



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'Université de Franche-Comté



décembre 2011



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Rapport d'évaluation de l'Université de Franche-Comté



Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des établissements

Le Directeur

Philippe Tchamitchian

décembre 2011

Sommaire



Présentation	5
Stratégie en matière de recherche	7
I – Le potentiel de recherche de l'établissement, les unités et les thématiques	7
1 ● Les thématiques et les unités	7
2 ● Ressources humaines	8
3 ● Production et rayonnement scientifiques	8
4 ● L'adossement des écoles doctorales à la recherche	8
II – Politique de recherche, dispositifs de mise en œuvre	9
Stratégie en matière de valorisation	11
Stratégie en matière de formation	13
I – Une offre de formation très diversifiée	13
1 ● Une formation initiale sans véritable politique d'effectifs	13
2 ● Un potentiel de développement en formation continue et en formation à distance	13
II – Le pilotage de l'offre de formation	14
III – Les dispositifs d'accompagnement : de l'accueil à l'aide à l'insertion professionnelle	14
1 ● Information et orientation	14
2 ● Lutte contre l'échec et aide à l'insertion professionnelle	14
IV – L'environnement de travail	15
V – La démarche qualité pédagogique	15
Stratégie en matière de vie étudiante	17
I – La participation des étudiants à la vie institutionnelle	17
II – La vie associative	17
III – Les services aux étudiants	19
Stratégie en matière de partenariats	19
I – Les relations inter-établissements	19
1 ● Relations intra-régionales	19
2 ● Relations interrégionales Bourgogne/Franche-Comté	19
II – Les relations avec les collectivités	20
III – Les relations avec les milieux socio-économiques	20
Stratégie en matière de relations internationales	21

La gouvernance	23
I – Le système d'organisation et de pilotage	23
II – Des composantes vecteurs de la lisibilité de l'offre de formation de l'établissement	24
1 ● La problématique des faibles effectifs	24
2 ● Le positionnement de l'école interne d'ingénieurs encore à concrétiser	24
3 ● Des structures pédagogiques à mieux valoriser	24
III – Le pilotage et le développement des technologies de l'information et de la communication	25
1 ● Une fonction informatique en évolution	25
2 ● Une politique informatique revêtant des points forts mais qui restent à préciser	25
IV – La politique de gestion des ressources humaines	25
1 ● L'organisation de la fonction RH s'inscrit dans une dynamique évolutive	25
2 ● La gestion des missions fondamentales de la politique de RH au regard des exigences des RCE	26
3 ● Une politique qualitative des RH qui revêt encore des marges de progrès	26
4 ● Une fonction hygiène et sécurité qui pourrait être confortée	26
V – L'organisation et le pilotage des politiques budgétaire et financière, la fonction juridique	27
1 ● Une fonction financière qui pourrait être optimisée	27
2 ● Le passage aux RCE a confirmé la qualité de la gestion comptable et financière de l'UFC	27
3 ● Une démarche d'élaboration budgétaire dynamique	27
4 ● Une fonction juridique qui doit nécessairement être renforcée	28
VI – La politique immobilière	28
1 ● Un patrimoine vétuste et inadapté : une situation préoccupante malgré les progrès enregistrés	28
2 ● L'organisation de la fonction immobilière nécessite des évolutions significatives	28
VII – Le développement de la capacité d'auto-évaluation	28
1 ● Le développement de la capacité d'auto-évaluation repose sur quatre axes essentiels	28
2 ● Des perspectives d'évolution de nature à conforter la capacité d'auto-évaluation de l'UFC identifiées	29
VIII – Le management de la qualité	29
Les relations avec le CHU	31
I – Gouvernance et pilotage, relations UFC, UFR SMP et CHU	31
II – Stratégies	31
III – Organisation	32
IV – Moyens	32
La politique de communication	33
Conclusion et recommandations	35
I – Les points forts	36
II – Les points faibles	36
III – Les recommandations	36
Liste des sigles	37
Observations du président	41
Chiffres-clés de l'Université de Franche-Comté	45
Organisation de l'évaluation	47

Présentation



L'université de Franche-Comté (UFC) recouvre le territoire de la région éponyme ; elle est implantée sur cinq sites : Besançon, siège de l'UFC, Belfort-Montbéliard, Vesoul et Lons le Saunier.

L'UFC et l'université technologique de Belfort-Montbéliard (UTBM) sont présentes sur le site de Belfort-Montbéliard. Sur ce site, les composantes de l'UFC sont : l'UFR des Sciences, Techniques et Gestion de l'Industrie (STGI), un IUT et une partie de l'IUFM. Ainsi, cela représente 3 250 étudiants pour l'UFC ; 2 566 étudiants pour l'UTBM.

L'UFC est une université pluridisciplinaire avec santé, organisée en six UFR, avec deux IUT sur cinq sites, un IUFM sur quatre sites, une école interne d'ingénieurs (ISIFC¹), plusieurs instituts internes et un centre de linguistique appliquée (CLA).

L'UFC jouit d'un patrimoine immobilier relativement vétuste de plus de 300 000 m². Le passage aux RCE s'est opéré en 2010, avec un budget exécuté de l'ordre de 180 M€. À la rentrée 2010-11, l'université accueillait 20 317 étudiants², avec un taux de boursiers de 34,5 %.

L'effectif étudiant global de l'UFC n'est resté sensiblement constant, depuis 6 ans, que grâce à l'intégration récente de l'IUFM en 2008 et à la progression des effectifs des diplômes universitaires locaux. Les deux composantes les plus importantes sont l'UFR de Sciences médicales et pharmaceutiques (SMP : 23 % des effectifs étudiants) et l'UFR Sciences du langage de l'homme et de la société (SLHS : 19 %). Les sites de Besançon et Belfort-Montbéliard accueillent respectivement 81,4 % et 15,9 % des effectifs étudiants.

Dans le contrat actuel, la recherche est portée essentiellement par les forces universitaires, l'apport des EPST restant minoritaire, dans 27 unités de recherche (7 UMR, 1UMSR et 19 EA) labellisées dans trois domaines :

- Sciences pour l'ingénieur et sciences fondamentales (SIF) ;
- Sciences de l'Environnement et de la Santé (SES) ;
- Sciences de l'homme et de la société (SHS).

En 2010, l'UFC disposait de 754 emplois d'enseignants chercheurs (EC), de 176 emplois hospitalo-universitaires, de 327 emplois d'enseignants du second degré, et de 1029 équivalents temps plein (ETP) de personnels de soutien titulaires et contractuels.

La volonté et la complémentarité des deux universités de Franche-Comté et de Bourgogne ont conforté leur projet de collaboration et de rapprochement, dans des régions par ailleurs assez proches.

¹ Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté.

² Effectif publié par l'établissement au 15/01/2011.

Stratégie en matière de recherche



I – Le potentiel de recherche de l'établissement, les unités et les thématiques

La recherche régionale compte un peu plus de 3 600 chercheurs, dont 800 dans la recherche publique. Les universités y tiennent un rôle prépondérant, les EPST et les EPIC étant faiblement représentés (16 % du potentiel recherche, soit environ 130 chercheurs).

1 • Les thématiques et les unités

Le potentiel de recherche est composé de 930 EC et hospitalo-universitaires (HU). Les différentes équipes de recherche en lien avec l'UFC accueillent 689 EC dont 89 % de producteurs. Ils sont répartis dans le contrat actuel dans 7 UMR, 1 unité mixte de service et de recherche (UMSR) et 19 EA, selon trois grands domaines : Sciences de l'environnement et de la santé (SES), Sciences humaines et sociales (SHS), Sciences pour l'ingénieur et sciences fondamentales (SIF). Des services communs généralement multipartenaires ont été mis en place (MSH, plateforme protéomique située dans FEMTO-ST¹).

Le projet scientifique présenté pour le prochain contrat ne fait pas apparaître de bouleversements majeurs et poursuit la restructuration des UR déjà amorcée.

Le domaine SES comporte ainsi deux UMR, notées A, (l'UMR CNRS INRA "chrono-environnement", multidisciplinaire avec archéologie, paléo-environnement, biodiversité, dynamique des populations, écologie, géologie, santé publique, et l'UMR INSERM-EFS "Interaction hôte greffon et ingénierie cellulaire et génique"). Le nombre d'EA passe de sept à huit avec un projet très interdisciplinaire (nano médecine, imagerie thérapeutique) en interface avec les SIF. Quatre EA ont été évaluées A, quatre B. Le regroupement en trois axes (Biothérapie, Innovation technologique et PROMES²) est un peu artificiel, plusieurs EA se retrouvant partagées entre deux de ces axes. Malgré le dynamisme dont fait preuve l'UFR SMP (en relation avec le CHU), ce secteur reste faible avec seulement une UMR purement médicale et une évaluation de l'école doctorale (ED) UFC/Université de Bourgogne (UB) "Environnement Santé" dont l'adossement scientifique est qualifié d'"hétérogène".

Par ailleurs, l'IFR 133, structure fédérative, complète l'ensemble et s'appuie, à la date de l'évaluation, sur 7 EA (6 de biologie, 1 en ingénierie de la santé) ; sa transformation en SFR est demandée pour le contrat à venir.

En SHS, on compte l'UMR CNRS THEMA³, associée avec l'UB ; une USR avec le CNRS et l'UTBM ("Maison des Sciences et de l'environnement, Claude Nicolas Ledoux"), ainsi que dix EA de thématiques très variées. Pour le prochain contrat, les efforts de réduction du nombre d'EA n'ont pas abouti : on compte toujours dix EA, (trois A, six B et une C), résultant d'une fusion de deux EA et d'une création dans le domaine culture, sport, santé, société (plus une équipe affiliée au domaine santé environnement). L'UMR THEMA reste bien évaluée (A).

Le domaine SIF était jusque-là constitué de :

- quatre UMR CNRS :
 - FEMTO-ST, laboratoire en électronique, mécanique, optique et thermique, pluri-sites, pluri-tutelles et pluridisciplinaire ;
 - UTINAM, très largement pluridisciplinaire ;
 - LMB, en mathématiques ;
 - le laboratoire Chimie Physique et Rayonnement ; chimie physique, analytique, radiolyse et capteurs, LCPR, (UMR CEA) ;
- et deux EA.

¹ Franche-Comté Electronique, Mécanique, Thermique et Optique - Sciences et Technologies (laboratoire).

² Progres Médical Evolution Sociétale (thème de recherche).

³ Théoriser et modéliser pour aménager (UMR).

Mais, pour le prochain contrat, l'EA d'informatique a été rattachée à FEMTO-ST. De plus, l'UMR LCPR est intégrée à l'UMR Chrono-environnement et rejoint le domaine SES. Les trois UMR restantes ont été bien évaluées (deux A+ et un A), malgré l'hétérogénéité thématique de deux d'entre elles.

La stratégie a donc été de regrouper les forces en SIF et de favoriser la recherche interdisciplinaire qui s'est traduite par l'arrivée de chercheurs de sciences et techniques dans le domaine SES (avec le renforcement de l'UMR Chrono-environnement) et la participation d'hospitalo-universitaires à des équipes des domaines SIF ou SHS. Le caractère fortement interdisciplinaire de grosses UMR comme FEMTO-ST, Chrono-environnement ou UTINAM représente aussi un terrain fertile à ces échanges. Les transferts vers le tissu local de PME sont également favorisés par la proximité et l'orientation d'une partie de la recherche vers les applications, en sciences et technologie mais également en biologie. Globalement le projet actuel laisse des équipes très éparpillées en SES et en SHS.

D'incontestables efforts ont été réalisés pour renforcer la gouvernance scientifique, la recherche interdisciplinaire, et mettre en place des plateformes partagées comme le Mésocentre avec des financements croisés (UFC, UTBM, ENSMM et conseil régional). Récemment, la construction d'un projet d'Idex dans le cadre de la FCS-PRES a renforcé le rapprochement entre l'UFC et l'UB. Une politique plus volontariste de définition des priorités, sans doute en concertation avec les unités de domaines voisins de l'UB doit encore être soutenue.

2 • Ressources humaines

L'activité de recherche de l'UFC repose essentiellement sur les EC et de façon beaucoup moins significative sur des personnels EPST. Ce faible investissement des EPST est souligné dans toutes les évaluations des équipes de l'UFC. La politique de recrutement était encore récemment menée essentiellement par les UFR en fonction des besoins de formation. L'équipe de direction en place a imposé la définition d'un profil de recherche mais les modalités de cette nouvelle politique restent à préciser. Seule la faculté de Médecine a mis en place une détection, un suivi et un accompagnement des jeunes EC prometteurs.

3 • Production et rayonnement scientifiques

Le niveau de la recherche de l'UFC, apparaît en adéquation avec son potentiel, avec quelques points particulièrement visibles, notamment les mathématiques et la physique. Les indicateurs montrent que l'UFC représente environ 1 % des publications scientifiques françaises, chiffre en hausse entre 2003 et 2008. Il n'y a pas actuellement de suivi en temps réel de la production scientifique de l'UFC.

L'évaluation 2011 fait apparaître un net progrès avec 73 % d'EC producteurs. Le suivi des données quantitatives de la recherche n'est pas bien assuré par l'établissement. Par contre l'université, soucieuse d'améliorer sa situation, met en place une politique de "retour des EC au laboratoire" en limitant le nombre d'heures complémentaires (HC) des intéressés et en aidant financièrement les mesures prises par les laboratoires (formations, séjours à l'étranger, envoi dans des congrès, ...).

On compte en outre, huit membres de l'IUF, mais aucun membre de l'Académie des Sciences ou titulaire d'un ERC.

Le taux de succès aux appels à projets ANR est suivi annuellement. Il est variable dans le temps (20 projets sélectionnés en 2007, 8 en 2008, 13 en 2009 et 2010), alors que le nombre de projets présentés évolue peu (65 en 2007, 73 en 2010). La part de FEMTO-ST est prédominante avec 55 % des projets sélectionnés de l'UFC.

