce sont également eux qui financent l'aide au montage des projets et une partie des équipements. À ce titre, ils restent des partenaires privilégiés des ONR.

Au cours de l'année 2022, des réunions de concertation très régulières (rythme mensuel si possible) seront programmées entre la DR06 et les VP recherche, afin de travailler en totale synergie sur les dossiers importants pour le site et pour l'articulation scientifique des actions conduites. Certaines de ces réunions concerneront aussi, sur un plan plus opérationnel, les services d'appui des établissements, donc la DRV pour l'UFC.

Par ailleurs, des liens plus étroits seront tissés avec l'INSERM, non seulement à propos de l'UMR commune Right, mais aussi afin d'essayer d'obtenir la labellisation de l'équipe de Neurosciences pour le prochain contrat.

Indicateurs :

- Renforcement de la collaboration et des interactions avec le CNRS par la mise en place de rencontre et de réunions de travail régulières.
- Croissance de l'importance du site aux yeux de l'INSERM.

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

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

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

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

Au cours de l'année 2022, dans le cadre de la mise en application du nouveau règlement d'intervention de la Région et de ses évolutions éventuelles à venir, il s'agira d'accroître encore la proximité entre son service recherche et l'UFC (dans le contexte UBFC), afin de développer encore davantage les synergies déjà à l'œuvre.

La manière dont les actions communes pourront se développer et le succès avec lequel le processus d'attribution des crédits Région 2022 pourra s'accomplir seront des indices forts de la réussite du développement de ces synergies.

Par ailleurs, dans le cadre de l'appel à projet « plateformes » de la Région, qui apporte un soutien massif et décisif au financement des infrastructures de recherche des unités, il conviendra également, à l'échelle d'UBFC et dans le contexte spécifique du COS Plateformes, de perfectionner le fonctionnement des modalités de classement des projets et de labellisation des plateformes. L'UFC, dans ce contexte régional global, agira avec détermination dans ce sens.

Indicateurs :

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

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

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

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

Grand Besançon Métropole apporte son soutien au projet d'écoresponsabilité des unités de recherche dont il sera question plus loin. Grand Belfort apporte également des soutiens ponctuels aux actions de recherche conduites par les unités de recherche sur son territoire.

Au cours de l'année 2022, le renforcement de ces liens déjà bien établis et le déploiement d'actions communes en matière de recherche sera un objectif fort de l'établissement, non seulement avec les communautés d'agglomérations mais aussi, le cas échéant, avec les municipalités.

Indicateurs

- Reconduction pour trois ans des conventions avec PMA.
- Développement des collaborations avec les collectivités territoriales.

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

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

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

Afin de soutenir les unités de recherche dans ce contexte favorable, la DRV de l'UFC dispose déjà d'un service d'appui au montage de projet particulièrement efficace. Mais cet appui sera encore renforcé en 2022 par le déploiement d'un nouvel appel à projet interne à l'UFC destiné à soutenir financièrement le montage de projets ANR par les chercheurs de l'établissement. Baptisé « Chrysalide ANR », cet appel à projet sera doté de 50 000 euros (avec un montant maximal de financement de 3 000 euros par projet). L'objectif est double : il s'agit non seulement d'inciter les unités de recherche qui déposent peu de projets à modifier leur approche et à entrer plus résolument dans la dynamique du financement de la recherche par appel à projets, mais aussi d'améliorer considérablement les chances de succès de tous les projets déposés par une meilleure préparation de leurs dossiers et un appui accru apporté à leur montage. Une aide complémentaire de 1 000 euros par projet retenu au terme de la

première phase pourra être accordée sur justification des besoins pour un dépôt en phase 2. Ces financements seront puisés dans le préciput ANR, dont l'usage est en partie dédié au soutien apporté au montage de projets.

Indicateurs :

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

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

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

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

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

La dotation de chacun de ces appels est de 75 000 euros, à dépenser au cours de l'exercice budgétaire et non reportables. Ces dispositifs sont maintenus en 2022 et viennent de s'enrichir de l'apport de l'État qui accorde, dans le cadre de la LPR, une dotation de 10 000 euros pour chaque maître de conférences qui vient d'entrer dans la carrière universitaire par un recrutement récent.

En 2022, comme préconisé par la LPR, chaque MCF nouvellement recruté en septembre 2021 bénéficiera d'une dotation au démarrage de son activité de recherche à hauteur de 10 000 euros. Ces jeunes chercheurs ne seront par voie de conséquence plus éligibles à l'appel « Chrysalide nouveaux arrivants » (plafonné à 5 000 euros). Les fonds ainsi dégagés seront reportés sur les autres projets déposés, ce qui permettra d'accroître notre potentiel de financement.

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

Indicateurs :

- Déploiement de l'aide aux jeunes chercheurs dans le cadre de la LPR.

- Financement d'un plus grand nombre de projets dans le cadre des appels internes Chrysalide.

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

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

Afin de pallier ce manque, un appel nouveau « Équipement et maintenance », doté de 200 000 euros prélevés pour partie (150 000 euros) sur le préciput ANR (l'équipement des unités est l'une de ses destinations principales), sera créé en 2022. Il permettra de doter en équipement de coût modéré, non pris en charge par l'appel « plateformes », un grand nombre d'équipes dont le récurrent ou le financement sur projet ne permet pas de faire face à tous les besoins de soutien à la recherche.

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

Indicateurs :

- Déploiement de l'appel « Équipement et maintenance ».
- Financement des besoins restés dans « l'angle mort » de l'appel « plateformes » Région.

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

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

Objectif 1 : Renforcer la dotation récurrente des unités de recherche

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

Si des crédits supplémentaires destinés à l'augmentation de la dotation récurrente des unités étaient accordés par le ministère au cours de l'année 2022, ils seraient immédiatement crédités aux unités de recherche par l'UFC à proportion du système d'attribution du récurrent à l'échelle d'UBFC.

Indicateur :

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

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

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

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

En dépit des grandes difficultés budgétaires qui s'annoncent, l'UFC s'efforce de trouver des leviers afin de dégager de la masse salariale pour créer, année après année à compter de septembre 2022, des postes d'appui pour les unités qui font remonter les besoins les plus urgents ou qui sont les plus faiblement dotées (certaines ne bénéficient d'aucun poste d'appui).

Ce travail, engagé en 2021 en étroite collaboration avec le VP en charge des collegiums, devrait aboutir en septembre 2022 au déploiement de trois nouveaux postes. Nous privilégions, pour davantage d'efficacité, les postes qui peuvent être mutualisés entre plusieurs unités de recherche.

Indicateur :

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

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

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

Objectif 1 : Développer la politique en matière de science ouverte

Afin de répondre aux exigences croissantes dans le domaine de la science ouverte, outre l'étroite collaboration conduite à l'échelle d'UBFC dans le cadre du projet Dat@UBFC relatif aux données de la recherche, au profit duquel l'UFC et uB déposent cette année un projet commun dans le contexte du DSG, un important travail a été initié à l'échelle de l'établissement UFC par la chargée de mission science ouverte et le service d'appui à la recherche du SCD.

Un Copil « Science Ouverte » de l'établissement a été créé en septembre 2021, sous l'égide du VP recherche et de la chargée de mission science ouverte. Il se réunira de manière régulière au cours de l'année 2022, avec notamment pour mission la finalisation d'une charte qui sera ensuite proposée aux chercheurs. De nombreuses autres actions sont projetées dans ce domaine, notamment appuyées sur le recrutement d'un personnel dédié financé grâce à un projet déposé avec succès dans le cadre du DSG 2 2021.

Pour les chercheurs, ces actions sont les suivantes :

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

Indicateurs :

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

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

Parmi les thèmes fortement mis en avant par le Ministère et le HCERES, la mise en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur d'une politique ferme et soigneusement élaborée en matière d'intégrité scientifique figure parmi les priorités. Un projet DSG 2022 a été déposé afin d'obtenir du soutien en appui du déploiement d'une démarche forte conduite par l'UFC.

