

DÉLIBÉRATION N°2022-23_060
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 8 mars 2023

Point n°2 Projet d'établissement IRRIS

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 1
Membres présents : 17 Membres représentés : 8 Total : 25	Suffrages exprimés : 24 Pour : 24 Contre : 0

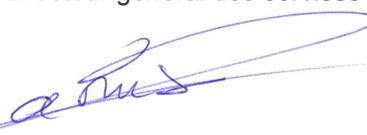
Vu le code de l'éducation en particulier son article L. 712-3 ;
Vu les statuts de l'université de Franche-Comté, en particulier son article 30.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le projet d'établissement IRRIS, présenté en annexe.

Besançon, le 29 mars 2023

Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services




Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :
Annexe 2.1 : Projet d'établissement IRRIS

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



Irris

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

24 28

INSERTION

RAYONNEMENT

RESPONSABILITÉ

INNOVATION

SOLIDARITÉ

UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ

Sommaire

Introduction générale

Présentation stratégique des axes **IRRIS**

- L'**I**nsertion
- Le **R**ayonnement
- La **R**esponsabilité
- L'**I**nnovation
- La **S**olidarité

Présentation des thèmes opérationnels

- La gouvernance
- La transition environnementale et sociétale, le bâtimentaire et les campus durables
- Les relations humaines et sociales
- La formation et la vie étudiante
- La recherche, la diffusion et la valorisation scientifique
- Le partenariat socio-économique et l'innovation





Introduction

Six siècles après sa fondation et dans un contexte de transformation profonde de l'enseignement supérieur et de la société, l'université de Franche-Comté (uFC) devra faire face à de nombreux défis dans les années à venir. Dans un paysage régional en mutation, elle s'apprête à devenir l'un des membres fondateurs de la COMUE expérimentale qui succèdera à la COMUE UBFC en 2024. En partenariat avec les autres établissements fondateurs (Supmicrotech-ENSMM, Université Technologique de Belfort-Montbéliard, Institut Agro Dijon, Campus Arts et Métiers de Cluny, Établissement Français du Sang) et le CHU de Besançon, associé, elle travaille à structurer l'ESR Bourgogne-Franche-Comté au bénéfice de la jeunesse de notre région qui mérite de se voir offrir un enseignement de qualité, dispensé sur tout son territoire, et un avenir professionnel stimulé par une offre de formation et de recherche diverse et ouverte sur le monde. Cette détermination à dépasser les conséquences du départ de l'université de Bourgogne (uB) de la COMUE UBFC a permis la signature d'un protocole d'accord entre la COMUE expérimentale et l'uB.

Cette démarche d'ouverture s'exprime notamment par l'horizon international que l'uFC a voulu se donner en développant ses relations transfrontalières, mais aussi en intégrant, en 2022, l'alliance STARS European University qui regroupe neuf universités européennes (Hanze University of Applied Sciences aux Pays-Bas, Universidad de La Laguna en Espagne, Instituto Politecnico de Bragança au Portugal, Hochschule Bremen - City University of Applied Sciences en Allemagne, Silesian University in Opava en République Tchèque, University West en Suède, Cracow University of Technology en Pologne, Aleksandër Moisiu University of Durrës en Albanie et l'uFC). Ces établissements sont notamment unis, dans une démarche stratégique commune, par leur préoccupation particulièrement affirmée à l'égard des transitions environnementale, énergétique, économique, numérique et sociétale dont l'aboutissement façonnera le monde de demain.

Pour se tourner vers l'avenir, l'uFC peut s'appuyer sur les solides fondations que lui offre son histoire pluriséculaire, mais aussi sur un socle de valeurs fondamentales qui irriguent l'ensemble du projet qui sera développé au fil des pages qui suivent. Université tournée vers l'innovation et la recherche, ouverte vers l'international tout en étant fortement ancrée dans son territoire, elle est aussi une université citoyenne, soucieuse de lutter contre toute forme d'inégalité, de violence et de discrimination. Préoccupée par l'amélioration des conditions de vie de ses personnels et le bien-être de ses étudiants, elle porte également des valeurs d'intégrité, d'excellence scientifique et de qualité de ses formations. Habitée par sa mission de service public, elle entend agir en pleine conscience des enjeux qu'imposent l'urgence climatique, l'adaptation aux nécessités induites par une démarche de développement durable et le rôle sociétal qu'elle se doit de pleinement assumer.

Afin de construire son projet pour le prochain contrat (2024-2028), l'uFC a choisi



d'adopter une démarche collaborative et inclusive. À l'issue d'une longue phase d'analyse et de réflexion, l'équipe de gouvernance a rédigé un préprojet qui a été envoyé à tous les personnels et à tous les étudiants de l'établissement. Une grande consultation de l'ensemble de la communauté universitaire s'est alors déployée en deux temps. Six réunions publiques, tenues sur six sites de l'uFC, ont permis des échanges avec plus de deux cents participants et des rencontres ont été organisées avec les associations et syndicats étudiants qui le désiraient. L'ensemble des membres de la communauté universitaire ont ensuite été invités à adresser leurs remarques et propositions grâce à la mise à disposition d'une adresse électronique dédiée. Ce sont alors quarante-sept contributions (certaines adressées par des collectifs) qui ont été reçues et analysées. Le projet ici présenté est le fruit de cette démarche d'élaboration collective. Bien davantage qu'un projet d'établissement, il s'agit donc du projet de l'établissement, discuté et élaboré dans une logique collaborative d'interactions constructives.

Il se décline en cinq grandes orientations structurantes, cinq priorités porteuses de sens et cohérentes avec notre positionnement stratégique et opérationnel. Formant l'acronyme **I.R.R.I.S**, (**I**nsertion, **R**ayonnement, **R**esponsabilité, **I**nnovation, **S**olidarité), elles éclairent les axes de développement que nous souhaitons tracer pour notre université, en articulation avec les grands enjeux nationaux et internationaux et dans le contexte de l'ESR régional, en partenariat avec les différents acteurs de notre territoire, au développement duquel l'université entend contribuer en pleine collaboration avec les collectivités territoriales.

De manière transversale, ces thématiques viennent à la rencontre des missions fondamentales de l'université : la formation, la recherche et le service à la société. Leur présentation s'articule en deux volets. Une première partie offre une présentation stratégique, axe par axe, de la politique que nous entendons déployer au cours du prochain contrat. Une seconde partie décline ces intentions dans une logique opérationnelle structurée en sept domaines correspondant à nos grands champs d'action et cohérente avec notre structure organisationnelle.



Présentation stratégique des axes – IRRIS



L'Insertion

Cette notion transversale au projet d'établissement traduit plusieurs des objectifs majeurs que sa mise en œuvre doit permettre d'atteindre. Il s'agit non seulement de faire de notre université un lieu d'accueil, de dialogue et de construction pour nos étudiants, afin de favoriser leur entrée dans le monde du travail, mais aussi de déployer une véritable politique d'intégration des personnels dans une dynamique collective positive, fondée sur l'inclusion de l'ensemble de la communauté universitaire dans un projet commun. Elle exprime également l'attachement de l'université à son territoire, au développement duquel elle entend contribuer.

L'insertion des étudiants dans l'établissement commence en amont de leur inscription à l'université. Lors des journées portes ouvertes et des différents salons d'orientation organisés chaque année, les lycéens doivent pouvoir recevoir une information de qualité sur la réalité des formations proposées par l'université, sur les compétences à acquérir et sur les débouchés professionnels possibles, afin de faciliter des choix pertinents, gage de satisfaction future. Les liens avec l'enseignement secondaire doivent être resserrés et intensifiés afin de garantir la diffusion d'une information de qualité hors de ces événements.

La démarche d'insertion doit se poursuivre par l'accueil et l'intégration des étudiants dès leur entrée à l'université. Ils doivent y être chaleureusement accueillis et accompagnés dans leurs premières démarches, afin de débiter leur cursus dans les meilleures conditions. Tout au long de leur parcours, ils doivent pouvoir être accompagnés et encadrés avec bienveillance par les équipes pédagogiques et les tuteurs étudiants, afin que soient créées des conditions favorables à leur réussite. Cette notion de bien-être et qualité de vie étudiante sera plus longuement abordée dans le cinquième axe de ce projet (Solidarité).

L'accueil des publics spécifiques, et en particulier des étudiants en situation de handicap, devra faire l'objet d'une attention particulière, quelle que soit la nature de ces handicaps. Les situations spécifiques générées par les maladies et troubles invalidants (moteur, psychologique, psychiques, troubles DYS...) devront ainsi être mieux prises en compte, non seulement pour ce qui concerne l'accessibilité des bâtiments d'enseignement (rampes, ascenseurs, etc.), mais aussi en matière d'accompagnement personnalisé et d'adaptation des cursus et des examens. L'université entend s'engager dans une politique inclusive.

Si le label *Bienvenue en France* permet de recevoir les étudiants en mobilité entrantes encadrées de la meilleure des manières, l'accueil des étudiants internationaux n'en doit pas moins prendre en considération les problématiques linguistiques, l'installation matérielle des nouveaux arrivants et la nécessaire formation de certains personnels de l'établissement à la prise en compte de leur situation spécifique. Tout au long de leur parcours à l'uFC, ils devront pouvoir bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement attentifs. Les collaborations avec ESN (*Erasmus Student Network*), association des étudiants internationaux seront poursuivies, afin d'optimiser les facteurs de réussite de leur intégration.

Au-delà de l'accueil des étudiants dans toute leur diversité, notre préoccupation



d'insertion s'exprime également dans la qualité du contexte d'études. Le développement du tutorat et du mentorat, la distribution de livrets d'accueil, la dynamisation de la vie des campus avec notamment la création de nouveaux lieux de vie et de convivialité étudiante, l'intensification du dialogue et de la coopération entre la gouvernance de l'université et les associations/syndicats étudiants ou encore l'organisation d'un plus grand nombre de manifestation culturelles, sportives ou festives à l'intention des étudiants seront des actions susceptibles de contribuer à leur épanouissement au sein de l'établissement et à leur insertion sereine dans la communauté universitaire.

L'attention portée à la qualité des formations proposées et leur aptitude à favoriser, au terme de leur cursus (en formation initiale et/ou continue), une insertion professionnelle des étudiants rapide et conforme à leurs aspirations sera un axe majeur de notre action. Cette démarche devra être envisagée dans un marché de l'emploi aux évolutions rapides, caractérisé par des développements technologiques qui transforment les métiers et en créent de nouveaux. Il s'agira de garantir qu'à la fin de chaque cycle d'études les diplômés possèdent les compétences requises pour leur permettre de s'insérer immédiatement, mais aussi d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle future.

Les mesures à prendre dans cette perspective consistent à :

- Articuler finement les logiques universitaires d'enseignement et de recherche avec les logiques professionnelles.
- Favoriser l'insertion des étudiants au monde socio-économique au cours de leur formation, notamment par le développement de l'alternance et la formation continue, dans les domaines où cette immersion sera possible et pertinente.
- Accroître la dimension professionnalisante de nos parcours de licence et valoriser l'insertion professionnelle à Bac + 3.
- Développer, comme modalités d'apprentissage, des activités de mise en situation pratique et professionnelle, y compris dans le cadre de mobilités internationales.
- Élargir le champ de qualification des étudiants en les dotant des aptitudes requises pour entreprendre et innover, notamment en renforçant le lien avec la recherche et par l'acculturation à l'entrepreneuriat.
- Offrir aux étudiants la possibilité de développer des compétences de savoir-être professionnelles, organisationnelles, sociales, environnementales et culturelles.
- Maintenir, de manière parallèle, la transmission d'un savoir universitaire de haut niveau destiné à offrir à nos étudiants un socle de connaissances et de réflexes intellectuels, nécessaire au développement de leur esprit critique et propre à les rendre créatifs et force de propositions.
- Valoriser l'engagement citoyen de nos étudiants.
- Développer la formation continue pour permettre notamment une mise à jour rapide et une évolution des compétences liées aux transitions technologique, numérique et écologique.
- Renforcer et développer le réseau *alumni* en cours de constitution, afin de faciliter l'insertion dans le monde professionnel au terme du cursus de licence ou de master.
- Mieux suivre l'insertion professionnelle des diplômés et les évolutions de carrière,



en exploitant les résultats et en les publiant.

- Mieux évaluer les formations sur le plan pédagogique, en cours de contrat, afin de procéder, s'il y a lieu, aux ajustements nécessaires. Le rôle des conseils de perfectionnement incluant des étudiants et des acteurs du monde professionnel, en lien étroit avec les débouchés de chaque formation, devra être essentiel dans cette optique.

Toutes ces mesures permettront à nos étudiants de se sentir pleinement intégrés à la vie de l'établissement. Nous veillerons à ce qu'ils soient encore plus étroitement associés à la conduite de projet, en encourageant leur implication dans les instances et en confiant davantage de missions aux étudiants élus dans les conseils centraux, comités de pilotages et autres instances. L'active collaboration qui devra être menée avec les organisations étudiantes participera de cette dynamique.

Tous les personnels de l'uFC devront également bénéficier de cette démarche transversale en matière d'insertion dans leur univers professionnel universitaire. L'accent devra notamment être mis sur l'accueil des nouveaux personnels qui doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'un environnement de travail de qualité à leur prise de poste. Une même attention devra être accordée aux agents qui mutent sur un nouveau poste en interne, changeant de service ou de composante. C'est ainsi une véritable politique d'intégration à l'établissement qui devra être conduite. Un système de mentorat pourra être mis en place afin d'accompagner celles et ceux qui en ressentent le besoin dans la conduite de leur carrière, afin de les aider à faire des choix judicieux. La participation des personnels à des formations leur permettant d'acquérir la qualification nécessaire à leur évolution de carrière sera favorisée. Lors des prises de poste, une attention particulière devra être portée à la mise en place d'un tuilage, dans toute la mesure du possible, entre la personne qui exerçait la mission (ou ses collègues) et celle qui lui succède, afin d'éviter une perte de compétences et une accumulation de difficultés pour l'adaptation du nouvel agent. Pour faire face aux absences temporaires liées à des congés maladie, qui mettent les services en tension et surchargent les collègues présents, des « pools » de remplacement seront créés afin de mutualiser des moyens et répondre aux urgences, évitant ainsi une rupture du service destiné à la collectivité.

Les enseignants du second degré, dont la charge de travail est fondamentalement dédiée aux activités pédagogiques, devront pouvoir bénéficier, s'ils le souhaitent, de mesures favorisant leur intégration aux activités de recherche et de transfert. Un parcours d'accueil incluant la présentation du système universitaire et la visite de laboratoires de recherche pourra ainsi leur être proposé, de même qu'une offre de formation et de séminaires adaptés à leurs besoins. Il s'agira aussi de les associer aux activités de mise en situation des étudiants au cœur des laboratoires et d'accentuer les dispositifs qui permettent, pour ceux qui le désirent, la préparation du doctorat. Pour celles et ceux qui feront le choix de s'associer à la dynamique de recherche en dehors de la préparation d'une thèse, un soutien pourra également être accordé. Une attention particulière sera aussi accordée à la reconnaissance et à la valorisation des prises de responsabilités de ces collègues (direction de formations, participation à la direction des composantes ou de l'université...).