4 • L'adossement des écoles doctorales à la recherche

L'organisation des ED est en bonne cohérence avec les points forts de la recherche. On trouve deux ED en SIF (SPIM et Pasteur), une en SES (environnement et santé) et une en SHS (langage, espace, temps, société). Dans le nouveau projet, les ED de SIF et de SES fusionnent avec des écoles homologues de l'UB dans le cadre du PRES. Ces trois nouvelles ED en cotutelle ont été évaluées A, avec des faiblesses importantes signalées, notamment pour environnement et santé. Les ED de SHS de l'UFC et de l'UB n'ont pas jugé opportun de fusionner. Actuellement les ED restent très liées aux composantes. L'établissement est vivement encouragé à mettre en place un guichet unique dans le cadre du PRES.

Le financement des ED de l'UFC est satisfaisant: 76 k€ pour le fonctionnement des ED, auxquels s'ajoutent près de 100 k€ mutualisés sur des actions transversales. L'UFC dispose de 30 contrats doctoraux, situation plutôt favorable compte tenu du nombre d'habilitations à diriger des recherches (HDR).

II – Politique de recherche, dispositifs de mise en œuvre

Le conseil scientifique (CS) pilote la stratégie recherche ; ses réunions sont régulières, avec des comptes-rendus clairs. La mise en œuvre de cette stratégie s'appuie non pas sur un bureau mais sur six commissions *ad-hoc* (HDR, primes d'excellence scientifique, colloques...).

La structure de gestion de la recherche, limitée à un agent, ne permet pas un suivi satisfaisant de la production scientifique, ni la mise en place d'une réelle évaluation externe. L'objectif est donc notamment de renforcer la visibilité de la recherche avec l'instauration en 2010 d'une mission de suivi et d'aide au montage des projets de recherche et d'une conférence des directeurs d'UR.

En matière de ressources financières, le préciput ANR (250 k€ par an) est utilisé pour des financements de services communs (Mésocentre, plateformes). Par ailleurs, le système de dotation aux UR a été revu en 2008 : les financements récurrents des équipes sont modulés en fonction de leurs évaluations, de +20 % à -18 %. Les appels à projets internes peuvent porter sur le BQR (275 k€ par an) et sur une subvention régionale (2,5 M€/an). Le BQR est affecté à deux types d'action : des projets transdisciplinaires ou internationaux (invitation d'enseignants étrangers) dotés d'environ 15 k€ par an et des projets en émergence dotés de 5 k€. De telles sommes ne représentent qu'un levier limité et un risque de saupoudrage, d'autant que ces subventions ne sont pas ciblées sur des thématiques prioritaires ou faisant l'objet d'efforts de structuration.

Les réponses à ces appels à projets sont évaluées en interne par le CS, ce qui paraît satisfaire l'université mais comporte des risques de conflit d'intérêts et de biais dans les choix. Le conseil régional (CR) introduit un second niveau d'expertise dans l'évaluation, en produisant un avis extérieur sur les projets qui lui sont proposés par l'université. Globalement, l'évaluation des projets, (pour les dotations, la répartition du BQR ou encore les subventions régionales) est faite en interne par le CS. L'évaluation externe ne fait pas partie de la culture de l'UFC, seuls quelques experts extérieurs ont été invités à donner leur avis sur quelques unités évaluées à mi-parcours.

Concernant enfin les partenariats en matière de recherche, la coopération institutionnelle avec les EPST paraît excellente, malgré la faiblesse relative de leur représentation : le CNRS, prééminent avec une présence dans les trois domaines, met à disposition 123 personnels (58 chercheurs et 65 ITA, soit 0,5 % de l'effectif national) et un contrat quadriennal de développement 2008-2011 a été signé. Le CNRS regrette de ne pas être représenté au CS. L'INSERM (6 chercheurs) et l'EFS soutiennent vigoureusement la seule UMR Santé de l'UFC ; la plupart des autres organismes (CEA, INRIA, INRA, INRAP, INRETS, ADEME, OSEO, Météo-France) sont présents à différents degrés.

De plus, les collectivités territoriales sont manifestement très proches, en particulier le CR contribue très significativement à l'activité de recherche avec une subvention d'environ 2,5 M€ par an (hors immobilier), soit dix fois le montant du BQR.

Stratégie en matière de valorisation



Mise en place dès 1970, la politique de valorisation de la recherche à l'UFC a été redéfinie en 1997, avec l'instauration d'une direction de la valorisation qui s'est étoffée progressivement:

En 2000, l'incubateur IEI-FC¹ est créé avec l'ENSMM² et l'UTBM et d'autres partenaires financiers (collectivités, investisseurs en capital d'amorçage, État et entreprises régionales).

En 2004, un SAIC est créé, installé à proximité de l'incubateur et d'une pépinière d'entreprises. En 2006, il assure le pilotage du fonds de maturation de Franche-Comté, orienté vers le biomédical.

En 2007, l'Institut Pierre Vernier, interface entre la recherche universitaire et les entreprises, axé sur les microtechniques, le traitement des surfaces, la santé et les énergies nouvelles, est créé. Son manque relatif de notoriété auprès des entrepreneurs a conduit en 2010 à une reprise en main par la direction de la valorisation.

La prochaine étape pourrait être la création en 2012 d'une SATT Grand-Est regroupant les acteurs de la recherche en Franche-Comté, Bourgogne, Champagne-Ardenne (Université de technologie de Troyes) et Lorraine. Le projet, non retenu lors du premier appel d'offres, sera présenté à nouveau avec un espoir raisonné de sélection.

La direction de la valorisation compte 17 personnes (dont 10 sur budget propre du service). L'investissement réalisé a porté ses fruits : le chiffre d'affaires est passé de 1,5 M€ en 1997 à 8,6 M€ en 2010, évolution essentiellement due à une forte progression des conventions (conventions partenariales : 51 %, aides OSEO : 12 %, prestations externes : 12 %, contrats INTERREG (avec la Suisse) : 10 %, contrats européens : 9 %, contrats ANR : 4 %, retours de la loi sur l'innovation : 2 %). Le chiffre d'affaires résultant de prestations et de partenariats avec les entreprises est donc d'environ 5,4 M€.

Depuis 2000, l'UFC a participé au dépôt de 54 brevets avec une montée en puissance récente (9 dépôts par an depuis 2009); 17 entreprises ont été créées, 3 sont en incubation. L'ensemble représente la création de 120 emplois, pour moitié issus du milieu universitaire. Au sein des laboratoires, ces partenariats ont permis de créer 93 emplois et de signer 20 contrats CIFRE.

Toutefois, les retombées financières pour l'université sont encore inexistantes : les premiers résultats sont attendus pour 2011 (jusqu'à présent, le CNRS, organisme valorisateur, a récupéré ses investissements avant de verser des *royalties* à ses partenaires). Il sera important d'effectuer un suivi attentif de ce domaine pour mesurer si l'UFC a su tirer parti des importants investissements faits dans ce domaine.

L'UFC, avec ses partenaires (UTBM, ENSMM, CNRS), a constitué un outil de valorisation complet, dynamique, riche de potentialités, avec des résultats en progression significative. Elle a mis en place une méthode d'analyse des coûts de sa recherche qui lui permet de mieux apprécier sa rentabilité. Le service valorisation assure un lien efficace entre les laboratoires et les acteurs économiques régionaux (technopôle TEMIS).

On peut regretter que l'activité soit centrée sur les secteurs santé et microtechnique (59 % des contrats sont liés à FEMTO-ST), aucun autre secteur ne s'imposant. Enfin il est important qu'apparaisse rapidement une analyse de l'impact de la création de la FCS-PRES qui devrait conduire à un rapprochement des structures de valorisation.

¹ Incubateur d'entreprises innovantes de Franche-Comté.

² École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques de Besançon.

Stratégie en matière de formation

I – Une offre de formation très diversifiée

Les 20 317 étudiants sont répartis dans six UFR, deux IUT, une école d'ingénieur, un IUFM, un IPAG, un IAE, un centre de télé-enseignement universitaire (CTU) et le CLA.

1 • Une formation initiale sans véritable politique d'effectifs

En 2011, l'UFC propose 23 DUT, 1 DEUST, 1 PACES, 28 licences (L), 51 licences professionnelles (LP) dont 22 rattachées à des composantes hors IUT, 78 spécialités de master (M) répartis dans 28 mentions, 1 diplôme d'ingénieur.

Dans le domaine de l'apprentissage, les effectifs augmentent régulièrement (274 apprentis en 2009-2010) dans les 3 DUT, 8 LP, 3 spécialités de master et les DU. Un centre de formation par l'apprentissage (CFA) de l'enseignement supérieur a été créé en 2008.

Dans le cadre du prochain contrat, l'UFC proposera 23 DUT, 2 DEUST, 1 PACES, 23 mentions de licences (9 spécialités et 39 parcours), 54 LP et 35 mentions de masters (93 spécialités).

L'effectif global de l'établissement n'a pas beaucoup évolué sur les dernières années universitaires (+0,3 % pour la période 2005-2006 à 2010-2011), la baisse des effectifs des diplômes nationaux étant compensée par l'intégration de l'IUFM à la rentrée 2008 et la progression des effectifs des DU. En effet, sur la période couvrant les années universitaires 2004-2005 à 2008-2009, l'UFC a enregistré une baisse de 6,4 %¹ de ses inscriptions principales dans les diplômes nationaux (12,3 % hors IUFM). Tous diplômes nationaux confondus, cette baisse est particulièrement sensible pour les secteurs STAPS (43 %), sciences et ingénieurs (15 %) et LLSH (10,7 %).

Par rapport à l'évaluation précédente, l'UFC propose toujours plus de formations et plus de filières à faibles effectifs. Le critère d'ouverture de 20 inscrits n'est pas respecté dans de nombreux cas (15 L, 17 LP et 90 années de master (M1 et/ou M2, 1/3 ayant moins de 10 inscrits). Les composantes gèrent cette situation en "déclassant" les heures de cours magistraux en heures TD ou TP et attribuent cette situation dans certaines spécialités de M à la baisse d'étudiants étrangers. Malheureusement, il n'a pas été possible d'obtenir les effectifs par spécialité pour les licences LEA et LLCE, ni ceux par parcours de licence.

2 • Un potentiel de développement en formation continue et en formation à distance

Le service formation continue gère les inscriptions dans les diplômes nationaux et les 38 DU et 43 DIU concernant principalement les domaines médecine et pharmacie. En 2009-2010, 1 224 stagiaires étaient inscrits (diplômes nationaux : 464; DU et DIU : 760); 90 demandes de VAE ont été déposées (25 ont abouti à une validation totale et 16 à une validation partielle).

Le chiffre d'affaires à doublé en quatre ans pour s'établir à 2 M€ en 2009-2010. Pourtant, les liens entre le service et les entreprises sont faibles : les formations non diplômantes sont anecdotiques, la prospection ne semble pas être la priorité de l'établissement. Les DU et DIU ne sont pas impulsés par le service mais par quelques enseignants volontaires des composantes. De fait, peu de liens existent entre les composantes et la formation continue ; paradoxalement, il n'y a pas de véritable politique de développement ni organisation de ce secteur alors que c'est l'un des axes forts du projet.

¹ Données SIES.

Le CTU est en charge du développement de la formation à distance. Il a pour vocation de donner à des étudiants “empêchés” les moyens de suivre des formations adaptées (*e-learning*, accompagnement). Le DAEU, le C2i, six L et huit spécialités peuvent être suivies à distance, en totalité ou avec une part de présentiel. Cette année, 1 223 étudiants (dont un tiers à l'étranger utilisant 30 centres d'examens) sont inscrits au CTU. Neuf enseignants rattachés à des composantes effectuent leur service au CTU. Le projet de développement est volontariste et un travail important est réalisé dans les composantes pour sensibiliser les enseignants et les encourager à développer des outils pédagogiques en ligne en complément de l'environnement numérique de travail (ENT). Le CTU reste toutefois encore mal connu et insuffisamment exploité au sein de l'université.

II – Le pilotage de l'offre de formation

Cinq commissions sont associées au fonctionnement du CEVU (qualité des formations, plan réussir en licence (PRL), masterisation, LMD-santé, vie-étudiante), elles pilotent différents dispositifs organisés en mode projet : investissements pédagogiques, bonus qualité formation (BQF), développement des langues, PRL. Le pilotage de l'offre de formation présente globalement des difficultés récurrentes au niveau de la maîtrise des filières à petits effectifs et de la gestion des HC.

L'un des axes forts du projet d'établissement est de préparer l'UFC à “une diversité nouvelle des publics” et d'introduire des dispositifs de formation tout au long de la vie, en aménageant de nouvelles pratiques pédagogiques pour des étudiants à statuts diversifiés. Cet objectif nécessitera notamment une réorganisation en profondeur du service de la formation continue et de son articulation avec les composantes.

III – Les dispositifs d'accompagnement : de l'accueil à l'aide à l'insertion professionnelle

Les activités du SCUIO ont été restructurées et se retrouvent dans le bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) et le pôle Information, Orientation, Attractivité (PIOA), localisés au sein de la maison des étudiants (MDE).

1 • Information et orientation

Le PIOA, créé depuis deux ans (six agents et un budget de 82 k€) se développe après des débuts difficiles. Il présente les fiches formation sur le site Internet. La “lettre d'information de l'UFC” recense les différentes actions et actualités en lien avec les lycées. Le PIOA participe à différents salons en région et à Paris, à la journée portes ouvertes de l'université et à l'élaboration des revues de l'ONISEP. Il pilote également l'orientation active “Post Bac”.

L'UFC s'est peu impliquée jusqu'à présent dans les dispositifs d'orientation et de réorientation. Deux forums (“Que faire après bac+2”, “soirée Masters”) ont été mis en place. Une convention avec deux lycées permet la réorientation vers des BTS (une année en 18 mois). Les objectifs de développement de ces activités annoncés par l'établissement pour les années à venir sont à encourager.