Dotée d'une chargée de mission en la matière, l'UFC s'est pleinement engagée dans cette dynamique et compte, au cours des mois à venir, déployer de nombreuses actions de sensibilisation en relation avec les exigences exprimées dans le cadre de la stratégie nationale élaborée par l'OFIS (Office Français de l'Intégrité Scientifique) et son Conseil dont les préconisations s'appliquent aussi bien au domaine de la recherche qu'à celui de la formation.

Un Copil Intégrité scientifique, présidé par le VP recherche de l'UFC et animé par la chargée de mission intégrité scientifique de l'établissement a été mis en place à la fin de l'année 2021. Il aura pour mission, en 2022, de conduire des initiatives en relation avec les exigences

formulées à l'échelon national et, en premier lieu, de rédiger une charte que tous les chercheurs de l'établissement devront signer.

Indicateurs :

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

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

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

Objectif 1 : Créer un comité de pilotage « écoresponsabilité »

Dans le cadre de la préparation des projets qui sont déposés pour le DSG 2022, un groupe s'est réuni à l'initiative du VP recherche afin de concevoir un projet destiné à favoriser la mise en œuvre d'une politique et de comportements écoresponsables à l'échelle des différentes entités de recherche de l'UFC. Cette dynamique n'est pas sans relation avec des initiatives parallèles prises par nos partenaires de l'uB.

La réunion de ce petit groupe de personnels motivés et compétents en la matière (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs d'étude et de recherche, personnels biatss) va donner lieu, en l'élargissant dans des proportions raisonnables, à la naissance d'un Copil « écoresponsabilité » qui se réunira pour la première fois au plus tard au début de l'année 2022.

Indicateur :

- Création et réunion régulière du Copil « écoresponsabilité ».

Objectif 2 : Déployer le programme ECOLAB

Élaboré en vue du DSG 2022, le projet ECOLAB s'est assigné plusieurs objectifs. La faculté que nous aurons à les atteindre dépendra de l'éventuel financement de ce projet par le ministère. Ce projet est fortement soutenu par le CNRS et la DR06 (y compris sur le plan financier), dans le cadre de la politique nationale du CNRS en la matière, mais aussi par Grand Besançon Métropole.

Si le projet est financé, il permettra de recruter un ingénieur d'études dont la mission sera de coordonner l'évaluation de l'empreinte carbone des unités afin d'identifier pour chacune d'entre elles les leviers principaux de réduction des émissions. Il s'agira également d'entraîner le personnel des unités dans la démarche par la mise en œuvre d'actions écoresponsables au quotidien.

Même si le projet ne devait pas être financé, des actions seraient conduites par le Copil, à commencer par la rédaction d'une charte « écoresponsabilité » à destination des unités de recherche. Des actions visant à la réduction de l'empreinte carbone seront également initiées, de manière plus modeste, grâce à la création d'une ligne budgétaire dédiée dans le budget recherche de l'établissement.

Indicateurs :

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

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

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

Objectif 1 : Accroître la détection des résultats valorisables

Si certaines unités de recherche de l'UFC sont parfaitement rompues au processus de détection des résultats valorisables de la recherche qu'elles conduisent, d'autres sont beaucoup plus étrangères à ces pratiques et n'ont pas toujours pleinement conscience du potentiel de valorisation qu'elles pourraient exploiter. Il s'agit ainsi d'apporter un soutien fort à ce processus de détection et à la prise de conscience de la nécessité, notamment pour les unités de SHS, d'entrer dans cette dynamique.

Le dépôt de brevets pourra également être stimulé lorsque les circonstances s'y prêtent, de même que le lancement d'analyses et d'études de marché destinées à évaluer le potentiel de valorisation économique, avant d'entrer, éventuellement, dans un processus de pré-maturation. Une incitation à la création de start-up sera également déployée.

Indicateurs :

- Augmentation du nombre de dépôts de brevets.

- Accroissement du nombre de projets valorisables détectés, notamment dans les disciplines moins ordinairement concernées par la démarche.

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

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

C'est cet impact visible dans la société, avec effet direct ou indirect, qu'il s'agira de développer par la mise en œuvre de coopérations, d'actions en matière culturelle, en matière de vulgarisation, en matière de formation, en matière de conseil, en matière d'actions bénévoles en soutien aux collectivités ou associations ou encore en matière de valorisation médiatique en étroite relation avec le service de communication et le service Sciences, arts et culture.

Indicateurs :

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

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

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

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

Le changement de référentiel, communiqué tardivement par le HCERES (5 novembre 2021), sans avoir été accompagné d'une augmentation du délai accordé aux établissements et aux unités pour rédiger leurs rapports, réduit de manière considérable le temps de travail dédié à cette tâche éminemment chronophage.

À l'échelle de la COMUE UBFC, il a été décidé que chaque établissement membre remonterait les évaluations des entités dont il est l'établissement hôte, y compris pour les UMR et UAR CNRS. L'établissement sera en appui au plus près des directeurs d'unités afin de mener à bien cette tâche dans les délais, notamment en fournissant tous les indicateurs disponibles. Par ailleurs, les actions entreprises à l'échelle de l'établissement et précédemment décrites dans les domaines de la science ouverte, de l'intégrité scientifique et de l'écoresponsabilité des unités de recherche pourront également aider les directeurs d'unités à répondre à une

partie des nouveaux critères. Le VP recherche relira l'ensemble des auto-évaluations avant leur envoi au HCERES.

Par ailleurs, à l'échelle du dossier d'évaluation de l'établissement, deux parties à la fois distinctes et étroitement liées seront produites : une partie de contextualisation de la politique de recherche à l'échelle d'UBFC et une partie relative à l'action propre de l'établissement en matière de soutien et de structuration de la recherche.

Indicateurs :

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

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

Le dialogue entre le HCERES et l'établissement sera essentiel dans la perspective non seulement de l'évaluation, mais aussi de celle de la construction de projet pour le prochain contrat. Si la partie « projet » a quasiment disparu des référentiels HCERES et se décline désormais davantage dans une perspective d'analyse de la « trajectoire », il n'en sera pas moins essentiel pour l'établissement, pour la COMUE et pour les ONR d'y voir clair sur les projets des unités, prises de manière individuelle, mais aussi sur le projet global qui résulte de leur somme et de leur articulation à l'échelle de l'établissement et de la COMUE.

Des regroupements d'unités de recherche, des intégrations ou des dissolutions seront ainsi conduites dans le domaine de la Santé. Des incitations à la collaboration, par la création d'axes structurants communs, seront en outre lancées en direction d'autres unités afin que les projets puissent être pensés dans cette perspective. L'UFC demandera aux unités de communiquer les projets au VP recherche afin qu'il puisse les analyser et engager le dialogue avec elles.

Indicateurs :

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

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

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

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

La commission de la recherche de l'établissement, présidée par le VP recherche, ne peut être une simple chambre d'enregistrement ou un simple lieu d'évaluation de projets. Elle doit également être consultée sur les grandes orientations données à la politique proposée en la matière par le VP recherche.

En 2021, cette démarche de consultation pour toutes les grandes décisions relevant notamment de la création de nouveaux appels à projets ou de l'utilisation du budget recherche a été mise en œuvre avec succès, avec une forte adhésion des membres de la CR.

En 2022, cette manière de travailler en concertation devra être poursuivie et développée, en donnant notamment l'occasion aux membres de la CR de formuler des propositions sur la conduite de la politique de recherche, afin de faire de cette instance un organe réellement démocratique.

