

AXE 5 : POLITIQUE SOCIALE

AXE 5

THÈME 1 – RENDRE L'UNIVERSITÉ PLUS INCLUSIVE

Action 1 – Aller vers une meilleure inclusivité des personnes en situation de handicap

Objectifs généraux

- Obtenir la labellisation *Atypie-Friendly* pour l'UCA
- Permettre aux personnes en situation de handicap de travailler ou d'étudier dans de bonnes conditions à l'Université
- Mettre en place des actions inclusives ou adaptées pour les étudiant·es à profil spécifique
- Mobiliser la communauté universitaire pour déployer le SDH

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Schéma Directeur du Handicap (SDH)

Label *Atypie-Friendly*

Guide du recrutement non biaisé

Pilotage

Portage politique : VP Vie Universitaire et Conditions de travail et CM Handicap et Inclusion

Service porteur : DVURSE et DG

Services associés : DRH, PSHE, SST et l'ensemble des services (centraux et des composantes)

Horizon temporel

Action renouvelable / continue

Date de mise en œuvre : 2024/2028

Indicateurs de suivi

- Pourcentage de réussite des étudiant·es accompagnés par le SUH
- Nombre de personnels formés·es aux enjeux du handicap
- Nombre d'étudiant·es en situation de handicap accompagnés par le SUH
- Nombre de managers formés à l'accueil du handicap dans leurs équipes

Objectifs chiffrés

- Obtention de la labellisation *Atypie-Friendly* en 2026
- 100% des personnels et des étudiant·es se voient proposer au moins une sensibilisation par an aux handicaps
- Un comité de pilotage dédié au suivi du SDH est mis en place en lien avec la comitologie intégrée de suivi du SD DD&RS

Estimation budgétaire

- 1,5 ETP à la DVURSE
- 7 ETP au SUH
- 0,5 ETP mutualisé au sein des services centraux
- Coût des formations
- Évènements de sensibilisation

Financements mobilisables

Financement propre :

- Masse salariale + 85 000 €

Financement obtenu :

- COMP + FIPHFP (2024-2026) : 270 000 €

Financement obtenu :

- ANR *Atypie-Friendly*, AAP

Description de l'action

La thématique du handicap, et plus largement de l'inclusivité est une préoccupation majeure pour l'Université. Cette thématique est portée au plus haut niveau par la gouvernance, au travers du VP Vie Universitaire et Conditions de Travail et de la CM Handicap et inclusion. Plusieurs dispositifs et actions sont en cours de réalisation.

- Mission autisme et TND (troubles du neurodéveloppement), label *Atypie-Friendly* :

L'action consiste à faire travailler ensemble les différents acteurs intervenant dans le domaine du trouble du spectre de l'autisme et des TND et ainsi de favoriser l'inclusion de tous et toutes. L'objectif est d'obtenir la labellisation *Atypie-Friendly*.

- Schéma directeur du handicap :

L'action vise à mettre en œuvre et suivre ce nouveau Schéma Directeur du Handicap (2024 – 2028). Il s'articule autour de 6 axes, couvrant un large spectre allant des personnels aux étudiant-es, en passant par les achats inclusifs ou encore la sensibilisation. De nombreux services travaillent sur la thématique du handicap et de l'inclusion, confirmant la place centrale de l'inclusion à l'UCA.

- Recrutement et intégration des personnels en situation de handicap :

Une attention sera portée à l'accompagnement des services lors de l'accueil d'un personnel en situation de handicap (du recrutement à la prise de poste). Cela passera notamment par la mobilisation du correspondant handicap de l'UCA lors des différentes phases du processus : jury de recrutement, accompagnement à la prise de poste de l'agent-e, formation possible de l'ensemble des futur-es collègues de l'agent-e.