2 • Lutte contre l'échec et aide à l'insertion professionnelle

Le PRL est pris en charge par les composantes qui ont mis en place des actions spécifiques : enseignants référents, TD à petits effectifs, suivi des absences, réorientations, projets professionnels...L'université a mis à disposition un agent de catégorie A à l'UFR SJEPIG¹ dédié au PRL (bureau d'aide à la réussite) : le taux de réussite y a augmenté en L2 depuis sa mise en place. Globalement, les premiers résultats indiquent que le PRL n'a pas d'impact sur le taux de réussite en L1 mais le nombre de décrocheurs a diminué.

L'action d'accompagnement réalisée par l'IPAG est également intéressante avec une réduction sensible du nombre de décrocheurs durant la préparation aux concours.

Le BAIP (neuf agents, trois étudiants-relais et un budget de 94 k€) propose différentes actions : accompagnement individuel d'étudiants et jeunes diplômés ; stages, *jobs* et emplois ; en direction des doctorants, de publics spécifiques (handicapés, décrocheurs, jeunes en échec aux concours de l'enseignement).

¹ Sciences juridiques et économiques, politiques de gestion (UFR).

Il rédige de nombreux supports de communication et développe des relations partenariales (convention avec un club d'entreprises FACE, visite d'entreprises, UE transversale sur la connaissance de l'entreprise,...). Il participe à la relecture des fiches RNCP dans un groupe de travail regroupant PIOA, BAIP et service de la formation continue), validées ensuite dans les composantes.

Le BAIP travaille également en étroite collaboration avec les composantes comme en témoigne le travail réalisé avec l'UFR SLHS. Ce service s'est engagé dans une démarche de pilotage par objectifs mesurables à partir d'indicateurs de performance définis. Cette initiative est à encourager.

IV – L'environnement de travail

L'UFC dispose d'un ENT bien utilisé par les étudiants (notes, résultats, emploi du temps, cours en ligne,...) ; par contre ceux-ci utilisent peu leur adresse mail. Les enseignants ne semblent pas s'être approprié totalement l'outil et proposent encore peu de cours en ligne. Un travail de sensibilisation à l'ENT (et à *moodle*) est sans doute nécessaire d'autant que le CTU souhaite développer la formation à distance avec mise en ligne de documents pédagogiques. Une auto-formation au C2i est proposée via l'ENT. L'UFR STGI¹ a intégré le C2i à la formation et organise des sessions de certification pour tous les étudiants qui se portent candidats. Cependant, aucun indicateur de suivi de cette activité n'a été fourni.

Le service commun de la documentation (SCD) répond aux exigences et aux besoins de ses utilisateurs. Une formation à la recherche documentaire est réalisée dans le cadre du C2i. Il est cependant fragilisé d'une part, par la suspension du partenariat avec la ville pour des raisons de critères d'accueil et de services, ce qui met en difficulté la BU Lettres et retarde un projet de médiathèque commun, et d'autre part, par le projet, dans le cadre de la FCS-PRES, de mise en commun des SCD des deux universités, qui risque de poser problème puisque le SIGB est géré par la ville de Besançon.

V – La démarche qualité pédagogique

L'UFC a mis en place des outils au service de l'évaluation. Chaque année des enquêtes sont planifiées et réalisées par l'OFVE : EVAL (évaluation des enseignements en ligne avec un taux de participation de 17,7 %), enquêtes vie étudiante, effectifs, taux de réussites, insertion professionnelle... ; elles conduisent à la publication d'un «tableau de bord de la formation et de la vie étudiante». Ces informations sont disponibles sur le site Internet de l'université. L'appropriation par les équipes pédagogiques reste encore à faire. Il faut noter que l'OFVE est au sein de la cellule pilotage de l'université.

L'UFC fait référence à un BQF (80 k€ pour 20 projets en 2009-2010) piloté par une commission, mais ce dispositif n'est pas valorisé comme un outil phare de la politique qualité au niveau pédagogique.

¹ Sciences, Techniques et Gestion de l'Industrie (UFR).

Stratégie en matière de vie étudiante



La dynamique et la cohérence de la vie étudiante sont segmentées et bridées par l'éclatement géographique de l'UFC. Consciente du problème, l'université essaie d'y remédier en participant à l'élaboration d'un schéma directeur de la vie étudiante à l'échelle régionale avec le CROUS, le CR et les autres établissements d'enseignement supérieur.

I – La participation des étudiants à la vie institutionnelle

La vie étudiante est pilotée par la commission de la vie étudiante intégrant des représentants du CROUS. Cette commission s'est peu réunie en raison du manque d'investissement des étudiants. Leurs élus ne se voient confier aucune mission de la part de la présidence et ne disposent pas des moyens légitimes pour exercer leurs mandats : l'UFC ne dispense plus de formation aux élus et n'a pas adopté de statut de l' élu. La mise en place d'une politique de reconnaissance et de valorisation de l'engagement étudiant (aménagements pédagogiques ou bonifications de type ECTS conformes au processus de Bologne) permettrait aux étudiants d'être de véritables acteurs de leur établissement. Par contre, l'UFC a mis en œuvre de nombreux contrats-emplois étudiants (tutorat,...). La participation aux élections étudiantes est d'environ 12 %. L'UFC ne met pas en place de campagne pour les élections mais des associations étudiantes s'impliquent dans ce domaine.

Au sein de l'équipe présidentielle, les étudiants sont théoriquement représentés par le vice-président étudiant (VPE) du CEVU. Après un premier mandat marqué par l'engagement plein de l'étudiant élu, le second mandat 2009-2011 a été défaillant. Face à cette difficulté, l'université a récemment nommé un VPE délégué à la vie étudiante, intégré pleinement aux réflexions et processus de décision de la présidence et assurant la gestion du FSDIE. Cette initiative est trop récente pour en évaluer les résultats, mais cette dualité n'est pas satisfaisante dans ses principes et l'UFC devrait engager une réflexion à ce niveau.

Le fait que l'actuel bureau de la vie étudiante (BVE) soit composé uniquement de responsables administratifs n'est pas cohérent pour un dispositif en charge de la vie étudiante. Le VPE pourrait s'appuyer sur une équipe représentant toutes les antennes de l'UFC dans un véritable BVE. Ce bureau pourrait aussi gérer l'ensemble des MDE, ce qui décroisserait les campus de Belfort-Montbéliard et offrirait les mêmes services à toutes les associations étudiantes.

Une vice-présidente (VP) enseignante, déléguée à la vie étudiante élue en 2007, a notamment en charge la réorganisation de la MDE à Besançon ; il serait souhaitable de clarifier ses domaines de compétence en relation avec le VPE.

II – La vie associative

Les associations étudiantes (environ une centaine) contribuent au dynamisme de la vie étudiante à l'UFC. Quelques-unes bénéficient d'un espace au sein de la MDE de Besançon, qui prête aussi un local pour des événements ponctuels ; d'autres, disposent de locaux mis à disposition par les UFR. Il est nécessaire de simplifier l'accès de la MDE aux associations étudiantes et d'ouvrir ce lieu à des événements diversifiés. Il est regrettable de voir que l'UFC délègue entièrement les actions culturelles au CROUS et ne propose aucune offre à l'égard des étudiants.

Le FSDIE est commun avec le dispositif "Culture Action" du CROUS. Il dispose d'un budget de 192 k€. Il attribue une subvention aux associations dites "institutionnelles" (109 k€ 57 %), au CROUS (7 k€ 4 %) et aux associations ayant des élus aux conseils de l'université (8,75 k€ 4,6 %), le reste servant à aider financièrement des projets d'associations "non institutionnelles" (46 k€ 24 %). Le fait que seulement 24 % du fonds est utilisé pour les initiatives étudiantes des associations non institutionnelles témoigne d'une activité bridée par le contexte géographique, mais aussi par un manque de communication vers ces associations étudiantes.

III – Les services aux étudiants

Bien que rassemblant le PIOA et le BAIP, la MDE de Besançon reste peu fréquentée. Elle a été réorganisée pour que les étudiants s'approprient les lieux, mais à cause d'un manque de concertation et de problèmes administratifs, l'endroit n'est pas encore propice à une vie étudiante épanouie. La gestion de la MDE ne donne pas une place suffisante aux étudiants pour leur permettre de mieux faire valoir leurs attentes.

En parallèle, mais avec peu de liens avec la MDE de Besançon, les MDE des campus de Belfort et de Montbéliard sont entièrement gérées par des associations étudiantes et appréciées des étudiants.

Le SUAPS joue un rôle important au sein de l'UFC. L'intégration récente du SUAPS dans l'UFR STAPS apporte une meilleure visibilité et optimise la gestion des infrastructures sportives tout en évitant l'emprise de la formation sur la promotion du sport. La pratique du sport est gratuite pour les 3 900 inscrits ce qui confronte le SUAPS à la question des moyens, insuffisants pour la palette d'activités proposée. L'absence d'attribution de crédits ECTS pour la pratique sportive ainsi que l'absence d'un créneau horaire banalisé pour tous limitent la pratique du sport.

Un seul campus bénéficie d'installations sportives et l'accès aux infrastructures est assez limité. Néanmoins, des efforts importants sont réalisés pour ouvrir la pratique sportive au plus grand nombre (partenariats pour utiliser les installations de lycées bisontins), pendant la période scolaire mais aussi les week-ends et les vacances.

Une grande attention est portée aux sportifs de haut niveau dont le statut donne droit à des aménagements pédagogiques. Une centaine d'étudiants sont concernés. Un bon exemple de cet effort est la convention qui lie l'UFC et un club féminin de handball.

Le SUMPPS assure la prise en charge des étudiants en matière de santé. Ce service, présent sur la plupart des sites de l'UFC, est très actif et très fréquenté par les étudiants : 41,5 % des étudiants de licence ont effectué la visite médicale de prévention. Le SUMPPS propose des consultations et anime des actions de prévention. L'université devra rechercher une solution pour fidéliser les médecins intervenants.

Stratégie en matière de partenariats



I – Les relations inter-établissements

1 • Relations intra-régionales

Depuis la précédente évaluation, les relations de l'ENSMM avec l'UFC et notamment avec l'ISIFC, école universitaire d'ingénieurs, semblent normalisées. La convention de 2009 prévoit notamment des cohabitations en master, des échanges de services enseignants et l'accès au SAIC. Dans le domaine de la recherche, le laboratoire commun FEMTO-ST est un ciment important. Les liens de l'UFR ST et de l'ENSMM sont étroits et permettent de développer des projets communs (création à l'UFC d'une "classe préparatoire", vivier pour l'ENSMM).

Les relations avec l'UTBM restent complexes et distantes. Les évolutions à la direction de l'UTBM, qui traduisent une évolution des relations UTBM/Université de technologie de Troyes (UTT), seront peut-être l'occasion d'un renforcement des collaborations entre UTBM et UFC, soit au niveau régional, soit au niveau de leur site commun. A l'heure actuelle, s'agissant de la recherche (FEMTO-ST, ED SPIM) et de la vie étudiante, il n'y a pas de difficulté apparente. Concernant les formations, un nouveau département d'ingénieurs de l'UTBM en énergie est en partie porté par l'UFC.

2 • Relations interrégionales Bourgogne/Franche-Comté

Le projet de PRES, déjà en gestation lors de la précédente évaluation, est en cours de concrétisation sous la forme d'une FCS. Il se décline avec deux projets gigognes :

- un projet "d'Université Fédérale", association dont les statuts ont été déposés en août 2010, préfigure la création d'un établissement universitaire fédéral unissant l'UB, l'UFC et les écoles Agrosup Dijon et l'ENSMM. Bien que l'organisation de cet "établissement" ne soit pas encore définie, certaines actions illustrent d'ores et déjà ce qu'il pourrait être : unification de formations (STAPS, ED), mise en commun de services (BAIP, SCD), mutualisation de compétences (formation continue) ;
- une fondation de coopération scientifique de droit privé dénommée "PRES Bourgogne et Franche-Comté" a été créée en décembre 2010. Les membres fondateurs sont les quatre établissements de l'association, les deux CHU, l'EFS et le centre de lutte contre le cancer de Bourgogne. La dotation initiale de la FCS est de 2,8 M€ et devrait rapidement atteindre 7,8 M€ avec les autres membres (collectivités, entreprises, organismes de recherche, autres établissements d'enseignement supérieur).

Si l'intérêt de ces rapprochements est indéniable, on peut regretter un certain manque de lisibilité des deux nouvelles structures, ressenti à la fois en interne par le personnel de l'UFC, mais aussi par les partenaires (collectivités, milieux socio-économiques) et le comité de visite. S'il est affirmé qu'un retour en arrière est impossible, un effort pédagogique doit être fait pour entraîner l'adhésion de tous. Le terme de PRES est souvent utilisé pour définir l'ensemble des deux concepts, ce qui ne clarifie pas leurs rôles respectifs.

Dans ce paysage, l'UTBM, membre potentiel, n'a pas tranché entre son attirance pour le réseau des universités de technologie, un rapprochement avec la Lorraine (projet Idex commun) ou une participation entière à la politique de Bourgogne/Franche-Comté.

Le projet d'Idex (HumAnIdex) porté par les deux universités ainsi que le projet de SATT, géographiquement plus large ajoutent des éléments de complexité à cette situation.

S'il est légitime que dans le cadre des multiples appels à projets nationaux, l'UFC et son partenaire naturel l'UB lancent de nombreux projets de nature différente, il sera nécessaire d'en clarifier les contenus et d'en identifier des axes prioritaires pour mener à bien ces projets.

II – Les relations avec les collectivités

Les collectivités soutiennent activement les activités de l'UFC, mais dans des registres différents, révélant parfois un certain manque de dynamisme ou les hésitations de l'UFC. Par contre, même si le positionnement de l'UTBM reste un sujet de préoccupation, l'amélioration des relations entre les établissements universitaires bourguignons et francs-comtois donne plus de sérénité dans la relation des collectivités avec ces derniers.