Indicateurs :

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

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

Depuis la fin de l'année 2020 et donc le début du présent mandat, le Conseil des directeurs d'unités de recherche, présidé par le VP recherche, a été institutionnalisé et sa périodicité fixée à cinq réunions annuelles. Toutes les décisions importantes en matière de recherche y ont été discutées, notamment la création de nouveaux appels à projets ou le déploiement de nouveaux postes d'appui à la recherche.

Plus que jamais, dans le contexte actuel d'évaluation-projet et de restructuration d'UBFC, mais aussi de création des différents Copil évoqués plus haut destinés à mettre en œuvre des actions étroitement liées à la recherche, ces réunions de concertations, destinées à débattre et à aboutir à la mise en œuvre d'actions consensuelles dans l'intérêt collectif des unités, seront cruciales pour la construction de l'avenir collectif.

Tous les projets et décisions d'importance y seront présentés et discutés.

Indicateurs :

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

III. Pôle partenariat socio-économique & innovation

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

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

L'université de Franche-Comté a initié le projet de développement de son projet CRM à l'automne 2021. Les objectifs pour 2022 sont de :

- déployer l'outil sur les principaux services internes de l'université échangeant régulièrement avec des partenaires de monde socio-économique (SéFoC'AI, stages, communication, SAIC...).
- déployer l'outil sur des composantes pilotes réparties sur le territoire régional et de spécialités différentes. Le principal objectif est une optimisation du processus de collecte de la taxe d'apprentissage.
- déployer l'outil auprès de laboratoires pilotes afin de leur permettre d'améliorer par exemple le suivi de leurs contrats de recherches partenariaux.
- pour chaque service, composante ou laboratoire, former et accompagner un gestionnaire CRM issu de leurs personnels.

Indicateurs :

- Nombre de licences CRM utilisées dans l'établissement ;
- Nombre de contacts dans la base de données CRM ;
- Nombre de composantes pilotes impliquées dans la mise en place de l'outil ;
- Nombre de laboratoires pilotes impliqués dans la mise en place de l'outil.

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

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

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

- La finalisation de la création d'une nouvelle *business unit* dédiée à la **santé** (appelée Bionoveo), et co-portée entre l'Université de Franche-Comté et l'Établissement Français du Sang (EFS). A ce titre, l'EFS deviendra membre co-fondateur de la fondation FC'Innov ;
- La création d'une troisième *business unit* dédiée au soutien à la formation et à la recherche des membres fondateurs via la levée de fonds auprès de **mécènes** privés ;
- La modification des statuts de la fondation FC'Innov pour permettre la création de ces nouvelles *business units* ;
- La signature de conventions avec les établissements impliqués indirectement dans les activités de la fondation FC'Innov (CNRS, ENSMM notamment).

Indicateurs :

- Validation de la modification des statuts de FC'Innov ;
- Signature des conventions avec les établissements impliqués indirectement ;
- CA des nouvelles *business units* créées sur 2022.

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

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

Les objectifs de l'année 2022 concernent le développement et l'amélioration de la qualité de service proposée aux utilisateurs du SAIC, en mettant en œuvre :

- Une dynamique collective plus efficace, avec un regroupement sur un même site géographique des activités de pilotage, de gestion, de recrutement, et de suivi juridique et financier des activités ;
- Une information et une communication renouvelées à destination des chercheurs et utilisateurs du SAIC (fonctionnement, objectifs, moyens) ;
- Une réorganisation de la structure de suivi financier des conventions et prestations de services, permettant l'accompagnement de projets pluriannuels pour les chercheurs, les équipes et laboratoires de recherche, les plates-formes technologiques.

Indicateurs :

- Relocalisation géographique effectuée avant le 30/06/2022 ;
- Nombre de réunions d'échanges avec les laboratoires de recherche ;
- Nombre de conventions et sous-CR en gestion ;
- CA du SAIC.

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

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

SeFoC'AL a été créé en 2020 suite à l'intégration au service de formation continu existant de l'UFC des activités liées à l'apprentissage du CFA Sup FC. Cette fusion a eu un impact important sur l'organisation du service, la montée en compétences des collègues et la gestion financière. Le service a connu également un renouvellement de sa direction (directeur et directeur adjoint) et de la gestionnaire financière. L'année 2021 aura été le premier exercice financier complet du service dans ses nouvelles missions mettant en exergue plusieurs difficultés et en particulier la gestion financière des recettes et leur reversement aux composantes face aux contraintes administratives d'un établissement public.

Par ailleurs SeFoC'Al est engagé dans la Certification AFNOR ISO 9001 v.2015 et la Certification de services FCU. Les nouvelles missions du service et les recommandations suggérées par France Compétences et les OPCO mènent SeFoC'Al à faire évoluer ses pratiques dans la lignée du référentiel QUALIOPI mis en place par la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Les objectifs de SeFoC'Al pour 2022 sont :

- L'ouverture de nouvelles formations à l'apprentissage et la poursuite de la croissance des activités de formation continue,
- L'utilisation sur une année pleine du nouvel outil de gestion FCA Manager,
- Le renforcement des liens avec les partenaires et le monde économique, notamment par l'intégration de l'outil CRM qui sera déployé par l'université,
- L'optimisation de l'ingénierie financière par la mise en place d'un processus pérenne de réversion des reliquats de formation aux composantes. Un groupe de travail DAF, agence comptable et SeFoC'Al a été mis en place à ce sujet à en octobre 2021.

Indicateurs :

- Nombre de formations ouvertes à l'alternance ;
- Chiffre d'affaire de la formation continue ;
- Obtention de la certification QUALIOPI ;
- Calendrier de réversion des reliquats aux composantes ;

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

Cela va bientôt faire 600 ans que l'Université de Franche-Comté accueille et forme des étudiants dans divers domaines allant des disciplines scientifiques et techniques aux sciences humaines, du sport et de la santé. Chaque année, plus de 6 000 diplômées et diplômés de l'Université de Franche-Comté s'insèrent dans la vie professionnelle aussi bien au niveau local, national qu'international.

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

Stratégiquement, l'Université de Franche-Comté s'engage dans le développement d'une communauté d'Alumni autour de ses étudiants et anciens étudiants, et pour ce faire, un certain nombre d'actions pour accompagner ce développement sera mis en place.

Les objectifs « Alumni » pour 2022 sont :

- Mise en place d'une plateforme d'Alumni en interface avec l'outil CRM mis en place ;
- Mise en place d'un groupe Alumni sur les réseaux sociaux (LinkedIn) ;
- Mise en place des services type : Annuaire, service stage, emploi, mentorat, mécénat ;
- Animation de la plateforme (news, offres d'emploi, offres d'alternance, parrainage, etc.) ;
- Faire le lien avec les différentes composantes, les relations internationales.

Indicateurs :

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

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

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

Le contexte post-covid doit permettre de redynamiser les coopérations internationales. Au-delà des renouvellements et des nouveaux accords conclus en 2021, l'établissement a pour objectif de constituer un réseau d'excellence francophone des institutions d'enseignement et de recherche sur la thématique de l'hydrogène-énergie et de la transition énergétique. L'hydrogène-énergie fait partie des pistes privilégiées par de nombreux pays à travers le monde afin d'accélérer la transition énergétique mondiale. Sur ce sujet, l'Université de Franche-Comté possède une carte à jouer car elle est positionnée sur cette thématique depuis plus de vingt ans.

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

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

Le réseau travaillera, idéalement, en partenariat avec l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) et développera avec elle un guide des bonnes pratiques en matière de partenariats technologiques sur l'hydrogène et les nouvelles énergies, destiné à l'ensemble des universités émergentes de la francophonie. Fidèle aux enjeux mondiaux du développement international, le réseau devra être engagé pour l'égalité des chances, le développement durable, l'égalité homme-femme, et la solidarité nord-sud.

Le réseau comprendra donc, à terme, une dizaine d'universités francophones issues de pays différents d'Afrique, Amérique, Asie, Europe et Moyen-Orient, et sera centré sur trois thèmes essentiels : les nouvelles énergies, l'hydrogène-énergie et le développement économique et industriel.