Les enseignants-chercheurs doivent également bénéficier de cette dynamique d'insertion et d'intégration. Pour les nouveaux arrivants, la politique déjà déployée en matière de soutien au démarrage des activités de recherche sera maintenue et renforcée autant que les moyens de l'université le permettront, en insistant sur des formations personnalisées. L'accomplissement des charges collectives (recherche, formation et responsabilités de direction) devra être mieux reconnu et valorisé afin d'éviter le désengagement que peut susciter le sentiment de n'être pas suffisamment considéré. Un dispositif d'aide au retour à la recherche pour les femmes après un congé de maternité sera également mis en place. Le renouvellement du label HRS4R permettra par ailleurs de poursuivre l'ensemble des actions conduites en faveur de l'accueil et de l'insertion des chercheurs internationaux

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), notion centrale du projet qui sera également abordée dans le cinquième thème transversal de ce projet (Solidarité), bénéficiera également d'une amélioration des procédures réglementaires et techniques qui pourra être initiée par la réflexion conduite dans le cadre de groupes de travail impliquant les personnels volontaires. Des réseaux internes d'entraides entre personnels de différents services et composantes, favorisant en parallèle une meilleure connaissance des collègues et leur travail et créant du lien social, pourront permettre de répondre à des interrogations formulées dans le cadre des missions accomplies par les agents et d'apporter un soutien dans les moments de tension professionnelle liés à la surcharge ponctuelle de travail. Il conviendra par ailleurs de favoriser une meilleure connaissance des différents métiers et le rapprochement des personnels à l'intérieur et entre les écosystèmes (services, laboratoires...), afin d'encourager et de développer un esprit d'entraide, de bienveillance et d'équipe. Chaque membre du personnel Biatss devra en outre pouvoir bénéficier, comme il se doit, d'un entretien professionnel annuel, indispensable à l'expression de ses besoins, à l'analyse de sa manière de servir et à l'évolution de sa carrière. D'une manière plus générale, c'est tout un processus de « parcours de l'agent », accompagnant son intégration et son évolution professionnelles de son entrée à l'université à son départ, à la mutation ou en retraite, qui sera mis en place.

Comme pour les étudiants, l'accent sera mis sur l'organisation de moments d'échange et de convivialité destinés à créer du lien et à favoriser la bonne ambiance au travail. Une attention particulière devra être accordée à l'ouverture, sur les différents sites de l'uFC, de lieux de convivialité destinés aux personnels. L'ensemble de ces mesures devront permettre aux personnels de donner un sens à leur engagement et au travail accompli au sein d'une communauté dans laquelle ils se sentiront pleinement intégrés et respectés.

Pour toutes les catégories de personnels, les situations de handicap seront encore mieux prises en compte afin de faciliter l'accomplissement des missions dans les meilleures conditions et leur bien-être au travail, dans une dynamique d'amélioration continue du schéma directeur du handicap.

L'ensemble de ces mesures favorisant l'insertion sera un levier majeur afin de renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants et des différentes



catégories de personnels à l'établissement. Cet esprit « corporate », que les célébrations du 600^e anniversaire de la fondation de l'université, organisées en 2023 et 2024, devraient contribuer à stimuler, pourra se nourrir d'une communication interne renforcée. Elle facilitera notamment l'interaction directe entre la gouvernance de l'établissement et les personnels et étudiants de l'uFC. Au-delà de la communication, les circuits d'information devront être davantage travaillés, afin que chacun dispose de l'ensemble des informations nécessaires à ses missions, avec clarté, transparence et en temps réel. Sur les grandes problématiques en cours de traitement, afin de tenir au courant la communauté universitaire, une « communication de chantier » sera développée. Enfin, la réalisation d'objets personnalisés, éthiques et durables, aux couleurs de l'université, très appréciés des étudiants mais aussi des personnels et des visiteurs, participera également au développement de ce sentiment d'appartenance.

L'université devra plus que jamais s'insérer dans son territoire et entretenir des relations étroites et de confiance avec les collectivités locales et territoriales, de même qu'avec ses partenaires du monde socio-économique et associatif. Actrice majeure de la vie de son territoire, l'uFC articulera plus que jamais la mise en œuvre de son projet avec les besoins de ses partenaires en matière de formation, de transfert et de recherche, en prenant en compte la situation des collectivités, des services publics, des entreprises et des populations, à l'image de notre nouvelle formation en odontologie dont il convient d'organiser la mise en place et la montée en puissance. La politique volontariste de l'université en faveur de la mobilité sociale se déploie au travers de ses antennes universitaires, au plus près des jeunes qui ne penseraient pas aux études supérieures à l'université sans cette proximité. Cette politique sera renforcée par l'ouverture de deux spécialités de BUT dans la ville de Dole. En outre, il faudra également, de manière parallèle à leur rénovation et en collaboration avec nos collectivités partenaires, veiller à la bonne intégration de nos campus dans le tissu urbain et à la prise en compte des problématiques de sécurité, de vie sociale, culturelle et sportive étudiante, de logement, de mobilité et d'attractivité. Face aux difficultés générées par le prix des transports en commun pour les étudiants, des discussions seront initiées à ce sujet avec les sociétés gestionnaires de ces moyens essentiels de circulation entre les campus.

Enfin, l'université devra s'insérer davantage auprès des acteurs socio-économique, culturels et associatifs de son territoire pour tisser un maillage encore plus actif de son réseau de partenaires au service de ses équipes de recherche et de ses étudiants. Ces relations devront se construire de manière solide, concrète et dynamique avec ces grands partenaires (Organismes nationaux de recherche, Medef, Apec, Pôle-emploi, Pôles de compétitivité, chambres consulaires, Agence économique régionale, CHU, Incubateur, Satt Sayens, Musées, ...) mais aussi industriels et *Start-ups* dans des objectifs de recherche, formation continue, apprentissage, stages, *alumni*, salons professionnels, projets partenariaux, Club entreprises, *ThinkTank*, mécénat...



Le Rayonnement, parce que l'établissement a pour ambition de gagner en visibilité et en attractivité aux échelles nationale et internationale.

Le rayonnement de l'uFC passe en premier lieu par la conduite d'une politique européenne et internationale bien structurée. À ce titre, nous voulons développer une stratégie internationale au-delà des relations déjà nouées. Elle s'appuiera sur la construction de nouvelles relations partenariales européennes structurantes, en nous appuyant sur les thématiques qui forment l'identité de notre établissement en matière de recherche, mais en veillant également à procurer à celles qui émergent les moyens de se développer dans un contexte international propice.

Des partenariats ciblés et des alliances stratégiques se déploient tout d'abord dans le contexte de l'adhésion toute récente de l'uFC à l'alliance européenne **STARS-EU**. Par ailleurs, en tirant parti de notre positionnement géographique, il est important de renforcer nos coopérations transfrontalières, notamment avec nos homologues suisses, avec lesquels nous travaillons déjà dans le cadre de la Communauté du Savoir (CdS), du collégium SMYLE ou encore de la Zone Atelier de l'Arc Jurassien (ZAAJ). L'objectif sera ainsi de construire un continuum territorial au-delà de la zone transfrontalière qui suppose également une ouverture plus large et plus ciblée que précédemment vers l'Est et le Nord de l'Europe. Cet espace, au sein duquel des partenariats universitaires ciblés et privilégiés devront être conclus avec des établissements sélectionnés pour leur communauté d'intérêts en matière de recherche et de formation, offrira une belle alternative au Royaume-Uni (post-Brexit) pour une offre de formation en anglais à destination de nos étudiants, mais aussi de belles perspectives de collaborations fructueuses dans tous les domaines. Cette politique internationale devra donc être construite et développée de manière rationnelle et élaborée, en tenant compte des spécificités induites par la position géographique très favorable de la Franche-Comté dont il faudra savoir tirer le meilleur parti.

Le développement de l'insertion des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'uFC dans les réseaux européens, afin de favoriser la réussite de nos équipes dans les appels à projet de la Commission européenne, sera également l'une de nos priorités, sur la base des fruits portés par des initiatives déjà engagées au sein de la DRV (Direction Recherche Valorisation) et de la DREIF (Direction des relations européennes, internationales et de la francophonie). Les dispositifs d'aide et d'accompagnement au montage de projets seront renforcés. Les mobilités entrantes et sortantes de chercheurs seront également stimulées et encouragées, afin de favoriser la création ou le renforcement de liens et de réseaux de recherche internationaux.

L'uFC possède une longue tradition de partenariats francophones. Cette force s'appuie sur la dynamique et **l'attractivité de son Centre de linguistique appliquée (CLA)**, véritable « poumon international » de l'établissement, afin de renforcer la qualité d'accueil des étudiants internationaux dans le cadre d'actions liées au label « Bienvenue En France ». Les liens entre la DREIC (Délégation nationale aux Relations Européennes et Internationales et à la Coopération), la DREIF et le CLA pourront être renforcés. Le CLA est reconnu mondialement pour ses capacités de formateur en français langue étrangère (FLE), depuis 65 ans.

Par ailleurs, l'uFC possède, au travers du Centre d'études et de recherches



olympiques universitaires (CEROU), unique en France, une vitrine internationale dans le domaine de l'olympisme. Son label « Génération 24 », renouvelé en 2022 pour une durée de trois ans, offre des opportunités qu'il faudra faire fructifier.

De manière plus générale, la DREIF aura pour mission de coordonner les différentes initiatives entre composantes et services de l'uFC afin que puissent se déployer de manière harmonieuse et structurée toutes les dimensions de cette politique internationale qui ne délaissera pas pour autant les autres espaces plus traditionnels de son extension. Les liens de solidarité, notamment les pays africains, seront ainsi maintenus et la même attention sera portée au renforcement des relations avec les partenaires les plus pertinents. Une même démarche de rationalisation concernera les espaces américain et asiatique, avec lesquels de nombreux accords existent déjà.

Les succès scientifiques remportés par les enseignants-chercheurs de l'établissement devront être valorisés. Dans le contexte de la reconstruction de l'ESR BFC, avec la création de la COMUE expérimentale, au sein de laquelle le lien formation-recherche sera structuré en quatre domaines correspondant à quatre *Graduate Schools* (trois existent déjà et seront étendues alors qu'une quatrième sera créée), la visibilité des résultats de la recherche sera une priorité. Ce rayonnement international sera également procuré par l'inscription ou la réinscription (selon les cas) progressive de l'uFC dans les classement internationaux, grâce au changement de signature scientifique des publications, mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2023. Il permettra un meilleur référencement dans les bases internationales telles que le WOS, via l'action du Service Appui à la recherche et Science ouverte créé en 2018 au sein du Service commun de la documentation (SCD), qui apporte son expertise en termes de bibliométrie à la gouvernance de l'uFC. Une communication renforcée devra également mettre en évidence les fruits scientifiques du travail de nos équipes en lien avec les grands défis de notre temps : transitions énergétique, écologique, numérique et sociétale, en nous appuyant sur les thématiques emblématiques de notre établissement telles que l'hydrogène pour l'énergie, les biomédicaments, les microtechniques, les écosystèmes, les migrations...

La visibilité des résultats de la recherche sera également améliorée par le développement d'une véritable politique en matière de science ouverte, dont les fondements ont déjà été jetés depuis deux ans avec l'adoption en 2022 d'une charte et d'une feuille de route pour la science ouverte et l'adhésion à la coalition CoARA (*Coalition for Advancing Research Assessment*) en tant que membre fondateur. Le soutien à l'archive institutionnelle HAL (portail HAL-UFC, développé et administré depuis plusieurs années par le Service commun de la documentation), au projet dat@UBFC, labellisé Atelier de la donnée, et au Pôle des éditeurs publics science ouverte de Bourgogne-Franche-Comté (PEPSO-BFC) seront les axes forts de cette démarche. Elle sera complétée par des actions d'accompagnement dans les laboratoires (réseau des référents HAL animé par le Service Appui à la recherche et Science ouverte du SCD), de formation et de communication en cours de déploiement.



La collaboration croissante des mésocentres de l'uFC et de l'uB permettra en outre de renforcer les moyens de simulation mis au service des unités de recherche. Les enjeux de notre recherche devront aussi continuer à être partagés avec le plus grand nombre, du grand public aux scolaires et aux industriels, notamment par le biais de notre service Sciences, arts, culture, à travers différentes manifestations comme la Nuit des chercheurs ou la fête de la science.

La visibilité et l'attractivité de nos formations seront également une priorité. Nous continuerons à soutenir celles qui se déploient déjà avec une dimension internationale, en particulier les Masters précédemment financés par l'ex projet I-SITE. Mais c'est plus largement à l'échelle de l'ensemble de l'offre de formation de l'établissement qu'une démarche de communication et de diffusion sera engagée. Grâce à une meilleure visibilité et lisibilité de sa carte de formation repensée et au développement toujours plus poussé de la formation à et par la recherche, favorisé par le renforcement de l'adossement des parcours de licence et de master à ses unités de recherche, l'établissement pourra développer son attractivité ainsi que ses relations avec les établissements d'enseignement secondaire. Tout en prenant en compte la grande diversité des parcours étudiants, l'uFC devra aussi s'attacher à développer des parcours d'excellence, à l'instar des cursus master ingénierie (CMI) labellisés EURACE, afin d'attirer les meilleurs profils aux niveaux national et international et au bénéfice de notre jeunesse. L'offre de formation en anglais devra être développée dans toute la mesure du possible, non seulement à destination des étudiants français, mais également des étudiants internationaux, ce qui accroîtra l'attractivité de nos formations. Nous devons être capables de renforcer les actions pour mieux accueillir les étudiants dans un environnement répondant aux standards internationaux. Toujours dans une perspective internationale, il conviendra de redynamiser les mobilités étudiantes entrantes et sortantes, dans le cadre du programme Erasmus+ et des accords internationaux conclus avec des universités partenaires.

Notre offre de formation s'adresse naturellement aussi et avant tout à un vivier local, régional et national d'étudiants qu'il faut savoir attirer et retenir à l'université. Des actions d'information et de communication à leur intention seront engagées afin d'assurer une parfaite connaissance de l'ensemble de notre offre de formation dans un rayonnement territorial. Les podcast et émissions mensuelles sur les formations universitaires pourront être réalisés et une véritable stratégie visant à définir une « marque » **uFC**. Elle sera caractérisée, à la fois, par un socle de formation traditionnel, solide et diversifié, et par une offre de formation différenciante. Cette dernière permettra de rassembler des compétences rares en matière de recherche, expertises et excellences propres à l'établissement, qui seront déployées, en adéquation la plus fine, avec les attentes évolutives du monde professionnel.