Étapes du projet

Labellisation

1. Créer les groupes de travail en vue de la labellisation *Atypie-Friendly* (2025)
2. Former les participant-es aux groupes projet aux enjeux des TND (2025)
3. Identifier les actions en lien avec le label et documenter le dossier (2025)
4. Valider le dossier d'appel à projet, puis audition en vue de l'obtention du label (2026)

Déploiement du SDH :

1. Identification du pilote de chaque action (politique et administratif) (2025)
2. Mise en place d'une méthodologie de déploiement et de suivi (cf *fiche piloter la stratégie TES de l'UCA*) (2025)
3. Rencontre des acteurs du déploiement pour leur présenter la méthode et le calendrier de travail (2025)

Recrutement et intégration des personnels en situation de handicap :

Les étapes de cette action seront conduites en lien avec les attentes spécifiques de la labellisation *Atypie-Friendly* dans ce domaine et avec les actions et calendrier identifiés dans le cadre du SDH.

AXE 5

THÈME 1 – RENDRE L'UNIVERSITÉ PLUS INCLUSIVE

Action 2 – Agir en faveur de l'égalité femme-homme

Objectifs généraux

- Lutter contre les discriminations Femme / Homme
- Diminuer les VSSD au sein de l'Université
- Continuer la formation de la communauté universitaire aux VSSD
- Améliorer les procédures liées au traitement des VSSD
- Mieux communiquer sur les dispositifs d'écoutes, d'accompagnement et de signalements

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Plan Égalité Professionnelle (PEP)

Label *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R)

Pilotage

Portage politique : CM Égalité et Lutte contre les Discriminations

Service porteur : DVURSE

Services associés : DRH, Référent-es Égalité

Partenaires externes : 25-Gisèle Halimi, Tribunal judiciaire de Clermont-Ferrand, CDIFF, AVEC 63

Horizon temporel

Action renouvelable / continue

Date de mise en œuvre : À partir de 2025

Indicateurs de suivi

- Nombre de personnels et d'étudiant-es participant aux formations de sensibilisation aux VSSD
- Nombre de personnes ayant saisi la Cellule Alex
- Écart global de rémunération Femme-Homme titulaires et non-titulaires

Objectifs chiffrés

- Une enquête réalisée sur la prévalence des discriminations au sein de l'Université en 2025
- Réalisation d'une 2^{ème} enquête « JEDIS » en 2026
- Les autres objectifs seront fixés dans le PEP en cours de révision

Estimation budgétaire

- Coût à établir une fois le PEP voté.

Financements mobilisables

Financement propre :

- Masse salariale et coût de fonctionnement, défini une fois le PEP voté

Financement externe :

- AAP régionaux, nationaux ou européens, Fonds en faveur de l'égalité professionnelle

Description de l'action

L'Université renouvelle son Plan Égalité Professionnelle en 2024. Celui-ci permettra de structurer les différentes actions en lien avec la thématique de l'égalité et la lutte contre les discriminations à travers 4 axes majeurs :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La politique menée par l'Université sur l'égalité se caractérise par des actions de sensibilisation sous diverses formes « ateliers, théâtre forum, fresques, etc.. », de la formation, des actions de communications, des référent-es de proximité pour relayer la communication et sensibiliser. Une enquête JEDIS (Justice Égalité Diversité Inclusivité Solidarité) a été réalisée en 2023 auprès de la communauté universitaire et a amené à la préconisation d'un ensemble d'actions.

Les actions envisagées permettront, entre autres :

- Clarifier la procédure d'écoute et la procédure de signalement et de traitement, indépendantes l'une de l'autre
- Apporter une attention particulière sur l'accompagnement dans la durée des personnes ayant réalisé un signalement
- Formaliser un plan de formation aux VSSD
- Rendre plus accessible et de manière durable les contacts clés
- Soutenir et accompagner la sensibilisation « entre pairs »

Une enquête est prévue sur le périmètre discrimination en 2025, elle permettra d'ajuster la politique de l'Université sur ces questions.