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

La constitution d'un axe franco-québécois devrait voir le jour en début d'année 2022 et constituerait la première étape de la construction de ce réseau d'envergure.

Indicateurs :

- Constitution du réseau ;
- Part des étudiants étrangers en mobilité entrante et sortante ;
- Nombre de personnels, enseignants et enseignants/chercheurs en mobilité entrante et sortante ;
- Nombre d'universités internationales dans le consortium.

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

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

Dans cette optique, l'Université de Franche-Comté souhaiterait s'inscrire soit dans le cadre d'une alliance déjà existante soit être porteur d'une nouvelle alliance autour de la thématique « Hydrogène-énergie et transition énergétique ». A ce jour, 41 alliances Universités européennes ont été sélectionnées par la Commission européenne (24 sur l'appel à projets 2020, 17 en 2019) impliquant 294 établissements d'enseignement supérieur dans 32 pays. Elles représentent 7 millions d'étudiants, soit 18% des étudiants européens. Chaque alliance est financée sur trois ans, à hauteur de 5 millions d'euros par Erasmus + et 2 millions d'euros au titre du programme Horizon 2020 pour la recherche, pour un budget européen total de 287 millions d'euros. Une Université européenne rassemble en moyenne sept établissements et 150 000 étudiants.

Un nouvel appel à projet devrait paraître fin 2021 – début 2022 pour permettre aux alliances existantes de s'élargir et d'accueillir de nouvelles universités. L'Université de Franche-Comté souhaite, à travers la constitution d'un réseau d'excellence francophone des institutions d'enseignement et de recherche sur la thématique de l'hydrogène-énergie et de la transition énergétique (objectif 1), se mettre en évidence sur la scène européenne afin d'être un acteur incontournable du domaine et rejoindre une alliance existante. S'il existe une opportunité de créer de nouvelles alliances, l'Université de Franche-Comté se positionnera en tant que porteur sur la thématique « Hydrogène-énergie et transition énergétique ».

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

Indicateurs :

- Participation à une alliance européenne
- Pourcentage des mobilités intra-européennes
- Nombre de partenariat Erasmus+

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

Le Label "Bienvenue en France" s'insère dans une démarche qualité globale des établissements, au sein de laquelle il trouve sa place comme outil de mesure, de description et de valorisation de leurs dispositifs et de leurs actions dédiées aux étudiants internationaux. Il est utilisé pour la communication et la promotion des établissements, en direction d'un public d'étudiants internationaux de plus en plus exigeant sur les questions d'accueil. Il fait l'objet d'une animation, d'un partage et d'une diffusion des bonnes pratiques avec l'ensemble des établissements français d'enseignement supérieur, lors d'événements et par des publications dédiées.

L'université de Franche-Comté a obtenu ce label en 2019 pour une période de 4 ans permettant de donner un signal fort aux étudiants internationaux (EI). Ce label est piloté par la DRIF et de nombreux groupes de travail liés au déploiement du Label et mobilisant l'ensemble des composantes sont réunies régulièrement afin d'améliorer l'accueil et le suivi de nos EI. Parmi les actions prioritaires en 2022, il sera nécessaire de traduire vers l'anglais l'offre de formation et le 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. Par ailleurs, de nouveaux guides plus accessibles seront constitués afin d'orienter au mieux l'ensemble des EI (en mobilité individuelle ou encadrée) de l'établissement qui se trouveraient en difficultés lors de leur arrivée en France.

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.

Par ailleurs, l'Université de Franche-Comté s'appuiera sur la dynamique de son Centre de Linguistique Appliqué (CLA) pour renforcer l'attractivité internationale et la mobilité des étudiants. Le CLA est un centre d'expert en matière d'enseignements du Français Langue Etrangère (FLE) mais aussi de formation d'enseignants et d'ingénierie pédagogique. Les priorités du CLA pour 2022 sont les suivantes :

- Renforcer de la lisibilité du CLA comme opérateur de coopération éducative, notamment sur le continent africain, à travers un dialogue d'expertise associé aux projets "Fonds du Solidarité pour les Projets Innovants".
- Consolider les effectifs sur les programmes semestriels.
- Développer des partenariats de mobilité encadrée avec quelques "grands pôles géographiques" : Asie du Nord Est et Afrique notamment.
- Renforcer la lisibilité stratégique du CLA comme "opérateur du plurilinguisme".
- Renforcer l'attractivité internationale et institutionnelle, notamment à travers l'organisation événementielle.

Indicateurs :

- 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 4 : 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.

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 doit être poursuivi pour permettre de toucher de nouveaux publics.

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

Objectif 5 : 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, au Royaume-Unis, en Caraïbe orientale, aux États-Unis, en Arabie saoudite, au Japon ou en Colombie pour établir des partenariats pour ses athlètes de haut niveau, ses chercheurs et ses étudiants et ainsi faciliter les travaux de recherche sur l'olympisme.

Durant une année le CEROU a accueilli un chercheur japonais (spécialistes de l'olympisme) de l'université de Ferris de Yokohama (Japon) pour envisager un travail de comparaison est envisagé à travers les journées Culture Sport et Éducation qui sont organisées à l'Université de Franche-Comté depuis 2018 (1ère édition : 19 avril 2018, 2e édition : 11 avril 2019 et 3e édition : 16 avril 2020).

Le Vice-président de l'Université de Franche-Comté à l'Olympisme coordonne ces actions et ces projets à caractère nationaux et internationaux tels que l'unique Centre d'études et de recherches olympiques universitaires (CEROU) français.

Le CEROU est une fédération d'études et de recherche de l'université de Franche-Comté (UFC). Il a pour vocation de fédérer les études, les enseignements et les travaux de recherche

relatifs à l'olympisme menés et délivrés au sein de l'UFC ou en dehors de celle-ci. À cette fin, il coordonne des collaborations entre les composantes et entités de recherche de l'UFC afin de favoriser l'émergence d'études, d'enseignements et de travaux communs.

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

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

Indicateurs :

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

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

Suite à la pandémie mondiale, l'accès à la culture en distanciel a été fortement développé. En effet, la nouvelle ère numérique a pu faire évoluer les pratiques culturelles vers un mode de consommation culturelle plus varié. Les étudiants ont aujourd'hui accès à une offre de culture conséquente. Ils sont aujourd'hui capables d'avoir un accès à la culture depuis n'importe où et n'importe quand. C'est l'émergence de la culture à la demande. De fait, les étudiants se déplacent moins et il est important pour notre établissement de leur redonner envie de se rendre dans les lieux culturels.

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

La priorité est de valoriser les collections patrimoniales de notre établissement et ce sur les différents campus. Il sera nécessaire de réaliser dans un premier temps un recensement et

mettre en œuvre différentes actions pour les faire connaître. Par exemple, des ateliers pratiques artistiques dans les musées portés par le SSAC seront programmés. La délocalisation des cours dans des lieux culturels de l'établissement ou dans des musées du Territoire Franc-Comtois sera également proposée. L'organisation d'événements spécifiques (ballade nocturne, escape game, spectacles, concerts, silent party, ...) fera partie des objectifs de l'année 2022.

Pour atteindre ses objectifs, l'Université de Franche-Comté souhaite renforcer ses partenariats avec les musées et les institutions culturelles du Territoire Franc-Comtois afin de proposer des activités ludiques qui attireront les étudiants dans ces lieux culturels. Les moyens de communication qui semblent les séduire le plus sont, tout d'abord, le fait d'avoir un lien direct avec eux (publicité directe, partenariats avec le lieu d'étude et les professeurs, etc.), des actions fortes qui permettent de garder contact avec eux, une médiation importante et compréhensible, mais aussi les réseaux sociaux qui sont fortement appréciés par la jeune génération, dont font partie la plupart des étudiants. C'est en ce sens que l'Université de Franche-Comté s'engagera en 2022.