Pour les écoles doctorales (ED), les établissements membres de la COMUE UBFC ont décidé de poursuivre ensemble pour le futur contrat. Le bilan de l'action conduite par les six ED du site a démontré l'efficacité de cette organisation qui existe depuis près de huit ans. Les établissements seront co-accrédités et l'uFC portera trois des six ED.



L'attractivité de l'uFC concerne également sa capacité à recruter de nouveaux talents, mais aussi à conserver l'ensemble de ses personnels. Dans cette optique, il convient de prendre en compte l'ensemble des facteurs d'attractivité sur le marché de l'emploi : salaires, primes, sens sociétal et adéquation aux valeurs personnelles, reconnaissance de l'investissement et de la qualité professionnelle, possibilité d'évolution, mise en œuvre d'une politique responsable de transition environnementale, attachement de l'université à des valeurs humanistes, solidaires, éthiques et durables, attractivité des villes où sont localisés les sites de l'uFC et qualité de vie dans ces villes. Dans le contexte actuel de transition écologique, notre positionnement géographique doit devenir un gage d'attractivité grâce à la qualité de vie, la culture et le patrimoine de notre territoire.

Toutes ces actions impliquent d'amplifier la stratégie de communication déjà engagée, afin de faire mieux connaître nos formations, notre recherche et notre service à la société aux échelles nationale et internationale, notamment par la poursuite de la rénovation de nos outils de communication externe et en particulier de notre site internet. Le rôle moteur du Service central de la communication, en lien avec ceux des composantes, sera essentiel. Il pourra s'appuyer sur des relais auprès des *alumnis* et des associations et syndicats étudiants.

Notre communauté tout entière devra porter ce rayonnement et en être l'actrice. C'est pourquoi il faudra encourager les personnels, chercheurs et étudiants à le vivre pleinement. Pour l'Alliance européenne STARS-EU, cela se traduira par un encouragement des mobilités de nos personnels et étudiants en priorité vers ces destinations. Pour la COMUE Expérimentale, cela s'exprimera par le tissage de liens étroits entre composantes, laboratoires, services et associations étudiantes des établissements membres visant à un partage vertueux de bonnes pratiques et à une harmonisation des outils au bénéfice de tous. Ainsi pourra véritablement se construire une culture collective, s'appuyant sur le socle commun d'une bonne connaissance mutuelle des uns et des autres. Les facteurs de coopération pourront s'incarner dans une réalité concrète qui concourra d'une part à la réussite de notre Alliance européenne et d'autre part à celle de notre Comue expérimentale.



La Responsabilité, parce que notre université ne peut se tenir éloignée des grands enjeux sociétaux et environnementaux et qu'elle doit être exemplaire sur le plan éthique comme dans la gestion des deniers publics.

Il s'agit avant tout de notre responsabilité éthique, scientifique, sociétale et environnementale qui s'enracine dans notre détermination à porter et à partager des valeurs fondamentales. Ces dernières sont déjà l'objet de toute notre pleine attention depuis plus de deux ans. Nous entendons poursuivre notre action dans cette dynamique, en dotant l'établissement d'une charte des valeurs et en intégrant les notions d'éthique et d'intégrité scientifique dans la formation de nos étudiants et de nos personnels. Nous travaillons ainsi à développer l'esprit critique de nos étudiants et à déconstruire les INFOX (*fake news*). Nous souhaitons également poursuivre notre politique de mise en place de dispositifs de signalements plus performants contre toute forme de maltraitance et de discrimination, avec une attention toute particulière portée aux violences sexistes et sexuelles.

Dans notre rapport à l'environnement, intégrant une prise de conscience aiguë de l'urgence climatique, nous souhaitons mettre en œuvre une politique éco-responsable généralisée au sein de notre université, tout en poursuivant notre démarche de campus durable intégrant le bâtimentaire, la mobilité et les espaces verts dans le cadre du PEEC 2030. Elle vise à diminuer les impacts environnementaux de l'ensemble de nos activités, mais aussi à mettre à profit le rôle sociétal particulier de l'université, afin de contribuer à la transition environnementale par ses activités de formation et de recherche, ainsi que par son rayonnement, notamment à l'échelle territoriale. Les années à venir verront en effet la poursuite et surtout le démarrage de très importants travaux de rénovation énergétique et de construction qui s'inscrivent dans un objectif global de diminution de l'empreinte carbone, avec un effort particulier accompli dans le domaine de l'isolation thermique. Les outils de suivis énergétiques (compteurs communicants) et des émissions de gaz à effet de serre seront mis en place et les performances de l'établissement vis-à-vis des enjeux socio-écologiques seront évaluées dans le cadre du référentiel DD&RS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale), afin de disposer d'un diagnostic clair et régulier permettant un pilotage efficace. C'est notre ambition. Une ligne forte de nos actions vise à la réduction de ces émissions de gaz à effet de serre au-delà du scope 1 (émissions directes). Ceci passe par exemple par la rationalisation de nos déplacements carbonés et de nos achats, notamment en poursuivant l'ajout de clauses environnementales aux marchés. Cela suppose également l'adoption de nombreuses mesures concrètes afin de poser des actes en accord avec ces principes. La mise en place, sur les campus et dans les services, de poubelles de tri sélectif, la distribution de kits zéro déchets, l'action en faveur d'achats locaux, le recours à des fournisseurs éco-responsables, la promotion des déplacements quotidiens en mode doux, la rationalisation de nos déplacements plus lointains dans un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre ou encore l'intégration aux maquettes des formations d'un enseignement obligatoire en relation avec la transition environnementale figurent parmi les actions déployées. À l'avenir, les étudiants diplômés devront tous être en capacité d'évaluer



l'impact environnemental dans l'exercice de leur future profession et de mettre en œuvre au quotidien les procédures les plus responsables du point de vue écologique.

Pour que ces mesures soient efficaces, la transition environnementale devra être portée par tous. Nous souhaitons également encourager la mobilisation de toute la communauté en développant la sensibilisation et la formation aux enjeux socio-écologiques et en organisant un réseau de référents par composante et laboratoire qui seront les correspondants de la gouvernance pour aider à la déclinaison de cette politique. L'adhésion prochaine aux accords de Grenoble, sur laquelle travaille un comité de pilotage dédié à la mise en œuvre de la politique éco-responsable de l'établissement, sera un geste fort dans notre engagement dans une démarche de transition socio-écologique. Notre ambition est de formaliser cet engagement par l'obtention du label DD&RS.

Dans le domaine de la responsabilité sociétale, l'université doit remplir sa mission de service public en offrant aux étudiants l'accès à des formations de qualité qui leur permettront de s'insérer dans la société et de répondre aux besoins de son bassin d'emploi. Elle doit former des citoyens et véhiculer des valeurs fondamentales telles que le respect, la confiance, l'honnêteté, l'engagement au service de la collectivité et le refus de toute violence. Le travail engagé dans le domaine de la lutte contre les VSS doit se poursuivre et le dispositif mis en place avec la plateforme SOS doit également être encore davantage développé, afin de protéger les étudiantes et les étudiants de manière efficace en les incitant à y avoir recours en cas de comportements maltraitants de toutes natures. L'engagement étudiant dans la vie et la conduite de l'établissement doit également être encouragé, reconnu et valorisé, notamment par un effort de communication destiné à stimuler la participation à la vie démocratique de l'université dans le cadre des élections, organisées tous les deux ans.

Notre responsabilité est enfin de gérer avec probité et rationalité les ressources financières de l'université, face à l'augmentation régulière et mécanique de la masse salariale que viennent difficilement compenser des ressources qui ne s'accroissent pas de manière proportionnelle.

De manière plus générale, nous avons également une responsabilité globale vis-à-vis de la gestion des ressources de notre établissement, dans un contexte très contraint. Afin d'y faire face, il est nécessaire :

- D'élaborer et de faire vivre une nouvelle carte de formation. Celle-ci doit, avant tout, être respectueuse de nos objectifs prioritaires en matière de formation, de recherche et de service à la société. Ce qui signifie que nous devons privilégier des formations professionnalisantes, attractives pour nos étudiants, adaptables et réactives dans le contenu des enseignements, en phase avec les grands enjeux sociétaux et cohérentes avec nos axes de recherche. Elle doit aussi être cohérente avec notre potentiel humain, financier et bâtiminaire de façon à



- alléger la pression sur nos personnels de soutien et d'encadrement,
 - dégager plus de temps pour nos activités de recherche,
 - retrouver des marges de manœuvre pour améliorer les conditions de vie et de travail de nos personnels et de vie et d'études pour nos étudiants.
-
- D'optimiser nos ressources humaines avec la mise en place de centres de compétences partagées dans le domaine de nos fonctions support, comme le numérique, le patrimoine, les finances et la scolarité.

 - D'améliorer notre planification immobilière en intégrant mieux les dépassements de coûts dans le calibrage des projets (enveloppe fermée), en conduisant une politique d'entretien et de maintenance pluriannuelle structurée pour éviter la dégradation de notre patrimoine, ce qui implique la sanctuarisation des coûts de fonctionnement et de maintenance dans notre Budget annexe immobilier (BAIM).

 - D'augmenter nos ressources propres, notamment en renforçant nos structures dédiées (SAIC pour les contrats de recherche et SeFoC'AI pour l'apprentissage et la formation continue), mais aussi en développant une démarche de *fundraising* grâce à notre outil CRM (*Customer Relationship Management*) et en nous appuyant sur notre fondation partenariale FC'Innov. Les fruits de la valorisation économique, via la SATT Sayens, et le développement de la dynamique des projets européens devront également participer à ce processus.



L'Innovation, parce qu'elle permet un ancrage socio-économique fort et une grande faculté d'adaptation à un environnement en perpétuelle évolution.

Elle concerne d'abord les activités de recherche et de transfert, pour lesquelles nous sommes en position de leadership dans plusieurs domaines (hydrogène-énergie, microtechniques, biomédicaments, écologie...). Il convient de stimuler leur développement par l'apport de ressources matérielles, humaines et financières complémentaires, en partenariat avec les collectivités territoriales. La construction d'un nouveau bâtiment recherche « Énergie » sur le site ÉcoCampus à Belfort, l'extension bâtiminaire de notre école d'ingénieurs ISIFC à Besançon, le soutien au développement de jeunes entreprises innovantes dans le domaine de la DeepTech et de la BioTech, l'accompagnement de la montée en maturité technologique de nos résultats de recherche ou encore la recherche de partenariats structurants à long terme avec les acteurs-clés du monde socio-économique (chaires industrielles) s'inscrivent dans cette perspective. Au-delà, nous pouvons envisager de mieux intégrer à nos campus la recherche appliquée, par l'acculturation à l'entrepreneuriat pour les jeunes chercheurs, et notamment par la mise en place des clusters de Start-Up autour de nos unités de recherche.

Cette recherche performante doit permettre, en relation avec les acteurs territoriaux, la fertilisation d'un écosystème régional de recherche, de développement et d'innovation de plus en plus solide et visible aux échelles nationale et européenne. Cette démarche pourra s'appuyer largement sur notre fondation partenariale FC'Innov dont le développement est à poursuivre. Par ailleurs, ces actions doivent également être sources de retombées économiques sous forme de contrats partenariaux de recherche, conclus de gré à gré et portés par notre SAIC, ou d'activités de valorisation économique des produits de la recherche en lien avec la SATT Sayens. Il s'agit aussi de s'appuyer plus efficacement encore sur notre incubateur régional (DECA-BFC) afin de détecter et d'accompagner les acteurs de la recherche, ou qui souhaitent s'appuyer sur la recherche, dans la construction de leurs projets de *start-ups*. Plus globalement, il apparaît indispensable d'inscrire ces actions à l'échelle régionale, en cohérence avec l'ensemble des acteurs du développement économique et de l'innovation présents sur le territoire (universités, écoles, organismes nationaux de recherche, incubateur, SATT, fondation FC'Innov, agences de développement, pôles de compétitivité, collectivités territoriales, ...). L'appel à projet PUI de l'État, lancé à ce sujet, doit nous permettre de pouvoir disposer des moyens nécessaires à cette dynamique collective.

Elle concerne ensuite la formation qui doit être innovante en termes de contenus et de méthodes d'apprentissage et d'évaluation. L'évolution des publics, le développement technologique et les nouveaux enjeux sociétaux ont conduit l'uFC à adopter des démarches innovantes, tant sur le plan des pratiques pédagogiques (pédagogies mixtes présentiel/distanciel, approche par compétences, apprentissage actif par problème et par projet, construction et équipement du Numéricum Santé, utilisation de la réalité virtuelle avec le Learning centre, apprentissage linguistique...) que sur le développement du lien formation-recherche-entreprise ou encore la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV). Les formations rares doivent être défendues et promues, en utilisant au mieux notre Centre de télé-enseignement universitaire (CTU). Enfin, le développement du projet scientifique de la MUE 2.0 (Maison Universitaire de l'Éducation), soutenu par les chaires co-financées par le TNE 25 (Territoire numérique éducatif) pour développer la pédagogie du numérique, s'inscrit



également dans cette perspective. La multiplication des espaces de coworking et la mise à disposition de lieux destinés aux étudiants pour travailler de manière autonome ou en groupe ou encore pour réviser participeront également de l'effort produit en matière pédagogique. Enfin, une formation à l'entrepreneuriat sera développée.

Elle concerne également les outils numériques de l'uFC qui doivent être rénovés et développés. La remise à niveau des systèmes informatiques devra s'affirmer comme une des priorités du prochain contrat, car l'urgence d'une intervention massive sur un écosystème numérique vieillissant apparaît aujourd'hui comme une évidence. La DSIN (Direction des systèmes d'information et du numérique) devra être renforcée afin d'être opérationnelle et productive dans la réparation, l'amélioration et l'évolution du site internet de l'université, de l'espace numérique de travail et des différents instruments de saisie centralisée des informations mais aussi de pilotage, nécessaires à l'allègement de la charge administrative qui pèse sur les personnels ainsi qu'à la conduite de l'établissement. La mise à disposition des responsables d'un tableau de bord de suivi de la formation qu'ils dirigent et la création d'un système d'information recherche, au bénéfice commun des unités de recherche et des services centraux, sont deux exemples des réalisations qu'il faudra mener à bien. Un schéma directeur du numérique devra être finalisé afin de structurer cette vaste entreprise. Les réseaux filaire et wifi, la téléphonie IP et les outils collaboratifs devront également être améliorés afin d'éviter les angles morts et d'accroître le débit offert aux usagers, tout en renforçant la sécurité des réseaux. Des services en ligne à l'utilisateur sont développés depuis 2018 au sein des bibliothèques universitaires (réservation en ligne de documents, de salles de travail en groupe via une application dédiée). Ils sont amenés à se développer avec l'adoption de la technologie RFID entre 2023 et 2026 qui renforcera la dynamique de modernisation des outils numériques des BU dans une logique partenariale avec les bibliothèques municipales.

