

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT APPROBATION DU RAPPORT DE L'AUTOEVALUATION DE L'UCA ET DE LA DECLARATION DES AXES
STRATEGIQUES POUR LA PERIODE 2021-2025 DANS LE CADRE DE L'EVALUATION EXTERNE DU HCERES**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 13 SEPTEMBRE 2019,

Vu le code de l'Education ;
Vu les statuts de l'Université Clermont Auvergne,

PRESENTATION DU PROJET

Dans la perspective de la préparation du projet d'établissement et de la contractualisation pour la période 2021-2025 et dans le cadre fixé par la procédure du HCERES, l'Université Clermont Auvergne s'est engagée dans l'autoévaluation de ses formations, de ses entités de recherche, de l'établissement et de la coordination territoriale pour la période du contrat quinquennal en cours, 2017-2019.

L'auto-évaluation de la coordination territoriale, qui obéit à un calendrier différent de celui de l'établissement, a été validée par le Conseil d'administration de l'UCA le 24 mai 2019.

L'auto-évaluation des entités de recherche a fait l'objet d'une présentation à la Commission de la Recherche, qui l'a validée dans sa séance du 18 juin 2019.

L'auto-évaluation des formations a fait l'objet d'une présentation à la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil académique, en vue d'une validation dans sa séance du 10 septembre 2019.

Les principales conclusions de ces deux auto-évaluations sont présentées aux membres du Conseil d'administration, en complément des débats sur le rapport d'auto-évaluation de l'établissement.

Pour le volet Etablissement, cette autoévaluation se concrétise par la présentation, devant les instances de l'Université :

- du rapport d'autoévaluation incluant un bilan synthétique des résultats du contrat en cours avec le ministère de tutelle

- de la déclaration des axes stratégiques de développement de l'établissement pour la prochaine période contractuelle à venir (2021-2025) incluant un focus sur la stratégie en matière de formation et de recherche.

L'ensemble des documents constitutifs devront être déposés dans l'application PELICAN avant le 20 septembre 2019.

Le rapport d'autoévaluation de l'établissement porte sur la manière dont la stratégie de l'établissement, dans ses différents domaines d'activités, a été élaborée et mise en œuvre durant la durée du contrat. Il porte sur l'identification des enjeux, les mises en œuvre opérationnelles définies par l'établissement pour atteindre ses objectifs, les résultats obtenus et les nécessaires adaptations qui ont été menées.

Le processus d'autoévaluation de l'établissement conduit par l'UCA a notamment pris appui sur le suivi du projet d'établissement et des indicateurs du contrat depuis 2017. De même, il s'est basé sur les conclusions du rapport précédent.

La déclaration des axes stratégiques 2021-2025 a été élaborée par la gouvernance de l'UCA sur la base notamment des échanges qui ont eu lieu avec les composantes, et à l'occasion des réunions de dialogue budgétaire avec les laboratoires et composantes au printemps 2019.

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

d'approuver le rapport d'autoévaluation de l'Université Clermont Auvergne et la déclaration des axes stratégiques 2021-2025 dans le cadre de la démarche d'évaluation externe par le HCERES.

Membres en exercice : 37

Votes : 26

Pour : 26

Contre : 0

Abstentions: 0

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA 2019-09-13-02

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

Modalités de recours : *En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.*

Auto-évaluation de l'Université Clermont Auvergne **Grandes lignes des orientations stratégiques du futur projet d'établissement 2021-2025**

Au cours de la période quinquennale 2021-2025, l'Université Clermont Auvergne (UCA) entrera dans une nouvelle phase de développement, dans le prolongement de la dynamique qui a accompagné sa création en 2017 et en articulation étroite avec la stratégie du site, qu'elle porte au titre d'établissement en charge de la coordination territoriale. Ce développement s'inscrit dans une ambition claire : renforcer le positionnement du site universitaire Clermont Auvergne, en formation comme en recherche, à l'échelle régionale, nationale et internationale. Cette ambition suppose de s'appuyer sur les atouts dont dispose l'Université (sa dimension généraliste et pluridisciplinaire, la labellisation I-SITE de son projet CAP 20-25, l'ampleur de ses partenariats académiques, territoriaux et socio-économiques...) et de renforcer ses différents facteurs de rayonnement et d'attractivité, aussi bien au niveau de la grande région Auvergne-Rhône-Alpes qu'à l'échelle européenne et internationale. Le renforcement de ce rayonnement sera facilité par l'organisation d'un nouvel établissement, adapté aux enjeux et aux ambitions de l'ensemble du site universitaire et porteur d'une stratégie globale identifiante sur l'ensemble de ses missions.

La consolidation d'une grande Université pluridisciplinaire de recherche et de formation

Le projet CAP 20-25, labellisé I-SITE en février 2017, prévoit une structuration du site en deux temps : la création d'une Université unique en 2017, le regroupement des écoles d'ingénieurs du site dans un INP au sein d'une Université expérimentale en 2020, dont la mise en œuvre constituera un enjeu majeur de la prochaine période quinquennale. Cette évolution institutionnelle vise à rendre l'UCA et, à travers elle, le site Clermont Auvergne plus visible et attractif. Elle est aussi guidée par la volonté de renforcer la dimension généraliste et pluridisciplinaire de l'UCA, dans sa politique de recherche comme dans son offre de formation.

La mise en place d'un établissement expérimental, porteur de la dynamique I-SITE

L'Université Clermont Auvergne se transformera, avant le 1^{er} janvier 2021, en établissement expérimental (selon les termes de l'ordonnance de décembre 2018) pour :

- intégrer en son sein un Institut national polytechnique regroupant l'ensemble des écoles d'ingénieurs du site clermontois sous tutelle du MESRI ;
 - favoriser l'implication de l'ensemble des partenaires dans le pilotage institutionnel de la politique de site (coordination territoriale UC2A) et des grands projets de site (CAP 20-25) ;
 - améliorer le fonctionnement quotidien d'un établissement universitaire de grande taille (40 000 étudiants, 3500 personnels, 45 entités de recherche, près de 200 formations si l'on prend le périmètre de l'« Université-cible ») ;
 - garantir le développement équilibré de l'ensemble des champs scientifiques et disciplinaires de l'Université et le déploiement de projets pluridisciplinaires ou aux interfaces des champs disciplinaires.
- La mise en œuvre de cet établissement, au cours de la période 2021-2025, se traduira par un nouveau modèle de gouvernance, conciliant unité dans le pilotage stratégique de l'établissement et subsidiarité dans la mise en œuvre opérationnelle. Elle fera l'objet d'une évaluation continue par un Conseil d'orientation stratégique externe, dans la perspective d'une pérennisation de l'organisation qui fera l'objet d'une décision dès 2023.

Une politique d'excellence et de rayonnement scientifique sur un large spectre disciplinaire

La politique scientifique de l'UCA s'inscrira dans la continuité de la dynamique enclenchée sur le site Clermont Auvergne depuis maintenant une décennie (Assises clermontoises de la recherche de 2009, Rapport sur la politique scientifique de site de 2013), sur trois points notamment :

- l'implication forte des partenaires académiques – notamment des EPST – dans la politique scientifique du site, les unités mixtes (UMR, USR, fédérations) constituant l'élément constitutif premier de cette politique ;
- la volonté de couvrir un très large spectre disciplinaire, qui se traduit par une stratégie de différenciation qui met en avant des thèmes (permettant la rencontre de plusieurs disciplines) plutôt que des disciplines : c'est le cas des quatre challenges scientifiques de l'I-SITE qui regroupent les forces scientifiques du site dans des objectifs à forte plus-value scientifique et s'appuient sur une démarche de coopération renforcée avec les acteurs socio-économiques du territoire. Ces challenges s'inscrivent dans un thème générique retenu pour identifier le site (« Concevoir des modèles de vie et de production durables ») ;
- l'ouverture de la recherche à la demande sociale entendue au sens large (développement économique, innovation, transfert, diffusion de la culture scientifique, dialogue science-société). La dynamique relative à la recherche partenariale sera poursuivie, dans tous les domaines de recherche (y compris sciences humaines et sociales) et avec tous types d'entreprise et de structure. Dans ce cadre général, un effort particulier sera conduit dans quatre directions :
 - une impulsion donnée à des recherches pluridisciplinaires et multimodales, complémentaires des programmes de l'I-SITE, sur des sujets à fort potentiel sociétal : intelligence artificielle, recherche translationnelle...
 - la politique d'internationalisation de la recherche, avec des réponses plus systématiques aux appels à projet européens ;
 - une présence accrue de l'Université et de sa recherche dans l'écosystème de l'innovation, en mobilisant la filiale « Clermont Auvergne Innovation », constituée en 2019-2020 ;
 - une contribution plus marquée à la diffusion de la science, aussi bien dans la communauté académique (politique d'édition scientifique, *open access*) qu'auprès d'un public plus large (diffusion de la culture scientifique).

Une offre de formation diversifiée au service des parcours de réussite des étudiants

Au large spectre disciplinaire couvert par la politique scientifique de l'UCA correspond une offre de formation diversifiée, aussi bien en termes de filières que de types de formations (formations L-M-D, DUT, diplômes d'ingénieurs, diplômes d'établissements, etc). La politique de l'établissement dans ce domaine, entre 2017 et 2020, a été marquée par un effort soutenu sur le premier cycle, afin de répondre à la pression démographique et aux orientations politiques nationales (loi ORE) : des filières de DUT et de licence ont été créés (DUT Information Communication, DUT Statistiques et Informatique décisionnelle, licence de sociologie), le nombre de places offertes en licence dans certaines filières en tension (STAPS et Psychologie) a été augmenté, des parcours adaptés ont été mis en place dans l'ensemble des licences pour s'adapter à la diversité des profils accueillis. Dans le cadre de la prochaine accréditation, qui sera également marquée par la mise en œuvre de nouveaux dispositifs nationaux (réformes des études de santé et de la formation des enseignants), l'UCA veillera avant tout à consolider ces dispositifs et visera trois objectifs principaux :

- l'attractivité des formations, à tous les niveaux du cursus – ce qui suppose à la fois une meilleure lisibilité de l'offre, la mise en place de dispositifs améliorant l'accueil des étudiants extérieurs au site clermontois (notamment internationaux) mais aussi une articulation plus forte de l'offre master avec les grandes thématiques identifiant la politique scientifique du site et la mise en place de formations originales (notamment aux interfaces disciplinaires) ;
- la réussite académique des étudiants, par le renforcement des dispositifs de suivi et d'encadrement pédagogique (pédagogie par les pairs notamment) et la poursuite d'une politique incitative en matière de transformation pédagogique : l'ouverture d'un *learning centre*, à l'horizon 2022, devrait à ce titre jouer un effet levier ;
- l'insertion professionnelle des étudiants au meilleur niveau d'emploi, ce qui passe par le renforcement des liens avec l'environnement socio-économique et la poursuite du déploiement de dispositifs de formation pré-professionnelle (apprentissage et alternance, stages, etc.).