Étapes du projet

1. Vote du Plan Égalité Professionnelle 2024-2026 par le CA (2025)
2. Réalisation de l'enquête en ligne sur la prévalence des discriminations (2025)
3. Mise en place du suivi du Plan Égalité Professionnelle (2025)
4. Acquisition d'outils et étude des possibilités de financer externes afin d'externaliser la plateforme de signalement (2025)
5. Mise en place d'un mentorat pour accompagner les carrières féminines (2026)
6. Réalisation d'une nouvelle enquête « JEDIS » pour voir les évolutions par rapport à celle de 2023 (2026)

AXE 5

THÈME 1 – RENDRE L'UNIVERSITÉ PLUS INCLUSIVE

Action 3 – Poursuivre la politique d'égalité des chances dans les études

Objectifs généraux

- Mieux inclure les étudiant·es à profils spécifiques (sportifs et sportives, salarié·es, accompagné·es par le SUH, internationaux·les...)
- Permettre à chaque étudiant·e quel que soit son profil/origine sociale de réussir ses études

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Schéma Directeur de la Vie Étudiante (SDVE)

Label *Bienvenue en France*

Pilotage

Portage politique : VP Chargée de la Formation, VP Vie Universitaire et Conditions de Travail, VP Stratégie Internationale et Européenne, CM Politique d'intégration universitaire des réfugiés, CM Égalité et Lutte contre les Discriminations

Service porteur : DF, DVURSE, DRIF

Services associés : DRED, DPCG, PSHE

Partenaires externes : CROUS, Associations étudiantes

Horizon temporel

Action renouvelable / continue

Date de mise en œuvre : À partir de 2026 et pendant tout le SD

Indicateurs de suivi

- Pourcentage de réussite des étudiant·es en régime spécial d'étude
- Pourcentage de réussite des étudiant·es internationaux·les
- Pourcentage de répartition des genres par filière
- Budget du FSDIE social

Objectifs chiffrés

- Tendre vers un taux de réussite équivalent quel que soit le profil des étudiant·es

Estimation budgétaire

- Temps de personnel
- Budget du FSDIE Social

Financements mobilisables

Financement propre :

- Masse salariale, FSDIE Social

Financement obtenu :

- AAP nationaux, régionaux ou européens

Description de l'action

La réussite de toutes et tous est une priorité pour l'Université. De nombreux dispositifs sont déjà mis en place. Cette action visera à développer et pérenniser ces actions afin de permettre le succès dans leurs études pour tous-tes les étudiant-es.

- Régime spécifique d'étude :

L'UCA met déjà en place le régime spécial d'étude, permettant un aménagement d'emplois du temps et de modalités d'évaluation pour les étudiants-es ne pouvant se consacrer à temps pleins aux études (salarié-es, réservistes, sportif-ves de haut niveau, etc.).

- Favoriser l'égalité de genre :

Dans la formation plusieurs UE libres sur cette thématique ont été mises en place sous le titre « Égalité femme-homme et lutte contre les discriminations ». Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées, telles que les journées « Femmes et filles de science ». Enfin, un dispositif de crédit-jours pour troubles menstruels a été mis en place à la rentrée 2024 pour les personnes menstruées.

- Accueil des étudiants internationaux :

L'Université mène une politique d'accueil volontariste et a obtenu le label « Bienvenue en France » en récompense de ses actions. Parmi les dispositifs existants, la direction des relations internationales et de la francophonie met à disposition des étudiant-es arrivant un welcome desk, conçu pour faciliter la mobilité internationale. Une UE libre « Accueil des étudiants étrangers » a été créée, permettant un parrainage par un-e étudiant-e de l'UCA, favorisant ainsi l'intégration et l'échange.

- Soutien aux étudiant-es précaires :

L'Université a récemment mis en place un dispositif de soutien financier aux étudiant-es en grande précarité, via le FSDIE. Une aide peut ainsi être attribuée après examen par la commission d'attribution. Une réflexion sera menée pour étendre ce dispositif.