Elle concerne encore la gouvernance et le fonctionnement de l'établissement qui doit être doté d'outils de gestion innovants et plus performants, capables de contribuer au pilotage de l'université dans un environnement en permanente évolution. Certains outils, comme notre système de simulation financière pluriannuel, encore à l'état de prototype, doivent être fiabilisés et intégrés à un système de reporting. D'autres, à l'état de maquette, comme le tableau de bord de pilotage stratégique, doivent être mis en place. Il convient également d'affiner notre comptabilité analytique en la couplant à des indicateurs extra-comptables afin d'obtenir la production d'un véritable tableau de bord pour chaque formation (notamment grâce à l'utilisation de l'outil QlikView déjà opérationnel). Par ailleurs, le déploiement de l'outil CRM (Customer Relationship Management), à l'échelle de composantes « pilotes » puis de l'établissement, doit permettre de professionnaliser nos relations avec nos partenaires, clients et fournisseurs. Enfin, les collégiums, véritable innovation organisationnelle dans leur forme actuelle, qui permettent de concilier les logiques de formation et de recherche dans le contexte de l'élaboration des campagnes d'emploi, seront conduits à jouer un rôle encore plus déterminant dans les évolutions futures de la carte des formations. À un niveau plus opérationnel, il faut envisager des centres de service partagés couplés à un système informatique de *Ticketing*, notamment pour le numérique et le bâtimentaire, de façon à répondre avec une plus grande réactivité et plus efficacement aux demandes d'intervention de nos collègues.



Enfin, pour une université plus humaine et plus efficiente, la culture de l'innovation doit se mettre en place au quotidien, avec l'ensemble de la communauté dans une démarche d'intelligence collective et de créativité. Elle peut se coconstruire avec un appel à de nouvelles pratiques et à de nouveaux axes d'amélioration, y compris dans la modernisation et la simplification du fonctionnement administratif, mais aussi dans l'accompagnement des étudiants. Ce sont des pratiques vertueuses vers lesquelles il faut tendre pour imaginer l'université de demain qui se construit dès maintenant.

*

La Solidarité, parce qu'elle est pour nous une valeur essentielle qui implique échange, partage et aide mutuelle entre services, composantes mais aussi entre personnels et étudiants quel que soit leur statut. Cette cohésion renforcée doit nous permettre de faire face, ensemble, à un contexte économique et sociétal difficile et qui éprouve durement nos personnels et nos étudiants.

En ce qui concerne nos étudiants, notre chantier prioritaire sera la transformation de notre actuel SUMPPS (Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé) en Service de Santé Étudiante (SSE) aux moyens réorientés et à même d'intervenir en support sur des problématiques concrètes telles que la santé mentale, les addictions, la contraception, l'équilibre de vie et, plus globalement, la prévention et la promotion de la santé. Il conviendra d'offrir un service plus développé d'écoute grâce à l'augmentation du nombre de personnels dédiés à l'aide psychologique et à favoriser, autant que possible, la mise en place de permanences sur tous les sites de l'université.

Tout en poursuivant la coopération étroite et harmonieuse avec le Crous de Bourgogne-Franche-Comté, l'uFC se devra de mettre en place des dispositifs, en relation avec ses partenaires, visant à prévenir, dans toute la mesure du possible, toutes situations de précarité. Permettre aux étudiants salariés de poursuivre leurs études dans les meilleures conditions et mettre en place des dispositifs d'aide sur le plan financier, médical et psychologique contribueront à cet effort qui devra être entrepris en étroite collaboration avec les étudiants élus et volontaires, désireux de s'engager dans une réflexion et une action collective, mais également avec l'appui du tissu associatif. Nous soutiendrons et accompagnerons ainsi toutes les initiatives susceptibles de contribuer à la **lutte contre la précarité étudiante**. Nous améliorerons nos dispositifs de proximité de façon à mieux assurer l'accueil et l'orientation de nos étudiants via un système de guichet unique, mais aussi à mieux répondre aux situations d'urgence qu'ils peuvent rencontrer. La création d'un fond d'action sociale, à destination de nos étudiants en situation de grande précarité, grâce au fléchage d'une partie des fonds CVEC-FSDIE, est également envisagée. Tout ceci doit concourir à une qualité de vie à l'étude pour tous, dont la mise en œuvre repose également sur le développement d'une offre accessible dans le domaine de la culture et du sport.



Cette **notion de qualité de vie étudiante** sera ainsi au cœur de l'action conduite en faveur de et en collaboration avec les étudiantes et les étudiants. De multiples mesures seront évaluées afin d'améliorer les conditions d'étude et de vie sur les campus, comme par exemple l'augmentation du nombre de prises électriques dans les amphithéâtres, les salles de cours et les salles de *coworking*, la mise à disposition de fours à micro-ondes dans les espaces communs ou encore l'accès à la possibilité d'imprimer gratuitement grâce à un crédit accordé à chaque étudiant.

Dès son arrivée et face au désespoir des étudiants, l'uFC a mis en place une **ligne d'écoute des étudiants par les étudiants** de master de psychologie encadrés par une collègue investie de l'équipe de gouvernance. Ce dispositif, d'urgence, avait initialement vocation à s'éteindre. Face au succès qu'il a rencontré, bien relayé sur les réseaux sociaux de l'uFC, il a été décidé de le pérenniser. Il a pris toute sa place au sein de l'ensemble des dispositifs institutionnels et associatifs déjà existant au sein des collectivités et au niveau national.

L'uFC renforcera son **dispositif de signalement, d'écoute et de soutien** destiné aux étudiants et aux membres du personnel victimes de discriminations, de violence et de haine. Ce **dispositif SOS** a démontré, dès son lancement, à quel point il était nécessaire, puisqu'une centaine de signalements a déjà été déposée et traitée. Il s'inscrit dans la volonté de la gouvernance de lutter contre toutes formes de violence et de discrimination, et plus particulièrement contre les violences sexuelles et sexistes.

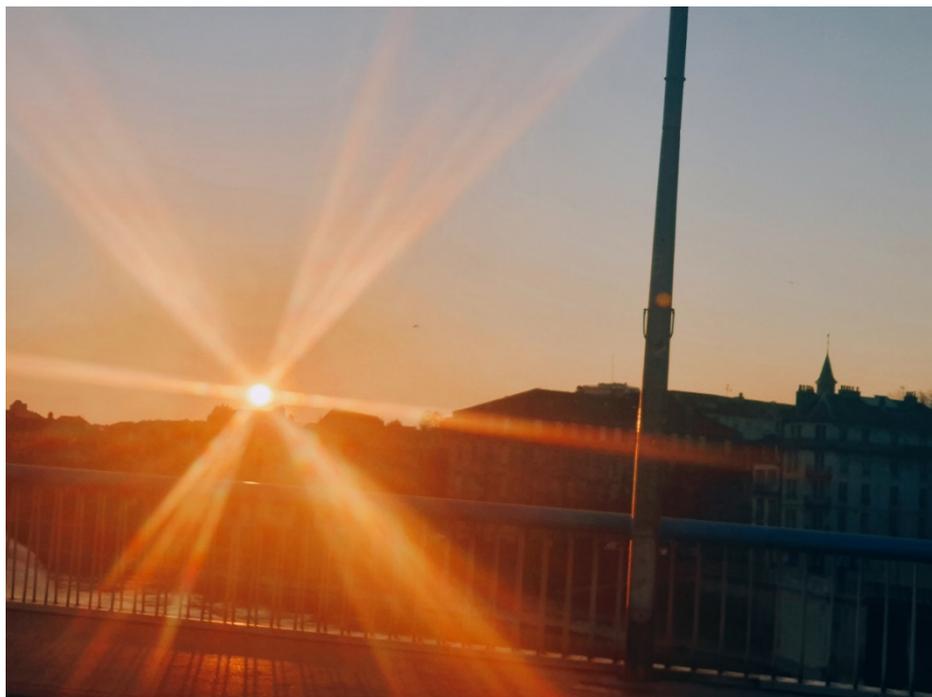
En faveur de nos personnels, nous poursuivrons et intensifierons les chantiers déjà engagés en faveur de la **qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**, en favorisant le développement professionnel des agents, la politique d'aide et d'action sociales, le développement de l'offre culturelle et de loisirs à destination de nos agents. L'accent sera également mis sur l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail, mais aussi sur la simplification des activités administratives et l'interconnexion de nos outils numériques de façon à éliminer les actions répétitives et inutiles. Il nous faudra également transformer le plan de formation en véritable accompagnement professionnel associé à une gestion pluriannuelle des emplois et des compétences, pour tenir compte des attentes légitimes en termes d'évolution de carrière. Dans toute la mesure de nos moyens financiers et en cohérence avec les règles juridiques en vigueur, nous engagerons une démarche de pérennisation des emplois contractuels relevant de compétences « critiques » et/ou rares et rénoverons le système de primes. Une attention particulière sera portée à la situation des personnels de catégorie C, la politique de CDIisation entreprise sera poursuivie et une nouvelle politique en matière de prime sera instaurée (voir aussi le thème transversal Insertion). Une vigilance accrue à l'égard des excès d'autorité qui peuvent parfois s'exprimer et une meilleure formation des managers permettra d'améliorer le fonctionnement des services et la qualité de la relation des personnels avec leur N+1.

L'uFC poursuivra par ailleurs les différentes actions de solidarité internationale



engagées afin de protéger universitaires et étudiants. Il s'agit notamment du programme pour l'accompagnement des étudiants migrants piloté par le CLA et permettant d'accueillir en moyenne une trentaine de migrants par an pour développer leurs compétences linguistiques en français. Il s'agit également de pérenniser notre DU Passerelle à destination des étudiants migrants qui leur permet d'atteindre un niveau autonome en français et de se spécialiser pour intégrer, à terme, le parcours universitaire de leur choix. Enfin, nous prolongerons notre cellule de suivi de situation des étudiants déplacés d'Ukraine.

Source majeure d'amélioration de la qualité de vie, la dynamique engagée pour la transformation de nos campus sera amplifiée. L'important programme de rénovation bâtementaire engagé sur nos différents sites devra permettre de disposer, à terme, d'un ensemble de campus durables et soutenables, dotés d'espaces de convivialité tant intérieurs qu'extérieurs, mais également d'une grande qualité esthétique et ergonomique. Offrant un cadre confortable et valorisant, ces rénovations participeront notablement à l'attractivité de notre université ainsi qu'au bien-être de nos personnels et étudiants. Il nous faudra aussi veiller, en liaison avec l'État et les collectivités, à garantir la plus grande sécurité de tous sur nos campus, ce qui passe par l'adaptation de nos protocoles et l'installation d'équipements adaptés. Ainsi pourront également être évitées les dégradations de toutes natures. La circulation à vélo sera également favorisée et des arceaux et abris sécurisés seront mis en place, les pistes cyclables seront développées. Enfin, en liaison avec le Crous BFC, des discussions pourront avoir lieu à propos de la capacité d'accueil des restaurants et logements universitaires, qui ne sont pas toujours en mesure de répondre à la demande et de l'ouverture de nouveaux points de vente ponctuels, mobiles et complémentaires.



Présentation des thèmes opérationnels





Thème opérationnel 1 : gouvernance

Concernant notre établissement, nos collegiums, de par leur construction transversale particulièrement innovante seront à même de jouer un rôle majeur au niveau du lien formation recherche, en particulier pour ce qui est de la définition de notre carte de formation et de notre politique d'emploi. La gestion responsable de nos moyens passera également par la mise en place et la consolidation d'outils de gestion également innovants notamment financiers ou de pilotage. La rénovation de nos outils numériques sera, en outre, un élément majeur de notre projet d'établissement. Elle s'opérera en connexion avec notre politique de simplification administrative, gage d'une meilleure qualité de vie au travail pour notre personnel. Elle rendra possible la rénovation de nos outils de communication externe indispensable à notre rayonnement. Celle-ci devra s'accompagner du renforcement de notre communication interne, élément majeur de l'émergence d'un sentiment d'appartenance.

Ce qui signifie concrètement :

Faciliter le pilotage de l'établissement par la gouvernance et les responsables opérationnels en renforçant le rôle des collegiums et en les dotant de tableaux de bord adaptés.

Se doter d'une batterie de tableaux de bords Stratégiques / Recherche / Formation alimentés par un ensemble de requêtes automatisées et mettre en place une procédure d'utilisation (périodicité de sortie, calendrier, comité de suivi).

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

Continuer la mutualisation des services supports et poursuivre la démarche de simplification administrative en lien avec les outils numériques.

Finaliser la mise en place de centres de services partagés à la Bouloie et au NFC de façon à pouvoir proposer une véritable offre de services aux composantes.

Mettre en place un circuit de validation de documents optimisé en recourant à la signature et au visa électronique pour diminuer le temps de traitement. Gérer de façon dématérialisée les services d'enseignement (recrutement des vacataires, contractualisation et paiement des heures) pour éviter les ressaisies.





Consolider notre système d'information en améliorant sa sécurité, son ergonomie et sa fiabilité puis poursuivre son développement conformément à notre schéma directeur des SI.

Cet effort se déploiera sur trois axes :

- **Axe infrastructure et outils métiers**

Maintenir et améliorer l'architecture informatique pour l'ensemble des applications (enseignement, recherche, administration, etc.). L'objectif est d'obtenir une architecture du SI robuste, mieux sécurisée et qui tiendra compte de la sobriété énergétique (2028). La mutualisation des ressources d'infrastructure nous permettra des économies d'échelle, une efficacité et une résilience pour l'ensemble SI.

Procéder à l'installation du nœud de raccordement au réseau national Renater et au déménagement de l'ensemble de nos serveurs dans le nouveau bâtiment Chesinum (2024) et améliorer l'infrastructure réseau filaire et wifi de l'uFC (amélioration continue en rythme annuel).

Mettre en œuvre le renouvellement de notre système d'information Formation Scolarité par la transition de notre logiciel Apogée vers le logiciel Pégase (Version 1 opérationnelle en 2025).

- **Axe enseignement et recherche**

Améliorer la synergie entre les personnels de la DSIN et les informaticiens des composantes en mettant en place un centre de service partagé informatique (2024).

Améliorer les outils pour la pédagogie (2024) au travers d'une offre de services du SI à l'échelle universitaire.

Organiser la collaboration de nos deux Mésocentres UB et uFC et leur regroupement au sein du Data Center Régional (première ébauche en 2023, puis poursuite année après année).



Créer un SI pour la recherche (2026) qui permettra de faciliter la gestion et le pilotage des activités de recherche.