Un positionnement assumé à différentes échelles

Dès sa création, l'UCA a affiché sa volonté d'être un acteur important du territoire et de répondre aux grands enjeux sociétaux : son actuel projet d'établissement met d'ailleurs en avant sa responsabilité sociétale et environnementale. Cette identité sera renforcée, mais aussi articulée à une ambition européenne et internationale, formalisée dans le projet « CAP 20-25 », qui doit guider l'ensemble des champs disciplinaires et des missions de l'UCA. Le prochain projet veillera donc à un développement équilibré de l'Université à ces différentes, qui sont complémentaires et non incompatibles.

La politique territoriale

La dimension territoriale constitue un élément important de l'identité de l'UCA, à un double titre : d'abord en raison d'une stratégie partenariale visant à faire de l'Université, dans ses différentes missions, un acteur essentiel du développement économique, social et culturel des territoires sur lesquels elle rayonne ; ensuite en raison de son implantation sur 6 sites universitaires, répartis sur les 4 départements de l'ancien territoire auvergnat. Cette identité territoriale a été affirmée avec force dès la création de l'UCA, avec l'ouverture de nouvelles formations et la dynamisation de la vie de campus sur les différents sites territoriaux. Elle sera poursuivie au cours du prochain contrat, en utilisant trois principaux leviers :

- la dynamique enclenchée par le développement de la métropole de Clermont, dont l'Université doit être un élément moteur et clairement identifié, en tant que vecteur d'attractivité et de rayonnement mais aussi source d'expertise dans des domaines d'innovation portés dans le cadre métropolitain (l'innovation sociale, la mobilité durable, etc.). Le renforcement de la présence universitaire sur les sites de Vichy et d'Issoire s'inscrit dans cette stratégie métropolitaine (même si les villes concernées sont aujourd'hui hors du champ de Clermont Auvergne Métropole) ;
- le rapprochement et, le cas échéant, la fusion des deux IUT de l'Université qui constituent la force principale de l'Université sur les différents sites territoriaux. Le futur Institut de technologie sera un outil majeur de développement de la formation initiale et continue, de l'innovation et de la vie universitaire sur ces sites, qui devront chacun poursuivre une stratégie de différenciation afin d'y identifier des pôles d'excellence.
- un renforcement de la coordination avec le Rectorat sur l'ensemble du territoire, notamment pour mieux articuler l'offre de formation post-bac sur les sites mais aussi pour assurer le bon déploiement sur le territoire Auvergne des différentes missions de l'INSPE.

Les territoires relèvent eux-mêmes d'échelle différente : la commune, l'agglomération, la métropole, le département, le « territoire Auvergne » (correspondant à l'académie de Clermont-Ferrand) et la région Auvergne-Rhône-Alpes. Il est indispensable de définir une stratégie de positionnement et de différenciation de l'UCA au sein de cette région, en articulation étroite avec les autres sites universitaires de cette région et dans le cadre de la mise en place du Contrat de Plan Etat-Région (CPER) 2021-2027 qui, avec les financements européens (FEDER), constitue un levier essentiel pour le développement du site universitaire Clermont Auvergne.

La dimension sociétale

L'UCA doit améliorer, au cours du prochain contrat, sa capacité à répondre à la demande sociale (en termes de formation et d'expertise notamment) et aux grands enjeux sociétaux. Cela suppose de définir une ambition nouvelle en matière de :

- contribution au dialogue sciences-sociétés. La politique aujourd'hui conduite par la Cellule de DCSTI doit pouvoir s'élargir à l'ensemble des acteurs de la coordination territoriale et doit s'enrichir de nouvelles actions, notamment en termes de médiation scientifique et d'action culturelle ;
- transfert de connaissances, de compétences et de technologies. Le développement de Clermont Auvergne Innovation doit permettre non seulement d'accroître la visibilité et donc l'activité de l'UCA dans ce secteur, mais aussi d'étendre cette activité à des champs aujourd'hui peu couverts (SHS et sciences fondamentales notamment), alors qu'ils constituent un enjeu socio-économique. Le plan de communication de l'UCA doit aussi mettre en avant l'expertise universitaire ;

- formation continue, pour laquelle il existe aujourd'hui une réelle marge de progression – à condition de se doter d'un plan d'action sur plusieurs années, incluant toutes les conditions nécessaires à ce développement (y compris en matière de ressources humaines).

Le positionnement national

La définition d'une stratégie scientifique de site, élaborée en commun avec les organismes nationaux de recherche, constitue un élément fort du positionnement national de l'UCA dans le champ de la recherche. Dans la construction de l'offre de formation, il sera nécessaire de bien identifier les formations (en licence, mais surtout en master) qui s'inscrivent dans une stratégie de visibilité et d'attractivité nationale (et non locale).

Le positionnement national de l'UCA repose également sur une politique réfléchie de réponses aux appels à projet identifiants à cette échelle, sur des initiatives dans lesquelles l'Université peut avoir une position de *leader* et sur une identification plus forte encore de l'UCA au sein des Universités françaises : le déploiement de la stratégie I-SITE est appelé à y contribuer.

La stratégie internationale

L'importance donnée aux enjeux territoriaux et sociétaux ne positionne pas pour autant l'UCA comme une « Université de proximité ». La création de l'UCA et le déploiement du projet « CAP 20-25 » reposent sur une ambition internationale affichée : faire de l'UCA une Université pluridisciplinaire de rang mondial, intégrée aux réseaux internationaux de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette ambition sera poursuivie autour de quatre volets :

- renforcer le rayonnement international de l'UCA dans le champ de la recherche, mais aussi de la formation et de la vie étudiante – notamment en actionnant des programmes d'excellence (par exemple les appels à projet « Grandes universités de recherche » ou « Universités européennes »).
- accroître la mobilité entrante et sortante des étudiants, notamment par des accords avec des Universités partenaires et le déploiement de programmes de formation internationaux.
- favoriser la mobilité internationale des enseignants-chercheurs et chercheurs et internationaliser leur recrutement, notamment par le développement de dispositifs attractifs (chaires environnées).
- développer une stratégie d'alliances avec un petit nombre d'établissements partenaires – notamment en Europe, dans le prolongement du projet d'Université européenne, et sur la base de thèmes communs à fort potentiel de rayonnement.

Une démarche d'amélioration continue des conditions de travail et d'étude

L'auto-évaluation de l'établissement, dans sa première phase de développement, a permis d'identifier de réelles marges de progression sur la question des conditions matérielles et logistiques des conditions de travail et d'étude ainsi que sur le sentiment d'appartenance et d'identification à la stratégie de l'établissement. Le prochain projet d'établissement devra donc aussi être orienté vers la communauté universitaire dans son ensemble et ériger en priorités stratégiques la politique immobilière dans tous ses aspects, la vie de campus et la politique relative aux personnels. C'est là une condition essentielle au développement durable de l'UCA.

Grands projets immobiliers et conditions de travail au quotidien

Devant gérer un patrimoine immobilier hétérogène, dans sa position juridique (une partie du patrimoine est dévolue, une autre affectée, une autre enfin – très réduite – mise à disposition par les collectivités), l'UCA s'est engagée dans une stratégie immobilière à long terme, inscrite dans une triple problématique :

- la performance énergétique, autour du programme Eco-Campus qui doit se poursuivre, avec différents types de financement (CPER, PEEC 2030), au cours de la prochaine période quinquennale avec des projets de rénovation et de restructuration aussi bien sur le campus des Cézeaux que sur le Campus Centre ville de Clermont et sur des campus territoriaux ;

- l'attractivité du site universitaire, avec la finalisation de projets d'équipements exemplaires, articulés aux priorités stratégiques de l'établissement et du site. La réalisation du projet de learning centre permettra non seulement d'offrir, au centre-ville de la métropole clermontoise, un accès plus facile à des ressources pédagogiques et documentaires, mais sera l'occasion de rationaliser les services de documentation et d'innovation pédagogique sur l'ensemble des campus ;
- l'amélioration des conditions d'étude et de travail des étudiants, qui suppose de dégager un financement récurrent pour des opérations de maintenance et d'aménagement, notamment en termes d'accessibilité (pour les étudiants et personnels en situation de handicap) et de vie universitaire (équipements sportifs, culturels et espaces de convivialité).

Vie étudiante et vie de campus

La vie de campus est un élément essentiel de la stratégie d'attractivité universitaire et de réussite des étudiants. Elle relève en grande partie de la coordination territoriale, mais l'UCA jouera, en tant qu'établissement coordinateur, un rôle moteur dans la définition des priorités, parmi lesquelles :

- le soutien au développement des pratiques sportives, culturelles et artistiques de tous les étudiants, sur l'ensemble des campus, par l'implication forte des services concernés (SUAPS et SUC), mais aussi celle des collectivités territoriales et partenaires ;
- la prise en charge de la santé des étudiants, aussi bien en termes de prévention que de soin, en s'appuyant sur le SSU (doté de locaux adaptés aux enjeux liés à son activité) et, notamment, sur les étudiants relais-santé ;
- l'accompagnement des étudiants en situation de handicap sur l'ensemble des aspects de la vie étudiante ;
- la reconnaissance de l'engagement étudiant et le soutien au développement des associations étudiantes sur l'ensemble des campus.

Dans le prolongement de la politique conduite par l'UCA depuis sa création, une attention particulière sera apportée à la vie de campus et à la diversité et à la qualité des services proposés aux étudiants sur l'ensemble des sites territoriaux.