Étapes du projet

1. Étudier le niveau de connaissances des étudiant-es des dispositifs existants (2026)
2. Analyser l'effet des actions menées sur la réussite des étudiant-es (2026)
3. Mener des actions correctives pour permettre une réussite d'étude au plus grand nombre (2027)
4. Réfléchir à une remise à plat du régime spécial d'étude (2027)

AXE 5

THÈME 2 – CONFIRMER LA PLACE CENTRALE DE LA POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE DANS LA POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Action 1 – Vers une Université plus conviviale

Objectifs généraux

- Répondre à la demande d'amélioration du personnel de la qualité de vie à l'UCA
- Instaurer des moments de convivialité au quotidien
- Améliorer les actions en faveur des personnels

Pilotage

Portage politique : VP Vie Universitaire et Conditions de Travail
Service porteur : DRH
Services associés : SUC, SUAPS, DVURSE et DPIE
Partenaires externes : ARACT AURA

Horizon temporel

Action unique / ponctuelle

Date de réalisation : à partir de 2026 avec un échelonnement des actions

Indicateurs de suivi

- Nombre de salles de pauses

Objectifs chiffrés

- Intégration dans les lignes directrices de gestion de la QVCT
- 100% des bâtiments disposant d'une salle de pause dédiée en 2027
- 1 fête des personnels annuelle

Estimation budgétaire

- Fête des personnels : 60 000 € + temps RH
- Salle de pause : coût d'aménagement

Financements mobilisables

Financement propre :

- Masse salariale, coût de fonctionnement et d'investissement

Financement externe :

- Aract AURA

Description de l'action

Depuis de nombreuses années, l'UCA a fait de la qualité de vie et des conditions de travail un axe majeur de sa stratégie d'établissement. La QVCT peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe plusieurs facteurs comme l'environnement de travail, l'équilibre vie professionnelle et personnelle, le contenu du travail à effectuer, etc.

L'Université mène déjà de nombreuses actions, comme la fête des personnels, ainsi que des actions sociales, culturelles, sportives et de loisirs. Elle souhaite les pérenniser et s'appuyer sur les services supports les portant pour améliorer l'offre disponible.

Du point de vue de la qualité de vie dans l'établissement, l'Université souhaite multiplier les espaces de convivialité, les lieux de ressourcement, en se fixant l'objectif d'au moins un espace par bâtiment. Ces espaces seront systématisés lors de tout projet de rénovation ou de construction.

Une réflexion autour d'un partenariat avec l'Aract AURA, dans le cadre du déploiement de la politique qualité de vie-conditions de travail de l'UCA sera réalisée.

Étapes du projet

1. Recensement des actions menées et évaluation de leur impact sur le bien-être au travail (2025)
2. Amélioration des offres disponibles en termes de qualité (2026)
3. Recensement des lieux de pause accessibles aux personnels (2026)
4. Travail avec la DPIE et les responsables administratifs de bâtiments pour cibler les lieux disponibles pour en faire des espaces de convivialité (2027)
5. Mise en service de ces espaces et lancement d'une communication dédiée (2028)

AXE 5

THÈME 2 – CONFIRMER LA PLACE CENTRALE DE LA POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE DANS LA POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Action 2 – Renforcer la politique de prévention, santé et sécurité

Objectifs généraux

- Travailler sur l'acceptabilité de la formation pour prévenir le mal-être au travail
- Renforcer la politique de prévention des risques au sein de l'établissement
- Former étudiant-es et personnels autour des questions de prévention des RPS et d'écoute

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Schéma Directeur de la Vie Étudiante (SDVE)
Projet d'établissement
Registre Santé Sécurité au Travail

Pilotage

Portage politique : VP VUCT
Service porteur : SPR
Services associés : SST, PSHE et Réseau des Assistant-es de prévention

Horizon temporel

Action renouvelable / continue
Date de mise en œuvre : À partir de 2026

Indicateurs de suivi

- Nombre de personnels ayant suivi des formations liées à la prévention, santé et sécurité
- Nombre d'étudiant-es formé-es à la prévention des RPS
- Nombre de personnels saisissant la cellule RPS
- Nombre de personnel d'encadrement ayant suivi une formation de prévention des RPS et à l'écoute