Le CR et la commune de Besançon sont membres de la FCS-PRES. L'initiative d'université fédérale est particulièrement suivie, les régions finançant les transports des étudiants et des EC amenés à se déplacer entre les deux régions. Il faut noter la présence d'un membre du conseil économique, social et environnemental de la région au conseil d'administration (CA) de l'UFC.

La commune de Besançon et le CR participent aux conseils de l'UFC et soutiennent largement la recherche et la vie universitaire. Les collectivités de Belfort-Montbéliard encouragent et soutiennent les relations entre l'UFC et l'UTBM, en recherche et vie étudiante (logement). Les départements soutiennent les opérations de transfert et innovation à destination des secteurs économiques. Les pôles de compétitivité sont peu évoqués par les collectivités rencontrées.

III – Les relations avec les milieux socio-économiques

Les relations avec les milieux professionnels sont contrastées. Selon les représentants rencontrés, "l'UFC est en progrès dans ses relations avec le monde de l'entreprise, mais pourrait mieux faire". Ce constat en demi-teinte doit être tempéré : la multiplication des mesures, mises en place par l'université, pour inciter aux collaborations université-entreprises sur l'axe recherche (alors que la labellisation Carnot de FEMTO-ST n'est pas reconduite) est mal comprise (parce que mal expliquée?) et cette impression de flou est préjudiciable à l'université, sans qu'elle en soit complètement responsable. Néanmoins les partenariats mis en place sont bien perçus. Parmi les points positifs, on peut citer :

- l'action de l'université dans le domaine de la valorisation de la recherche ;
- l'UFC revendique 2500 intervenants d'entreprises dans ses formations et des enseignants PAST
- la réussite des formations professionnelles (STS, DUT, ISIC, IAE) et l'effort particulier pour l'aide à l'insertion des doctorants ;
- des forums et des événements réguliers auxquels participent un nombre croissant d'entreprises ;
- la création de la FCS-PRES annonçant des regroupements bien perçus par les milieux économiques, dans la ligne de réalisations plus anciennes (FEMTO-ST, plateforme CLIPP).

Parmi les points faibles, on peut noter :

- la faible place des milieux socio professionnels dans les instances représentatives de l'UFC (un seul au CA, aucun au CS) ;
- le flou actuel du contenu de la fondation pose un problème souligné par plusieurs des responsables socio-économique rencontrés ;
- l'absence de pilotage des relations de l'UFC avec le monde socio-économique, en particulier avec des groupes comme Alstom ou PSA, dont l'UFC pourrait mieux tirer parti en termes de formation initiale et continue et d'insertion professionnelle, même si les centres de recherches sont situés hors région ;
- les difficultés à structurer des relations avec la Suisse et l'Allemagne qui ne permettent pas à l'UFC de tirer parti de sa position géographique et la prive d'opportunités liées au développement de ces deux pays. Certains étudiants de Belfort Montbéliard en sont conscients, qui ont demandé à bénéficier de formation en allemand, jusqu'ici sans résultat.

Stratégie en matière de relations internationales



La dimension internationale de l'UFC a souvent été limitée au seul CLA sur lequel l'UFC va davantage s'appuyer pour développer sa stratégie, longtemps réduite à quelques mobilités étudiantes. L'établissement s'est doté de structures permettant de mettre en œuvre sa politique :

- un VP assisté d'un service des relations internationales (quatre agents de catégorie A, budget de 168 k€) ;
- un responsable des relations internationales (RI) par composante ;
- le service de valorisation de la recherche doté d'un service RI ;
- la Codric réunit une fois par an les directeurs de composantes, les responsables RI et le service RI ;
- l'association des étudiants étrangers de Besançon.

La mobilité sortante sur programme ERASMUS a peu progressé ces quatre dernières années (2% % des étudiants Erasmus français), il en est de même pour la mobilité entrante (138 en 2011).

Bien que l'UFC dispose de plus de 105 accords inter-universitaires, seul le nombre d'étudiants entrants est en légère croissance grâce à l'activité d'un chargé de mission spécifique aux relations avec la Russie, au sein du centre de recherche franco-russe d'innovation technologique. Chaque année l'UFC accueille environ 300 étudiants chinois et des efforts sont faits pour stabiliser des partenariats.

Avec la création de bourses Victor Hugo (16 bourses : 11 financements UFC (soit 68 k€), 3 bourses du CR, 2 bourses de la ville de Besançon), l'UFC a décidé de privilégier son développement vers l'Amérique latine dans le cadre du dernier quadriennal. Si cette initiative doit être saluée, on peut se demander pourquoi de telles initiatives ne sont pas développées avec les pays limitrophes ou encore pourquoi les nombreux accords inter-universitaires (AIU) sont si peu activés¹.

Les collectivités soutiennent la mobilité étudiante et enseignante en proposant des bourses, en facilitant le logement des EC invités, mais l'attractivité est encore très faible, en témoigne la mobilité entrante (175 étudiants en 2010, 160 étudiants en 2006).

Le service des RI aide au montage financier les départs d'étudiants français et coordonne l'accueil des étrangers (chambres réservées en cité universitaire, formations en français, journées d'accueil, activités d'intégration, etc.)

La politique de l'UFC comporte un certains nombre de points positifs :

- une volonté affichée de développer une politique RI ambitieuse ;
- des moyens spécifiques alloués aux RI (personnel et budget) ;
- un budget spécifique aux professeurs invités associant indemnités (36 mensualités) et hébergement ;
- un partenariat fort avec les collectivités ;
- des chercheurs impliqués (développement des bourses de cotutelle) ;
- une expertise en enseignement du français pour l'intégration des étrangers.

Mais aussi des points faibles liés à :

- une dispersion trop importante des zones cibles sans réelle spécialisation, à l'exception de la Russie ;
- une absence de projets bilatéraux formation-recherche sauf dans le domaine des sciences et technologies ;
- une dispersion et un manque de coordination entre les activités RI recherche et formation.

¹ Il serait opportun de réactiver le réseau CLUSE qui structurait les échanges entre l'UB, l'UFC et quatre universités suisses.

L'organisation actuelle de la FCS-PRES n'a pas de rôle fédérateur pour mieux promouvoir le montage de projets européens par exemple.

L'UFC dispose de tous les moyens pour développer une politique RI en matière de formation et de recherche, mais doit mieux définir sa structure organisationnelle et opérationnelle. Indépendamment de la dispersion des actions, des nombreux AIU, il reste un certain flou dans la coordination et la complémentarité des actions. La politique d'attractivité de l'établissement passe prioritairement par des actions de structuration au niveau régional permettant de réduire les actions isolées improductives et coûteuses.

La gouvernance

I – Le système d'organisation et de pilotage

Le président s'appuie sur une équipe présidentielle composée de 11 VP (un 12ème VP statutaire, chargé du Nord, n'est pas nommé et le VPE du CEVU est absent) représentant la plupart des sensibilités de l'université, et de 10 chargés de mission.

Le CA (30 membres dont 8 extérieurs, et à titre consultatif le président de l'UB, les directeurs de l'ENSMM et de l'UTBM) se réunit mensuellement ; plus des deux tiers des membres sont présents ou représentés aux réunions. Les comptes-rendus complets sont diffusés. Depuis 2008, les directeurs de composantes ne peuvent plus être présents aux réunions du CA. La réunion mensuelle des directeurs de composantes, reconnue presque unanimement comme très importante, remédie à cette situation, et les points importants du CA y sont préalablement présentés. Par contre, les directeurs sont invités permanents au CEVU.

Le rôle et la composition du bureau, prévu dans les statuts, n'ont pas été clairement définis.

Les VP, qui s'investissent souvent à temps plein, sans équipe administrative attachée, travaillent avec la direction générale des services (DGS) et les services centraux. Une telle organisation, qui relève d'un choix politique, pose la question plus large des responsabilités et des places respectives de la DGS et des VP sur un certain nombre de champs.

Plusieurs instances structurent le fonctionnement de l'UFC : conférence des directeurs de composantes, conférence des directeurs d'unités de recherche, réunion des chefs de services administratifs, réunion des trois conseils élargie aux responsables des composantes au moins une fois par an, mais aussi les relations bilatérales du "dialogue de gestion".

Les vecteurs utilisés pour l'information de la présidence sont le courrier électronique, l'intranet où figurent les procès-verbaux récents des conseils, l'ENT et "Actu' Flash" (lettre d'actualité du président). Assez généralement, les personnels considèrent que les informations circulent bien, mais pas toujours complètement.

L'élaboration des documents importants est organisée de façon à faire participer l'ensemble des structures. La procédure de contractualisation 2012-2016 a été activée par une circulaire du président en mai 2010 sous forme d'une démarche projets. Les partenaires de la FCS-PRES y seront associés pour la rédaction d'une partie commune mais, conformément à la LRU et dans l'esprit de l'université fédérale chaque établissement reste autonome pour porter son projet.

Le CTP joue désormais son rôle d'espace de dialogue social même si son fonctionnement semble trop déterminé par les réunions du CA.

La coordination des responsables administratifs de composantes (RAC), la présidence de la CPE et la direction des services centraux entrent dans le périmètre de la DGS.

L'autonomie (LRU, RCE) acquise par l'université est très bien vécue, notamment pour la gestion des ressources humaines (RH) et les opérations financières ; par contre, compte tenu de la situation de son patrimoine, l'université ne revendique pas la dévolution du patrimoine.

La politique de site de l'UFC ne pose pas de difficulté particulière, sauf pour le territoire de Belfort-Montbéliard, pour lequel, le choix d'une UFR plutôt que d'une antenne est discutable.

Le sentiment d'appartenance à l'université, desservi par la multiplicité des implantations, est plus ou moins fort selon les sites et les composantes ; des efforts restent à faire, en particulier pour les sites de Belfort-Montbéliard et les départements d'IUT.

II – Des composantes vecteurs de la lisibilité de l’offre de formation de l’établissement

A la rentrée 2010, l’UFC intègre 14 composantes pédagogiques de tailles très diverses comprises entre quelques dizaines d’étudiants jusqu’à plus de 3 000 étudiants (6 composantes de moins de 1 000 étudiants, 5 entre 1 000 et 2 000 et 3 de plus de 2 000 étudiants). Hormis les transformations de l’IAE, l’UFC ne propose pas de réorganisation importante de ses composantes dans l’immédiat. Ce positionnement apparaît logique dans l’attente de la concrétisation des rapprochements envisagés dans le cadre de la FCS-PRES et de l’université fédérale. Toutefois, l’UFC ne pourra pas faire l’économie d’une réflexion approfondie dans ce domaine, d’une part pour rechercher des dimensionnements adaptés à un espace interrégional et d’autre part pour contribuer à la limitation de la dispersion de l’offre de formation et à une meilleure valorisation de certaines composantes très spécifiques. Quelques éléments identifiés à ce jour méritent d’être signalés dans ce domaine.

1 • La problématique des faibles effectifs

L’UPFR Sports a choisi de cohabiter toutes ses formations avec l’UB pour diversifier l’offre et rationaliser les effectifs. Ce rapprochement a aussi permis la création d’une EA dans le domaine des STAPS. Si ce rapprochement apparaît opportun, la composante STAPS n’en reste pas moins la plus petite des composantes “LMD” avec un peu plus de 600 étudiants.

L’IAE, fragilisé au niveau de son pilotage et de ses effectifs (225 étudiants) va devenir un département de l’UFR SJPEG à la rentrée 2011. Le partenariat avec l’UB va permettre l’intégration de ce nouveau département au réseau des IAE.

L’UFR STGI regroupe un ensemble très dispersé de filières délocalisées à Belfort-Montbéliard. Cette composante se caractérise par un fonctionnement très autonome en marge de l’UFC qui conduit à un faible sentiment d’appartenance à l’UFC et à des liens limités avec les UFR de Besançon...

L’UFR ST avait fait l’objet de remarques dans la précédente évaluation de l’AERES concernant les faibles effectifs dans certains diplômes. Non seulement cette question n’a pas été réglée mais elle s’est même aggravée, notamment avec la diminution des effectifs d’étudiants étrangers.

2 • Le positionnement de l’école interne d’ingénieurs encore à concrétiser

L’ISIFC (article L713-9 du code de l’éducation) créée en 2004, n’a de réelle autonomie que depuis juin 2010. Avant d’emménager dans ses locaux, l’école en génie biomédical était gérée, de fait, comme un département de l’UFR ST. Elle est maintenant dotée de personnels administratifs, de locaux et d’un budget en cohérence avec son statut. Sa dynamique et ses projets sont très intéressants (filiale apprentissage, création d’une formation orientée SHS avec l’UFR SLHS...). Sa petite taille (122 étudiants à la rentrée 2010) posera à moyen terme la question de son positionnement dans le champ très concurrentiel des formations d’ingénieurs.

3 • Des structures pédagogiques à mieux valoriser

La composante CLA existe depuis 51 ans et avec pour objectifs d’enseigner le français à des publics étrangers (professionnels, étudiants, enseignants FLE à l’étranger). En 2010, 2 012 stagiaires et 44 étudiants de DU (100 nationalités) suivent les formations du CLA pour un chiffre d’affaires de 3,2 M€. Environ 15 % des stagiaires du CLA intègrent ensuite l’université. L’activité reconnue du CLA n’est pas suffisamment exploitée pour le rayonnement international de l’UFC.

Le service commun université ouverte (UO) existe depuis 30 ans. Plus de 3 500 auditeurs (essentiellement retraités) suivent les activités proposés (conférences, cours de langues, ...) sur huit sites de la région. Bien que l’UO participe à la diffusion scientifique et culturelle et contribue au rayonnement de l’UFC dans la région, la direction de l’UFC n’a pas donné aux étudiants l’accès gratuit aux conférences. L’activité de l’UO mériterait d’être mieux valorisée dans la communication et le projet de l’UFC.