Politique qualitative en direction des personnels

Le présent projet d'établissement s'était donné comme priorité d'harmoniser la politique en direction des personnels, en ce qui concerne notamment les régimes indemnitaires et le temps de travail, avec notamment la mise en place du télétravail. La prochaine étape consiste à une politique qualitative de ressources humaines, visant à accompagner au mieux les parcours professionnels des agents. Il s'agira donc de :

- poursuivre la politique d'action sociale et de développement d'une offre culturelle et de loisirs à destination des personnels, par l'intermédiaire d'un service dédié ;
- renforcer la politique de formation en direction de tous les personnels, pour accompagner l'évolution des métiers au sein de l'Université (en relation avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et les souhaits de mobilité et d'avancement des agents ;
- favoriser la mobilité choisie au sein ou en dehors de l'Université ;
- développer un sentiment d'appartenance à la communauté universitaire, par une amélioration et une intensification de la communication interne. Cette communication ne doit pas se faire seulement par le biais d'une information régulière (ce qui est déjà fait aujourd'hui). Elle doit aussi ménager des temps forts autour de la vie de l'établissement et un processus participatif, pour mieux associer l'ensemble des personnels et étudiants à la vie de l'établissement. L'élaboration du projet d'établissement 2021-2025 doit, de ce point de vue, permettre d'expérimenter ces nouvelles formes d'implication de la communauté, indispensable à la consolidation du sentiment d'appartenance.

Table des matières

INTRODUCTION	2
I. Positionnement et stratégie institutionnels de l'UCA	3-10
A. Le positionnement institutionnel : place de l'UCA dans l'environnement local, régional, national, international..	3-4
B. Le positionnement stratégique de l'Université.....	4-7
C. Focus sur la stratégie territoriale	7-10
II. Gouvernance et pilotage	11
A. Organisation interne de l'établissement.....	11
B. Gouvernance et conduite de la stratégie de l'établissement	13
III. La recherche	21
A. L'organisation et la stratégie de Recherche.....	21
B. Pilotage interne des activités de recherche par le SI Recherche	23
C. La Valorisation.....	24
D. La diffusion de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle	25
E. Politique documentaire et Science ouverte	27
F. Recherche translationnelle en Santé.....	28
G. Articulation Formation-Recherche	29
IV. L'offre de formation	31
A. Le pilotage de l'offre de formation	31
B. La transformation pédagogique au service de la réussite des étudiants	34
C. L'insertion professionnelle, le développement de l'alternance et la formation continue	36
D. La politique documentaire au service de la formation	37
V. La vie étudiante	38
A. Le Schéma Directeur de la Vie Etudiante.....	39
B. L'implication des étudiants dans la vie de l'établissement.....	40
C. Les services dédiés à la vie universitaire	42
VI. La politique des relations internationales	45
A. La stratégie internationale de l'établissement	45
B. L'internationalisation des formations	46
C. L'internationalisation de la recherche	48
D. Perspectives	48
VII. Politique en direction des personnels	50
A. Le pilotage des compétences.....	50
B. L'accompagnement des personnels en situation de handicap.....	51
C. Rémunération.....	52
D. Dialogue social et CHSCT.....	53
E. Action sociale et CLASS.....	53
F. RPS et égalité femmes-hommes.....	54
G. Santé au travail	55

INTRODUCTION

L'Université Clermont Auvergne (UCA), créée par décret en septembre 2016 et mise en œuvre de façon opérationnelle au 1er janvier 2017 suite à la fusion de l'Université d'Auvergne (Clermont-I) et de l'Université Blaise-Pascal (Clermont-II), est une Université jeune qui s'inscrit dans une longue histoire.

C'est une Université jeune, qui déploie depuis le 1er janvier 2017 un nouveau projet d'établissement inscrit dans un contexte académique, territorial et national en profonde mutation : fusion des régions Auvergne et Rhône-Alpes (au 1er janvier 2016), création de la métropole Clermont Auvergne (au 1er janvier 2017), succès du projet « CAP 20-25 » labellisé I-SITE (février 2017), réforme de l'accès à l'enseignement supérieur (septembre 2018) et transformation du premier cycle d'enseignement supérieur (septembre 2019) – en attendant la réforme des rectorats (janvier 2020). S'inscrivant dans une certaine continuité avec les établissements dont elle a pris la suite, la nouvelle Université a pu assurer sans discontinuité ni rupture ses principales missions de service public. Mais, trente mois après sa création, elle doit encore préciser son identité, développer le sentiment d'appartenance auprès de ses personnels comme de ses étudiants, achever la fiabilisation de ses outils de pilotage, valider un modèle économique qui soit soutenable sur la longue durée. La présente évaluation intervient à un moment où le processus de création de la nouvelle Université n'est pas complètement terminé et où la communauté réfléchit au contour du prochain établissement expérimental qui, à la fin de l'année 2020 au plus tard, doit porter l'Université-cible définie par le projet « CAP 20-25 ».

Ce rapport d'auto-évaluation, réalisé pour l'essentiel par les membres de l'équipe présidentielle élargie mise en place en janvier 2017, témoigne de la multiplicité des chantiers ouverts dans ce contexte de création et de mutation. Il s'appuie aussi sur un positionnement de l'UCA, hérité d'une tradition universitaire particulièrement riche. Sans vouloir remonter ici aux origines, parfois mythifiées, de la présence universitaire en terre auvergnate (les riches heures du collège de Billom au Moyen-Age, la présence pascalienne au XVIIe siècle), il convient toutefois de rappeler que l'Université Clermont Auvergne est l'héritière d'une Université créée au milieu du XIXe siècle (en 1854 précisément). Au cours d'un siècle et demi d'une histoire particulièrement dense (que l'on songe, par exemple, à l'accueil de l'Université de Strasbourg repliée à Clermont-Ferrand entre 1939 et 1944 – ou à l'intensité des « années 68 » dans le milieu universitaire clermontois, qui a abouti à la « partition » de 1976), les différentes universités clermontoises se sont imposées à la fois comme un pôle majeur d'enseignement supérieur au centre de la France et comme un acteur important de la recherche dans de nombreuses disciplines (les sciences de la terre et de l'atmosphère dès le XIXe siècle, les mathématiques dans l'entre-deux-guerres, la physique et la philosophie dans les années 1960, l'économie du développement dans les années 1980...). C'est dans cette histoire que l'Université Clermont Auvergne puise aujourd'hui les sources de son rayonnement et de son développement.

Aujourd'hui, l'Université Clermont Auvergne accueille plus de 36 000 étudiants dans plus de 250 formations, portées par 20 composantes de statuts divers (13 UFR, 4 écoles internes dont 2 écoles d'ingénieurs, 2 IUT, 1 ESPE). Elle compte 37 unités de recherche, dont 25 UMR partagées avec un ou plusieurs organismes de recherche (CNRS, INRA, Irstea, INSERM). Elle regroupe plus de 3200 personnels permanents sur l'un de ses six sites (métropole clermontoise, Aurillac, Le Puy, Montluçon, Moulins et Vichy). Elle revendique de ce fait une identité territoriale forte, compatible avec une large ouverture internationale : près de 15% de ses étudiants sont des étudiants internationaux, et l'UCA est présente dans les grands classements internationaux. Ces atouts constituent un socle solide sur lequel peut se construire une nouvelle Université qui sache s'adapter aux défis contemporains de l'enseignement supérieur et de la recherche : c'est autour de cette conviction que s'est définie une politique dont le présent rapport d'auto-évaluation rend compte.

I. Positionnement et stratégie institutionnels de l'UCA

La création de l'Université Clermont Auvergne est le résultat d'un processus qui a été mûri sur une longue période et a impliqué non seulement les acteurs internes mais aussi les partenaires du monde académique. Bien davantage que les tentatives unilatérales de « réunification » des Universités clermontoises qui, dans les années 2000, ont cherché à revenir sur la « partition » de 1976, la mise en œuvre d'une politique de site, conduite à partir de 2008 par le PRES « Clermont Université » a permis de faire converger les acteurs (les deux Universités, mais aussi les écoles, les collectivités territoriales et l'environnement socio-économique) autour d'une stratégie commune de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'échelle de l'académie de Clermont-Ferrand : c'est dans ce contexte que se sont inscrits les assises territoriales de la recherche et de l'enseignement supérieur (2012), le rapport du PRES sur la politique scientifique de site (2013) et enfin la décision, annoncée en septembre 2013 par les présidents des deux Universités, de la création d'une Université unique sur le site Clermont Auvergne à l'horizon 2017. Le processus de fusion a donc été conduit sur une durée de 3 ans (automne 2013-automne 2016), dans un consensus attesté par les élections intermédiaires qui ont eu lieu aussi bien à l'Université d'Auvergne (novembre 2015) qu'à l'Université Blaise-Pascal (mars 2016). La création de l'UCA a donc bien été préparée politiquement, ce qui a permis à la nouvelle Université de se mettre en place de façon relativement fluide.

A. Le positionnement institutionnel : place de l'UCA dans l'environnement local, régional, national, international

Annexe 1 : Décret n° 2015-529 du 12 mai 2015 portant association d'établissements du site clermontois

Annexe 2 : Projet stratégique pour l'UCA approuvé par les CA des deux universités UBP et Uda (juillet 2014)

Seule université de l'académie de Clermont-Ferrand, l'Université Clermont Auvergne est par ailleurs le coordinateur territorial de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le site de Clermont. Elle joue pleinement ce rôle, à la fois comme établissement porteur du regroupement territorial « Université Clermont Auvergne & associés » (UC2A), qui dès 2014 a opté pour l'association (au sens de la loi de juillet 2013), et comme établissement porteur et cible du projet CAP 20-25, labellisé I-SITE en février 2017. Dès sa création en 2017, l'UCA occupe donc un positionnement institutionnel clair : celui d'une Université qui porte les ambitions de l'ensemble des acteurs et partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur un site recouvrant 4 départements (Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme) et 6 implantations différentes (métropole de Clermont, agglomérations d'Aurillac, du Puy, de Montluçon, de Moulins et de Vichy).

Depuis sa création, l'établissement a poursuivi une stratégie qui vise à s'appuyer sur cette situation privilégiée pour renforcer son positionnement à différentes échelles :

- à l'échelle locale : l'UCA a défini et mis en œuvre une politique territoriale (voir infra) fondée sur l'ambition d'être un acteur majeur du développement social, économique et culturel des territoires dans lesquels elle est implantée. Elle a formalisé ses relations avec les collectivités territoriales par le biais de conventions. Elle a maintenu, voire renforcé sa présence dans des structures et des projets partenariaux à l'échelle des territoires. Le fait que l'UCA soit le porteur de la coordination territoriale « UC2A » favorise ce positionnement. Le président de l'Université participe aux conseils d'administration de l'Ecole nationale d'architecture de Clermont-Ferrand et de l'Ecole supérieure d'art de Clermont Métropole. Il est membre du conseil de surveillance du Groupe ESC Clermont. Il est également co-président du Centre d'Innovations Sociales Clermont Auvergne (CISCA), labellisé Territoire French Impact en 2019.