Indicateurs :

- Nombre de partenariats avec les institutions culturelles
- Nombre d'événements spécifiques dans les lieux culturels
- Pourcentage d'étudiants ayant eu accès à la culture en 2022.

Objectif 7 : lutter contre la désinformation scientifique

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

Indicateurs

- Développement de supports de communication écrits à distribuer ;
- Organisation d'une conférence universitaire impliquant des chercheurs de l'UFC ;
- Inclure le sujet de la désinformation dans certaines matières d'enseignement (par ex. UEL).

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

Des défis sociétaux urgents tels que la crise sanitaire et le réchauffement climatique a prouvé la nécessité 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. Cet objectif s'aligne parfaitement avec la politique UFC plus large visant à soutenir les initiatives en matière de science ouverte et de science avec et pour la société.

Indicateurs :

- Nombre de résidences d'artiste
- Public accueilli lors de l'événement arts sciences
- Nombre de vues pour les vidéos sur les réseaux sociaux.

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

2022 sera l'année des travaux des serres du jardin botanique à proximité immédiate de la Fabrikà, première pierre du futur jardin des sciences au cœur du campus Bouloie Temis. Cet équipement participera au rayonnement et à l'attractivité du campus et sera une vitrine de notre politique culturelle. Mais cet ancrage s'accompagne aussi d'une volonté de renforcer l'itinérance de nos actions sur le territoire régional. 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 lors des Fabrika mobiles ;
- Nombres de chercheurs impliqués dans ces actions.

Objectif 10 : 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
- Nombre de chercheurs accompagnés.

V. Pôle relations humaines & sociales

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

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

Toute victime ou témoin d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'un traitement sans faille de sa situation. Trop souvent, un climat de crainte et de défiance inhibe les victimes. Ne pas savoir vers qui se tourner et avec quelles garanties les décourage tout autant.

Pour renverser cette tendance, l'Université de Franche-Comté a mis en place une plateforme de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ou sexuels. Ce dispositif en ligne est opérationnel depuis le 8 novembre 2021. Il est accessible depuis la page d'accueil du site de l'université (www.univ-fcomte.fr) et à l'adresse dédiée suivante : sos.univ-fcomte.fr.

La plateforme s'adresse à toute la communauté universitaire – personnels et usagers ; elle concerne les victimes comme les témoins. La cellule SOS (Signalement – Orientation – Traitement), vouée à recevoir les signalements et apporter une première écoute aux victimes, est animée par la chargée de mission de la référente "Egalité, parité femmes-hommes" qui en est l'animatrice et de 4 membres, qui sont deux agents du SMPS (Service Médico Psycho-Social) et deux agents du SUMPPS (Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé). Ces quatre membres sont infirmier, médecin généraliste, assistante sociale et psychologue du travail.

L'année 2022 verra le déploiement effectif de ce dispositif. Il s'agira de s'assurer que les signalements font tous l'objet d'un traitement et d'un suivi, et qu'une réponse effective y sera apportée, dans des délais raisonnables.

Indicateurs :

- Nombre de signalement reçus
- Nombre de victimes accompagnées
- Ratio Nombre de signalements traités / Nombre de signalements en cours
- Délais de traitement des signalements

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

L'université de Franche-Comté s'engage dans la défense et la promotion de ses valeurs. Cet engagement est le fruit d'un projet partagé par tous ses membres. Il doit à ce titre s'incarner dans des dispositifs internes à l'université tels que des chartes, plans et schémas directeur. Mais l'université a également un rôle sociétal à assumer et doit se donner les moyens de faire rayonner son engagement au-delà de ses murs.

Plusieurs actions ont d'ores et déjà été entreprises en ce sens. La charte du bon usage de la messagerie électronique, adoptée en 2021, témoigne de la place fondamentale qu'elle

accorde à la valeur de respect au sein de sa communauté. Le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, adopté en 2020, concrétise l'engagement de l'université en faveur de l'égalité. Le schéma directeur du handicap, adopté en 2021, offre une base pour agir efficacement en faveur de la diversité.

En 2022, l'université devra d'une part poursuivre ses efforts pour mettre en œuvre ces engagements déjà formalisés. Il s'agira d'autre part d'élaborer une charte des engagements et valeurs de l'université, incluant la lutte pour l'égalité, la diversité et le respect de la laïcité. Par ailleurs, l'université devra mettre en œuvre des actions de sensibilisation et formation au respect des valeurs, en organisant des manifestations, conférences et autres événements propres à faire rayonner ses engagements.

Indicateurs :

- Adoption d'une charte des engagements et valeurs de l'Université
- Indicateurs de mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle femmes / hommes
- Indicateurs de mise en œuvre du schéma directeur du handicap
- Bilan quantifié des manifestations et autres événements participant au rayonnement des valeurs

Objectif 3 : Développer les réseaux de l'université

De par sa structuration en un grand nombre de composante, sa diversité disciplinaire et l'étendue de son implantation géographique, l'université doit, pour associer l'ensemble de son personnel, se constituer des réseaux de référents œuvrant de concert à la poursuite d'un engagement commun. La constitution de réseau de référents en matière de handicap, d'égalité et de laïcité, présents au sein de chaque composante, créera ainsi une dynamique collective. Par ailleurs, l'université doit renforcer ses liens avec la société civile, en particulier avec le monde associatif, pour rendre son action plus efficace et assurer effectivement qu'elle puisse atteindre ses objectifs. La politique en faveur du handicap s'appuie ainsi sur les liens tissés avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) ou encore avec l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). La lutte contre les violences, harcèlements et discriminations doit, quant elle, passer par la création de partenariat avec les associations de défense des victimes, telles celles du réseau France victimes, ainsi que les associations d'aide et d'information en matière de droits des femmes ou d'égalité.

En 2022, l'université doit donc consolider les liens existants mais développer ceux nécessaires à la réalisation de ses objectifs.

Indicateurs

- Nombre de partenariats créés
- Nombre d'évènements organisés en commun

2) Rénover le dialogue social

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

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

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

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

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

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

Indicateurs :

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

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

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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique exige toutefois de construire de nouveaux outils que viendront se substituer à l'actuel bilan social. Il s'agira d'élaborer, chaque année, un rapport social unique (RSU), en lien avec les lignes directrices

de gestion de l'établissement. Les données de ce rapport seront alimentées par une base de données sociales (BDS). Cette base sera dématérialisée et mise à jour tout au long de l'année. Il revient donc à l'université de déployer sur l'année 2022 ces nouveaux instruments, en s'appuyant sur le dialogue avec les partenaires sociaux.

Indicateurs :

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

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

La démarche de qualité de vie au travail structure l'ensemble des actions de l'université en matière de relations humaines et sociales. Dans cette perspective, les agents doivent être associés autant que faire se peut dans la détermination de leurs conditions de travail. De nombreux groupes de travail ont été mis en place sur différents sujets, associant la gouvernance politique, les services centraux ou communs concernés en particulier le service ressources humaines et ses démembrements, des responsables de service administratif de composantes et des membres du personnel, représentant ou non un syndicat.

Peut ainsi être cité le groupe « télétravail », destiné à faire le bilan de l'expérimentation de la pratique du télétravail à l'université et à dessiner le nouveau cadre juridique de cette organisation du travail pour 2022. Le groupe « charte du temps », lui, se fixe comme objectif d'harmoniser l'ensemble des pratiques en matière de temps de travail (détermination des congés, temps de pause, horaires de travail, etc...) et de proposer toute réforme utile à rendre la gestion du temps de travail à l'université compatible avec la réglementation applicable et adaptée aux nouveaux enjeux, comme l'articulation vie professionnelle – vie personnelle. Un autre groupe de travail prend pour objet le régime des contractuels enseignants et s'intéresse à l'évolution de celui-ci, notamment à la procédure de recrutement des enseignants contractuels et à la détermination de leur rémunération. Enfin, un groupe de travail s'est constitué autour du projet d'élaboration d'un bulletin d'information RH dématérialisé, dont un premier numéro a été publié en novembre 2021. Ce groupe associe plusieurs agents du service ressources humaines ainsi que des relais RH de diverses composantes.