III – Le pilotage et le développement des technologies de l’information et de la communication

1 • Une fonction informatique en évolution

La fonction informatique, jusqu’alors découpée en TICE, systèmes d’information (applications de gestion) et CRI (réseaux et infrastructures) est en cours d’intégration dans un service unique. Les services TICE et systèmes d’information ont fusionné, mesure dont l’efficacité est limitée par l’implantation sur deux sites. L’université entend renforcer la cohérence de l’organisation de la fonction en regroupant l’ensemble du service sur un seul site. Des informaticiens de proximité sont affectés dans les composantes. Il serait utile de préciser leur périmètre d’attributions et de faire assurer le pilotage de leur activité par le service informatique central.

2 • Une politique informatique revêtant des points forts mais qui restent à préciser

Avec le passage aux RCE, l’UFC a fait évoluer ses applications de gestion et progresser la fiabilisation des bases de données dans un entrepôt de données. Des marges de progression sont possibles dans le domaine des infrastructures, mais aussi sur la sécurité informatique qui reste abordée sous l’angle de la résolution de problèmes quotidiens sans politique prospective globale.

Deux initiatives semblent de nature à conforter la politique de l’UFC :

- la mise en place d’un comité d’orientation des systèmes et technologies de l’information. Bien que pertinente, cette création paraît pour le moment trop technique, les informaticiens y participant de façon plus assidue que les utilisateurs.
- l’élaboration, avec la Caisse des dépôts, d’un schéma directeur numérique, mais le délai prévu (18 mois) apparaît long au regard de la rapidité des évolutions de l’informatique.

La question des mutualisations avec l’UB dans le cadre de la FCS- PRES est posée. L’UFC s’interroge sur l’opportunité de réaliser un schéma directeur numérique commun.

IV – La politique de gestion des ressources humaines

1 • L’organisation de la fonction RH s’inscrit dans une dynamique évolutive

Le pilotage de la fonction RH est assuré, d’une part, par la DGS et le directeur des RH, par ailleurs directeur général des services adjoint, et d’autre part par un VP “ressources humaines”.

La direction des RH travaille de façon transversale avec les autres services centraux. Ces liens fonctionnels constituent un facteur d’efficacité tant au plan des RCE qu’au regard du développement d’une gestion plus qualitative des RH. La direction des RH s’est restructurée en deux structures spécifiques :

- un service “gestion des compétences, formation permanente, organisation des concours”, point d’appui pertinent pour le développement d’une gestion plus qualitative ;
- un service “pilotage de la masse salariale et contrôle interne RH” aux missions incontournables pour assurer efficacement l’exercice des RCE.

Néanmoins, la fonction est aussi partiellement assurée au sein des composantes, des correspondants RH y réalisant les tâches qualifiées de “premier niveau”. Même si des liens fonctionnels existent entre la direction des RH et ces correspondants, une telle organisation n’apparaît pas la mieux adaptée au regard des exigences d’optimisation des moyens.

2 • La gestion des missions fondamentales de la politique de RH au regard des exigences des RCE

L'UFC a accédé aux RCE dans de bonnes conditions. Elle s'est dotée d'un outil efficace de gestion de la paie regroupé dans les services centraux et de pilotage de la masse salariale (WINPAIE).

Suivant la même logique, la gestion des HC a été transférée des composantes aux services centraux, cette mesure s'inscrivant dans un contexte préoccupant d'augmentation du volume des HC (+25 % de 2007 à 2009). Un travail approfondi sur les charges d'enseignement a été réalisé avec les composantes. Les services prévisionnels des enseignants ont, pour la première fois en 2010-2011, été arrêtés expressément par la présidence de l'université sur proposition des directeurs de composantes. Bien que tardive, cette mesure est positive et paraît de nature à contribuer à la maîtrise des HC. La mise en place prochaine du logiciel EVE pour la gestion des charges d'enseignement, des services d'enseignement et des HC, interfacé avec les autres outils de gestion HARPEGE, APOGEE et WINPAIE constitue un facteur de progrès dans la gestion des moyens et de la masse salariale. Ces dispositions d'ordre organisationnel n'exonéreront pas l'université de réflexions plus politiques sur le périmètre de l'offre de formation et spécifiquement sur les formations à faibles effectifs. L'université n'a pas signalé de difficultés spécifiques au sujet du glissement vieillesse-technicité et des départs en retraite.

Le respect des obligations de service des personnels BIATOSS constitue un point d'attention de la direction des RH qui s'est dotée d'outils de contrôle pertinents sans constater de dysfonctionnement sur ce point. De même, le suivi des congés est réalisé de façon précise et l'utilisation des comptes épargne temps est raisonnable (10 à 15 jours par agent en moyenne).

3 • Une politique qualitative des RH qui revêt encore des marges de progrès

Le climat social semble globalement bon même si les personnels BIATOSS manifestent quelques préoccupations (en particulier sur le rapprochement avec l'UB) et considèrent que la gestion qualitative des carrières et leur formation sont insuffisantes. Dans ce domaine, l'université a porté ses efforts sur la formation des nouveaux personnels. Il est souhaitable que l'UFC amplifie son action en raison du caractère très évolutif des missions des personnels.

La gestion prévisionnelle des compétences, qui accuse un certain retard, a opportunément commencé par la fiabilisation des données utiles. Un travail important d'analyse des fiches de postes et des comptes rendus d'entretiens professionnels a été mené, facilité par l'acquisition du logiciel ENTRACT.

La gestion des emplois et des recrutements progresse sur le plan qualitatif. Pour les EC, chaque publication d'emploi comporte, outre un profil "enseignement", un profil "recherche". Pour les BIATOSS, une enquête "fonctions" est en cours. Il conviendrait que cet outil contribue à optimiser la répartition des personnels BIATOSS au sein de l'université en envisageant, le cas échéant, des redéploiements de postes.

La démarche d'élaboration d'un bilan social est bien établie, le bilan 2010 est en voie de finalisation.

L'UFC a pris des mesures significatives en faveur des personnels agents contractuels : commission consultative des agents non titulaires, régime indemnitaire proche de celui des agents titulaires, rémunération fondée sur des grilles indiciaires, formations pour la préparation aux concours. On peut noter la mise en place d'une politique et d'un service d'action sociale des personnels (recrutement d'une assistante sociale), l'attention portée aux questions de sécurité et de santé au travail et la volonté d'intégrer des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (personnes handicapées-3,16 %).

4 • Une fonction hygiène et sécurité qui pourrait être confortée

L'action menée en matière d'hygiène et de sécurité est pertinente mais un seul agent des services centraux intervient sur les aspects immobiliers et matériels de l'hygiène et de la sécurité. Compte-tenu de la taille de l'UFC et de l'étendue des missions, cet effectif pourrait utilement être renforcé.

Plusieurs dizaines de correspondants hygiène et sécurité de proximité sont répartis sur l'ensemble des implantations de l'université. L'enjeu réside dans la capacité à faire fonctionner ces personnels en réseau sous la coordination du service central "hygiène et sécurité" ce qui n'est pas toujours le cas.

Dans le secteur particulier de l'UFR SMP et à l'UFR ST, deux ingénieurs interviennent dans le champ de l'hygiène et de la sécurité en tant qu'ACMO. L'université pourrait utilement étudier leur intégration au sein du service afin de l'étoffer au bénéfice de l'ensemble.

V – L'organisation et le pilotage des politiques budgétaire et financière, la fonction juridique

1 • Une fonction financière qui pourrait être optimisée

L'organisation de la fonction financière repose sur deux caractéristiques majeures :

- une séparation stricte de l'ordonnateur et du comptable. L'agent comptable (AC), cadre du Trésor public, participe à l'équipe présidentielle ;
- si les fonctions comptables et financières sont clairement disjointes, le service financier central n'est pas investi de la totalité de la fonction financière puisque les composantes disposent de larges attributions dans ce domaine. Elles gardent des prérogatives pour l'exécution des dépenses (signature des bons de commande, réalisation et transmission des mandatements à l'AC). La gestion des recettes incombe au service financier central qui gère aussi l'unité budgétaire présidence (services centraux). Les marchés publics sont préparés et exécutés au sein d'une cellule spécialisée.

Cette dispersion se reflète également au niveau des personnels (4 agents au service financier central, 41 agents, selon des quotités variables, au sein des cellules financières des composantes). Les rôles respectifs du service central et des composantes ne sont pas suffisamment formalisés. L'UFC pourrait réaliser des économies d'échelle et accroître la professionnalisation des personnels affectés à la fonction financière en regroupant toutes les tâches relevant de l'exécution des recettes et des dépenses. Simultanément, le périmètre de la cellule des marchés publics pourrait être élargi à la mise en œuvre d'une politique d'achat globale, guidée par des objectifs d'efficacité économique.

2 • Le passage aux RCE a confirmé la qualité de la gestion comptable et financière de l'UFC

Dans le cadre de la gestion des RCE, l'université considère que l'accompagnement et le conseil de la DRFP, sont encore trop limités. Avec les RCE, le budget est passé de 66 à 180 M€. Le taux d'exécution budgétaire s'est amélioré : en 2010, il est pour les dépenses de 92 % des crédits inscrits contre 78 % auparavant, évolution très positive du pilotage de la politique budgétaire et financière qui s'est accompagnée du changement de logiciel financier (JEFYCO).

L'UFC calcule un fonds de roulement unique et mutualise les amortissements et la capacité d'autofinancement au niveau de l'établissement. Cette pratique, confortée par des appels à projets qualitatifs auprès des composantes va dans le sens d'une politique financière d'établissement. La situation financière apparaît saine avec, au 31/12/2010, une capacité d'autofinancement de 5,8 M€ et un fonds de roulement de 26 M€, soit 52 jours de fonctionnement, ce qui est satisfaisant.

L'UFC doit faire certifier ses comptes 2010 par un commissaire aux comptes et ce saut qualitatif a nécessité un travail important des services centraux et de l'AC pour préciser la connaissance des actifs et l'origine de leurs financements. La mise en place d'une comptabilité analytique est prévue pour 2013. S'il y a lieu de relever positivement le travail engagé à titre expérimental pour calculer le coût complet d'une formation, il serait opportun d'orienter prioritairement cette démarche sur les formations à faibles effectifs eu égard aux enjeux décisionnels que ces dernières représentent pour l'UFC.

3 • Une démarche d'élaboration budgétaire dynamique

La démarche d'élaboration budgétaire a évolué sous l'effet de deux dynamiques :

- un resserrement de la nomenclature budgétaire (passage de 25 à 23 unités budgétaires et de 450 à 300 CR) pour le budget 2011; l'UFC pourrait sans doute aller plus loin dans sa démarche, au moins pour les CR.
- la mise en place d'une procédure d'élaboration budgétaire fondée sur une lettre de cadrage, dont le contenu tend à devenir plus politique, et d'un "dialogue de gestion" conduit de façon bilatérale avec chaque composante. Une nouvelle modalité du dialogue de gestion, le "projet de développement concerté", est expérimentée en intégrant des objectifs qualitatifs au regard des axes du contrat d'établissement.

Depuis deux ans, le processus d'élaboration budgétaire s'accompagne de la rédaction d'un programme annuel de performances (PAP) d'établissement articulé au projet de budget et trouve son aboutissement avec un rapport annuel de performances (RAP) accompagnant la présentation du compte financier. De façon globale, le processus de préparation budgétaire s'appuie sur des indicateurs dont certains sont assortis de valeurs cibles.

4 • Une fonction juridique qui doit nécessairement être renforcée

La fonction juridique ne bénéficie pas de moyens suffisants : un seul agent à temps partiel dans ce domaine. Même si d'autres cadres apportent leur expertise dans leur champ d'intervention, il est clair qu'au regard des besoins croissants, le service juridique nécessiterait un renforcement significatif.

VI – La politique immobilière

1 • Un patrimoine vétuste et inadapté : une situation préoccupante malgré les progrès enregistrés

L'UFC dispose de surfaces trop vastes au regard de ses activités actuelles et de leur évolution prévisible à moyen terme: 302 000 m² SHON, 325 000 m² avec les opérations en cours, très dispersées : 140 bâtiments sur sept sites. Ce patrimoine est assez vétuste, 11 % des surfaces étant affectées d'un avis défavorable des commissions de sécurité. La situation des locaux des UFR de lettres et de sciences à Besançon est préoccupante.

Les derniers CPER, aux taux de réalisation limités (41 % pour le dernier), n'ont pas permis d'améliorer la situation immobilière de l'UFC même si l'actuel CPER permet des opérations pour l'UFR SMP, FEMTO-ST et la MSH. L'UFC a engagé des opérations à un niveau très supérieur aux crédits de maintenance du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (8 M€). Ces travaux ont permis de diviser par deux le nombre d'avis défavorables, progrès tangible alors que le patrimoine s'accroissait en raison de l'intégration de l'IUFM.

2 • L'organisation de la fonction immobilière nécessite des évolutions significatives

La direction du patrimoine n'est pas investie de l'ensemble du champ de compétence relatif à la fonction immobilière. Certaines opérations incombent aux composantes, sans que la répartition des missions respectives soit explicitée. La répartition des effectifs est significative : sur 40 ETP, seuls 13 sont implantés à la direction du patrimoine. Cette dispersion des responsabilités pose des problèmes en termes de coordination et d'efficacité.

La présidence envisage une répartition des tâches du type propriétaire/locataire entre services centraux et composantes. Cette avancée substantielle ne sera probablement pas suffisante pour mener une politique immobilière performante, indépendamment de la question de la dévolution du patrimoine au titre de la LRU.

Une réflexion doit porter sur un élargissement des compétences de la direction du patrimoine entraînant restructurations et redéploiements (avec un rééquilibrage au profit des agents de catégorie A). Cette évolution pourrait utilement s'articuler avec les démarches menées pour affiner la connaissance du patrimoine et préciser la politique immobilière. L'UFC achève son schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) et élabore simultanément, en relation avec la CDC, un schéma directeur immobilier. Il y aura lieu de vérifier la cohérence du schéma directeur avec le SPSI. Enfin, la politique de site qui a progressé de façon inégale suivant les localisations depuis 2008 devrait être reprécisée.