- à l'échelle régionale : la création de l'UCA s'est effectuée dans le contexte de la réforme territoriale et de la fusion des régions Auvergne et Rhône-Alpes, qui modifiait radicalement la position du site clermontois puisque, de site unique de la région Auvergne, il devenait l'un des trois sites de la région Auvergne-Rhône-Alpes, aux côtés de deux sites numériquement plus importants (Lyon-Saint-Etienne et Grenoble-Alpes). La stratégie de l'UCA vise bien à consolider cette position de troisième pôle universitaire de la région, en s'appuyant sur plusieurs atouts : la labellisation I-SITE (Grenoble et Lyon étant retenus comme IDEX), une politique dynamique en matière de développement territorial, des projets emblématiques (dans le cadre du CPER et du Contrat d'objectifs et de moyens « Régions »), les partenariats développés à l'échelle de la région (fédération de recherches en mathématiques, UMR communes avec les universités de Lyon et/ou Saint-Etienne, intégration de FORMASUP Auvergne dans FORMASUP AuRA dont le président de l'UCA est vice-président...), l'implication du président de l'UCA dans des structures régionales (vice-présidence de la commission « Enseignement supérieur et recherche » du CESER Auvergne-Rhône-Alpes).

- à l'échelle nationale : l'UCA se définit comme une Université pluridisciplinaire et généraliste de recherche et de formation, recrutant ses étudiants au-delà de son académie, notamment pour ses formations master et doctorat. L'UCA s'inscrit dans des réseaux nationaux de recherche (via notamment le partenariat entretenu avec les organismes présents sur le site – CNRS, INRA, INSERM, Irstea, IRD – et l'implication dans des projets ANR) et de formation (elle est, par exemple, impliquée dans le projet « Aspie friendly » labellisé NCU) et déploie sur l'ensemble de l'académie de Clermont-Ferrand les grands axes de la politique

nationale de l'enseignement supérieur. La mise en œuvre de la loi ORE, le déploiement des Campus des métiers et qualifications, la politique de formation des enseignants ont été l'occasion de renforcer les relations avec le Rectorat.

- à l'échelle internationale : la création de l'UCA s'est clairement accompagnée de l'ambition de donner à l'ensemble universitaire clermontois une visibilité internationale et un rayonnement plus fort, à partir des atouts dont disposaient précédemment les Universités clermontoises, aussi bien en termes de partenariats internationaux que de présence dans les classements. La labellisation I-SITE donne une crédibilité supplémentaire à cette stratégie qui comporte plusieurs volets opérationnels : soutien à l'internationalisation des cursus notamment aux niveaux master, doctorat et diplômes d'ingénieurs ; renforcement des collaborations scientifiques internationales avec un certain nombre d'Universités-cibles ; politique d'attractivité pour les étudiants et les enseignants-chercheurs internationaux (c'est là un des axes importants de la « politique des talents » déclinée dans le programme CAP 20-25). Une attention particulière est portée à la présence de l'UCA dans les grands classements internationaux (Shanghai, Taiwan, Leyden, Times Higher Education), avec le recrutement à l'automne 2019 d'un chargé de mission dans ce domaine. En effet, la progression de l'UCA dans ces classements reste encore relativement limitée, par rapport aux ambitions stratégiques affichées par l'établissement et le site.

B. Le positionnement stratégique de l'Université

La déclinaison opérationnelle de la stratégie de l'établissement repose non seulement sur le déploiement du projet d'établissement établi en référence avec le contrat signé avec l'Etat, mais aussi sur la mise en œuvre du projet I-SITE « CAP 20-25 » ainsi que sur un certain nombre de partenariats qui influent sur politique de l'établissement.

1. Le projet d'établissement

Annexe 3 : Projet d'établissement UCA 2017-2020

Annexe 4 : Rapport d'activités de l'UCA 2017-2018

La gouvernance de l'Université a fait le choix de construire le projet d'établissement sur la base du contrat de site 2017-2020 signé avec le Ministère en avril 2017. L'élaboration de ce contrat s'était elle-même appuyée sur le document d'orientation stratégique qui avait servi de base à la création de l'UCA – « Une nouvelle Université, un nouvel horizon » - et qui avait été adopté par les Conseils d'administration des deux Universités en juin 2014. On y trouve ainsi les principaux constituants de l'identité de l'UCA : sa dimension pluridisciplinaire et généraliste, sa volonté d'articuler l'implantation territoriale et l'ambition internationale, un souci apporté à la responsabilité sociétale et environnementales de l'Université, la volonté de mettre en œuvre un nouveau management universitaire, notamment en matière de politique relative aux personnels. Ces éléments sont connus et relativement consensuels à l'échelle de l'établissement. Il faut toutefois noter que, compte tenu de la lourdeur des chantiers opérationnels de la première année de la fusion, le projet d'établissement 2017-2020 n'a pu être finalisé et validé par le Conseil d'administration qu'en juin 2018 : il s'inscrit délibérément dans une logique opérationnelle, en définissant pour chaque axe stratégique des jalons et des actions inscrites dans un calendrier. La production de ce projet d'établissement a permis d'établir un premier rapport d'activité de la nouvelle Université en février 2019, consacré aux deux années 2017 et 2018 et soumis au vote des administrateurs qui l'ont approuvé à l'unanimité.

2. Le projet CAP 20-25

Annexe 5 : Projet amendé I-SITE CAP 20-25

Annexe 6 : Document stratégique « Point d'étape au 31 janvier 2019 – Création d'un INP intégré à l'université cible et associé à l'IMT » - février 2019

Annexe 7 : « La nouvelle université Clermont Auvergne : une organisation adaptée à l'ambition du site » - juin 2019

L'élaboration du projet CAP 20-25 a été pilotée par un comité resserré dans lequel les présidents des deux Universités constitutives de l'UCA jouaient un rôle prépondérant, dans une période (2014-2016) où s'élaborait également le projet stratégique de la nouvelle Université : il y a donc une cohérence temporelle et stratégique entre le projet d'établissement et le projet CAP 20-25, même si celui-ci affiche un concept (« Modèles de vie et de production durables ») et des challenges scientifiques plus spécifiques. L'UCA est d'ailleurs non seulement l'établissement porteur du projet (et la seule Université qui en partie prenante), mais aussi son « Université-cible ». En dépit d'un certain nombre de choix opérés pour définir ces challenges, le projet CAP 20-25 fait l'objet d'un consensus relatif, aussi bien en interne qu'auprès des partenaires (organismes de recherche, écoles externes, établissements de soin, collectivités territoriales, grandes entreprises telles que Michelin et Limagrain, clusters et pôles de compétitivité...). L'articulation ou même l'imbrication entre l'UCA et l'I-SITE est telle qu'il est admis que l'objectif premier du projet d'établissement 2017-2020 est de faciliter la pérennisation de l'I-SITE au-delà de 2021...

Le pilotage du projet CAP 20-25, mis en œuvre une fois obtenue la labellisation au printemps 2017, implique étroitement la gouvernance de l'établissement. Le directeur du projet, professeur des Universités à l'UCA, est également vice-président de l'Université, délégué aux programmes d'investissement d'avenir : il veille à la cohérence des réponses aux différents programmes du PIA (notamment dans le cadre des Grandes universités de recherche). L'organe de pilotage du projet, le Conseil CAP 20-25, comporte neuf membres, dont trois de l'UCA (le Président, le directeur du projet, le vice-président en charge du Conseil

d'administration). La majorité des programmes transversaux de l'I-SITE (émergence scientifique, politique des talents, politique d'innovation pédagogique, politique de campus) est pilotée par des vice-présidents de l'UCA, ce qui évite les effets de dispersion et permet d'optimiser les moyens mobilisés pour le développement des principaux axes stratégiques de l'établissement.

Le déploiement des programmes opérationnels de l'I-SITE a été en partie masquée par la focalisation des acteurs et de la communauté sur le volet structuration du projet, qui suscitait le plus d'interrogations voire de divergences d'analyses. Annoncé dans le projet « CAP 20-25 » lors de sa présentation devant le jury, le regroupement des trois écoles d'ingénieurs du site (les deux écoles internes à l'UCA – Polytech Clermont-Ferrand et l'Institut d'informatique-ISIMA – et l'école externe SIGMA Clermont, fruit d'une fusion en 2016 entre l'Ecole nationale supérieure de chimie et l'Institut français de mécanique avancée) a été considéré par le jury comme la « condition nécessaire mais pas suffisante » à la pérennisation du label I-SITE et revêt, de ce fait, un enjeu considérable. Un groupe de travail resserré, composé des trois directeurs d'écoles, du président de l'UCA, du directeur général de la Fondation SIGMA et d'un ancien cadre de l'entreprise Michelin, a été chargé de ce dossier, qui a abouti, en juin 2019, à l'élaboration d'un document stratégique précisant le périmètre et le fonctionnement de cet INP, ainsi que ses modalités d'intégration dans l'Université expérimentale qui l'accueillera. Afin de favoriser cette bonne intégration, ce groupe de travail a proposé une restructuration de l'Université en six instituts (dont l'INP et un Institut technologie), dans la continuité des actuels collegiums. Cette restructuration a fait l'objet d'une concertation de plus d'une année, qui a mobilisé les collegiums ainsi qu'un groupe de travail d'une quinzaine de membres (vice-présidents statutaires, directeurs de composantes représentant chacun des 5 collegiums, directeurs d'unités, administrateurs de l'Université). Cette concertation a fait ressortir des inquiétudes par rapport à certains aspects de cette restructuration (notamment la définition des prérogatives et missions respectives des instituts et des composantes) ainsi qu'une certaine lassitude devant les évolutions institutionnelles incessantes et un certain nombre de dysfonctionnements de l'Université. La création d'une nouvelle Université expérimentale quatre ans seulement après ce changement radical que fut la création de l'UCA n'est pas forcément comprise par l'ensemble de la communauté, en dépit de la communication effectuée sur ce sujet.