L'ensemble des travaux de ces groupes doivent aboutir en 2022 sur des résultats concrets en fonction de leurs objectifs respectifs.

Indicateurs :

- Nombre d'agents associés dans les groupes de travail
- Nombres de réunion et délai de mise en œuvre
- Indicateurs propres à chaque groupe de travail

3) Accompagner la transformation des emplois et compétences

Objectif 1 : Obtention du renouvellement du label HRS4R

L'université de Franche Comté poursuit la mise en œuvre de la démarche HRS4R et prépare le renouvellement de son label « HR excellence in Research ». Cette démarche et le label qui l'accompagne contribue au rayonnement de l'établissement, à l'attractivité de ses recrutements et au soutien des porteurs de projets. En février 2022, l'université formalisera sa demande de renouvellement en déposant un bilan définitif de la première période de labellisation 2016-2022 et un nouveau programme d'action, triennal cette fois-ci.

Le projet de nouveau programme d'action a été élaboré tout au long de l'année 2021 en association à ce travail le comité de pilotage du label, les laboratoires et les acteurs du dialogue social. Les chercheurs ont ainsi pu proposer de nouvelles actions en partant d'une analyse des écarts entre les pratiques actuelles et les principes exprimés par l'Union européenne. Il en ressort un programme d'action resserré et davantage pragmatique.

En lien avec sa démarche HRS4R, l'université s'engage dans la convergence de ses pratiques avec les principes éthiques et de transparence édictés en matière de recrutement et de développement professionnel : démarche dite OTMR, Open, Transparent and Merit-based Recruitment. Les principes reposent sur une meilleure définition des besoins de recrutement en liaison avec les collèges, 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

Indicateurs :

- Pourcentage de réalisation des actions 2016-2022
- Obtention du renouvellement du label
- Formalisation de la démarche OTMR

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

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

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

- **La mutation des métiers**, liée aux nouvelles technologies mais aussi à l'évolution des besoins et des exigences des usagers vis-à-vis du service public. Les métiers évoluent donc tant sur le plan des compétences (maîtrise des outils numériques, par

exemple) qu'au niveau organisationnel (amplitudes horaires plus larges, par exemple) ;

- **L'évolution de certains modes de gestion**, notamment l'externalisation de certaines activités, l'internalisation d'autres opérations ou encore une mutualisation de certains services, qui nécessitent une connaissance fine des compétences disponibles et à acquérir ou externaliser.

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

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

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

Indicateurs :

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

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

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

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

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

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

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

Plusieurs outils pour ce faire :

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

Indicateurs :

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

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

La loi n° 2020-1674 du 24 novembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur prévoit diverses mesures de revalorisation des métiers de l'enseignement et de la recherche dans le supérieur. En amont de cette loi, un accord collectif national « rémunérations et carrières 2021-2030 » a été conclu le 12 octobre 2020. Ces textes prévoient notamment une nouvelle architecture des primes des enseignants et enseignants-chercheurs basée sur 3 composantes : une composante statutaire correspondant à l'exercice des missions du grade ; une composante fonctionnelle liée à un emploi à responsabilité ou à une mission particulière d'un maximum de 18 mois ; une prime individuelle reconnaissant l'investissement de la personne dans l'ensemble de ses missions statutaires. Le gouvernement s'est engagé par ailleurs à augmenter substantiellement les sommes dédiées à chacune des composantes.

Ces nouvelles dispositions requièrent notamment de l'université qu'elle bouleverse son système actuel de primes, qu'il s'agisse des primes de responsabilité pédagogiques (PRP) ou des primes de charge administrative (PCA) et prime d'encadrement doctoral (PEDR). Au-delà du seul enjeu indemnitaire, il s'agit de mieux définir et d'harmoniser au sein de l'université les différentes missions et fonctions des enseignants et enseignants-chercheurs.

Un nouveau cadre doit donc voir le jour en 2022. Sa clarté et sa précision contribuera à une meilleure reconnaissance de l'implication des personnels concernées dans leur mission, indissociable d'une démarche de qualité de vie au travail.

Indicateurs :

- Constitution d'un groupe de travail
- Simplification et lisibilité du système de primes : ratio nombre de nouvelles primes / nombre d'anciennes primes.
- Amélioration du montant des primes : ratio nouvelle enveloppe de sommes allouées / ancienne enveloppe (2020-2021)

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

Objectif 1 : Dynamiser le réseau des assistants de prévention.

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

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

Quelque peu délaissée ces dernières années, l'animation de ce réseau doit pleinement se manifester en 2022 pour contribuer à une meilleure prévention des risques au travail.

Indicateurs :

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

Objectif 2 : Mettre en place une politique de communication

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

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

L'année 2022 doit marquer le démarrage d'une réelle politique de communication de l'université en matière de prévention des risques.

Indicateurs :

- Réalisation d'une lettre d'information, nombre de diffusions
- Indicateurs de consultation de l'intranet

- Nombre d'actions de communication externe réalisées

Objectif 3 : Moderniser les outils de prévention

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

Ces deux outils, indispensables, doivent être modernisés et rationalisés, en systématisant le recours au numérique, et en utilisant un logiciel dédié et pertinent. L'université a fait l'acquisition d'une licence afférente au logiciel GPUC, qui doit permettre une gestion complète de l'hygiène et de la sécurité au sein de l'université. Il s'agira en 2022 de déployer ce logiciel dans le but de moderniser les registres SST et les DUERP.

Indicateurs :

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

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

Déployer un projet de prévention des risques psychosociaux nécessite de s'inscrire dans une démarche longue et structurée. En effet, s'attaquer aux sources organisationnelles des RPS requiert une structuration interne, du temps, et ainsi la mobilisation d'acteurs de l'université sur toute la durée du projet.

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

L'orientation plus efficiente souhaitée pour les années à venir et la nécessité d'adapter les actions aux nouvelles formes de RPS ayant vu le jour avec la crise sanitaire, amènent l'université à faire le choix d'une programmation annuelle autour de quelques actions.

Tout en maintenant le cap pour la mise en place d'une véritable politique de prévention des RPS, l'université souhaite, à court terme mettre en place notamment :

- Une procédure agression,
- Des formations de sensibilisation des agents et des managers aux PRS,
- La mise en place d'outils de simplifications et d'information (bulletin RH, organigrammes...)

Indicateurs :

- Mise en place d'indicateurs DGAFP pour le suivi de la prévention des RPS,
- Nombre de formations organisées.

VI. Pôle pilotage, finances & moyens

Pour accompagner la transition énergétique et la transformation numérique tout en améliorant les conditions de travail de nos personnels.

1) Accompagner la transition énergétique

Pour accompagner la transition énergétique et la transformation numérique tout en améliorant les conditions de travail de nos personnels.

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

L'année 2022 sera marquée par la poursuite mais surtout le démarrage d'importants travaux de rénovation énergétique et de construction principalement menés grâce aux contrats de développement métropolitains bisontin et nord franc-comtois, au plan de relance, au plan d'accélération de l'investissement régional et au CPER 2015-2020. Ils s'inscrivent dans notre objectif de « campus durable » avec un effort particulier au niveau de l'isolation thermique.