Objectifs chiffrés

- 80% des personnels ayant suivi la formation « Gestes qui sauvent »
- Au moins 1 « Sauveteur secouriste au travail » par unité de travail
- Au moins 1 « Assistant-e de prévention » par unité de travail
- 100% des étudiant-es relais santé formé-es à la prévention des RPS et à l'écoute
- 50% des personnels encadrants ayant suivi une formation de prévention du mal-être au travail

Estimation budgétaire

Ressources humaines

- Temps RH des missions d'Assistant Prévention (AP)
- Contrat étudiant (~10)

Formation

- Coût des formations ou des partenariats éventuels

Financements mobilisables

Financement propre :

- Contrats étudiants, temps RH des AP, plan de formation

Financement externe :

- AAP nationaux, régionaux ou européens, AAP " Activités physiques et sportives en milieu professionnel"

Description de l'action

L'Université est dotée d'un Service de Prévention des Risques (SPR), qui développe un réseau d'Assistant·es de Prévention (AP) dans les différentes structures de l'Université, dont les objectifs sont :

- La prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agent·es.
- La bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans chaque unité de travail.

D'autres dispositifs de prévention existent, portés notamment par le Service de Santé Universitaire (SSE) pour les étudiant·es, et le Service de Santé au Travail (SST) pour les personnels.

Ces trois services travailleront à renforcer leurs dispositifs de prévention, notamment la lutte contre la sédentarité et les RPS.

Des mesures transverses sont également mises en œuvre, comme la cellule RPS par exemple, qui vise à accompagner les personnels présentant un risque psycho-social.

Engager une démarche de prévention des RPS :

- Identifier des MOOC à intégrer dans l'offre de formation.
- Améliorer la promotion de la formation et de l'accompagnement à la gestion du stress, des émotions, à la communication non violente, inclusive, de la formation à l'écoute, à la résolution/gestion des conflits.

Prévention des RPS chez les étudiant·es :

- Formation des étudiant·es relais santé à la prévention des RPS et à l'écoute.
- Meilleure promotion des dispositifs de prévention des RPS auprès du public étudiant.

Étapes du projet

1. Recensement des formations existantes à la prévention des RPS, à destination de la communauté étudiante ainsi que du personnel (2025)
2. Intégration des formations pertinentes dans le catalogue de formation (2025)
3. Formation des étudiant·es relais santé à la prévention des RPS et à l'écoute (2026)
4. Promotion des formations sur la même thématique auprès des personnels, en particulier des personnels occupant une fonction managériale (2026)
5. Suivi régulier de l'évolution de ces questions chez les personnels de l'Université, selon des modalités à définir. Cela pourra se faire à travers une enquête réalisée de manière régulière (comme celle réalisée en 2023 portant sur les conditions de travail et de santé des personnels) (à partir de 2027)

AXE 5

THÈME 2 – CONFIRMER LA PLACE CENTRALE DE LA POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE DANS LA POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Action 3 – Développer une vie étudiante conviviale

Objectifs généraux

- Développer des lieux de vie étudiants
- Instaurer des moments de convivialité tout au long de l'année
- Mettre en valeur les espaces extérieurs

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Schéma Directeur de la Vie Étudiante (SDVE)

Pilotage

Portage politique : VP Étudiant, VP Vie Universitaire et Conditions de travail

Service porteur : DVURSE

Services associés : SUC, SUAPS et DPIE

Partenaires externes : CROUS, Collectivités territoriales et Associations étudiantes

Horizon temporel

Action renouvelable / continue

Date de mise en œuvre : À partir de 2026

Indicateurs de suivi

- Nombre d'espaces de vie étudiants

Objectifs chiffrés

- 1 espace de vie étudiant par bâtiment accueillant des étudiant-es
- Ouverture du Creative Center en 2027-2028