3. La politique de site

Annexe 8 : Convention cadre d'association Université Clermont Auvergne et Associés – UC2A – 2017

Annexe 9 : Portrait STRATER Université Clermont Auvergne et Associés UC2A (mai 2019)

La création de l'UCA au 1^{er} janvier 2017 a été l'occasion de formaliser le pilotage de la politique de site, tel qu'il fonctionnait depuis 2015, sous la forme d'une association à une Université en charge de la coordination territoriale. Le regroupement « Université Clermont Auvergne & associés » est porté par l'UCA : en vertu de la convention d'association, le président de l'UCA préside l'instance de pilotage du regroupement (le Conseil des établissements associés), et le CA de l'UCA valide les décisions stratégiques et budgétaires relatives à la politique de site. La plupart des services mutualisés, dans le domaine de la vie étudiante, de la documentation, de l'appui à la recherche, de l'ingénierie pédagogique et du numérique, sont portés par l'UCA, avec des moyens humains dégagés par l'Université. Si le modèle économique de ces services est encore un dossier à instruire, le pilotage de la politique de site est reconnu pour sa souplesse, son agilité et son efficacité dans un certain nombre de domaines (notamment la recherche, la documentation et la vie étudiante).

Compte tenu de son rôle éminent dans le pilotage du site et de son poids dans les effectifs totaux de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le site (90% des étudiants, 75% des personnels), l'UCA est directement concernée par le contrat de site qui oriente un certain nombre de ses choix stratégiques, en matière de politique de recherche, de vie étudiante, de documentation notamment... Ce contrat de site se distingue parfois mal du contrat d'établissement – ce qui est parfois source de confusion. De même, la politique de site interfère avec les grands axes de l'I-SITE, les périmètres étant parfois flous (par exemple entre la politique d'innovation pédagogique développée au niveau de site et le programme « Learn'in Auvergne » porté par l'I-SITE). La constitution en 2021 de l'Université-cible de l'I-SITE, regroupant l'ensemble des Universités et écoles du site et portée juridiquement par l'Université expérimentale UCA, devrait permettre de simplifier cette structuration en fusionnant le pilotage de l'I-SITE et du site.

4. Les partenariats stratégiques

Annexe 10 : Convention de partenariat UCA – Rectorat 63 dans le cadre de la formation des personnels – mars 2018

Annexe 11 : Convention de partenariat UCA-CHU-Centre de Lutte contre le Cancer « Jean Perrin » – février 2018

Annexe 12 : Composition du Conseil de gestion de l'UCAf (Fondation de l'UCA) – avril 2019

Annexe 13 : Composition du Bureau de l'UCAf – juillet 2018

Annexe 14 : Composition du Conseil CAP 20-25

Annexe 15 : Composition des comités de pilotage des challenges et programmes opérationnels I-SITE

Annexe 16 : Synthèse CPER 2015-2020 – réunion du 22 juin 2018

Annexe 17 : COMESUP Région 2017-2021 – Document « Orientations stratégiques du site Clermont Auvergne »

Annexe 18 : Note de cadrage Région AuRA pour les COMESUP 2017-2021

Annexe 19 : Dotations 2017, 2018 et 2019 de l'UCA dans le cadre des COMESUP AuRA

Annexe 20 : Convention de création du campus de Moulins (UCA - Communauté d'Agglomération de Moulins - Ville de Moulins)

Annexe 21 : Convention partenariale Campus d'Aurillac (UCA – UCAf - CD15 - CABA)

Annexe 22 : Projet de convention partenariale concernant le campus du Puy-en-Velay 2019-2021

Annexe 23 : Convention cadre triennale entre Montluçon Communauté, l'UCA et l'IUT d'Allier site de Montluçon

L'UCA se définissant comme une Université pleinement actrice du développement territorial, en partenariat avec d'autres acteurs (académiques ou non), une partie de sa stratégie est élaborée dans le cadre d'une co-construction avec les autres acteurs – que la gouvernance de l'Université a cherché à formaliser.

- avec le Rectorat. Si la composante ESPE constitue une interface privilégiée avec le Rectorat sur le dossier stratégique commun que représente la formation initiale et continue des enseignants, s'est développé un dialogue régulier, à différents niveaux – entre le Recteur et le Président, entre les services (notamment sur les aspects RH et immobiliers), entre la vice-présidence Formation et le SAIO. Cette proximité organisée permet une grande fluidité dans les relations secondaire-supérieur.

- avec les établissements de soin. Au-delà des relations constantes entre le CHU et les composantes de santé, l'UCA et les établissements de soin (CHU, Centre de lutte contre le cancer « Jean Perrin ») ont souhaité intensifier et formaliser leurs relations stratégiques et institutionnelles par une convention, signée en février 2018. Cette collaboration fonctionne bien sur le volet recherche : les établissements de soin sont intégrés aussi bien au sein du Comité d'animation et de suivi de la politique scientifique de site qu'au sein d'un des challenges scientifiques de « CAP 20-25 ». Elle reste très perfectible au niveau de la stratégie générale des établissements – les instances prévues dans le cadre de la convention (Comité stratégique hospitalo-universitaire, Comité de la recherche en matière biomédicale et de santé publique) ne jouant pas réellement un rôle stratégique.

- avec l'environnement socio-économique. L'Université dispose de quelques leviers pour institutionnaliser des partenariats qui portent naturellement sur des projets ponctuels : le développement d'une Fondation universitaire (UCA Fondation, qui a pris la suite en 2017 de la Fondation de l'Université d'Auvergne, qui fut en 2008 la première fondation universitaire créée en France) qui compte sur l'implication et le soutien d'entreprises locales et nationales, ainsi que des collectivités locales ; le projet CAP 20-25, dans lequel sont impliqués les entreprises, y compris en termes de pilotage stratégique général (les groupes Michelin et Limagrain font partie du Conseil CAP 20-25, composé de neuf membres) ; l'implication de l'Université dans les pôles de compétitivité et les clusters du territoire. Toutefois, l'interface stratégique globale avec le monde socio-économique pourrait être davantage institutionnalisée.

- avec les collectivités territoriales. Le dialogue stratégique avec la Région s'effectue dans le cadre du CPER et du Contrat d'objectif et de moyens instauré au printemps 2017 par la Région Auvergne-Rhône-Alpes pour prioriser son soutien à la politique de formation, de vie étudiante et d'innovation. Entre les échéances relatives à ces deux contrats, les relations avec la Région reposent sur des contacts individuels avec le vice-président ESR ou les services de la Région. En effet, le Comité technique de coordination territoriale, créé en 2017 en vue d'associer régulièrement l'Université, le Rectorat, le DRRT et la Région, ne s'est plus réuni à compter du printemps 2018. Les relations sont soutenues avec la Ville de Clermont-Ferrand, notamment sur les aspects de vie étudiante et de relations internationales (implication de l'UCA dans le développement du réseau international des villes Michelin, impulsé par la ville), et avec la métropole Clermont-Auvergne (sur les aspects de recherche, d'innovation et d'équipements universitaires). La coopération avec le Conseil départemental porte sur des projets précis. L'implantation de l'Université sur 5 campus non-clermontois a permis d'établir des relations contractuelles avec deux conseils départementaux (Allier et Cantal) et les communautés d'agglomération, qui accompagnent le développement des sites universitaires au terme d'un dialogue stratégique de qualité, piloté (à l'échelle de l'UCA) par une vice-présidence dédiée.

Analyse SWOT du positionnement et de la stratégie institutionnelle de l'Université Clermont Auvergne

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Un consensus politique autour de la fusion des deux Universités clermontoises et autour des grandes orientations stratégiques de l'UCA - La seule Université de l'académie de Clermont, positionnée et reconnue comme le coordinateur de l'enseignement supérieur et de la recherche sur son territoire. - Des indicateurs d'activité et de rayonnement et une labellisation I-SITE permettant de positionner l'UCA comme le 3^e pôle universitaire de la Région Auvergne-Rhône-Alpes - Une culture et une pratique des partenariats stratégiques, avec les acteurs académiques (autres établissements de l'ESR, Rectorat), territoriaux, socio-économiques - Des outils diversifiés qui mettent en relation l'UCA et son écosystème (coordination territoriale, Fondation, conventions avec le CHU...) - Une politique territoriale volontariste 	<ul style="list-style-type: none"> - Une appropriation insuffisante par la communauté de l'identité, de la stratégie et du projet de l'établissement, du fait d'une démarche <i>top down</i> - Multiplicité des chantiers stratégiques à engager, dans un contexte d'importantes mutations - Un poids numériquement faible au sein de la région Auvergne Rhône Alpes et face aux deux autres regroupements (Université de Lyon et Université Grenoble-Alpes) - Insuffisance de la réflexion stratégique globale sur la politique de partenariats avec le monde socio-économique et les établissements de soins notamment - Redondances entre les différentes échelles d'intervention (établissement / I-SITE / site)
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - Positionnement de l'Université en cas de non-pérennisation de l'I-SITE au-delà de 2021 - Déstabilisation de l'Université liée à la construction de l'Université expérimentale - Lassitude de la communauté universitaire face aux multiples changements 	<ul style="list-style-type: none"> - La création d'une Université expérimentale avec la constitution en son sein d'un Institut national polytechnique - La création d'une filiale (Clermont Auvergne Innovation), qui remplacera en 2019 la SATT Grand-Centre, doit permettre de penser plus globalement la stratégie de partenariats - L'élaboration du prochain projet d'établissement doit être l'occasion d'une implication large de la communauté, dans le cadre d'une démarche <i>bottom up</i>

C. Focus sur la stratégie territoriale

1. Les enjeux

Annexe 24 : Données de politique territoriale

Le maillage géographique constitué par le positionnement des cinq campus territoriaux que sont Aurillac, le Puy-en-Velay, Montluçon, Moulins et Vichy autour des sites de l'agglomération clermontoise constitue un atout pour interagir avec l'ensemble des acteurs auvergnats, qu'ils soient socio-économiques ou collectivités territoriales.

Les effectifs étudiants sur les sites territoriaux représentent au total 3100 étudiants en 2018-2019, auxquels il faut ajouter environ 1700 étudiants de l'IFSI et de l'IFMK, soit un total de 4800 étudiants répartis sur les cinq territoires. Les sites de Montluçon et Vichy représentent chacun approximativement 25 % des 3100 étudiants, les sites d'Aurillac et du Puy représentent chacun environ 20% et le site de Moulins un peu plus de 10%. La répartition des effectifs est donc assez équilibrée hormis pour Moulins où les effectifs sont moins nombreux.