Transition énergétique et économies d'énergie

Traduction concrète de la priorité accordée à la transition énergétique et environnementale, l'UFC a rejoint, en 2021, le programme PEEC 2030 piloté par la CPU. L'objectif est d'élaborer, de concert avec nos partenaires, un modèle économique vertueux et budgétairement soutenable rendant possible la rénovation de l'intégralité du parc immobilier de l'université d'ici à 2050. Un premier cycle d'investissements, financé grâce au plan de relance et aux contrats territoriaux, permettra de rénover un ensemble de bâtiments constituant un démonstrateur des ambitions énergétiques et environnementales de l'UFC et représentant 15% de son parc immobilier, à rénover d'ici 2024. Des simulations financières permettront, dans les prochains mois, d'évaluer différents scénarios d'investissement et de financement et d'arrêter un programme de rénovation pour la période 2024-2027.

La première brique de ce programme va consister à déployer un dispositif de gestion technique de bâtiment, auquel 300 K€ seront dédiés sur la période 2022-2024. Dans la foulée du choix de l'outil de suivi des fluides Deepki, l'UFC va équiper dès 2022 un ensemble de bâtiments pilotes –notamment Métrologie B- de capteurs et de compteurs communicants permettant, grâce à la télétransmission et à la centralisation des données, un suivi précis et en temps réel des consommations (eau, gaz, électricité, chaleur) des bâtiments, un pilotage fin des consommations et une réduction de la facture énergétique. Ces dispositifs seront progressivement généralisés à l'ensemble des bâtiments, leur financement étant assuré grâce aux économies d'énergie réalisées, conformément à la logique de contractualisation interne promue par le programme PEEC 2030.

Campus de la Bouloie

L'ambitieux programme de rénovation du campus de la Bouloie, rendu possible par le contrat de développement métropolitain bisontin, une coopération public-public innovante et, plus récemment, les plans de relance de l'État et de la région, s'est matérialisé dès l'automne 2021 par les premiers travaux de rénovation des aménagements sportifs extérieurs et du réseau de chaleur. Les chantiers vont se multiplier en 2022 avec :

- la rénovation, financée par France Relance, du bâtiment Métrologie B¹ (12.4 M€) ; comprenant notamment une isolation thermique par l'extérieur et la production d'énergie grâce à des panneaux photovoltaïques de toiture, cette opération, menée en conception-réalisation, débutera en avril 2022, la livraison étant attendue pour septembre 2023 ;
- la construction du nouveau bâtiment de l'ISIFC (6.8 M€) ; rendue nécessaire par l'exiguïté et le coût des locaux actuels, cette opération permettra (notamment grâce à la réalisation d'une deuxième tranche) le doublement de l'effectif des promotions, conformément aux attentes des entreprises; répondant aux exigences de la RT 2012 et du label Effinergie+, ce bâtiment performant comprendra un amphithéâtre modulable innovant, permettant, grâce à des sièges pivotants, le travail en petits groupes et le recours aux pédagogies actives ; les travaux débuteront en janvier 2022 pour une livraison en janvier 2024 ;
- la transformation de la bibliothèque Claude Oytana en Learning Centre (5.6 M€) ; comprenant la création d'un Open Lab et d'une salle immersive, une isolation thermique, l'aménagement d'un accès principal orienté vers le Nord, ouvrant le bâtiment sur son environnement, le réaménagement et l'élargissement des espaces de lecture, l'amélioration de l'isolation phonique, la réalisation d'un Jardin de lecture permettant le travail en plein air et l'implantation d'un abri à vélos, cette transformation sera couplée à une rénovation thermique des magasins (niveau BBC rénovation et Effinergie+) ; entamés en décembre 2021, les travaux s'achèveront à l'été 2023 ;
- la rénovation des bâtiments Droit (7.6 M€), comprenant une surélévation et une réhabilitation thermique du bâtiment Droit central (avec reprise totale de l'enveloppe) et une rénovation et une isolation thermique de l'amphithéâtre Gaudot ; ayant débuté en novembre 2021, les travaux s'achèveront en septembre 2023 ;
- la création du Jardin des Sciences (3.8 M€) ; succédant au Jardin botanique de la place Leclerc et héritier d'une longue tradition historique, cet équipement comprendra 1.170 m² de serres tropicales accueillant près de 2000 espèces (dont une collection exceptionnelle de 350 espèces d'orchidées), 475 m² de locaux techniques et des jardins de plein air ; les travaux débuteront en décembre 2021 pour une livraison en janvier 2023 ;
- la réfection des aménagements sportifs extérieurs et la création de la Maison du Sport (3.7 M€, dont 1.2 M€ pour la Maison du Sport) ; cette opération comprend la réfection du terrain de rugby, de la piste d'athlétisme, de l'aire de lancer et de saut en longueur, l'aménagement d'une aire de Parkour, d'un espace de Street Workout handi-accessible et d'une piste finlandaise et la création d'une Maison du Sport de 325 m² accueillant la ligue régionale du sport universitaire, l'association sportive de l'UFC et le service Campus Sports ; ayant débuté en octobre 2021, les travaux s'achèveront en septembre 2022 avec la livraison de la Maison du Sport ;

¹ Les bâtiments Métrologie A et C seront également rénovés, mais cette opération, pour laquelle 6 Me ont été prévus par le contrat métropolitain, n'en est encore qu'en phase APS

- la création du CHESINUM, le centre d'hébergement sécurisé de l'infrastructure numérique (1.2 M€) ; rendue indispensable par la vétusté problématique des installations actuelles –soulignée par un dégât des eaux ayant occasionné une interruption de service en juin 2017- cette opération consistera en une mise en sécurité du nœud Renater et des salles serveur dans un bâtiment de 100 m2 reconstruit, conforme aux règles de l'art, à accès sécurisé et aux capacités d'hébergement évolutives ; les travaux débuteront en avril 2022 pour une livraison en septembre de la même année ;
- le réaménagement des espaces extérieurs du campus (12.1 M€) ; cette opération comprendra un réaménagement de la place centrale, du front de la route de Gray et de ses parkings, des espaces environnant le futur Jardin des Sciences et la Fabrikà et de la voie de circulation centrale traversant le campus ; les travaux réalisés en 2022 comprendront le réaménagement de la place centrale, la réfection du segment Nord de la voie centrale et le début du traitement des espaces extérieurs du Jardin des Sciences.

Outre ces opérations majeures, l'année 2022 sera marquée par la réalisation d'opérations moins significatives :

- l'achèvement de la réfection du réseau de chaleur (janvier 2022) ;
- la réfection de la toiture de la bibliothèque universitaire Proudhon (achevée en février 2022) ;
- la mise en accessibilité de l'IUT 25 (création d'une rampe d'accès, réfection des escaliers et des sanitaires), qui devrait être achevée en mai ;
- l'aménagement de 3 bureaux dans le bâtiment Louis Bachelier (janvier à avril) ;
- la réfection des toitures de l'IUT ;
- des travaux de mise en sécurité comprenant notamment la pose de caméras de vidéo-surveillance et de dispositifs de contrôle d'accès visant à réduire incivilités et comportement délictueux.

Campus de la boucle du Doubs

Rénovation du bâtiment Arsenal N

Lancée dans le cadre du précédent CPER, qui en a financé les études préalables, la rénovation du bâtiment N de l'Arsenal (30.9 M€), qui a bénéficié de 14.5 M€ de crédits du plan de relance, va entrer en 2022 dans une phase active avec la réalisation des travaux de désamiantage, qui débuteront en mars prochain, les travaux de rénovation devant démarrer en juillet et la chaufferie provisoire être mise en service en septembre. Nous bénéficions pour cette opération du soutien des services du rectorat qui en assure la MOA.

D'une surface de 6.694 m2, le bâtiment réhabilité, dont la façade sera surélevée, comprendra notamment une salle de spectacle modulable et des espaces d'accueil et de circulation amples, confortables et polyvalents, utilisables comme lieu de vie et d'apprentissage. Ce chantier de rénovation exemplaire en matière de démarche HQE, de réduction des nuisances sonores et d'économie circulaire débouchera sur la livraison d'un bâtiment de niveau BBC rénovation Effinergie en décembre 2024.