Estimation budgétaire

- Coût du *Creative center*
- Coût des aménagements extérieurs
- Coût des aménagements de lieux de vie

Financements mobilisables

Financement propre :

- Coût d'investissement et d'aménagement

Financement externe :

- CVEC
- AAP Région AURA

Description de l'action

L'UCA est convaincue que la qualité de vie au sein de l'établissement est non seulement un facteur de bien-être, mais également de réussite universitaire. Pour cela, l'Université s'est emparée de ce sujet, notamment dans le SDVE, où l'axe 2 est consacré à la vie de campus et à l'engagement étudiant.

L'établissement souhaite développer les lieux de vie étudiants, en portant une attention à ce qu'au moins un espace dédié soit présent dans tous les bâtiments accueillant des étudiant·es. Lorsque cela est possible, des aménagements pour des espaces extérieurs seront réalisés.

Un deuxième axe concerne le développement d'espaces de rencontre, portés par les étudiant·es. Ainsi, l'UCA a pour projet la création d'un Creative center. Ce lieu ouvert à toutes et tous proposera une programmation culturelle par et pour les étudiants, en lien avec la vie culturelle clermontoise

L'Université met également à disposition des étudiant·es des espaces dédiés, afin qu'ils et elles mettent en œuvre des actions de vie étudiante. C'est le cas de l'Alvéola, projet porté par la FedEA, qui verra le jour début 2025 sur le campus des Cézeaux.

Enfin, l'établissement cherchera à renforcer les moments de cohésion de la communauté étudiante, en pérennisant les actions comme le tremplin musical étudiant européen Europavox campus ou encore Clermont fête ses étudiants, et en développant de nouvelles.

Étapes du projet

1. Recensement de toutes les espaces de vie étudiants, et des évènements globaux à destination des étudiant·es (2026)
2. Étude avec la DPIE pour l'aménagement de lieux de vie étudiante lorsqu'il n'y en a pas (2026)
3. Constitution d'un groupe de travail pour étudier les possibilités d'inscrire des espaces de vie étudiants dans les rénovations et constructions (2026)
4. Étude du développement de nouveaux moments de cohésions à destination de la communauté étudiante (2026)
5. Poursuite du projet de *Creative center*, en impliquant au maximum les étudiant·es dans sa conception (2026)

AXE 5

THÈME 3 – ACCOMPAGNER LE PARCOURS À L'UNIVERSITÉ

Action 1 – Accompagner à la prise de poste, selon son profil

Objectifs généraux

- Réussir l'arrivée de nouveaux personnels à l'Université
- Généraliser le « kit d'accueil » à disposition des personnels
- Mieux accueillir les nouveaux et nouvelles personnels étranger-es

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Livret d'accueil des personnels
Catalogue de formation

Pilotage

Portage politique : 1^{ère} VP, VP Vie Universitaire et Conditions de Travail
Service porteur : DRH
Services associés : DirCom

Horizon temporel

Action renouvelable / continue
Date de mise en œuvre : À partir de 2025

Indicateurs de suivi

- Nombre de managers formés
- Nombre de personnes en responsabilité autre formées
- Nombre de déclinaisons dans les services
- Nombre de nouveaux et nouvelles personnels ayant participé à l'accueil en anglais

Objectifs chiffrés

- 50% des nouveau managers formés à partir de 2026, 100% en 2028
- Développement d'une procédure de fin de poste (2026)
- Construction d'un nouveau kit d'accueil (2026)

Estimation budgétaire

- Coût des formations
- Coût de fonctionnement : impressions de supports, temps de personnel, etc

Financements mobilisables

- Financement propre** :
- Plan de formation
 - Coût d'impression
 - Masse salariale

Description de l'action

Cette action a pour objectif de mieux penser l'arrivée à l'Université en tant que personnel, que ce soit en tant que contractuel·le ou titulaire.