2. Définition des objectifs stratégiques



L'UCA a fait du développement territorial un axe fort du projet stratégique qu'elle a contractualisé aussi bien avec l'Etat qu'avec la Région et les autres collectivités territoriales (communautés d'agglomération, conseils départementaux). Cette stratégie territoriale s'articule parfaitement avec le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI), elle suppose une coopération étroite avec l'ensemble des acteurs (formations post-bac, environnement socio-économique et collectivités territoriales) afin d'assurer dans la

durée un développement équilibré des différents campus. Le fil conducteur des actions de politique territoriale est fondé sur l'ancrage de chaque site universitaire dans son environnement en s'appuyant sur la vie économique locale. Les décisions sont orientées de manière à générer une cohérence et une synergie entre formation, recherche, plateaux techniques et territoire.

Il s'agit ici de décrire la stratégie et les actions mises en œuvre sur les cinq sites territoriaux depuis la création de l'UCA. Après une phase de constat, les actions se déploient progressivement, mais il est un peu tôt pour en analyser les effets. Les actions sont détaillées au fil des chapitres des rapports concernant la coordination territoriale et l'établissement.

Objectif n°1 : faciliter l'accès à l'information et l'émergence de projets. Il s'agit de renforcer le dialogue et la coopération déjà existants à tous les niveaux : au sein du site, entre la gouvernance et les sites territoriaux, entre l'UCA et les acteurs extérieurs.

Objectif n° 2 : renforcement et développement des sites territoriaux sur tous les champs d'action de l'université.

3. Les actions en cours ou prévues

Annexe 25 : Programmes 2018 et 2019 des Rencontres Université Territoire

Annexe 26 : Rapport d'activité du site d'Aurillac (septembre 2016 - 2018)

Annexe 27 : Rapport d'activité du site du Puy-en-Velay (septembre 2016 - 2018)

Annexe 28 : Rapport d'activité du site de Montluçon (septembre 2016 - 2018)

Annexe 29 : Rapport d'activité du site de Moulins (septembre 2016 - 2018)

Annexe 30 : Rapport d'activité du site de Vichy (septembre 2016 - 2018)

Annexe 31 : Extrait du rapport d'activité de l'UCA 2017-2018, partie politique territoriale

Objectif n°1

Une nouvelle structuration des sites ayant pour dessein de construire collectivement la politique de site dans le respect de ses spécificités locales et en mettant en exergue la dimension du territoire a été mise en place. La structuration des sites prend appui sur trois nouveaux outils institutionnels que sont les Conseils d'Orientation Stratégique (COS), les Comités de Site (CS) et le réseau des gestionnaires de site. La mise en place de cette structuration est effective, tous les COS se sont tenus au moins une fois en présence des collectivités. Ils ont donné lieu à la rédaction de rapports d'activités. Les comités de site se tiennent régulièrement et le réseau des gestionnaires joue un rôle central pour le bon fonctionnement des campus. Les outils institutionnels sont officialisés progressivement au travers des conventions avec les collectivités et des règlements intérieurs de site.

Les rencontres université-territoire constituent un des nouveaux outils déployés en relation étroite avec les collectivités territoriales, les acteurs du monde socio-économique et les représentants du système éducatif. Elles sont organisées annuellement depuis 2018 sur chaque site en fonction de l'actualité de celui-ci et visent plusieurs objectifs : i) faire connaître et valoriser le potentiel du site universitaire en matière de formation, de recherche, de plateforme technologique et pédagogique, les possibilités concernant les projets tutorés, l'alternance, les stages... ii) créer des moments d'échange privilégiés afin de partager les expériences et les savoir-faire, iii) rassembler les acteurs concernés par une même thématique afin de construire des projets à l'échelle du site.

Un travail concernant l'élaboration d'une carte d'identité des sites débute actuellement par la construction d'un annuaire des compétences en recherche et formation. Les sites internet de l'université sont modifiés ou en cours de modification de manière à proposer une entrée par campus à l'image de celui du SUAPS consultable à l'adresse suivante : <https://suaps.uca.fr/>

Le département Techniques de Commercialisation moulinois de l'IUT d'Allier a rejoint le site de l'ESPé et de la bibliothèque universitaire à Moulins. Le regroupement géographique de ces structures, soutenu par l'ensemble des collectivités territoriales, facilite la visibilité, la mutualisation et le développement de projets communs comme par exemple la création d'un studio d'enregistrement vidéo.

A titre d'exemples des engagements de l'UCA aux côtés des collectivités, il est possible de citer le partenariat avec l'agglomération du Puy-en-Velay pour la création d'un pôle digital, l'accompagnement de la candidature « Terre de jeux 2024 » de Vichy pour accueillir les équipes sportives en amont des jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 ou encore le soutien à la candidature UNESCO de Vichy "Great spas of Europe".

Objectif n° 2

De nouvelles formations ont été déployées sur le site de Vichy (DUT InfoCom et L1 STAPS) et d'autres ouvriront dès la rentrée 2019 (DUT STID, parcours de master à l'ESEPAC) ou sont en projet (master informatique). Des moyens importants ont été mobilisés pour renforcer le plateau technologique « journalisme » à Vichy, financé par la Région, Vichy Communauté et l'UCA, en lien avec les formations existantes et l'arrivée du DUT InfoCom. La création du DUT STID (Statistiques et Informatique Décisionnelle, spécialité cybersécurité) résulte d'un partenariat fort liant le département du Cantal et la communauté d'agglomération du bassin d'Aurillac. Le Pacte Cantal (Région) accompagne l'arrivée de ce nouveau DUT avec des travaux de rénovation des bâtiments. Des créations de postes ont été obtenues pour l'ouverture des deux DUT ainsi que l'installation de STAPS à Vichy. L'articulation des formations de l'UFR de chimie à l'ESEPAC au Puy-en-Velay avec les autres formations de l'université a été renforcée et complétée par l'ouverture à la rentrée 2019 d'un parcours de master numérique en partenariat avec l'IUT et le Fablab. Le parcours de master se construit avec l'institut d'informatique, l'IUT et le pôle digital, projet de l'agglomération du Velay.

La formation à distance est un enjeu important pour répondre aux attentes des territoires comme le montre les rencontres université-territoire 2019 du Puy-en-Velay et d'Aurillac avec notamment le déploiement de MOOC et de SPOC. Certains disposent déjà d'un matériel d'innovation pédagogique important, obtenu notamment dans le cadre du programme du PIA A2Ex, les autres sont en cours d'équipement. Les 5 sites sont réfléchis de manière à constituer un réseau avec le futur learning-centre clermontois. Un ingénieur pédagogique financé par la Région a accompagné en 2018-2019 les projets des 3 sites de l'Allier. Dans la suite du projet, c'est le site d'Aurillac et/ou du Puy qui bénéficiera à priori de cet accompagnement.

L'éloignement géographique des sites territoriaux du centre clermontois est source d'inégalités entre les étudiants ainsi que pour le personnel de l'UCA. L'accès au sport, aux services de santé universitaire et à la culture présentaient des disparités parfois très

importantes suivant les sites. La vie étudiante à l'UCA est déclinée dans un schéma directeur qui mentionne notamment les objectifs fixés pour les sites territoriaux. Il en va de même pour le schéma directeur pluriannuel du handicap. La Région Auvergne-Rhône-Alpes a permis d'impulser des projets grâce aux financements apportés par le projet COMESUP dans le domaine de la santé et du sport. La mise en place de la Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC) à la rentrée 2018 contribue à la pérennisation du dispositif. La présence du SUAPS est désormais institutionnalisée et chaque site dispose déjà, ou va disposer dès la prochaine rentrée, d'un panel d'activités encadrées. En ce qui concerne la santé, le temps infirmier à destination des étudiants sur les sites territoriaux a été installé ou augmenté. Un dispositif de télémédecine est en cours d'élaboration par le SSU et en test à l'IUT d'Allier sur le site de Montluçon. Il sera déployé à terme sur tous les campus. Deux centres de santé, l'un à Moulins et l'autre à Vichy, sont en cours d'étude. D'une manière générale, les actions du SUH, du SUAPS, du SUC, du CLASS, de la bibliothèque et de la DCSTI sont décrites dans les rapports d'activité en annexe.

La territorialisation de l'I-SITE CAP 20-25 porte sur le déploiement opérationnel d'actions portées par les challenges et programmes en lien étroit avec les collectivités locales que sont les départements, les communautés d'agglomération, les communautés de communes et les communes. Des livrables de certains challenges se prêtent particulièrement à une articulation territoriale. Une première convention a été signée le 19 mars 2019. Elle concerne la communauté de communes de Comentry-Montmarault-Néris principalement sur l'axe filière viande en lien avec le challenge 1, le consortium CRÉAVIANDE et l'entreprise SOCOPA. Une deuxième convention, qui devrait être signée en septembre 2019, associe l'UCA (en tant que porteur de CAP 20-25) et le département de l'Allier : elle porte sur un soutien financier important à l'AgroTechnoPôle de Montoldre, une expérimentation potentielle sur de la mobilité en zone peu dense avec des véhicules autonomes sur des voies ferrées désaffectées, un travail avec le LIT sur notamment la protection des captages autour de la rivière Allier, et des bourses de thèse fléchées sur les thématiques des challenges scientifiques de CAP 20-25. Cette convention sera présentée en Juin devant l'exécutif du Conseil départemental de l'Allier. D'autres conventions sont envisagées, avec Vichy-Communauté, la communauté d'agglomération Riom-Limagne-Volcans, la communauté de communes de Saint-Pourçain-Sioule-Limagne et la communauté d'agglomération du Pays d'Issoire.

Analyse SWOT de la politique territoriale de l'UCA

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Objectifs globalement partagés avec les usagers et les personnels UCA - Structuration du site en comité de site et conseil d'orientation stratégique. - Vice-présidence et DGA avec une mission « territoires ». - Chargé de mission « territoire » I-SITE CAP 20-25. - Réseau des gestionnaires de site. - Possibilité de mutualiser entre les acteurs du site. - Fléchage d'une partie de la CVEC en direction des territoires. - Renforcement de l'identité et de l'attractivité de chaque site. - Avantages des petites structures : suivi personnalisé des étudiants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement au changement à poursuivre, temps nécessaire pour modifier les habitudes de fonctionnement. - Taille des équipes pédagogiques réduite : la formation, la recherche et la mise en place des nouvelles actions reposent sur un faible nombre de personnes. - Le fonctionnement avec les gestionnaires de site et la mutualisation des moyens restent à améliorer. - Coût des actions à mettre en place. - Difficulté de recrutement des étudiants, des enseignants et des enseignants-chercheurs pour certaines formations ou laboratoires. - Temps de transport demandé à certains enseignants multisites.
Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> - Soutien affirmé des collectivités territoriales (moyens financiers, mises à disposition de personnels et de locaux). - Possibilité de construire des projets au-delà de la sphère universitaire, en incluant par exemple tous les étudiants post-bac dans le cadre des projets santé, sport et culture. - Possibilité de mutualisation avec d'autres structures. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés liées au nombre important d'interlocuteurs internes et externes pour chaque projet. - Restructuration de l'offre de formation des sites pour répondre aux réformes ou cadrages nationaux (réforme de l'accès aux études de santé, formation des enseignants, DUT). - Budgets parfois insuffisants, notamment en ce qui concerne le projet immobilier de Montluçon ou le financement des personnels de santé. - L'université n'est pas consultée lors de l'ouverture de nouvelles formations comme les BTS.