VII – Le développement de la capacité d'auto-évaluation

L'équipe présidentielle manifeste explicitement la volonté de sous-tendre l'élaboration de sa politique et le pilotage de ses activités par une démarche d'auto-évaluation qualifiée "d'attitude réflexive".

1 • Le développement de la capacité d'auto-évaluation repose sur quatre axes essentiels

Ces axes sont les suivants.

- L'élaboration du contrat d'établissement s'appuie, d'une part, sur des diagnostics internes impliquant des groupes de travail et, d'autre part, sur des grilles d'évaluation. Cette démarche a abouti à la rédaction du document "bilan et auto-évaluation 2008-2011".
- La préparation de l'accession aux RCE a impulsé le développement de la capacité d'auto-évaluation : les services centraux se sont dotés d'outils (maîtrise de la masse salariale, GRH, pilotage budgétaire).
- Un travail important au niveau des indicateurs (certains assortis de valeurs cibles) a été mené. Il a permis la réalisation d'outils de communication et d'un tableau de bord constitué de 20 indicateurs stratégiques. Cependant, il est regrettable que les indicateurs AERES n'aient pas été renseignés de façon complète.

- Le service “pilotage et suivi de gestion” a été créé en 2008, sur trois axes : observatoire de la formation et de la vie étudiante (préexistant dans un autre cadre), aide au pilotage et contrôle de gestion. Son caractère stratégique est attesté par la mise en place de son comité de pilotage réunissant les VP concernés et le directeur général des services, et une action incitative vis-à-vis des autres services : participation à la maîtrise des HC, à la préparation au passage aux RCE à la préparation de la campagne des emplois, à l’élaboration du budget, du PAP et du RAP.

2 • Des perspectives d’évolution de nature à conforter la capacité d’auto-évaluation de l’UFC identifiées

L’entrepôt de données et les travaux de l’OFVE, ont permis d’obtenir des données fiables et structurées et ont facilité les initiatives prises en matière d’auto-évaluation. La mise en place progressive d’une comptabilité analytique, la qualité et les évolutions du système d’information sont des atouts pour développer la capacité d’auto-évaluation de l’université.

L’UFC pourrait réfléchir à l’articulation de ses démarches d’auto-évaluation avec les audits externes auxquels elle a parfois recours. Un enjeu fondamental consistera, au delà de la construction d’outils, à organiser une utilisation large et raisonnée des résultats de l’auto-évaluation au sein de la communauté universitaire. Ainsi, il y aurait lieu de s’interroger sur les dispositions qui pourraient permettre aux EC de davantage s’approprier les travaux de l’OFVE. On peut également regretter que ces différents outils n’aient pas permis d’aboutir, au niveau du rapport d’auto-évaluation, à une plus grande identification des problématiques de développement de l’établissement.

VIII – Le management de la qualité

En dépit d’initiatives sectorielles, l’université n’a pas organisé ni élaboré une politique qualité globale et explicite. Cependant, elle dispose d’acquis qui pourrait faciliter cette évolution souhaitable pour son développement qualitatif :

- plusieurs laboratoires sont labellisés “ISO 9000” ou accrédités “COFRAC”, FEMTO-ST a été “Institut Carnot” jusqu’en 2010. Une cellule qualité existe au sein de la direction de la valorisation. L’implication dans des pôles de compétitivité a aussi été un élément stimulant ;
- l’UFR ST dispense des formations sur le thème de la qualité. Quelques formations ont pris l’initiative d’être labellisées “ISO 9001” ;
- plusieurs initiatives de formalisation des procédures essentielles des services centraux conduites selon une démarche projet relèvent du management de la qualité. Le recours à des audits externes témoigne également d’un mode de gouvernance qui prend en considération la préoccupation du management de la qualité.

L’UFC considère que les initiatives prises en matière de promotion du développement durable sont des éléments connexes à sa démarche de management de la qualité.

Les relations avec le CHU



La “composante santé” de l’UFC donne une impression de dynamisme et de cohérence. L’UFR SMP a pris récemment conscience de son poids dans l’UFC. Elle est la première composante de l’UFC, avec 23 % des effectifs, depuis l’intégration des écoles de formation de soins infirmiers (1 400 étudiants en licence à terme).

I – Gouvernance et pilotage, relations UFC, UFR SMP et CHU

La convention hospitalo-universitaire de 1966 a été profondément remaniée et une nouvelle convention a été signée en 2010. Alors que le contrat quadriennal de développement 2008-2011 n’abordait aucune stratégie commune, l’UFC et le CHU s’engagent à harmoniser leur stratégie de recherche et d’enseignement, dans leurs projets respectifs, mais aussi dans les contrats passés avec leurs autorités de tutelle.

Le conseil de gestion de la faculté de Médecine comprend de droit le directeur général du CHU. A l’inverse, le doyen est VP du directoire du CHU, en charge de l’enseignement.

La répartition des tâches entre les responsables HU est claire. L’équipe de direction paraît remarquablement soudée et coordonnée. Le doyen est secondé pour la recherche par un vice-doyen en charge du pilotage des activités de recherche clinique du CHU. Le président de la commission médicale d’établissement (CME) et le directeur de l’hôpital forment un binôme efficace qui fonctionne apparemment de façon très satisfaisante avec l’équipe du doyen.

Le lien avec l’université est assuré au CA de l’UFC par l’actuel VP, PU-PH, et au CS par un autre élu PU-PH. Les participations croisées sont multiples. Ainsi le président de l’UFC, membre du conseil de surveillance du CHU, préside le CRBSP.

Les relations entre la faculté de Médecine, le CHU de Besançon, l’UFC et le CHU de Dijon ont fait l’objet de conventions récentes dans le cadre de la FCS-PRES. Les rapprochements entre les deux CHU, notamment dans le domaine des greffes, tant en formation qu’en répartition des tâches remontent à une vingtaine d’années.

II – Stratégies

La politique globale de la faculté de Médecine est, d’une part, d’être partie prenante de l’UFC, notamment en mettant en place des passerelles fonctionnelles avec d’autres composantes, et d’autre part, de jouer la carte de la coopération avec l’administration hospitalière.

La faculté qui affiche 86 % des hospitalo-universitaires dans des UMR et EA souhaite clairement qu’ils participent effectivement aux activités de leur équipe de recherche de rattachement, même si leur temps est limité. Cette politique est intéressante pour l’université puisque seuls les EC inscrits sur les profils d’équipes labellisées sont pris en compte par le ministère.

L’affichage des thématiques de recherche déclinées en trois axes stratégiques donne l’impression d’un rapprochement des recherches fondamentale et clinique. Il serait souhaitable, dans un objectif de transparence, de distinguer les hospitalo-universitaires qui participent significativement aux actions de recherche des EA/UMR, de ceux qui ont essentiellement une activité de recherche clinique, dont le rattachement peut paraître pour ordre. Une information partagée des scores SIGAPS et des publications par pôle et par structure interne permettrait une meilleure lisibilité.

Le rapprochement avec d’autres composantes de l’UFC est une réussite indiscutable avec l’intégration de l’UMR “chrono-environnement” dans le pôle Environnement Santé, l’intégration de chercheurs de FEMTO-ST dans une EA à l’interface entre technologie et santé, la participation croisée d’hospitalo-universitaires aux activités de recherche de FEMTO-ST ou en SHS. Les projets de valorisation portés par le CIC-IT sont une illustration de cette fertilisation réciproque.

La stratégie en formation médicale est claire : l’UFR SMP a mis en place une politique qualité en matière de formation des étudiants en médecine et pharmacie. L’évaluation des stages est réalisée par les étudiants à partir d’une plateforme informatique et l’analyse des résultats est transmise aux instances du CHU. Le processus d’universitarisation de l’enseignement en soins infirmiers s’est traduit par la finalisation de la convention en cours de signature entre le groupement de coopération sanitaire, le conseil régional, l’agence régionale de santé et l’UFC.

III – Organisation

Les activités de recherche de l'ensemble environnement-santé sont réparties en trois thèmes :

- Biothérapie : avec l'UMR-INSERM/EFS, plusieurs EA de l'IFR 133 et les orientations CIC-BT renouvelées en 2010, renforcées par la plateforme de bio-monitoring (IFR, CIC).
- Innovation technologique : avec des EA de l'IFR 133, la plateforme d'imagerie, le CIC-IT renouvelé en 2008 et un partenariat associant FEMTO-ST et le pôle de compétitivité "MICRO TECH" à travers le GIS Santé.
- PROMES (Progres Médical Evolution Sociétale) regroupant des recherches sur le risque, la sécurité, les interactions entre les évolutions sociétales et le progrès médical. Les équipes contributives sont des EA de l'IFR 133, de l'UMR chrono environnement, de la MSHE USR et une association avec l'UMR du CEA.

L'objectif de ces regroupements est de répondre à une critique sur la dispersion thématique des EA. Pour autant, comme plusieurs EA se retrouvent sur deux axes, ces regroupements semblent un peu artificiels. Il faudrait que l'ensemble Santé-Environnement se donne premièrement pour objectif de renforcer la qualité des équipes de recherche existantes, notamment dans les EA (quatre B), et ensuite de provoquer des regroupements entre EA ou d'intégrer des EA dans les UMR existantes.

La recherche clinique est bien organisée. Un "pôle recherche" (terme qui prête à confusion car ce n'est pas un pôle hospitalo-universitaire au sens de la loi HPST), soutien à la recherche et à l'innovation, est une étape intermédiaire de structuration identifiée. Il regroupe la délégation à la recherche clinique et à l'innovation (DRCI), le CIC bipolaire et l'ensemble des moyens de la recherche clinique. Au niveau des pôles cliniques et médico-techniques, on retrouve une déclinaison des axes dans les contrats de pôle en cours de déploiement.

IV – Moyens

La faculté de Médecine a bénéficié d'investissements importants qui vont permettre de réaliser, près du centre hospitalier, un petit campus spécialisé regroupant les bâtiments d'administration, d'enseignement et de recherche, une animalerie, contribuant ainsi à renforcer la dynamique générale.

Une collaboration inter-régionale en recherche clinique se met en place : les CHU de Besançon et de Dijon ont lancé en juin 2011 un appel d'offres commun doté d'un financement de 300 k€.

La faculté a mis en place un dépistage et un suivi des jeunes hospitalo-universitaires à potentiel. On peut toutefois regretter que les thèses de sciences des médecins et des pharmaciens à temps partiel soient encore acceptées par l'ED Environnement Santé.

La révision des effectifs est précédée par la réunion d'une commission unique pour l'hôpital et la faculté de Médecine qui date de 2010, initiative qui permet de confronter les besoins et profils dans les domaines des soins, de l'enseignement et de la recherche. Ce travail collaboratif, appuyé par la mise en œuvre d'une stratégie de groupe avec le CHU de Dijon contribue à renforcer une politique concertée tant en matière de gestion pluriannuelle des emplois HU, que d'enseignement. Les données transmises par l'UFR SMP montrent une forte proportion de PU-PH dans le corps enseignant (82 rangs A dont 4 en pharmacie, 22 rangs B et 29 EC en pharmacie).

La politique de communication



Le service communication, en charge de la communication interne et externe de l'UFC est doté de sept personnes. Il gère la charte graphique (amorcée dès 1986) et la signalétique, et en partenariat avec l'UB, la communication de la FCS-PRES et de l'université fédérale.

20 % du budget de 160 k€ est consacré à la presse papier et à Internet, le reste étant réparti entre l'information sur l'offre de formations, la gestion des événements, la communication institutionnelle, l'aide aux composantes et la gestion du site Internet.

Le service publie plusieurs documents :

- l'annuaire des formations, le guide de l'étudiant, la présentation de la recherche/innovation ; il aide les composantes pour leur communication propre. Un accent croissant est donné aux documents Web : 60 sites web gravitent autour du site univ-fcomte.fr, par ailleurs assez peu identitaire pour l'UFC ;
- divers supports, papier et *on line*, dont un magazine grand public "tout l'UFC". La lettre interne hebdomadaire "l'@ctuniversitaire" est diffusée aux personnels ;
- en partenariat avec d'autres établissements de l'arc jurassien (UTBM, université de Neuchâtel, ENSMM, Institut Pierre Vernier) la revue bimestrielle "en Direct" établit un lien spécifique entre la Franche-Comté et la Suisse romande.

Par contre, on peut regretter l'absence d'un plan de communication mieux structuré que le plan de performance présenté, peu dynamique et très technique. Le service de la communication donne l'impression d'agir plus en prestataire de services et en gestionnaire qu'en acteur d'une politique de communication qui, à bien des égards, est hésitante dans un contexte qui ne facilite pas sa définition (changement de présidence dans un an, évolution des relations avec l'UB,...).

On constate des "lacunes" dans la communication, vis à vis des personnels qui vivent les évolutions en cours avec une certaine inquiétude, des étudiants, public difficile à toucher et très attaché aux composantes, mais aussi vis à vis des entreprises partenaires, peu ciblées par l'UFC, et enfin des anciens de l'université, pour lesquels aucune action spécifique n'est menée.

Conclusion et recommandations



Université pluridisciplinaire avec santé, l'université de Franche-Comté (UFC) est organisée sur cinq sites, avec six UFR, deux IUT, un IUFM, une école interne d'ingénieurs et plusieurs instituts. En 2010-2011, 20 317 étudiants y étaient inscrits. La répartition des effectifs par grands domaines pour les diplômes nationaux est la suivante : 34,2 % en STS, 15,6 % en DEG, 10,3 % en ALL, 12,1 % en SHS, 2,5 % en STAPS, 12,7 % en IUT et 0,7 % en filière ingénieur. Les activités de recherche s'effectuent dans 27 laboratoires (7 UMR, 1 UMSR, 19 EA).