- Réalisation d'un kit d'accueil global :

Une amélioration du kit d'accueil (comprenant une documentation à disposition des personnels), avec une déclinaison par service sera réalisée. Ce kit permettra un rappel du cadre de travail et une meilleure connaissance des droits et devoirs de l'agent·e. Ce kit de bienvenue sera traduit en anglais à destination des personnels étranger·es et un accueil en anglais sera mis en place.

- Formation des managers et des cadres :

Un jalonnement du parcours d'entrée du manager par des formations sera mis en place dans les 6 premiers mois suivant la prise de poste. De manière plus générale, des formations seront développées sur l'impact de la prise de décision autre que managériale pour l'ensemble des cadres.

- Amélioration des outils pour une meilleure continuité :

L'objectif est l'amélioration de la continuité du travail, en travaillant de manière plus collaborative avec des outils partagés. Une attention sera portée à la réalisation d'un memento lors des changements de postes par la personne en fonction. Une meilleure compréhension des missions exercées permettra d'avoir une vision transversale pour pallier aux absences.

- Suivi individualisé des agent·es :

Le mentorat sera développé lors de l'arrivée à l'Université. Une attention sera portée également au partage des missions et contraintes des différentes entités de l'établissement.

Étapes du projet

1. Mise à jour du nouveau kit d'accueil (2025)
2. Réflexion sur un parcours de formation pour les nouveaux et nouvelles cadres et managers de l'établissement (2025)
3. Déploiement du nouveau kit d'accueil (2026)
4. Création et mise en œuvre des différents parcours de formation (2026)
5. Communication auprès de l'ensemble des structures de l'Université sur ces formations (2026)
6. Création d'un groupe de travail visant à la rédaction d'une procédure dédiée à la fin de poste puis diffusion auprès des managers de l'établissement (2026)

AXE 5

THÈME 3 – ACCOMPAGNER LE PARCOURS À L'UNIVERSITÉ

Action 2 – Renforcer l'accompagnement de carrière

Objectifs généraux

- Généraliser l'accompagnement de carrière à toutes les catégories de personnels
- Accompagner les personnels souhaitant se réorienter

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Label *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R)

Pilotage

Portage politique : 1^{ère} VP

Service porteur : DRH

Services associés : DRED, DF, N+1, directeurs et directrices de laboratoire

Horizon temporel

Action renouvelable / continue

Date de mise en œuvre : À partir de 2026

Indicateurs de suivi

- Nombre de personnes ayant demandé-es des informations des dispositifs de formation et d'accompagnement d'évolution de carrière

Objectifs chiffrés

- Mise en place d'un dialogue sur l'année dans les services
- Un accompagnement proposé à chaque enseignant-e-chercheur-se entre 2025 et 2030

Estimation budgétaire

- Coût des Formations
- Coût des dispositifs d'accompagnement de carrière (CFP, VAE, DU, DIU, Bilan de compétences, reprise d'étude)
- Aide par les pairs
- CRCT, CPP, ...

Financements mobilisables

Financement propre :

- Plan de formation
- Masse salariale

Description de l'action

L'UCA souhaite travailler sur le renforcement du suivi de carrière de l'ensemble des personnels en lien avec le plan actions HRS4R (2024-2026).

Ainsi les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses qui le souhaitent pourront bénéficier d'un accompagnement de carrière en dehors de celles mises en place par les instances nationales, notamment via un accompagnement par des pairs volontaires lors de leurs demandes de changement de classe, de congés (type CPP, CRCT), ou d'inscription à l'HDR.

Pour les personnels BIATSS, l'instauration d'un dialogue tout au long de l'année via des entretiens réguliers avec les personnes en responsabilité facilitera l'identification des surcharges de travail, permettra l'adaptation des fiches de postes et favorisera l'émergence de souhaits de formation et d'acquisition de compétences.