II. Gouvernance et pilotage

Annexe 32 : Délibération du Conseil d'Administration de l'UCA du 6 janvier 2017 portant approbation des Vice-Présidents et Chargés de Mission de l'UCA

Annexe 33 : Délibération du Conseil d'Administration de l'UCA du 27 septembre 2019 portant approbation des Vice-Présidents et Chargés de Mission de l'UCA

Les modalités de gouvernance et de pilotage de l'Université Clermont Auvergne ont fait l'objet d'un travail approfondi, conduit en amont de la création de l'Université et impliquant les équipes de gouvernance, les directions centrales et des représentants des personnels des deux Universités pré-existantes. Ce travail avait pour ambition de sélectionner les meilleures pratiques identifiées dans l'un ou l'autre de ces deux Universités pour les transposer dans le nouvel établissement : c'était d'ailleurs l'une des recommandations du rapport HCERES communiqué à l'automne 2016. Un consensus s'est alors établi autour d'un modèle donnant à l'échelon central (équipe de gouvernance et directions administratives) un rôle essentiel dans le pilotage général de l'établissement, tout en veillant à assurer une qualité dans les services de proximité. Cette vision centralisatrice visait à la fois à sécuriser le fonctionnement d'un établissement dont le nombre d'opérateurs internes est particulièrement important (20 composantes, 45 entités de recherche, 15 services communs ou mutualisés à l'échelle du site...) et à garantir l'existence d'une politique d'établissement.

La mise en place de la première gouvernance de la nouvelle Université traduit cette conception. L'équipe politique réunie autour du Président est nombreuse quoique hiérarchisée (à la création de l'UCA, on compte 5 vice-présidents statutaires, 6 vice-présidents fonctionnels, 10 vice-présidents délégués, 4 chargés de mission) et couvre un spectre de missions et responsabilités assez large : des vice-présidences sont ainsi dédiées à la responsabilité sociale et environnementale, à la politique territoriale, à la politique en matière d'éthique et de déontologie... Les départs de vice-présidents, généralement non remplacés, ont permis de resserrer l'équipe présidentielle. Quant à l'équipe de dirigeants administratifs, elle regroupait, au moment de la création de l'UCA, 5 directeurs généraux adjoints et 15 directions centrales. Ce mode d'organisation, qui répondait à l'ampleur des dossiers à traiter mais aussi à des impératifs politiques (équilibre entre les équipes des deux Universités constitutives, positionnement des cadres...), a rendu nécessaire un important effort de coordination et de communication interne (qui fait quoi ?), qui reste encore perfectible à ce jour. Il a permis aussi à l'établissement de s'engager dans de nombreux projets et de les suivre.

A. Organisation interne de l'établissement

L'établissement s'est doté dès sa création d'organes de décisions organisant la collégialité des décisions.

- Les composantes de formations sont réunies au travers d'un conseil des directeurs de composantes (CDC) ;
- Les unités de recherche sont réunies au travers de réunions régulières des directeurs d'unités (DU) ;
- Les sites territoriaux sont réunis au travers de réunions de gestionnaires de site et placés sous la responsabilité politique d'une vice-présidente déléguée à la politique territoriale.

1. Organisation entre la présidence et les composantes

Annexe 34 : Récapitulatif des ordres du jour du conseil des directeurs de composantes de l'UCA 2017-2019

Les composantes sont en interaction régulière – voire quotidienne - avec plusieurs membres de l'équipe de gouvernance : Président, VP CA, VP Formations, VP Politique relative aux personnels, VP Qualité des Formations, VP Transformation pédagogique, VP Formation continue. Le conseil des directeurs de composantes (ci-après CDC) organise la collégialité entre la présidence et les composantes de formation. Ces réunions qui se tiennent à intervalles réguliers sont animées par le Président et se tiennent en présence du vice-président du conseil d'administration, du directeur général des services ainsi que des VP statutaires. Les autres membres de l'équipe de gouvernance sont invités le cas échéant pour présenter les dossiers qui relèvent de leurs champs de compétence. À ce titre, la vice-présidente en charge de la CFVU et la vice-présidente en charge de la politique relative aux personnels interviennent régulièrement auprès du CDC. Le CDC est aussi réuni en amont de chaque conseil d'administration pour une présentation des principaux dossiers.

Ce dialogue permanent entre la présidence et les composantes participe de la co-construction de la stratégie générale de l'établissement. Il assure aussi des choix connus de la communauté académique et facilite l'adhésion des composantes au projet de l'établissement.

Une fois par an, la présidence organise un dialogue avec les composantes portant sur les moyens en ressources humaines. Les composantes font remonter leurs demandes en moyens RH dits provisoires et les moyens RH dits permanents. Les moyens provisoires couvrent les emplois d'ATER, les CDD enseignants, de professeurs associés, les assistants étudiants (ARE, AVE, etc.) ainsi que les emplois de personnels administratifs non-titulaires. Les moyens permanents couvrent les postes d'enseignants-chercheurs

permanents, d'enseignants permanent ainsi que les emplois administratifs sous statut fonctionnaires ou en CDI. Ces dialogues RH ont lieu en juillet de l'année N :

- Pour les moyens provisoires de l'année universitaires (N – N + 1) ;
- Pour les moyens permanents de la campagne d'emploi (N + 1).

Une fois par an, la présidence organise un dialogue budgétaire avec les composantes ; il porte sur les besoins en fonctionnement et en investissement. Les dialogues budgétaires sont conduits par le vice-président du conseil d'administration, le directeur général des services et la directrice du budget et des finances. Les directeurs de composantes viennent accompagnés de leur responsable administratif. Ce modèle d'allocation budgétaire est une évolution de l'ancienne procédure dite de demande unique de moyen. La nouvelle procédure de construction budgétaire a fait l'objet d'une présentation au CDC puis d'une lettre de cadrage budgétaire adressée en juin 2019.

Enfin, et de manière spécifique, le Président peut réunir le CDC en séminaire pour traiter de sujets particuliers. Cela a été en mars 2018 sur le thème de la déconcentration et en 2019 sur les attributions des futurs instituts dans le cadre du projet d'université expérimentale.

Au printemps 2019, le Président et le vice-président du conseil d'administration ont rencontré l'ensemble des 20 composantes de l'établissement. Le format était généralement celui d'une assemblée générale des personnels, souvent élargie aux élus étudiants. Dans de rares cas, les rencontres eurent lieu avec les conseils de gestion ou les conseils de gouvernance des UFR. Ces rencontres ont permis de présenter un bilan d'étape à mi-mandat (deux années après la fusion) et de partager sur les perspectives stratégiques de l'établissement à horizon 2021-2025. Les échanges ont ainsi porté sur la dimension pluridisciplinaire de l'établissement, la démarche d'amélioration continue des conditions de travail et d'études, et l'articulation entre dimension territoriale de l'établissement et rayonnement international.

2. Organisation entre la présidence et les unités de recherche

Les unités de recherche sont en interaction régulière avec plusieurs membres de l'équipe présidentielle : Président, VP CA, VP Recherche, VP Valorisation, chargées de mission Diffusion de la culture scientifique et Indicateurs de la recherche. La politique scientifique est également débattue à l'échelle du site, par un dialogue institutionnel entre l'Université et les organismes de recherche et par une instance collégiale – le Comité d'animation et de suivi de la politique scientifique de site – dans laquelle siège le VP recherche de l'UCA, qui en fut d'ailleurs le premier animateur (en 2017-2018).

Le Président et le vice-président de la CR réunissent sur un rythme trimestriel les directeurs des unités de recherche. Cet organe permet de travailler sur des sujets transversaux qui ont une portée globale. C'est aussi l'occasion de présenter des dossiers portés par d'autres membres de l'équipe présidentielle (p. ex. le dialogue budgétaire).

Jusqu'à la campagne d'emplois 2019, la présidence organisait une consultation des directeurs d'unités de recherche pour les demandes RH relatives aux moyens permanents. Le recueil des besoins RH des unités de recherche ainsi effectués permettait alors d'alimenter les dialogues RH sur les postes d'enseignants-chercheurs lors des rencontres annuelles avec les composantes.

Depuis la campagne d'emplois 2020, les dialogues RH sur les moyens permanents sont organisés conjointement entre le central, les composantes et les unités de recherche. Cette nouvelle organisation vise à améliorer l'articulation formation-recherche au travers des campagnes d'emplois qui sont le principal levier en la matière.

La dotation de fonctionnement des unités de recherche est assurée par le vice-président en charge de la CR. Elle s'appuie sur des critères qui permettent d'objectiver la somme allouée.

Enfin, la gouvernance participe aux Dialogues objectifs et ressources (DOR) des UMR. Elle y est représentée par le VP en charge de la CR, le vice-président du conseil d'administration et/ou la vice-présidente en charge de la recherche, la directrice de la DRV ainsi que la directrice générale adjointe en charge de ce dossier. Cette représentation institutionnelle forte de la présidence est appréciée des EPST et des UMR concernées. Elle permet aussi à la gouvernance de l'établissement de coordonner l'allocation des moyens humains aux UMR grâce à la connaissance des moyens que ces dernières obtiennent de la part de leur EPST.

3. Organisation entre la présidence et les sites territoriaux

L'université Clermont Auvergne a une dimension territoriale forte : elle est présente sur 6 sites distincts (Clermont Métropole, Vichy, Montluçon, Moulins, Aurillac et le Puy-en-Velay) et déploie une politique territoriale volontariste au travers notamment du projet CAP 20-25 (dans le cadre de la labellisation I-Site). Cette visibilité est accrue par l'existence d'une vice-présidence déléguée à la politique territoriale.