Les travaux s'effectuant dans un bâtiment libéré de tout occupant, l'UFR SLHS devra déménager, en février prochain, pour une durée minimale de 29 mois, dans 2.690 m2 de constructions provisoires implantées sur un terrain mis à la disposition de l'UFC par la ville de

Besançon, à proximité immédiate du restaurant universitaire Canot. Le coût de l'installation et de la location (4.1 M€) est pris en compte dans le budget total de l'opération.

Grande bibliothèque

Inscrit au contrat de développement métropolitain, cet ambitieux projet (65.7 M€, dont 23.7 pour la BU), combinant bibliothèque d'agglomération, bibliothèque universitaire, tiers-lieu est espaces d'accueil et de convivialité mutualisés, a vu son calendrier de réalisation fortement affecté par un risque d'inondation par remontée de la nappe phréatique que l'impact du réchauffement climatique rend plus important que prévu.

Une révision complète des plans d'aménagement et de l'APS a, de ce fait, été nécessaire et l'APS modificatif ne pourra être validée avant la fin de l'année. L'APD ne pourra, dès lors, être validée avant le premier trimestre 2022 et les travaux ne pourront débuter avant le premier trimestre 2022, la livraison étant espérée pour 2025. L'UFC disposera alors d'une BU moderne d'environ 3.500 m² de surface utile (dont plus de 2.100 accessibles aux usagers), accueillant plus de 580 places et 190.000 ouvrages, dont 50.000 en libre accès.

Campus Nord Franche-Comté

L'UFC a conçu, dès 2012, un projet d'Eco-campus durable qui anticipait très largement les ambitions aujourd'hui portées par le plan de relance ou le programme PEEC 2030. Ce projet, qui vise à constituer un pôle d'excellence en matière d'énergie et de transport et à être à la pointe de la recherche française en matière d'hydrogène, a pris une ampleur croissante grâce à des financements complémentaires qui ont porté le montant de la première tranche à 34.2 M€.

Campus de Belfort

Sur le campus de Belfort, le projet vitrine du programme Eco-Campus est le bâtiment Énergie (15 M€), qui a vocation à accueillir la plateforme « Gestion des flux d'énergie et des composants associés » commune à l'UTBM et à l'UFC, qui fédèrera les activités de recherche, de transfert et de formation dans ce domaine et accueillera 4 plateaux techniques et pédagogiques d'une surface totale de plus de 4.100 m², dont un plateau consacré à l'énergie et, notamment, à la filière hydrogène. Ce bâtiment sera réalisé en 2 phases, la tranche 1 représentant 70% de la surface totale. L'APS de cette tranche a été rendu et est actuellement en cours d'examen. Une révision du programme a toutefois été demandée à la région (maître d'ouvrage), afin de réévaluer la place accordée à la filière hydrogène, actuellement limitée (270 m²). De ce fait, la consultation des entreprises ne pourra être lancée avant le dernier trimestre 2022, la mise en service de la tranche 1 ne devant pas intervenir avant le 2^e semestre 2025.

La rénovation des bâtiments C et F bloc C (8.7 M€) est à l'étude (APD en attente de validation), le plan de financement restant à boucler (reste à financer de 1.4 M€).

La réalisation des autres rénovations batimentaires prioritaires (bâtiments A, B, D et E + démolition des blocs A et B du bâtiment F) est tributaire des suites données aux demandes de financement formulées par l'UFC au titre du prochain CPER (soit 18.7 M€).

Campus de Montbéliard

Sur le campus de Montbéliard, la rénovation, sous maîtrise d'ouvrage UFC, des bâtiments RT et MMI, pour laquelle 1 M€ ont été dégagés dans le cadre du contrat de développement

métropolitain Nord Franche-Comté, devrait débuter en mars prochain, la livraison étant attendue pour septembre 2022.

Indicateurs :

% d'avancement réel / % d'avancement prévisionnel (diagrammes de GANTT)

2) Accompagner la transformation numérique

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

La période de pandémie a mis en évidence pour les universités, comme pour une majorité d'entreprises et d'administrations, un recours sans cesse croissant au numérique. Le numérique permet notamment de faciliter les échanges d'information, la collaboration digitale, la création et la diffusion de contenus pédagogiques, l'acquisition de données et la mise en valeur de ces données pour la recherche. De plus en plus de services numériques sont disponibles tant à l'échelle de la société qu'à celle de l'Université.

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

Pour la recherche : le regroupement au sein du datacenter régional (DCR) des mésocentres de l'UFC et de l'UB est en cours. Le déploiement de certains nœuds de calcul est prévu pour 2022. La phase pilote devrait aboutir ultérieurement à la création d'une plateforme commune pour le calcul (au niveau d'UBFC). Pour faire face à l'enjeu de science ouverte et de gouvernance/partage des données, une organisation est à l'étude et se renforcera par une approche commune UFC et UBFC. Ceci permettra à l'établissement de se positionner dans les écosystèmes de données.

Pour l'enseignement : il s'agit de renforcer la pédagogie par le numérique (notamment avec Moodle), et de développer la formation tout au long de la vie pour répondre aux défis sociétaux. Avec le passage des formations à l'apprentissage par compétence (APC), il est nécessaire de concevoir les nouvelles maquettes des formations par APC. Ainsi, l'université a prévu de déployer l'outil Karuta qui offre une solution complète d'e-portfolio : de la conception de la formation à l'évaluation des compétences des étudiants.

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

Pour les services d'appui et systèmes d'information (SI) : Les personnels travaillant en informatique à l'université sont actuellement dispersés afin de couvrir au mieux le territoire et les composantes de l'université. Afin d'améliorer les services et processus sur la fonction SI, des groupes thématiques sont en construction. Ils permettront d'associer les compétences des différents collègues afin de mieux répondre aux problématiques ou besoins prioritaires. De

plus, afin d'accompagner le personnel sur les changements rapides des technologies dans le numérique, des formations coordonnées et spécialisées sur les métiers IT seront mises en place. La réflexion se poursuit pour une meilleure dynamique et efficacité de la fonction SI et Numérique.

Indicateurs

Plateforme de services d'infrastructures et réseaux :

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

Sécurité :

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

Espace digital de travail :

- Portail de la fonction SI et numérique en place, ligne éditorial rédigée et 20 fiches de services disponibles ;
- Choix validé pour une mise en place de la solution d'hébergement des portails de communication et service ;
- Schéma directeur du numérique rédigé.

Enseignement :

- Progression de l'usage de la plateforme Moodle.

Six cent ans après sa création, dans un contexte de transformation profonde de l'enseignement supérieur et de mutation accélérée de notre société, l'Université de Franche Comté doit faire face dans les années à venir à une conjonction inédite de défis.

Déterminée à permettre à notre établissement, à ses personnels et à ses étudiantes et étudiants d'affronter avec succès cette période décisive pour notre avenir, forte de ses équipes, du soutien de nos partenaires institutionnels et territoriaux et des liens de confiance et d'amitié noués avec son université partenaire (Université de Bourgogne) et toutes les écoles partenaires au sein d'UBFC, l'Université de Franche Comté est prête à relever ses défis.

Université d'histoire mais résolument tournée vers le progrès et les transitions environnementales, économiques et numériques qui seront le quotidien des citoyens de demain, Université ouverte vers l'international tout en étant ancrée fortement dans son territoire mais aussi Université citoyenne luttant contre toute forme d'inégalité, de violence et de discrimination et soucieuse de la qualité de vie de ses personnels et étudiants, L'Université de Franche Comté est résolue à porter ses valeurs d'excellence scientifique et de qualité des formations.

Le projet qui vous est ici présenté est la traduction de cette ambition.