En 2010, date de son passage aux RCE, l'UFC disposait de 930 ETP d'enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires et de 1 029 ETP de personnels de soutien titulaires et contractuels. Son budget exécuté était de l'ordre de 180 M€ et son patrimoine immobilier un peu supérieur à 300 000 m².

Déployée sur le territoire franc-comtois, l'UFC a su jouer de sa taille, de sa couverture thématique pour développer avec succès une forte interdisciplinarité tant en formation qu'en recherche. Son adéquation avec les besoins socio-économiques de son territoire permet une bonne insertion des étudiants de ses filières professionnelles et de bons résultats de sa politique de valorisation de la recherche.

Si la recherche bénéficie de quelques thématiques phares et d'un partenariat fructueux et bien organisé avec le CHU, elle souffre par contre du dimensionnement de sa direction de la recherche qui affaiblit notablement ses possibilités de suivi et de pilotage des activités de recherche.

L'organisation de l'offre de formation n'a pas évolué favorablement depuis la dernière évaluation et elle est toujours marquée par une forte dispersion et la présence d'un grand nombre de filières à petits effectifs. L'objectif annoncé de développer l'accueil de publics diversifiés ne suffira pas à résoudre ce problème récurrent. Il nécessitera par ailleurs des efforts importants de réorganisation et de développement des activités de formation tout au long de la vie.

La dispersion des campus ne favorise pas les activités de la vie étudiante, mais l'UFC doit créer les conditions d'une nouvelle dynamique dans ce domaine avec l'objectif d'une plus grande implication des étudiants dans la vie de l'établissement.

L'UFC s'est dotée de procédures de gestion administrative et financière efficaces avec notamment une organisation budgétaire performante s'appuyant sur une démarche structurée de suivi des engagements et des résultats. La situation du patrimoine immobilier reste toutefois préoccupante et l'établissement devra poursuivre ses efforts de réorganisation de sa direction du patrimoine et d'analyse prospective dans ce domaine.

L'UFC s'est engagée de manière très volontariste dans le développement de ses partenariats à l'échelle interrégionale avec la région Bourgogne. L'UFC est ainsi impliquée d'une part dans le projet d'une "université fédérale" avec l'université de Bourgogne, l'ENSMM et Agrosup Dijon et d'autre part dans un "PRES Bourgogne Franche Comté" s'appuyant sur une fondation de coopération scientifique. Si quelques coopérations de ces établissements existent et se développent, l'articulation de ces deux projets imbriqués et les contenus des activités envisagées devront être rapidement clarifiés.

Sur le plan des relations internationales, malgré un réel engagement, l'UFC se caractérise par un manque d'attractivité. Ses objectifs dans ce domaine mériteraient d'être mieux ciblés et ses spécificités géographiques pourraient être mieux exploitées.

I – Les points forts

- Une politique volontariste de rapprochement avec la Bourgogne ;
- L'interdisciplinarité entre composantes, tant en formation qu'en recherche, y compris avec le secteur santé, favorisée par la taille de l'établissement ;
- Une politique de valorisation développée avec constance depuis 2000 ;
- Une visibilité internationale en recherche liée principalement aux thématiques de l'unité FEMTO-ST ;
- Une politique d'élaboration budgétaire qui va dans le sens d'une responsabilisation des composantes, un passage au RCE réussi et des finances saines ;
- Un engagement dans des dispositifs d'auto-évaluation.

II – Les points faibles

- Une dispersion de l'offre de formations coûteuse, toujours persistante et qui limite les marges de manœuvre de l'établissement ;
- Un manque de clarté dans la définition des contenus des projets de rapprochement avec l'université de Bourgogne ;
- Une faible attractivité internationale, négligeant l'atout CLA, des résultats décevants vu les moyens déployés et les ambitions ;
- Une structure administrative de gestion de la recherche insuffisante pour assurer un pilotage satisfaisant ;
- Une vie étudiante et une implication des étudiants dans la vie de l'université sans véritable soutien de la direction ;
- La situation patrimoniale de l'établissement, l'insuffisance des moyens et le manque d'organisation de la direction du patrimoine.

III – Les recommandations

- Poursuivre résolument les initiatives interrégionales, en fixant des échéances pour constituer un seul pôle universitaire attractif aux statuts et objectifs clairs ;
- Reconsidérer les possibilités de partenariats entre l'UFC et l'UTBM ;
- Définir une politique de recherche plus sélective fondée sur une évaluation interne et externe ;
- Mieux tenir compte des attentes des étudiants et leur donner les moyens de s'impliquer dans la vie de l'UFC ;
- Élaborer une stratégie des relations internationales prenant mieux en compte les spécificités de l'établissement ;
- Se donner les moyens à l'échelle de l'établissement d'atteindre les objectifs d'accueil de publics diversifiés et y associer l'objectif de la maîtrise de l'offre de formation ;
- Pour le CHU, améliorer la lisibilité de la dimension recherche des pôles ;
- Repenser destination, affectation et adaptation des locaux ;
- Construire une politique de communication adaptée aux enjeux du développement de l'établissement.

Liste des sigles

A

AC	Agent comptable
ACMO	Agents chargés de la mise en œuvre des règlements d'hygiène et de sécurité
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
ADER	Association pour le développement de l'enseignement et de la recherche
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AIU	Accords inter-universitaires
ALL	Arts, lettres et langues
ANR	Agence nationale de la recherche
APOGEE	Application pour la gestion des étudiants et des enseignements

B

BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BIATOS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, et ouvriers de service
BIATOSS	(Personnels) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BQF	Bonus qualité formation
BQR	Bonus qualité recherche
BTS	Brevet de technicien supérieur
BU	Bibliothèque universitaire
BVE	Bureau de la vie étudiante

C

C2I	Certificat informatique et internet
CA	Conseil d'administration
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CHU	Centre hospitalo-universitaire
CIC	Centre d'investigation clinique
CIC-BT	Centre d'investigation clinique - Biothérapies
CIC-IT	Centre d'investigation clinique - Innovation technologique
CIFRE	Convention industrielle de formation pour la recherche
CLA	Centre de linguistique appliquée
CLIPP	Plateforme protéomique
CM	Cours magistraux
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COFRAC	Comité français d'accréditation
CPE	Commission paritaire d'établissement
CPER	Contrat de projets état-région
CRBSP	Comité de la recherche en matière biomédicale et de santé publique
CR	Conseil régional
CRI	Centre de ressources informatiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTP	Comité technique paritaire
CTU	Centre de télé-enseignement universitaire
CV	<i>Curriculum vitae</i>

D

D	(LMD) Doctorat
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DEG	Droit économie gestion
DEUST	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DG	Directeur général

DGS	Direction générale des services
DIU	Diplôme inter-universitaire
DRCI	Délégation à la recherche clinique et à l'innovation
DRFP	Délégation Régionale pour la Formation Professionnelle
DRH	Direction des ressources humaines
DU	Diplôme universitaire
DUT	Diplôme universitaire de technologie
E	
EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant-chercheur
ECTS	<i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
EFS	Établissement français du sang
ENSMM	École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques de Besançon
ENT	Environnement numérique de travail
ENTRACT	Logiciel visant à dresser une cartographie des emplois et compétences
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
ERASMUS	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ERC	<i>European Research Council</i>
ETP	Équivalent temps plein
EVE	Logiciel de gestion des charges d'enseignement
F	
FC	Formation continue
FCS	Fondation de coopération scientifique
FEMTO-ST	Franche-Comté Electronique, Mécanique, Thermique et Optique - Sciences et Technologies
FLE	Français langue étrangère
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
G	
GIS	Groupement d'intérêt scientifique
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GVT	Glissement vieillesse technicité
H	
HARPEGE	Harmonisation de la gestion des personnels
HC	Heures complémentaires
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HPST	Hôpital, patients, santé et territoires (loi)
HU	Hospitalo-universitaires
H/E	Nombre d'heures d'enseignement équivalent TD par étudiant
I	
IAE	Institut d'administration des entreprises
IATOS	(Personnels) ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
IATOSS	(Personnels) Ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service et de santé
IEI	Incubateur d'entreprises innovantes
IFR	Institut fédératif de recherche
IGE	Ingénieur d'étude (ITARF)
INRA	Institut national de recherches agronomiques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INRIA	Institut national de recherche en informatique et automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IP	Internet protocol (adresse identifiant une machine sur le réseau)
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
ISIFC	Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté
ISO	Organisation internationale de normalisation
ITA	(Personnels) Ingénieurs, technique et administratif

IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie
J	
JE	Jeune équipe
JEFYCO	Application du logiciel Cocktail
L	
L	(LMD) Licence
L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1 ^{ère} année, 2 ^e année, 3 ^e année
LLCE	Langues, Littératures et civilisations étrangères
LCPR	Laboratoire de chimie physique et rayonnement
LEA	Langues étrangères appliquées
LLSH	Lettres, langues et sciences humaines
LMB	Laboratoire de mathématiques de Besançon (UMR)
LMD	Licence-master-doctorat
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LP	Licence professionnelle
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
M	
M	(LMD) Master
M/M1/M2	(LMD) Master, master 1 ^{ère} année, 2 ^e année
MDE	Maison des étudiants
MSH	Maison des sciences de l'homme
MSHE	Maison des sciences de l'homme et de l'environnement
N	
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
O	
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OSEO	Entreprise publique d'aide à l'innovation
OVE	Observatoire de la vie étudiante
P	
P	(Master) professionnel
P/B	Potentiel/besoins
PACES	Première année commune aux études de santé
PAP	Projet annuel de performance
PAST	Professeur associé à temps partiel
PES	Prime d'excellence scientifique
PH	Praticien hospitalier
PHRC	Programme hospitalier de recherche clinique
PIOA	Pôle Information, Orientation, Attractivité
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PRL	Plan réussite en licence
PROMES	Progres Médical Evolution Sociétale (thème de recherche)
PSA	Peugeot Société anonyme
PU	Professeur des universités
PU-PH	Professeur des universités-Praticien hospitalier
PV	Procès-verbal
R	
R&D	Recherche et développement
RAC	Responsable administratif de composante
RAP	Rapport annuel de performance
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines
RI	Relations internationales
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

S

SAIC	Service d'activités industrielles et commerciales
SATT	Société d'accélération du transfert de technologie
Sc	Sciences
SCD	Service commun de documentation
SIGB	Système intégré de gestion de bibliothèque
SCUIO	Service commun universitaire d'information et d'orientation
SES	Sciences environnement et santé
SFR	Structure fédérative de recherche
SHON	Surface hors oeuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
SIF	Sciences pour l'ingénieur et sciences fondamentales
SIFAC	Système d'information financier analytique et comptable
SIGAPS	Système d'Interrogation, de Gestion et d'Analyse des Publications Scientifiques
SJEPEG	Sciences juridiques et économiques, politiques de gestion (UFR)
SMP	Sciences médicales et pharmaceutiques
SPIM	Sciences pour l'ingénieur et microtechniques (ED)
SPSI	Schéma pluri-annuel de stratégie immobilière
SRI	Service des relations internationales
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
STGI	Sciences, Techniques et Gestion de l'Industrie (UFR)
STIC	Sciences et technologies de l'information et de la communication
STS	Section de technicien supérieur
SRI	Service des relations internationales
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
SUMPPS	Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé

T

TD	Travaux dirigés
TEMIS	Technopole microtechniques et scientifiques de Besançon
THEMA	Théoriser et modéliser pour aménager (UMR)
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TICE	Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement
TP	Travaux pratiques

U

UB	Université de Bourgogne
UE	Unité d'enseignement
UFC	Université de Franche-Comté
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UR	Unité de recherche
UMSR	Unité mixte de service et de recherche
UTBM	Université technologique de Belfort-Montbéliard
UTINAM	Univers, transport, interfaces, nanostructures, atmosphère et environnement, molécules (UMR)
UTT	Université technologique de Troyes
UV	Unité de valeur

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant

W

WIFI	<i>Wireless Fidelity</i> (Fidélité sans fil)
WINPAIE	Logiciel de gestion de la paie et du personnel
WoS	<i>Web of sciences</i>

Observations du président



Présidence de l'Université

1 rue Claude Goudimel
25030 Besançon cedex

BESANÇON, le 7 novembre 2011

Monsieur le Directeur
de la section des établissements
de l'AERES

C'est la deuxième évaluation de l'université de Franche-Comté. Les observations que je fus amené à produire en 2007, en réponse au rapport d'évaluation notaient l'intérêt incontestable de l'exercice pour notre établissement et indiquaient un certain nombre d'ambitions, en particulier dans nos relations avec les autres établissements d'enseignement supérieur de Franche-Comté ou pour la construction du PRES avec la Bourgogne. Sans doute eut-il été utile de relire l'ensemble des textes de l'époque pour regarder notre université dans sa dynamique et pour mesurer le chemin parcouru en quatre années. Nous nous sommes en effet confrontés à la question de l'organisation interrégionale de l'enseignement supérieur en apportant d'incontestables réponses originales soutenues et saluées par le ministère, encouragées et épaulées par nos collectivités locales, approuvées par des votes dans nos différentes instances. La construction d'une Fondation de Coopération Scientifique (FCS) adossée à une Université Fédérale est une réponse innovante à la double question de l'harmonisation des politiques de nos établissements et de leurs relations avec le monde économique avec lequel ils entendent densifier les relations et soutenir une recherche de haut niveau. Ce projet, fort aujourd'hui, construit, en acte, trouve, hier dans l'Idex, aujourd'hui dans Idex2, l'occasion de faire entendre au niveau national notre originalité, la force de nos dynamiques, la qualité de nos partenariats.