- **Axe collaboration**

Mettre en place un outil permettant de travailler sur l'amélioration des portails de communication, des services et de l'espace digital de façon à aboutir à un ENT rénové (2023-2024) et améliorer les sites WEB de notre établissement pour plus de convivialité et de sécurité (2023-2024).

Améliorer les outils de dématérialisation (démarrage en 2024). L'objectif est de ne plus utiliser de supports papier pour l'ensemble des procédures administratives à l'université (2028).

Mise à disposition d'outils pour le travail collaboratif avec les données hébergées à l'université pour l'ensemble des personnels et des étudiants (2028).

Renforcer notre communication externe, indispensable au rayonnement de notre établissement et construire notre communication interne, élément structurant d'une communauté solidaire.

À ce niveau, deux axes sont à distinguer :

- **Axe communication externe**

Mettre en valeur l'identité de l'établissement et participer à sa visibilité par une communication externe adaptée visant à positionner la marque université de Franche-Comté et permettre à l'établissement d'être identifié comme porteur de valeurs.

Inscrire, pour se faire, dans un plan de communication qui fait référence à une de nos valeurs, chaque projet ou action porté par l'uFC mais également renouveler nos applications numériques et nos objets promotionnels en cohérence avec ses mêmes valeurs.

Digitaliser également nos contenus pour une valorisation optimale qui corresponde aux usages de nos publics cibles et assurer notre présence sur les nouvelles plateformes utilisées par les réseaux sociaux pour rencontrer nos cibles.

- **Axe communication interne**

Contribuer à l'information des personnels et des étudiants et au développement de leur sentiment d'appartenance par une communication interne formalisée et connectée au projet d'établissement.

Adopter des outils de communication dédiés pour porter cette stratégie, en particulier la Digitalisation de l'intranet et le développement d'une application mobile accessible aux étudiants quel que soit le campus et le niveau de formation et à tous les personnels.

Développer la création de rendez-vous et temps dédiés aux personnels, qui prendront tantôt la forme d'événementiels avec des objectifs professionnalisant, tantôt de rencontres institutionnelles et conviviales.





Thème opérationnel 2 : transition environnementale et sociétale, bâtiminaire et campus durables

La prise en compte de notre responsabilité en matière environnementale se traduira par la mise en œuvre d'une politique éco-responsable généralisée pleinement intégrée tant dans nos missions fondamentales que dans le fonctionnement de nos services. Elle inclura, en outre, notre démarche de campus durables avec un effort particulier sur l'isolation thermique et les énergies renouvelables.

Dans le cadre de notre projet de communauté solidaire, ces campus plus agréables, harmonieux et mieux intégrés à leur environnement contribueront à la qualité de vie de nos personnels et étudiants et seront un élément important de notre rayonnement et de notre attractivité.

L'innovation aura également toute sa place dans nos projets batimentaires qu'elle soit scientifique, notamment avec la construction du bâtiment Energie et de ses plateaux de recherche ou pédagogique, avec la mise en service du centre de simulation Numéricum Santé et de son amphithéâtre holographique ou l'inauguration du Learning Centre et de sa salle immersive.

Ce qui signifie concrètement :

Intégrer pleinement les transitions environnementales et sociétales (TES) au fonctionnement et au rayonnement de notre établissement.

(1) Impulser une dynamique d'ensemble de la communauté universitaire visant à porter la diffusion des connaissances socio-écologiques et des pratiques écoresponsables au sein de l'établissement, dans ses territoires, et à travers ses réseaux nationaux et internationaux.

- La dynamique en forte croissance s'appuyant sur l'atelier de la Fresque du Climat sera poursuivie dans les formations initiales et tout au long de la vie, et ces ateliers seront proposés à nos partenaires territoriaux et internationaux.
- Un comité de pilotage éco-responsabilité (COFIL-ER) tripartite, i.e. composé d'étudiants et de personnels BIATS, enseignants et chercheurs, animé par une vice-présidence en charge des TES, pilotera l'évolution de l'établissement sur ces enjeux.
- Un réseau de référents écoresponsabilité aura vocation à assurer une communication fluide à double sens entre le COFIL-ER et les services, composantes et unités, ainsi qu'à encourager et valoriser les initiatives et partages d'expérience au sein de l'établissement.



(2) Intégrer les TES dans les missions et services de notre établissement.

- Des enseignements obligatoires sur les TES seront inclus dans toutes les maquettes et complétés par des enseignements optionnels afin que 100 % des étudiants soient formés à ces enjeux. L'engagement étudiant dans les TES sera encouragé et valorisé.
- Les projets de recherche visant l'atténuation ou l'adaptation aux problèmes environnementaux (énergie bas carbone, low-tech, santé environnementale, éco-anxiété, ...) seront encouragés et valorisés.
- Le fonctionnement des services et unités sur les postes à plus forte empreinte environnementale (achats, consommation énergétique, déplacements, plastiques à usage unique, ...) sera réétudié, en concertation avec les personnels, pour garantir une décroissance progressive de ces empreintes.

(3) Formaliser et rendre public notre engagement :

- Signer et mettre en œuvre l'accord de Grenoble
- Réaliser le bilan d'émission de gaz à effet de serre et mettre en place les outils permettant un suivi annuel quasi-automatique
- Évaluer les performances de l'établissement dans le cadre du référentiel Développement durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS). Demander le label DD&RS avant 2028.

Accélérer et systématiser la transformation de nos différents campus en campus durables.

Au niveau de l'établissement, nous visons à :

Faire évoluer notre DPI en intégrant la logistique (Direction du Patrimoine Immobilier et de la Logistique), en renforçant sa capacité de suivi du foncier (maintenance, gros entretien, mise aux normes hygiène et sécurité).

Restructurer notre flotte automobile vers l'hybride et l'électrique pour prendre en compte les exigences de la transition énergétique et mettre en place une infrastructure de recharge sur nos campus.

Amplifier, dans le cadre de notre futur Schéma Directeur Energie-eau et en lien avec nos partenaires, notre politique d'optimisation et de sobriété énergétique ce qui veut dire :

Déployer notre nouvel outil de suivi des fluides et notre réseau de compteurs communicants d'abord sur les campus de la Bouloie, puis sur ceux de la boucle du Doubs et du Nord Franche-Comté (2024) puis sur l'ensemble des sites (2025) afin d'optimiser le suivi et le pilotage des consommations.



Améliorer l'isolation thermique de nos bâtiments et augmenter notre recours aux énergies renouvelables, notamment par l'installation de panneaux photovoltaïques sur les bâtiments qui s'y prêtent et l'implantation d'ombrières photovoltaïques sur les parkings.

Amorcer une dynamique vertueuse en affectant les économies d'énergie réalisées au financement d'investissements de performance énergétique générateurs de nouvelles économies.

Repenser la mobilité sur nos campus en promouvant des modes doux, décarbonés et plus accessibles aux personnes handicapées et parallèlement, finaliser la mise en accessibilité de nos bâtiments et de nos espaces extérieurs.

Renforcer et optimiser la maintenance de notre patrimoine immobilier grâce à des dépenses de Gros Entretien Renouvellement financées par un Budget Annexe Immobilier qui doit sécuriser les dépenses courantes nécessaires.

Concernant nos différents chantiers, nos objectifs sont :

Sur le site Bouloie-Temis, finaliser ce grand chantier avec la réhabilitation complète des bâtiments Métrologie A, B et C (début 2024), la construction du nouveau bâtiment de l'ISIFC (été 2024), le réaménagement et la végétalisation des espaces publics extérieurs (début 2025), la rénovation du SUMPSS (fin 2025) et la rénovation du bâtiment Observatoire Central – OSU THETA (2026).

Au Nord Franche-Comté, mener à bien les tranches 1 et 2 du programme Eco-Campus avec la livraison de la nouvelle chaufferie biomasse (2024), la réhabilitation des bâtiments C et F (début 2025), la construction de la tranche 1 du bâtiment Energie (fin 2025) et, si le plan de financement est validé, la rénovation des bâtiments B et D.

Sur le site de la Boucle du Doubs, procéder au déménagement de l'UFR SLHS dans le bâtiment Arsenal N rénové (fin 2024) et de la BU Lettres dans la future Grande bibliothèque (début 2027).

Sur les Hauts de Chazal, construire la première tranche du bâtiment Numéricum Santé (fin 2025) puis, si les financements espérés sont obtenus, de la deuxième tranche incluant l'Amphithéâtre Holographique (objectif fin 2028).





Thème opérationnel 3 : relations humaines et sociales

L'université de Franche Comté se projette dans une politique visant à l'insertion de toutes les compétences afin que tous les profils puissent contribuer à la réussite commune. Elle souhaite, en outre, valoriser notre marque employeur afin d'améliorer notre rayonnement mais également d'attirer de nouveaux talents. En matière de responsabilité, l'uFC s'attachera à garantir à tous les agents un espace de travail sûr avec une intégration de la prévention de toute forme de violence dans notre culture de travail. Nous porterons une politique RHS innovante en valorisant la qualité de vie au travail mais aussi en renforçant la solidarité avec nos personnels et étudiants via notre service d'action sociale.

Nos axes d'action sont les suivants :

Intégrer pleinement les personnels en situation de handicap.

(1) Mieux recruter les personnels en situation de handicap

- Accompagner les services dans le recrutement des personnels en situation de handicap.
- Développer des partenariats pour favoriser le recrutement.
- Favoriser le plan de carrière des personnels en situation de handicap.
- Instituer un entretien préalable, un accompagnement lors du renouvellement de la RQTH, dans l'aménagement du poste de travail et dans le parcours professionnel.

(2) Accompagner les personnels en situation de handicap dans leur évolution professionnelle

- Accompagner dans les démarches en communiquant et en sensibilisant les personnels à la déclaration de RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- Mettre en place une cellule handicap constituée du DRH, du correspondant Handicap de l'établissement, d'un représentant du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, des représentants du SSE).
- Améliorer l'accessibilité par le renouvellement et/ou l'actualisation de la signalétique, permettant aux PMR de s'orienter efficacement dans les locaux.

(3) Sensibiliser et former au handicap

- Sensibiliser au handicap en poursuivant les actions déjà mises en place.



- Développer la formation et la recherche sur le handicap.

Accompagner la prise de poste et faciliter l'intégration dans les équipes.

(1) Mettre en place un dispositif de bonnes pratiques en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants à l'université

- Harmoniser les pratiques et le niveau de qualité de l'accueil en rédigeant un guide de l'accueil (fiches actions) et en mettant en place des fonctions de « référent ».
- Fidéliser les primo-arrivants à l'université en développant le tutorat et le mentorat.
- Mettre en place un parcours « découverte métier » sur le modèle de *Vis mon job*.

(2) Favoriser les bonnes pratiques pour l'accompagnement des futurs retraités de l'université

- Rédiger un guide du futur retraité et pérenniser la cérémonie de départ à la retraite.
- Capitaliser sur l'expérience collaborateur en mettant en place un mentorat.



Mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au service des ambitions de l'établissement.

(1) Optimiser la ressource et les compétences de nos personnels

- Mettre en œuvre pour 2024 la cartographie des métiers. Rédiger et actualiser les fiches de poste au regard du RIME et harmoniser les fiches de postes avec REFERENS.
- Identifier les compétences critiques ou rares en identifiant des viviers de recrutement.
- Planifier sur une base pluriannuelle la mise en œuvre en identifiant les cibles/objectifs calendaires.

(2) Accompagner les mutations organisationnelles.

- Permettre une analyse prospective des besoins de mutations en élaborant un outil intégrant les organigrammes et les fiches de postes.
- Former et accompagner les personnels par rapport aux mutations organisationnelles.
- Adapter l'organisation administrative aux évolutions réglementaires.

(3) Valoriser les compétences des agents.

- Développer le mentorat en identifiant des mentors au sein de l'établissement.
- Développer le tutorat en identifiant des tuteurs/rices par service.
- Déceler les compétences cachées : identifier les compétences détenues par les agents en dehors de leur poste de travail.

Valoriser la marque employeur de l'uFC.

(1) Proposer des conditions de travail en cohérence avec les mutations sociétales.

- Réfléchir à la semaine de 4 jours avec 1 jour de télétravail.
- Favoriser le travail collaboratif et les échanges *peer to peer*.

(2) Promouvoir l'égalité Femme Homme.

- Évaluer et traiter les écarts de rémunération femme-homme.
- Identifier des leviers pour renforcer l'égal accès aux responsabilités.



- Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale.

(3) Décarboner le travail.

- Réduction des mobilités professionnelles et des mobilités domicile travail.
- Valoriser la performance environnementale de l'agent dans l'entretien professionnel.
- Limiter la pollution numérique.

Suivre et conserver le label HRS4R, favoriser l'accueil de jeunes chercheurs internationaux en valorisant notre « marque employeur » à l'international.

(1) Structurer l'implémentation de la démarche HRS4R à l'Université en renouvelant la cellule d'appui et le comité de suivi et en renforçant la stratégie de communication.

- Renouveler en 2023 le comité de suivi, instance politique de contrôle et validation.
- Reconfigurer en 2023-24 la cellule d'appui, instance technique et opérationnelle, afin de s'assurer de la synergie de tous les services associés à la démarche.
- Renforcer la stratégie de communication.

(2) Amplifier l'alignement entre les politiques de l'établissement et la démarche HRS4R

- Suivre l'implémentation du plan d'action 2022-2025 par la cellule d'appui.
- Préparer un nouveau plan d'action 2025-2028.

(3) Poursuivre, en lien avec la démarche HRS4R, l'engagement de l'université de Franche-Comté dans la convergence des pratiques éthiques et de transparence, édictées en matière de recrutement

- Maintenir l'effort en 2023 et 2024 avec pour objectif la publication en ligne de l'ensemble des procédures de recrutement des agents de l'université.
- Amorcer un contrôle qualité à partir de 2024 sur l'ensemble des processus de recrutement.
-

Mettre en place un centre de médiation interne

(1) Institutionnaliser le recours à la résolution amiable des différends au sein de l'UFC.

- Recruter un minimum de deux médiateurs bénévoles au sein des personnels de l'uFC.
- Créer les statuts d'un centre de médiation fonctionnel.



(2) Valoriser le recours au médiateur.

- Former et sensibiliser à la procédure de médiation.
- Rendre compte aux instances de l'université de l'action du centre de médiation.

(3) Intégrer le centre de médiation de l'uFC dans les réseaux existants.

- Intégrer les médiateurs de l'uFC au réseau des médiateurs universitaires.
- Favoriser les échanges avec les médiateurs académiques.

Sensibilisation et former à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

(1) Affirmer les engagements de l'établissement et mesurer les effets des actions entreprises

- Garantir l'exemplarité de l'établissement par le respect des engagements pris.
- Faire de l'uFC un lieu refuge en participant au dispositif « Où est Angela ? ».
- Mesurer les VSS et discriminations, en partenariat avec les associations locales.