Étapes du projet

1. Mise en place d'un compagnonnage des enseignant-es-chercheur-ses sur les promotions, demandes de primes (2026)
2. Instauration un dialogue avec le personnel BIATSS en dehors de l'entretien professionnel (à partir de 2026)
3. Mettre en place un-e référent-e carrière EC à la DRH (action unique) (2027)

AXE 5

THÈME 3 – ACCOMPAGNER LE PARCOURS À L'UNIVERSITÉ

Action 3 – Réussir son entrée à l'UCA en tant qu'étudiant-e

Objectifs généraux

- Favoriser la réussite étudiante en assurant un accueil administratif et pédagogique de qualité
- Favoriser la cohésion et la solidarité dans les études en accompagnant et développant la vie étudiante

Articulation avec les ressources stratégiques de l'EPE UCA

Schéma Directeur de la Vie Étudiante (SDVE)

Pilotage

Portage politique : VP chargée de la Formation

Service porteur : DF

Services associés : DVURSE, DRIF, Services mutualisés et Instituts

Partenaires externes : CROUS et associations étudiantes

Horizon temporel

Action renouvelable / continue

Date de mise en œuvre : À partir de la rentrée universitaire 2025-2026

Indicateurs de suivi

- Pourcentage d'étudiant-es de L1 participant à l'*UCA Travel Tour*
- Pourcentage d'étudiant-es de L1 accompagné par un tuteur étudiant (contrat financé)
- Pourcentage d'étudiant-es de L1 accompagné par un tuteur étudiant (bénévolat)
- Pourcentage d'étudiant-es internationaux néo entrants accompagné par un autre étudiant dans le cadre du *Buddy Program*

Objectifs chiffrés

- 80% des étudiant-es de N1 participant à l'*UCA Travel Tour* en 2027
- 15 tuteur-rices pour les étudiant-es internationaux

Estimation budgétaire

- Budget alloué à l'*UCA Travel Tour*
- Contrat étudiant tutorat

Financements mobilisables

Financement propre :

- *UCA Travel Tour* + Contrat étudiant tutorat

Financement(s) externe(s) :

- AAP région emploi étudiant

Description de l'action

Le Schéma Directeur de la Vie Étudiante 2022-2026 souhaite renforcer « l'accueil des étudiant-es » avec entre autres comme objectif de maintenir et développer les dispositifs d'accompagnements des étudiants lors de leur arrivée.

L'Université a mis en place depuis 2023 l'UCA Travel Tour, un jeu sérieux à destination des étudiant-es de N1 pour découvrir les valeurs et services de l'UCA, les équipes pédagogiques et les associations étudiantes qui peuvent aider les étudiant-es à s'adapter plus facilement à leur nouvelle vie. Cet évènement a d'abord été mis en place pour les étudiant-es N1 de l'Institut LLSHS en 2023-2024 puis pour les étudiant-es N1 de l'Institut LLSHS et de l'Institut des Sciences en 2024-2025. Le projet est de développer cet outil aux autres instituts de l'Université pour permettre à chaque néo-entrant quel que soit son année d'études de réussir son entrée à l'Université mais également de favoriser l'échanges entre étudiant-es et développer le sentiment d'appartenance.

Parallèlement, les composantes et la DRIF ont mis en place depuis de nombreuses années du mentorat entre étudiant-es. Ce mentorat peut être fait soit sur le temps libre d'étudiant-es à travers du bénévolat (ex : Buddy Program pour les étudiant-es internationaux-les) soit en prenant la forme d'un contrat de travail via un contrat étudiant (ex : UFR Médecine).

D'autre part, l'Université souhaite revoir l'UE de MTU (Méthodologie du Travail Universitaire) pour qu'elle soit plus mieux adaptée aux besoins des étudiant-es.

Étapes du projet

1. Développer l'UCA Travel Tour ou tout autre action en faveur d'une meilleure intégration à l'Université (à partir de 2025)
2. Harmoniser les pratiques d'accueil des néo arrivant-es (2026)
3. Refondre l'emploi étudiant et le tutorat (2026)
4. Accompagner les néo entrant-es avec les associations étudiantes labellisées (2026)
5. Refondre le MTU (2027)