Les critiques formulées par le comité de visite sur les "projets gigognes", le "manque de lisibilité", le "flou actuel"...le "manque de dynamisme ou les hésitations de l'UFC" et le projet Idex qui "ajoute des éléments de complexité à la situation" traduisent plus la difficulté pour le comité d'imaginer les PRES nouvelle génération que les doutes des partenaires. L'appui de nos régions est sans faille (5 millions d'euros sur quatre années votées par la région de Franche-Comté par exemple), les entreprises sont au rendez-vous : PSA vient d'adhérer à la Fondation après Sanofi, Seb, Dijon Céréales et d'autres, Alsthom, Solvay, General Electric nous rejoindront. L'état nous appuie et engage déjà 2 millions d'euros dans la Fondation. Et l'on nous incite à candidater à Idex2 pour l'originalité et la force convaincante de notre projet. Ajouterai-je que l'ENSMM est fondatrice à nos côtés de la FCS et de l'Université Fédérale et que l'UTBM vient de voter en son Conseil

d'Administration la volonté de devenir fondateur du PRES, fondateur de la Fondation ? Proposition approuvée avec enthousiasme par le conseil d'administration de la Fondation. Que de chemin parcouru, inscrit et prévu dans ma réponse 2007 à l'évaluation.

Il est vrai que le projet d'Université Fédérale associant autonomie des établissements et gouvernance commune a à construire ses bases réglementaires, nous nous y employons et notre ambition de devenir un laboratoire du fédéralisme universitaire peut déranger. Nous savons cependant que d'autres régions s'inspirent du modèle pour imaginer leur future organisation. Les simulations qui nous font entrer dans les classements de Shanghai sont un moteur fort de notre conviction et de notre sérénité.

D'autres remarques s'imposent que nous pouvons organiser en grandes thématiques.

Concernant la recherche les remarques du rapport ne sont pas d'une grande utilité. Le style et le vocabulaire nous semble d'une grande imprécision. Ecrire que « le niveau de recherche de l'UFC apparaît en adéquation avec son potentiel, avec quelques points particulièrement visibles, notamment les mathématiques et la physique » c'est non précis car la physique embrasse un large champ thématique allant de l'astrophysique aux microtechniques en passant par la physique moléculaire et l'optique. Et sur ce terrain des équipes visibles comment peut-on oublier les unités Chrono-Environnement ou Théma ?

Quant à affirmer qu'il n'y a pas de suivi de la production scientifique à l'UFC, l'affirmation est erronée (gravement erronée, il suffisait de se reporter au dossier IDEX Humanidex). Les experts ont été informés que l'UFC s'est doté en 2009 d'un outil de gestion et de pilotage de la recherche et de la valorisation permettant de simplifier l'accès à l'information, de ne pas multiplier les saisies et de disposer d'informations mises à jour en temps réel (Sirius et Centaure). C'est aussi oublier que l'UFC s'est portée volontaire pour faire partie de la seconde vague expérimentale auprès de l'Observatoire des Sciences et des Techniques (OST) pour le calcul des indicateurs de production scientifique pour les opérateurs du programme 150.

Autre affirmation qui gêne : « l'évaluation externe ne fait pas partie de la culture de l'UFC », alors que nous avons organisé et financé (et rien ne nous y obligeait) des évaluations à mi-parcours pour toutes les équipes de médecine et six autres laboratoires par des évaluateurs externes (dont des étrangers). Ces évaluations ont parfois conduit à des changements de stratégie du laboratoire avec parfois des changements de l'équipe de direction.

Concernant les formations l'avis sur la dispersion de l'offre de formation nous semble contradictoire avec l'avis de mai 2011 de l'Aeres qui évoquait une offre structurée et cohérente, des choix pertinents, des rapprochements judicieux avec l'université de Bourgogne... Quant à l'affirmation que le critère d'ouverture à 20 inscrits n'est pas respecté, elle est juste, nous nous référons en la matière aux chiffres du ministère et tentons de les respecter : 30 pour une spécialité de master, 50 pour une mention de licence. D'une manière générale il semble qu'il y ait confusion dans l'approche quantitative entre parcours et spécialité. S'il n'est pas aisé d'appliquer à la lettre ces recommandations (en particulier en ST), nous savons adapter notre carte des formations, ce sont six licences professionnelles, par exemple, qui furent supprimées cette année.

Un autre point pose problème et risque d'être démobilisateur : l'affirmation selon laquelle l'UFC est peu impliquée dans les dispositifs d'orientation et de réorientation. C'est oublier

que deux forums annuels 'Que faire après bac+2' et la 'soirée master' ont été mis en place et que depuis plus de 10 ans l'UFC a institué un groupe de liaison "LU lycée, université" et des actions à destination des COP, des proviseurs, des élèves. La participation des collègues aux forums dans les lycées est très importante et ne peut être oubliée.

Une autre confusion doit être relevée, elle porte sur le Bureau de la Vie Etudiante BVE qui est le nom que nous avons donné au service administratif de la vie étudiante associative et culturelle. Il ne doit pas être confondu avec une structure collégiale de concertation sur la vie étudiante. Quant à avoir une structure unique de gestion de l'ensemble des MDE, c'est parfaitement illusoire compte tenu justement de l'éclatement géographique, des contextes locaux, des modes de fonctionnement différents qui sont aussi une richesse parce qu'ils s'inscrivent dans des opportunités locales intéressantes.

L'UFC ne délègue pas toute son action culturelle au CROUS, loin de là. Elle en est partenaire, il y a une concertation avec le service culturel du CROUS certes, mais le BVE organise en propre une offre culturelle, en collaboration avec d'autres services de l'université comme la CST, le SCD, l'IUFM... Au niveau du SUAPS (terminologie impropre désormais) la gratuité des activités pour les étudiants sera intégralement compensée par l'établissement (100k€) donc la question des moyens n'en est pas une. La pratique du sport n'est certes pas reconnue par des ECTS, pour autant la pratique du sport pour tous est libre et largement ouverte. Et heureusement qu'il n'y a pas UN seul créneau banalisé pour tous mais une multitude de créneaux différents permettant d'accueillir les étudiants à des horaires variés et de les répartir sur toutes les installations !

Peu est dit sur le 'schéma directeur de la vie étudiante' que nous sommes les premiers à construire avec l'appui de la Caisse des Dépôts et de la Région. Document stratégique de grande importance pour l'établissement et l'enseignement supérieur en région.

La partie consacrée à la direction des relations humaines ne fait pas la part qu'il eut fallu, selon nous, aux réalisations récentes de l'établissement. Rien n'est indiqué sur la refonte de la politique indemnitaire des titulaires Biatoss et des contractuels, sur la refonte de celle des enseignants-chercheurs, sur le travail sur la PRP, la création d'une prime de responsabilité recherche (PRR), l'adhésion aux Assedic, sur la mise en place de la modulation des services. Sur la politique de recrutement, l'affirmation selon laquelle les profils des postes d'enseignants-chercheurs seraient déterminés d'abord par des critères privilégiant les formations ne correspond à rien de réel, nos recrutements sont au contraire surdéterminés par les besoins en recherche, une analyse rapide fait apparaître par exemple que nous avons maintenu cette année des postes en mathématiques uniquement pour soutenir l'excellence de l'équipe de recherche et certainement pas sous la pression des effectifs étudiants. Cette même analyse aurait fait apparaître également notre capacité à redéployer des postes d'une composante vers une autre.

Dans un autre domaine est oubliée la politique volontariste de 'diffusion de la culture scientifique et technique'. Nous travaillons en réseau avec l'ensemble des acteurs de la Région dans le cadre d'une politique définie avec le Conseil Régional et avec le Pavillon des Sciences, centre de CST de Franche-Comté, avec l'identification d'actions à mutualiser dans le cadre du PRES et des projets européens. Il existe ainsi de nombreuses actions, liens entre sciences et société, présentation de chercheurs, fête de la science, nuit des chercheurs...différentes expositions, notamment dans la "Fabrika Sciences" qui bénéficie

d'un nouveau lieu d'accueil du public, ainsi qu'un projet ambitieux avec la Ville et la Région d'un jardin des découvertes autour de l'observatoire et du jardin botanique.

Les éditions des PUFV ne sont pas mentionnées alors qu'elles ont bénéficié d'une dotation en personnels de qualité, de nouveaux locaux fonctionnels, et qu'elles s'inscrivent dans une politique de numérisation des fonds anciens et du développement de l'édition numérique avec vente de livres électroniques.

La cohérence de notre politique de communication n'a pas été perçue, et pourtant la communication en interne à l'attention des étudiants et des personnels repose sur l'information électronique, avec la diffusion de "newsletters", des Actuflash du Président et des dossiers thématiques, mais aussi sur l'ENT où se retrouvent les comptes-rendus des instances, du nouveau site Internet, des nouveaux médias sociaux, du magazine Tout l'UFV et du journal En Direct. La communication partenariale repose aussi sur l'organisation de manifestations avec le BAIP, salon master, entrepreneuriales, clubs affaires de l'ESBF, RUE (rencontres universités entreprises).

Une dernière remarque s'impose, elle porte sur l'affirmation de l'absence de pilotage des relations de l'UFV avec le monde socio-économique. Alors même que toute notre politique depuis la création de la Fondation de Coopération Scientifique (dont la moitié des places du CA sont réservée à des non-universitaires) jusqu'à notre présence dans l'incubateur d'entreprises, dans l'Institut Pierre Vernier, va dans le sens au contraire d'une ouverture de l'université vers des partenaires économiques. Notre futur contrat n'est-il pas intitulé : une université qui assume sa responsabilité sociale ? La simple lecture de l'évolution du chiffre d'affaire de notre SAIC de 2 millions en 2006 à 9 millions cette année suffit à montrer combien la relation au monde économique est au contraire au cœur de notre politique.

Le Président,



Claude CONDÉ

Chiffres-clés de l'Université de Franche-Comté

Les données reproduites dans le tableau ci-après constituent une sélection d'indicateurs issus du portail PapESR du MESR et contribuant à établir un diagnostic de l'établissement en complément du rapport d'évaluation.

I – Effectifs d'étudiants et emplois par année universitaire

Les inscriptions	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Nombre d'étudiants inscrits (inscriptions principales)	19 017	18 226	19 214	19 884	19 578

Les cursus de formation	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Effectifs d'étudiants inscrits en 1 ^{er} cycle	13 076	12 349	12 031	12 504	12 403
Effectifs d'étudiants inscrits en 2 ^{ème} cycle	5 205	5 110	6 403	6 630	6 449
Effectifs d'étudiants inscrits en 3 ^{ème} cycle	736	767	780	750	726
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations d'IUT	2 312	2 514	2 598	2 683	2 595
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations d'ingénieurs	101	106	122	137	146
Effectifs d'étudiants inscrits dans les formations de santé	2 601	2 746	2 896	3 038	3 080
Effectifs d'étudiants inscrits en doctorat	711	743	750	732	713

Les emplois	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Nombre d'emplois d'enseignants et de non enseignants	1 912	1 919	2 106	2 109	2 098
Nombre d'emplois d'enseignants	1 188	1 189	1 292	1 293	1 280
Nombre d'emplois de non enseignants	724	730	814	816	818

Les emplois des personnels enseignants	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Les emplois d'enseignants-chercheurs	801	805	834	837	834
Les emplois d'enseignants du 2 nd degré	272	271	343	341	331
Les emplois d'enseignants non permanents	115	113	115	115	115

Les emplois des personnels de soutien	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Les emplois des personnels de soutien de catégorie A	165	172	187	195	203
Les emplois des personnels de soutien de catégorie B	178	177	189	191	191
Les emplois des personnels de soutien de catégorie C	381	381	438	430	424

II – Comptes financiers – Extrait (en €)

Recettes	2006	2007	2008	2009
Total des recettes	50 477 331	59 144 958	66 153 684	195 267 024
Recettes de fonctionnement	47 746 414	56 163 221	64 441 900	191 907 868
Recettes d'investissement	2 730 917	2 981 737	1 711 784	3 359 156

Dépenses	2006	2007	2008	2009
Total des dépenses	51 284 956	56 219 321	66 032 611	196 164 737
Dépenses de fonctionnement	41 837 661	48 166 095	58 022 541	186 880 956
Dépenses d'investissement	9 447 295	8 053 226	8 010 070	9 283 781

Soldes intermédiaires de gestion / Valeur ajoutée corrigée des subventions	2006	2007	2008	2009
Subventions d'exploitation	24 308 457	32 623 819	35 981 492	162 175 779
Subventions d'exploitation Etat	19 041 226	25 756 253	30 108 115	155 579 090
Subventions d'exploitation Collectivités Publiques et Organismes Internationaux	4 086 220	5 360 609	4 600 306	4 357 533
Ventes et prestations de services	18 561 579	17 525 127	21 074 938	20 441 106

Fonds de roulement net global	2006	2007	2008	2009
Fonds de roulement net global	22 465 586	28 393 762	30 688 437	26 500 280

Trésorerie	2006	2007	2008	2009
Trésorerie	15 962 580	24 568 505	27 321 940	27 539 612

Source MESR-PapESR - nd : non disponible

Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'université de Franche-Comté a eu lieu du 18 mai au 20 mai 2011. Le comité d'évaluation était présidé par Yves **Brunet**, professeur des universités.

Ont participé à l'évaluation :

Christophe **Basquin**, secrétaire général adjoint de l'académie de Lille ;
Jean-Sylvain **Chavanne**, étudiant à l'université de Bretagne Occidentale ;
Faridah **Djellal**, Professeur des universités, université Lille 1 ;
John **Dodds**, Professeur des écoles des mines, école des mines d'Albi ;
François **Michaux**, ancien responsable des ressources humaines ;
Christine **Poirier**, maître de conférences, université de Tours ;
Hamid **Siahmed**, directeur général du CHU de Limoges ;
Bruno **Varet**, PU-PH, université Paris Descartes.

Robert **Fouquet**, délégué scientifique, et Solange **Pisarz**, chargée de projet, représentaient l'AERES.

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.

Delphine **Lecointre** a assuré la PAO.