(2) Prévenir les violences et former les personnels.

- Former l'ensemble des personnels à la réalité des faits de VSS.
- Construire des outils de prévention et de formation contre les VSS.
- Sensibiliser les étudiantes et étudiants aux VSS par des mises en situation.

(3) Protéger et Sanctionner.

- Renforcer la confiance des usagers et des agents lors du dépôt d'un signalement.
- Élaborer une campagne de communication, afin d'informer la communauté universitaire sur la notion de consentement.
- Protéger les victimes au sein de l'UFC et les accompagner dans des démarches de soin et les informer des suites juridiques et judiciaires envisageables.
- Engager des procédures disciplinaires à l'encontre des auteurs des faits répréhensibles.

Faire émerger une culture de la prévention

(1) Redynamiser le réseau des assistants de prévention (AP) pour la fin 2024

- Refondre la mission des AP en mettant en adéquation la lettre de mission avec les besoins actuels en matière de sécurité et de prévention des risques.
- Accompagner les AP en leur apportant les outils nécessaires à leurs missions.

(2) Démarche qualité et amélioration continue (2024 – 2028)

- Améliorer le savoir-faire du réseau par une démarche qualité intégrée.



- Imposer une démarche cyclique de progrès et appliquer à l'ensemble de nos process les 4 axes de l'amélioration continue.

(3) Développer et déployer la culture de prévention dans une démarche continue et pérenne

- Développer la communication sur la sécurité au travail avec un bulletin de prévention des risques à parution trimestriel.
- Mettre à disposition les ressources documentaires sur un support numérique.
- Apporter la culture du risque au plus près du terrain lors des visites de prévention.

Mettre en œuvre une politique ambitieuse pour la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail).

(1) Structurer la démarche QVCT

- Mettre en place un comité de suivi qui devra réunir des représentants des composantes et services de l'université.
- Déployer une stratégie de communication interne au printemps 2023.

(2) Planifier les actions d'amélioration de la QVCT

- Appuyer la démarche QVCT sur un diagnostic indiquant les besoins et les priorités en matière de pratiques de management et d'amélioration du bien-être à l'université.
- Déployer en 2023-24 des expérimentations dans les composantes et services volontaires afin de partager et de valoriser des pratiques managériales innovantes.
- Créer un réseau d'ambassadeurs de la QVCT.

(3) Ancrer la démarche QVCT dans le fonctionnement de l'université

- Élaborer un schéma directeur de la QVCT courant 2024 sur une durée d'au moins 3 ans.
- Faire adopter une démarche qualité par l'ensemble des services et composantes.

Développer la recherche innovante de talents

(1) Mettre en place un réseau de recrutement

- Disposer d'un vivier de candidatures anonyme à l'échelle d'UBFC
- Intégrer des plateformes de mutualisation des ressources et des compétences.

(2) Disposer d'outil d'aide au recrutement

- Rechercher des profils dans la CVthèque en fonction du profil du poste
- Diffuser les annonces de recrutement sur tous les réseaux sociaux et sites d'offres d'emplois en même temps.

(3) Recruter et fidéliser en donnant du sens au travail à l'uFC



- Élaborer un discours valorisant notre marque employeur.
- Expliciter dans les fiches de poste le rôle de l'agent au sein de la structure, sa responsabilité vis-à-vis de la collectivité et ses perspectives d'évolution.

Avoir un Service d'Action Sociale et Culturelle au plus près des agents.

(1) Améliorer la communication à destination des agents

- Formaliser l'offre du SCASC par des actions de communication numérique et papier.
- Mettre en place des permanences du SCASC dans les composantes.

(2) Intégrer le SCASC dans le fonctionnement normal de l'établissement

- Développer le lien avec le service médico-psycho-social, le service RH, les relais RH des composantes et laboratoires ainsi qu'avec les structures externes.
- Développer le réseau des partenaires sur tout le territoire.

(3) Repenser l'offre afin de s'adapter aux difficultés des agents et à l'évolution de la société

- Intégrer pleinement le SCASC dans la démarche QVCT.
- Développer l'offre sociale, sportive et culturelle : mettre en place de nouvelles aides sociales comme les jours d'autorisation d'absence pour proche aidant.
- À l'horizon 2027-2028 : mettre en place des structures d'accueil des enfants des agents.



Thème opérationnel 4 : formation et vie étudiante

L'insertion professionnelle de nos étudiants en formation initiale et continue est au cœur des préoccupations de notre établissement. En ce sens il est nécessaire de renforcer nos points forts soit une offre de formation cohérente et complète, bien adossée à la recherche et assurant une bonne insertion professionnelle (HCERES 2023). Adapter les formations et développer une capacité de réponse aux besoins actuels et du futur sont des enjeux dans lesquels l'uFC s'inscrit. Mais au-delà nous devons veiller à une meilleure insertion de nos étudiants et stagiaires de la formation continue dans la vie de l'Université de Franche Comté. Ceci passe par un accueil amélioré prenant mieux en compte les spécificités de nos publics et par une attention constante portée aux conditions d'études et à l'amélioration de la vie étudiante. Nos étudiants doivent également avoir la possibilité d'être acteurs de leur formation et en



ce sens leurs avis doivent être mieux pris en compte dans le cadre d'un système d'évaluation et d'amélioration continue homogénéisé et généralisé.

Notre rayonnement à l'échelon national mais aussi international passera par une visibilité et une lisibilité accrue de notre offre de formation, en particulier par une rénovation complète de nos sites Internet et de nos outils de communication numériques. Il conviendra également de développer nos parcours d'excellence aux standards européens et internationaux tout en encourageant l'internationalisation de l'ensemble de nos formations et en améliorant l'accueil des étudiants internationaux.

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa nouvelle carte de formation, l'uFC, dans une optique de responsabilité s'attachera à suivre la bonne adaptation de cette carte à l'évolution du contexte socio-économique et son adéquation à notre potentiel humain, financier et bâtementaire. Ceci passera par un meilleur suivi de chaque formation par un tableau de bord dédié mesurant l'attractivité, la réussite des étudiants, la bonne adaptation des moyens engagés et l'insertion professionnelle mais également l'amélioration de notre processus d'amélioration continue.

L'établissement poursuivra le développement de démarches innovantes dans le domaine pédagogique. Il s'agira d'optimiser l'utilisation des équipements existants tel que notre Centre de Télé-enseignement Universitaire particulièrement adapté aux formations rares ou à venir tel que le Numéricum pour tout ce qui concerne l'entraînement en situation simulée. Mais il s'agira aussi de généraliser des méthodes plus adaptées à un contexte mouvant, telle l'approche par compétences. Enfin notre offre de formation doit être adaptée et mieux diffusée pour mieux assurer notre mission de Formation Tout au Long de la Vie avec une palette de formations concernées beaucoup plus large.

L'uFC en tant que Communauté Solidaire veillera particulièrement au bien-être de ses étudiants. Ceci passera d'abord par la montée en puissance de notre Service de Santé Etudiant dans des locaux totalement rénovés et avec des missions renforcées vers la prévention et la promotion de la santé. Il nous faudra veiller à son appropriation par nos étudiants, en particulier par une communication adaptée. Parallèlement nous renforcerons nos dispositifs de proximité visant à mieux assurer l'accueil et l'orientation de nos étudiants mais également à prévenir toute situation de précarité et à répondre rapidement aux situations d'urgence.

Ces priorités se déclineront en 3 grand objectifs opérationnels que sont la professionnalisation de l'offre de formation, la réussite étudiante et l'amélioration de la qualité de vie étudiante pour favoriser la réussite dans les études et la construction du citoyen.





Objectif opérationnel 1 : professionnaliser l'offre de formation

A la fin de chaque cycle d'études les diplômés devront posséder les compétences qui leur permettent de s'insérer immédiatement mais aussi dans le futur, tout au long de leur vie professionnelle.

Dans l'objectif de favoriser l'entrée des étudiants dans le monde du travail, l'établissement s'attachera à professionnaliser son offre de formation en travaillant sur les 6 axes déclinés ci-après.

Axe 1 : Favoriser l'ouverture au monde socio-économique

Renforcer le dialogue avec les entreprises :

- (1) Associer le monde socio-économique aux projets de formation pour anticiper les métiers de demain et l'évolution du marché de l'emploi.
- (2) Favoriser l'intervention de représentants du monde socio-économique dans les programmes de formation ;
- (3) Mettre en place ou développer les conseils de perfectionnement a minima au niveau Mention dans une démarche dynamique d'amélioration de la qualité ; Pour se faire l'évaluation des enseignements devra être généralisée et les tableaux de bords de suivi des indicateurs formation seront fournis aux acteurs de la formation pour une analyse complète.

Déployer et animer le réseau Alumni lancé en janvier 2023 et le faire vivre ;

Evaluer l'usage de l'outil CRM sur les composantes « pilotes » où il a été déployé, puis envisager une extension à toutes les composantes et services de l'établissement,



l'objectif d'alimenter les bases de données et de centraliser toutes les informations favorisant la collaboration et générer des campagnes ciblées et personnalisés ;

Ouvrir les formations à l'international et favoriser les mobilités ;

Favoriser l'alternance génératrice d'ouverture et vectrice de mobilité sociale.

Axe 2 : Développer les activités de mise en situation pratique et professionnelle

Identifier dans chaque parcours ces éléments de mises en situation pratique et professionnelle des étudiants en formation, en entreprises, en laboratoires, dans les associations etc. selon des niveaux qui diffèrent en fonction du diplôme préparé.

Axe 3 : Élargir le champ des compétences des étudiants notamment en renforçant le lien entre enseignements et recherche

Développer précocement le lien avec la recherche pour entraîner les étudiants au sens critique, nourrir leur curiosité, leur donner le goût de la découverte et de la créativité ;

Soutenir les masters internationaux ;

Soutenir et développer les parcours d'excellence aux standards européens et internationaux tel que les CMI et leurs labellisations EURACE ;

Adosser les Masters aux unités de recherche et à leurs thématiques de recherche privilégiées ;

Développer l'offre de formation en anglais ;

Mettre en place une politique de certification en langues étrangères ;

Développer les compétences numériques des étudiants ;

Développer le plan Climat Biodiversité et les compétences des étudiants : intégrer les enjeux de la transition écologique et le développement durable dans chaque formation ; mettre en place un enseignement interdisciplinaire « transition socio-écologique » ; former tous les étudiants de licence à ces enjeux ;

Former dès le début de la licence les étudiants aux outils et enjeux du numérique ;

Offrir des parcours de double licence ; décloisonner les formations en facilitant les mutualisations ;

Permettre aux étudiants d'être sensibilisés à l'entrepreneuriat et de développer leurs compétences entrepreneuriales ;

Mettre en place une formation aux pratiques de recherche d'information et d'usage des ressources documentaires en lien avec le niveau de diplôme et apprendre à décrypter les Infox.



Axe 4 : Développer un apprentissage centré sur l'étudiant et sur son projet personnel et professionnel

Former les enseignants aux dispositifs pédagogiques tels que l'alignement pédagogique, l'approche par compétences et l'approche programme ;

Étendre l'approche par compétence à l'ensemble des formations ;

Adapter l'offre de formation à la diversité des profils étudiants et à leur potentiel ;

Initier les étudiants à l'approche réflexive et favoriser l'usage du portefeuille d'expériences et de compétences ;

Développer une politique inclusive, humaniste, respectueuse (cf plan handicap, modèle de la charte Aspie-friendly, SOS etc.) ;

Poursuivre la politique d'incitation aux innovations pédagogiques : s'appuyer sur des dispositifs pédagogiques innovants pour former les étudiants comme en santé grâce à la simulation afin qu'ils développent leurs compétences sur ces outils avant d'exercer leur profession ou encore par le développement de la réalité virtuelle.

Axe 5 : Développer ou actualiser les aptitudes et compétences culturelles, professionnelles et transversales des apprenants

Renforcer le supplément au diplôme en capitalisant sur l'ensemble des compétences développées par les étudiants ;

Développer les compétences informationnelles ;

Valoriser l'engagement étudiant ;

Adapter le catalogue d'unités libres d'enseignement aux enjeux sociétaux et aux besoins des étudiants.

Axe 6 : Développer la formation continue et de la formation tout au long de la vie

Favoriser les évolutions de carrière par un accès aux formations de l'uFC ;

Renforcer la politique volontariste de formation continue et d'alternance en favorisant l'acquisition de compétences modulables et progressives et permettre la mise à jour rapide des connaissances, des aptitudes et des compétences ;

Organiser les formations pour faciliter l'ouverture à la formation continue ; identifier les cas échéant les modules pouvant être offerts à la formation tout au long de la vie en construisant la formation en blocs de compétences capitalisables et permettre l'alternance et la mise en œuvre de formation à distance ;



Anticiper l'évolution de la validation des acquis de l'expérience et la validation des compétences pour répondre aux besoins de formation tout au long de la vie des professionnels.

Objectif opérationnel 2 : Favoriser la réussite étudiante

Poursuivre les travaux engagés avec les acteurs de l'orientation sur le territoire afin de garantir la diffusion d'une information de qualité auprès de l'ensemble des usagers, en resserrant et intensifiant notamment les liens avec l'enseignement secondaire ;

Faciliter l'information sur les formations par la rénovation des outils de communication en vue de favoriser l'attractivité et la qualité de l'information ;

Renforcer les dispositifs de tutorat et mentorat pour accompagner les étudiants dans la réussite de leur parcours ;

Renforcer et mettre en place de nouveaux dispositifs d'accompagnement à la réussite étudiante et en mesurer les résultats, notamment dans une perspective de mise en œuvre de la démarche par compétences.

Objectif opérationnel 3 : Améliorer la qualité de vie étudiante pour favoriser la réussite dans les études et la construction du citoyen

Axe 1 : Favoriser la vie associative et valoriser l'engagement étudiant afin de développer les compétences citoyennes

Mettre à jour la charte de labellisation des associations ; créer une charte des associations institutionnelles ; réviser la charte des élus étudiants ;

Créer un programme de formations à destination des associations étudiantes, porté par le Bureau de la Vie Etudiante (BVE) (formations aux fondamentaux associatifs ; formation à la laïcité et aux valeurs de la République ; formations de sensibilisation aux VSS) ;

Adapter le régime spécial d'étude et celui de l'engagement étudiant à la circulaire du 23/03/2022 pour une facilitation et une meilleure reconnaissance de l'engagement. Communiquer sur ces dispositifs ;

Développer les unités libres d'enseignements favorisant l'engagement de l'étudiant ;

Soutenir la pérennisation et le développement des associations institutionnelles par la mobilisation du FSDIE et la mise à disposition de lieux physiques pour leurs sièges sociaux.

Axe 2 : Renforcer la qualité de l'accueil et de l'accès aux droits et aux services des étudiants



Créer une porte d'entrée virtuelle unique pour l'orientation et l'information de tout étudiant, pour tous les sites (application dédiée) ;

Mettre à jour le livret d'accueil de usagers et le traduire en anglais ;

Organiser des évènements d'accueil sur tous les sites ;

Organiser des temps forts étudiants tout au long de l'année et sur les différents sites ;

Améliorer la présence des services Vie Etudiante sur le Nord Franche-Comté (nombre de permanence et équivalent temps plein) ;

Rendre visibles les services Vie Etudiante sur tout le territoire en privilégiant les lieux dédiés (Maison des Etudiants (MDE) sur Besançon ; étage ou aile bâtementaire unique sur Montbéliard et Belfort) ;

Améliorer les dispositifs d'accompagnement des publics spécifiques, primo arrivants, étudiants Internationaux et étudiants porteurs de handicap ; l'animation des réseaux de référents étudiants internationaux et handicap dans les composantes ; le déploiement du schéma directeur du handicap ;

Former et informer les personnels au contact des étudiants à besoins spécifiques par la mise en place d'un programme de formations (formation sentinelle ; formation aux VSS ; informations sur les dispositifs existants ; campagne de communication dédiée) ; définir des procédures d'urgence partagées pour mieux accompagner les étudiants dans des situations exceptionnelles.

Axe 3 : Améliorer le cadre de vie et le bien-être étudiant

Soutenir la création de lieux de vie accueillants et ouverts, d'espaces partagés et autogérés dans toutes les composantes et sur tous les campus par la mobilisation de la Contribution Vie Etudiante et Campus (CVEC) et d'autres appels à projet (comme les différents AAP région), en coordination avec le CROUS à l'instar du Live, de l'Area Sport sur le Campus Bouloie et des espaces de co-working ;

Lutter contre la sédentarité et l'isolement et développer la santé par le déploiement d'une politique sportive ambitieuse appuyée sur 4 axes : accompagner les parcours d'excellence SHNU (Sportif Haut Niveau Universitaire) ; développer les infrastructures sportives légères extérieures en libre accès sur tous les campus ; accélérer le sport sur ordonnance en lien avec le Service de Santé Etudiant (SSE) ; renforcer le loisir encadré et ancré dans le territoire ;

Stabiliser le service Campus Sports et ses moyens humains, matériels et financiers (CVEC) afin de mettre en œuvre cette politique sportive ambitieuse ;

Rendre visible la programmation et les actions culturelles portées par le Service Sciences Arts et Culture ; rendre accessible celles des acteurs culturels des territoires (pass culture) ;



Axe 4 : Lutter contre la précarité, l'isolement et le mal-être étudiant par le cadrage des dispositifs de solidarité et le renforcement des moyens d'accompagnement

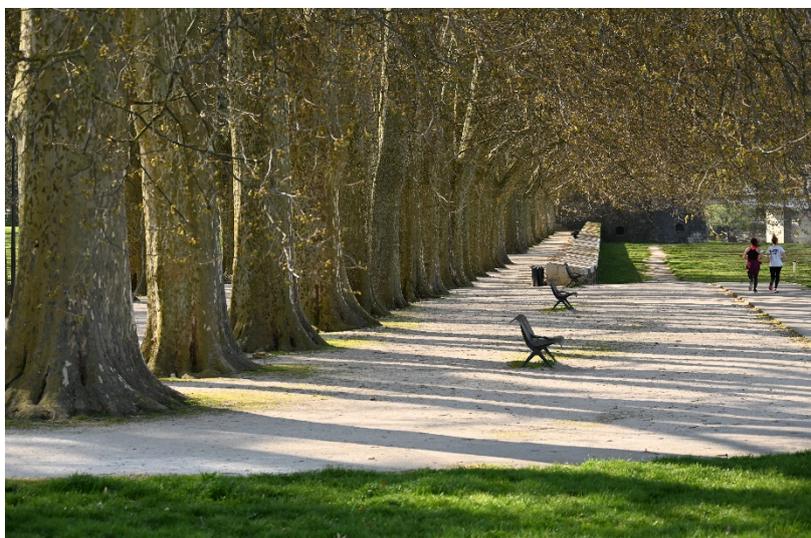
Renforcer la qualité de la santé des étudiants en matière de prévention et d'accès aux droits par la transformation du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) en Service de Santé Etudiante (SSE) (réorganisation du service, nouvel organigramme, nouveau projet de service), la rénovation du bâtiment du service sur le Campus Bouloie et l'augmentation de sa présence sur le Nord Franche-Comté ;

Améliorer l'accompagnement en santé mentale des étudiants par la construction d'une carte de formations santé coordonnée par le SSE en lien avec l'ARS, l'IREPS et les CPAM autour de la santé mentale (Sentinelle, PSSM) à destination des étudiants, en particulier des élus et membres des bureaux associatifs ; par la dématérialisation des prises de rendez-vous psy au SSE ; par la création d'une ligne d'urgence d'accès direct à un professionnel de santé ;

Définir et diffuser à toute la communauté universitaire des fiches « Procédures d'urgence » ;

Créer un fonds d'action sociale récurrent alimenté par 30% du FSDIE annuel, basé sur une nouvelle charte Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE), complémentaire de l'action sociale du CROUS (aide mobilité, aide alimentaire, aide logement) ;

Pérenniser et stabiliser des dispositifs de lutte contre la précarité étudiante par la définition et/ou le renforcement d'un cadrage officiel et réglementaire pour nos procédures et une structuration/coordination des actions et acteurs (tableau des aides, vadémécum des distributions alimentaires, épiceries sociales et solidaires, ressourcerie et circuit seconde main, dispositif de lutte contre la précarité menstruelle, prêt numérique).





Thème opérationnel 5 : recherche, diffusion et valorisation scientifique

Dans le domaine de la recherche, mission fondamentale de l'université, l'action engagée depuis début 2021 afin de contribuer à la structuration régionale d'une activité scientifique ambitieuse, productive, innovante et visible sera poursuivie avec constance et détermination. L'effort portera notamment sur la mise en œuvre de moyens visant à soutenir l'action de nos unités de recherche et à leur offrir un environnement humain, administratif et financier propice à leur développement. L'apport de ressources complémentaires, aux niveaux financier et humain, mais également la construction d'équipements structurants tel le bâtiment « Énergie » à Belfort ainsi que la constitution de partenariats structurants figureront parmi les leviers qu'il conviendra d'actionner. L'insertion des chercheurs et de leurs unités dans une dynamique de grands projets, aux échelles nationale et internationale, sera une priorité. L'innovation sera au cœur de cette démarche, de même que la volonté de l'établissement de faire face avec responsabilité aux enjeux majeurs environnementaux et sociétaux. L'accent mis sur les thématiques porteuses que sont l'hydrogène, les biomédicaments ou les écosystèmes nous permettra en outre d'apporter notre contribution face au défi des transitions énergétiques, écologiques et sociétales. Afin de favoriser la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche, la politique en matière de référencement et de science ouverte sera développée et, dans un esprit de responsabilité, une politique ambitieuse en matière d'intégrité scientifique et d'écoresponsabilité de nos laboratoires sera déployée.

Cette ambition recouvre sept objectifs opérationnels :

Objectif opérationnel 1 : Contribuer à la structuration du paysage régional de la recherche

- Dans le contexte de la COMUE expérimentale et en articulation avec l'uB puis l'EPE-uB, structurer l'activité de recherche en quatre grands domaines au cœur desquels seront placées les thématiques différenciantes du site : matériaux



avancés, ondes et systèmes intelligents ; territoires, environnement, aliments ; soins individualisés et intégrés ; transferts et circulations.

- Doter chacun de ces quatre périmètres scientifiques d'une graduate school (GS), au sein de laquelle seront articulées les formations à la recherche de master et doctorat avec les unités de recherche auxquelles elles sont adossées.
- Ajouter une quatrième GS (Translation) aux trois GS existantes (Eiphi, Transbio et Intherapi).
- Proposer une offre diversifiée de Masters, étroitement articulée avec les thématiques des unités de recherche (voir la thématique correspondante dans le présent projet).
- Élargir les périmètres des trois GS existantes en y intégrant les unités de recherche qui n'en font actuellement pas partie.
- Poursuivre le développement du collège doctoral régional qui anime les six écoles doctorales co-accréditées.
- Accorder une attention particulière à la mise en valeur de ces domaines différenciants qui constituent la carte d'identité recherche de l'établissement, et plus largement du site Bourgogne-Franche-Comté, afin de favoriser leur repérage et leur insertion toujours plus affirmée dans les dynamiques de recherche nationales et internationales.
- Favoriser la montée en puissance de thématiques de recherche émergentes afin de leur permettre de figurer, à terme, au rang des domaines différenciants du site.
- Soutenir et développer, les écosystèmes de recherche régionaux ou propres aux collaborations initiées par l'établissement avec ses partenaires, en



particulier dans les domaines de l'énergie, des microtechniques, de l'écologie et des biothérapies, qui sont déjà au cœur d'écosystèmes bien en place.

- Renforcer les liens déjà très actifs avec les collectivités territoriales qui soutiennent la recherche grâce à une politique de subvention ambitieuse, afin de fertiliser un écosystème régional de recherche dont le développement se traduira également par un impact accru sur le monde socio-économique (voir la thématique correspondante dans le présent projet).

Objectif opérationnel 2 : S'inscrire dans la dynamique « France 2030 »

- Articuler la dynamique impulsée par nos unités de recherche avec les opportunités offertes par le plan « France 2030 », dont certaines thématiques recoupent étroitement nos domaines différenciants (hydrogène et énergie décarbonée, biothérapies, intelligence artificielle, approche « *one health* » en sécurité sanitaire).
- S'associer toujours davantage aux programmes et équipements prioritaires de recherche (PEPR) adossés aux stratégies nationales d'accélération et saisir les opportunités offertes par les PEPR exploratoires.
- Saisir les opportunités offertes par les programmes d'investissement d'avenir (PIA).
- Renforcer les liens déjà solidement établis avec les organismes nationaux de recherche, en renouvelant le conventionnement avec le CNRS et en signant une convention, en cours d'élaboration, avec l'INSERM et l'EFS.

Objectif opérationnel 3 : Offrir aux chercheurs un environnement de qualité

- Faire fructifier le label HRS4R (*Human resources strategy for researchers*), que l'uFC vient de voir renouveler pour une période de trois ans, en déployant de nouvelles actions conformes aux recommandations formulées par le comité d'experts.



- Rehausser la dotation récurrente des unités de recherche et la stabiliser.
- Développer et accroître les moyens du dispositif de financement d'acquisition et de maintenance des équipements de recherche, créé par l'appel à projet de l'uFC « **chrysalide équipement et maintenance** ».
- Finaliser le plan de ressourcement en personnels d'appui à la recherche lancé en 2021 permettant de répondre aux forts besoins exprimés par les unités de recherche.
- Doter le mieux possible les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés afin de leur permettre de s'intégrer rapidement dans une dynamique de recherche. La dotation au démarrage des maîtres de conférences qui prennent leur premier poste, prévue par la LPR, sera accordée au taux le plus élevé possible (en fonction des moyens donnés par le ministère) et le dispositif de l'uFC « **chrysalide nouveaux arrivants** » sera perpétué pour les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés qui ne sont pas éligibles à ce dispositif.
- Procurer l'accès le plus large aux bases de données et autres ressources en ligne. Grâce à l'action conduite par le SCD en matière de ressources numériques, l'offre disponible sera étendue dans toute la mesure du possible, en cohérence avec les besoins exprimés par les unités de recherche.
- Offrir aux unités et à la gouvernance un accès aux données et indicateurs de pilotage de la recherche, grâce à la mise en place d'un système d'information recherche et au travail de collecte d'indicateurs réalisé par les collegiums en collaboration avec le service pilotage de l'établissement.
- Créer un dispositif favorisant le retour à la recherche à la suite d'une absence prolongée, liée par exemple à un arrêt longue maladie ou à un congé de maternité.
- Ouvrir la possibilité aux enseignants du second degré qui le souhaitent de s'intégrer dans une dynamique de recherche, en collaboration avec les unités de recherche et les composantes.
- Veiller au respect des principes de l'intégrité scientifique grâce à l'action conduite par le comité de pilotage dédié, déjà mis en place, et de la référente « intégrité scientifique » de l'établissement (voir également l'axe 7 de la présente thématique).



Objectif opérationnel 4 : Favoriser l'insertion des unités dans une dynamique de projet

- Offrir des outils de veille afin d'identifier les appels à projet en accord avec les thématiques développées par les enseignants-chercheurs et chercheurs des unités de l'établissement. L'outil *Open4research*, auquel l'uFC vient de souscrire, viendra compléter les actions entreprises en la matière par la Direction recherche valorisation (DRV) et au sein des unités de recherche.
- Renforcer la DRV, dont le pôle montage, composé d'experts en matière de construction de projets, apporte un soutien précieux pour le dépôt de dossiers sur tout type d'appels.
- Conduire des actions de communication et de sensibilisation des chercheurs et enseignants-chercheurs aux diverses sources de financement de la recherche. La DRV continuera à organiser des workshop, webinaires, séminaires et autres ateliers destinés à stimuler l'intérêt pour ces opportunités.
- Apporter un soutien particulier au montage de projets ANR, afin de profiter du développement des financements octroyés et de l'augmentation des taux de réussite. L'appel à projet de l'uFC « **chrysalide ANR** », destiné à financer le montage de ces projets, sera pérennisé.
- Financer des projets « starters », destinés à déboucher par la suite sur des projets plus ambitieux. L'appel à projet de l'uFC « **chrysalide projet émergents** », conçu à cet effet, sera pérennisé et étendu dans toute la mesure des moyens disponibles.
- Promouvoir la transdisciplinarité, facteur essentiel de réussite à de nombreux appels à projets. Les collaborations entre chercheurs issus de domaines scientifiques différents seront favorisées et stimulées.

Objectif opérationnel 5 : Ouvrir de nouvelles perspectives européennes

- Développer et exploiter un outil de recensement des réseaux européens afin de permettre aux chercheurs de s'intégrer à ces réseaux mais aussi de bénéficier des



informations et de l'expertise qu'ils offrent en matière de montage de projets financés par l'Union européenne.

- Adhérer, au titre de l'établissement, à une série de réseaux européens identifiés pour leur pertinence thématique en collaboration avec les unités de recherche.
- Stimuler le dépôt de projets européens, comme porteur ou partenaires, ainsi que les candidatures individuelles à des financements ERC. Un système de « mentorat », d'auditions à blanc et de relecture de dossiers par des bénéficiaires de ces financements pourra être mis en œuvre au profit des candidats.
- Exploiter au mieux les perspectives de collaboration et de développement en matière de recherche offertes par l'adhésion de l'uFC à l'alliance européenne STARS EU. Les synergies entre les unités de recherche de l'uFC et celles de ses huit partenaires devront être détectées et mises à profit (voir aussi la thématique correspondante dans le présent projet).
- Favoriser l'établissement et la pérennisation de liens privilégiés avec des universités partenaires, en Europe et dans le monde, identifiées pour leur pertinence sur la base des suggestions faites par les unités de recherche.
- Au sein de la COMUE expérimentale, développer les partenariats européens et internationaux croisés.
- Développer les mobilités entrantes et sortantes des chercheurs à l'échelle internationale dans le contexte du DD&RS.
- Favoriser le développement d'une production scientifique en langue étrangère, en particulier en anglais, pour les unités qui y ont le moins aisément recours.

Objectif opérationnel 6 : Mieux diffuser et valoriser les résultats de la recherche pour être plus attractif

- Accroître la visibilité de l'établissement dans les classements internationaux grâce à un meilleur référencement permis par l'adoption d'une nouvelle signature scientifique. Le rôle du service d'appui à la recherche du SCD sera décisif dans ce domaine, avec la mise à disposition d'un générateur de signature.



- Renforcer notre SAIC, en soutien au développement de projets partenariaux de recherche avec le monde socio-économique.
- Renforcer le pôle de juristes associés à la valorisation de nos travaux de recherche.
- Utiliser tous les médias disponibles afin de communiquer sur les résultats de la recherche. La collaboration avec le service sciences, arts et culture de l'uFC sera développée et le journal En Direct continuera à être publié.
- Valoriser l'expertise des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'établissement au service de la société.
- Accroître les liens déjà tissés avec le monde socio-économique (voir la thématique correspondante dans le présent projet).
- Poursuivre la valorisation des acquis de la recherche via les réseaux sociaux de l'uFC.

Objectif opérationnel 7 : Développer notre politique en matière de science ouverte et d'intégrité scientifique

▪ Pilotage

- Coordonner les réponses aux AAP permettant de soutenir les actions en faveur de la science ouverte *et de l'intégrité scientifique*.
- Participer à des initiatives ou actions collectives à l'échelle régionale, nationale ou internationale.
- *S'assurer de la bonne mise en œuvre de la politique générale de l'intégrité scientifique au sein de l'établissement, en liant les directions des services juridique, communication et valorisation.*

▪ Accompagnement et formation

- Accompagner à plusieurs niveaux la communauté universitaire dans la pratique de la science ouverte : étudiants, chercheurs, personnels, laboratoires, services communs.



- Poursuivre l'intégration des notions de science ouverte et d'intégrité scientifique dans la carte des formations de l'uFC (formations aux compétences informationnelles du SCD).
 - Renforcer l'offre de formation auprès des doctorants et personnels et généraliser le module obligatoire d'introduction à la science ouverte à destination des doctorants. Consolider l'équipe de formateurs spécialisés dans la science ouverte.
 - Encourager la communauté à la création d'identifiants numériques (IdHAL, ORCID).
 - Former massivement les chercheurs à déposer sous HAL, archive institutionnelle.
 - *Sensibiliser les personnels et les usagers à la notion de plagiat, de création ou falsification de données et à l'utilisation d'outils de détection du plagiat.*
- **Publications**
- Soutenir les actions du service d'Appui à la recherche et science ouverte du SCD telles que l'administration du portail HAL-uFC, l'accompagnement des chercheurs et des doctorants sur les questions d'accès ouvert et d'identifiants ouverts, le recueil des statistiques liées à la science ouverte et l'administration du site web science ouverte.
 - Rendre obligatoire le référencement dans l'archive ouverte institutionnelle HAL-uFC pour toutes les publications de l'uFC (objectif 100% en 2028) et inciter les chercheurs au dépôt du texte intégral (objectif 50% en 2028).
 - Encourager une diffusion des résultats de recherche en privilégiant, dans la mesure du possible, les revues en accès ouvert.
 - Réfléchir à la définition d'un montant raisonnable pour les APC et promouvoir la stratégie de non-cession des droits.



▪ **Données**

- Mettre à disposition de la communauté scientifique, via le service Atelier de la donnée dat@UBFC, des moyens techniques pour la gestion des données de la recherche tout au long de leur cycle de vie : stockage, sécurisation et réutilisation, en lien avec la politique du numérique.
- Rendre obligatoire la description et le dépôt des données de thèse sur le portail atelier de la donnée dat@UBFC, simultanément au dépôt du manuscrit avant la soutenance de thèse.
- Soutenir les actions du service Atelier de la donnée dat@UBFC telles que l'accompagnement à la rédaction de DMP, le référencement des données de recherche sur le portail dat@UBFC et la création d'un sous-portail uFC.

▪ **Édition**

- Soutenir les initiatives des Presses universitaires de Franche-Comté en matière de science ouverte pour améliorer leur visibilité et diffuser les bonnes pratiques éditoriales.
- Encourager les projets dédiés à l'édition électronique ouverte en privilégiant des infrastructures publiques (OpenEdition, Persée...).
- Au sein du Pôle des Éditeurs Publics Science Ouverte de Bourgogne Franche-Comté (PEPSO-BFC), opérer des transitions numériques ouvertes, avec pour objectif l'adoption du modèle diamant par les revues, mais aussi l'adoption d'un modèle économique harmonisé avec une ouverture progressive et obligatoire pour les collections ainsi que le développement de la couverture numérique ouverte des ouvrages avec parution simultanée imprimée et numérique.

▪ **Communication**



- S'appuyer sur le site dédié à la science ouverte en tant que point d'entrée pour la communication vers la communauté universitaire et au-delà.
 - Développer les projets science à et pour la société : ouvrir les sciences à la société (milieu scolaire, grand public) par des actions régulières (vulgarisation, science participative, projets éditoriaux adaptés).
 - *Accompagner au niveau de chaque unité de recherche via un référent la bonne mise en pratique de l'intégrité scientifique.*
 - *Communiquer, via le site web de l'uFC, la charte, les bonnes pratiques, la liste des manquements, les formations et les procédures d'évaluation en intégrité scientifique.*
- **Évaluation**
- Mettre en œuvre un plan de révision des critères de recrutement des enseignants-chercheurs, de promotion et d'évaluation des projets en s'appuyant sur les principes défendus par la coalition CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) et sur le principe de l'intégrité scientifique.





Thème opérationnel 6 : **partenariat socio-économique et innovation**

Depuis les années 1990, les universités ont été amenées à contribuer davantage au développement économique et social, sur leurs territoires d'exercice, mais également au-delà de celui-ci. Ainsi, une "troisième mission" leur a été confiée, complémentaire à la recherche et à la formation, qui se décline en diverses actions au service de l'humain et de la société : la culture de l'innovation, le transfert technologique, l'accompagnement du tissu socio-économique, le développement de l'entrepreneuriat, les liens entre les étudiants et les anciens diplômés, la formation continue et tout au long de la vie, la médiation scientifique, etc. Ces actions sont bien entendu en lien direct avec les axes stratégiques du projet IRRIS : Insertion professionnelle de nos étudiantes et étudiants, Rayonnement de notre établissement sur son territoire et au-delà, Responsabilité dans la recherche de nouvelles sources de financement de notre activité, mise en place d'une culture de l'Innovation dans toutes les composantes et laboratoires de l'université, **S**olidarité intergénérationnelle entre nos étudiants et les grands anciens.

Notre action se déploiera sur 4 axes :

- **Poursuivre et favoriser le développement de l'offre d'alternance et de l'offre de formation continue / tout au long de la vie ;**

Etendre l'alternance à l'ensemble des formations le permettant et non encore proposées à l'alternance, ceci en concertation avec les composantes, les enseignants et SeFoC'AI, de façon à réduire les contraintes budgétaires pesant sur nos étudiants tout en favorisant leur insertion professionnelle.

Ettoffer l'offre de formation continue, pour être plus à même d'accompagner les mutations profondes du tissu socio-économique et de répondre aux nouveaux besoins de formation exprimés tout au long de la vie professionnelle.

- **Envisager le déploiement de l'outil CRM (Customer Relationship Management) sur toutes les composantes, laboratoires et services de l'uFC ;**

Déployer l'outil CRM sur l'ensemble de l'uFC, avec un accompagnement personnalisé au niveau de la formation et de la configuration du logiciel, ceci après une phase préalable d'évaluation des performances de l'outil sur nos sites pilotes.

Optimiser l'utilisation de cet outil de façon à mieux recenser nos relations avec le monde socio-économique et à favoriser les partenariats.

- **Capter l'innovation ;**

Rendre plus efficaces nos relations avec le monde socio-économique en utilisant au mieux notre fondation partenariale FC'Innov : augmentation du TRL (Technology Readiness Level) des projets issus de nos laboratoires de recherche pour en favoriser le transfert, mise en place de chaires industrielles, développement du fundraising à destination de nos initiatives pédagogiques et en recherche.



Mieux exploiter les outils existant (SATT, incubateur régional, agences de développement économique, chambres consulaires, pôles de compétitivité) pour favoriser le transfert, l'innovation et la création d'entreprises et d'emplois, en particulier sur le territoire comtois.

- **Favoriser les soutiens intergénérationnels dans la communauté de nos étudiantes, étudiants, personnels.**

Amplifier le développement de notre réseau d'Alumni de l'uFC pour en faire un lieu d'échanges, d'informations, de découvertes, d'opportunités de stages, d'opportunités professionnelles, et ce, tout au long de la vie ; l'objectif étant de disposer d'un réseau où 20% de nos anciens étudiants seraient actifs, à l'échelle territoriale, nationale, mais aussi internationale, à l'horizon 2027.

Favoriser l'atteinte d'un tel objectif en organisant des séminaires et visites thématiques, des focus sur certaines promotions, des "before" et "after-work", pour faciliter ces moments d'échanges intergénérationnels.





Thème opérationnel 7 : rayonnement international, arts et culture

La stratégie d'internationalisation de notre établissement doit permettre à nos étudiants internationaux une Insertion de qualité au sein de nos formations et de nos composantes. Cette qualité d'accueil doit être un gage de satisfaction pour eux afin qu'ils ressentent un véritable sentiment d'appartenance. L'uFC est lauréat du Label Bienvenue en France (BEF) grâce aux différentes actions mises en œuvre pour leur accueil. L'insertion au sein de notre société passe également par l'ouverture des lieux culturels du territoire Franc-Comtois à l'ensemble de nos étudiants. L'uFC s'engagera dans la valorisation des collections patrimoniales et devra continuer à renforcer ses partenariats avec les musées et les institutions culturelles du Territoire Franc-Comtois pour permettre l'accès à nos étudiants. Au-delà de l'insertion, la stratégie d'internationalisation est nécessaire pour le Rayonnement de l'établissement à l'échelle internationale. De nouvelles relations partenariales européennes structurantes sont en cours de construction grâce à des projets d'envergure. La mise en avant de la francophonie dans la constitution de réseaux thématiques, afin de redynamiser les coopérations internationales, sera également une priorité.

Notre établissement porte des valeurs fondamentales et il est de notre Responsabilité de lutter contre la désinformation scientifique. Ainsi, le développement d'outils de communication autour de ce thème et le soutien des chercheurs travaillant dans ce domaine sont des priorités importantes afin d'offrir à notre communauté divers moyens pour accéder à des informations exactes et fiables sur des sujets scientifiques. Ces moyens permettront également une innovation fiable en matière de recherche. L'Innovation résidera également dans des créations artistiques. De nouveaux projets seront soutenus en ce sens.

Enfin la Solidarité est une valeur essentielle qui implique accueil, échange et partage. Notre établissement est impliqué dans l'accompagnement et l'accueil d'étudiants migrants. Sur le plan culturel, nous nous engagerons à étoffer une offre à nos personnels et étudiants en mettant en place de nouveaux partenariats. Dans ce cadre, le Centre d'études et de recherches olympiques universitaires (CEROU) multiplie les liens avec les Ambassades de France à l'étranger (Mauritanie, Arabie saoudite, Brésil, etc.), l'organisation de colloques internationaux avec des structures nationales (Paris 2024, CNOSF) ou internationales (CIO, CIJF) ou lors de la « Semaine olympique et paralympique » (SOP).



Au niveau de la déclinaison opérationnelle, il s'agit de :

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

Améliorer l'accueil de la mobilité entrante en s'appuyant sur les actions développées dans le cadre du Label BEF. Cette opération nécessitera une collaboration renforcée entre les différents services de l'établissement (Direction des Relations Européennes, Internationales et de la Francophonie – DREIF et Service Qualité-Audit). Une nouvelle campagne de labellisation devrait être lancée courant 2023 avec de nouveaux critères, incluant notamment davantage l'environnement, l'inclusion, l'interculturalité et l'ancrage territorial.

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

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 Service Science Art et Culture seront programmés.

Faciliter l'appropriation des structures culturelles de la région par les étudiants, nous proposerons d'y mener des actions concrètes (organisation de la Nuit des chercheurs dans un musée, d'ateliers de pratique artistique dans des théâtres...).

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.

Renforcer notre rayonnement

Cet objectif se déploiera sur deux axes :

- Axe européen

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

Co-construire l'espace européen de l'enseignement supérieur en développant une alliance européenne. L'établissement devra réaliser une progression significative dans la qualité, la performance, l'attractivité et la compétitivité internationale. L'alliance offrira des lieux d'innovation pédagogique, de recherche et d'excellence. L'établissement devra renforcer et pérenniser les actions qui seront développées dans le cadre de cette alliance (mobilités entrante et sortante, parcours communs, bi diplomation, diplôme européen, ...).

- Axe international



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

Constituer des réseaux thématiques afin de redynamiser ses coopérations internationales. Il s'agira de créer des réseaux d'excellence francophones entre des institutions d'enseignement et de recherche sur les thématiques phares de l'établissement.

Lutter contre la désinformation scientifique

Développer des outils de communication autour de la désinformation scientifique.

Sensibiliser à l'importance de la lutte contre la désinformation et soutenir la communauté universitaire par divers moyens pour accéder à des informations exactes et fiables sur des sujets scientifiques.

Soutenir les chercheurs travaillant dans ce domaine.

Amplifier la visibilité des actions arts-sciences

Partager les connaissances produites dans nos laboratoires, expliquer les processus de recherche, donner aux citoyens des éléments scientifiques pour leur permettre de comprendre les grands enjeux sociétaux.

Innover en proposant des actions combinant arts et sciences.

Accueillir, échanger, partager

Le CEROU facilite, au niveau national et international, les échanges (doctorants, chercheurs, etc.) et l'organisation d'événements (SOP, Colloques internationaux, journées d'études, etc.) en sensibilisant aux valeurs de l'olympisme et à la promotion des valeurs universelles commune avec celles soutenues par l'université de Franche-Comté.

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



Irris

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

UNIVERSITĚ 
FRANCHE-COMTĚ