Une nouvelle structuration des sites ayant pour dessein de construire collectivement la politique de site dans le respect de ses spécificités locales et en mettant en exergue la dimension du territoire a été récemment mise en place. La structuration des sites prend appui sur trois nouveaux outils institutionnels que sont les Conseils d’Orientation Stratégique (COS), les Comités de Site (CS) et le réseau des gestionnaires de site. La mise en place de cette structuration est effective, tous les COS se sont tenus au moins une fois en présence des collectivités. Ils ont donné lieu à la rédaction de rapports d’activités.

La coordination administrative est assurée par une directrice générale adjointe. Elle réunit, à intervalles réguliers, avec la vice-présidente déléguée à la politique territoriale, les gestionnaires de sites. Les comités de site se tiennent régulièrement et le réseau des gestionnaires joue un rôle central pour le bon fonctionnement des campus territoriaux. Les outils institutionnels sont officialisés progressivement au travers des conventions avec les collectivités et des règlements intérieurs de site.

B. Gouvernance et conduite de la stratégie de l’établissement

Le mode de gouvernance de l’UCA, délibérément collégial, se veut attentif à la transparence des processus de décision, au respect de la démocratie universitaire et à la qualité du dialogue social. C’est ce qui explique une vie institutionnelle particulièrement riche, à tous les niveaux de la gouvernance : équipe présidentielle (réunion hebdomadaire de l’équipe restreinte, bimensuelle de l’équipe élargie), comités stratégiques associant des directions centrales et une partie de l’équipe présidentielle (Comité mensuel de pilotage budgétaire et masse salariale ; Comité mensuel RH ; Comité stratégique immobilier, réuni environ tous les deux mois...), conseils centraux, comité technique et CHSCT (tenus, à l’exception de la CR, à un rythme mensuel).

1. Fonctionnement des instances de l’établissement

Annexe 35 : Récapitulatif des ordres du jour des CA-CR-CFVU de l’UCA 2017-2019

L’établissement réunit ses instances à un rythme significatif de manière à assurer un dialogue permanent. Hors césure estivale, le conseil d’administration et la CFVU ont une fréquence mensuelle. La CR se réunit quant à elle sur une périodicité trimestrielle. Le CT et le CHSCT se réunissent à un rythme mensuel.

Le Comité Technique (CT) et le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) sont des lieux privilégiés du dialogue social et de la construction de la politique de l’Université en matière de ressources humaines, de conditions de travail et de prévention des risques. Ainsi une conférence sociale a été organisée en janvier 2019 afin de lister les points à traiter en matière de ressources humaines en 2019. Leur avis est sollicité en amont des délibérations du CA concernant les ressources humaines et les conditions de travail.

Les débats dans les instances portent sur les grands dossiers de l’établissement afin d’éviter qu’elles ne soient focalisées sur des dossiers de nature trop techniques. Au conseil d’administration, l’ordre du jour dissocie de manière explicite, les questions stratégiques des délibérations opérationnelles. La majeure partie du temps est consacré aux questions d’ordre stratégique. Chaque point fait l’objet d’une présentation synthétique suivi d’un temps de débat significatif. La CFVU et la CR obéissent à la même logique et permette des débats riches qui participent du dialogue interne à l’établissement (*voir ODJ en annexes*).

Le plan d’action budgétaire pluriannuel mis en place par l’établissement au printemps 2018 a ainsi été mis en place suite à des débats initiés en amont à l’occasion d’une tenue de la commission « finances » élargie aux membres du conseil d’administration. Les administrateurs se sont ensuite prononcés en séance afin de choisir parmi trois scénarios élaborés en amont par la gouvernance de l’établissement. La stratégie budgétaire suivie à cette occasion est depuis lors déclinée dans la construction budgétaire et à l’occasion du dialogue d’orientation budgétaire qui fait toujours l’objet d’un débat et d’un vote auprès du conseil d’administration.

2. Stratégie de pilotage de l’établissement

Allocation des moyens, pilotage budgétaire et soutenabilité économique

Annexe 36 : Commission Finances - Modalités de fonctionnement

Annexe 37 : Commission Achats – Modalités de fonctionnement

À l’occasion de la création du nouvel établissement, la gouvernance a mis en place des instances permettant d’instruire en amont les grands dossiers de nature financière et budgétaire : commission des finances, pour l’analyse des actes et des politiques budgétaires, et commission des achats pour la définition et le suivi du plan d’action achats. Toutes deux font appel à un panel large représentant l’établissement dans toute sa diversité, tant au niveau des personnels que des institutions.

La commission des finances a ainsi été appelé à travailler en amont du plan d’action budgétaire voté au conseil d’administration du 18 mai 2018. Ce plan a été adopté suite au premier compte financier de l’établissement (2017) qui faisait en effet apparaître, post-fusion, une détérioration de certains des indicateurs-clefs de l’établissement : résultat, capacité d’autofinancement et ratio de masse salariale.

Ce plan pluriannuel vise à retour en deçà des zones de vigilance pour les indicateurs précités. Pour ce faire, il concerne à la fois la réduction du coût de la masse salariale (de manière à freiner les effets du glissement vieillesse technicité), la rationalisation des dépenses de fonctionnement et la diversification des ressources.

L'action sur les dépenses de fonctionnement s'est notamment traduite par la définition de deux plans d'action achats (2018 et 2019) qui ont été adoptés par le conseil d'administration. L'implémentation et le déploiement de cette politique d'achats est assurée par la nouvelle direction des achats dont l'existence est effective depuis la rentrée 2017 et fait l'objet de tenues régulières de la commission des achats de l'établissement.

Au final, le compte financier 2018 marque une consolidation financière. Il traduit une nette amélioration du résultat et de l'ensemble des indicateurs de soutenabilité de l'établissement. Le résultat, qui était tout juste à l'équilibre en 2017 (76 918 €), est en 2018 nettement excédentaire et s'élève à 5 065 288 €. La capacité d'autofinancement dépasse 11 M d'€ (contre un peu plus de 6 M d'€ en 2017). D'une année sur l'autre, le fonds de roulement et la trésorerie ont progressé – ce qui sécurise les engagements pluriannuels en matière d'investissement.

L'année 2019 s'inscrit dans la continuité du plan budgétaires et poursuit le rythme de trois budgets rectificatifs annuels, comme ce fut le cas dès 2018 (budget rectificatif n°1 de reprogrammation, budget rectificatif n°2 d'ajustement à mi-parcours et budget rectificatif n°3 de déprogrammation). Cette pratique assure un pilotage de meilleur qualité et améliore de manière très significative les taux d'exécution budgétaire ainsi que la projection du budget initial étant donné que ce dernier est voté dans la foulée du budget rectificatif de déprogrammation.

Un dialogue budgétaire chiffré en ligne avec le plan d'action pluriannuel

Annexe 38 : Débat d'Orientation Budgétaire 2018 de l'UCA

Annexe 39 : Débat d'Orientation Budgétaire 2019 de l'UCA

Annexe 40 : Débat d'Orientation Budgétaire 2020 de l'UCA

Annexe 41 : Architecture budgétaire de l'Université Clermont Auvergne

Le Dialogue d'orientation budgétaire (DOB) fait systématiquement l'objet d'une présentation et d'un vote au conseil d'administration. Depuis la construction budgétaire 2018, il repose sur des objectifs chiffrés. Le format du DOB a été adapté à compter du vote du plan d'action budgétaire pluriannuel voté en séance du conseil d'administration du 17 mai 2018. Depuis lors, le DOB est organisé comme suit : (i) analyse de la situation financière de l'établissement sur la base du compte financier de l'année N – 1 ; (ii) déclinaison du plan d'action budgétaire pluriannuel pour l'année N + 1 (DOB 2018, DOB 2019, DOB 2020 en annexe). Une fois le DOB voté par le conseil d'administration, la Direction du budget et des finances envoie une lettre de cadrage budgétaires (la lettre d'orientation budgétaires) aux différents opérateurs de l'établissement.

Le dialogue d'orientation budgétaire 2020 a été décliné en quatre thématiques toute en lien avec le plan pluriannuel d'action budgétaire : (i) le développement des ressources propres ; (ii) la réduction du coût de la masse salariale ; (iii) la maîtrise des dépenses incompressibles ; (iv) la soutenabilité de la programmation immobilière.

Pour chacune de ces thématiques, un indicateur issu des indicateurs définis par la tutelle a été retenu. Selon la pertinence économique, il porte sur le budget agrégé ou sur le budget principal (Annexe : architecture budgétaire de l'établissement). Le niveau ciblé pour l'exercice budgétaire N + 1 est fixé au regard des zones de vigilance et des zones d'alerte d'une part, du niveau atteint par sur l'exercice budgétaire N – 1 d'autre part.

Les indicateurs qui ont été retenus pour le DOB 2020 sont les suivants :

- i. Pour le développement des ressources propres, l'indicateur retenu est le ratio ressources propres sur produits encaissables (sur le périmètre du budget de l'établissement principal) ;
- ii. Pour la réduction du coût de la masse salariale, l'indicateur retenu est le ratio charges de personnel sur produits encaissables (sur le périmètre du budget de l'établissement principal) ;
- iii. Pour la maîtrise des dépenses incompressibles, les indicateurs retenus sont les taux d'exécution par domaines fonctionnels, et ce en lien avec la politique d'achat de l'établissement (voir infra) ;
- iv. Pour la soutenabilité de la programmation immobilière, trois indicateurs sont retenus : CAF en denier (budget agrégé), ratio CAF sur produits (budget agrégé) et fonds de roulement (FDR) en jours de charges décaissables (budget de l'établissement principal).

À la fin de l'exercice budgétaire, depuis 2018, le compte financier est analysés à l'aune des indicateurs définis par la tutelle et des critères quantifiés dans le DOB (p. ex. niveau du résultat, niveau de CAF, niveau de FDR).

Une politique d'achat au service de la soutenabilité économique

Annexe 42 : Délibération du CA de l'UCA du 7 décembre 2018 portant sur la déclaration des conflits d'intérêts des achats publics

Annexe 43 : Délibération du CA de l'UCA du 7 décembre 2018 portant sur les règles de déontologie des achats publics de l'UCA

Annexe 44 : Membres de la commission des achats,

Annexe 45 : Plan d'Action Achats 2018

Annexe 46 : Plan d'Action Achats 2019

En septembre 2017, la direction des achats est devenue une entité autonome de la direction du budget et des finances. Parallèlement à cela, figure désormais à l'ordre du jour du conseil d'administration, dans les sujets opérationnels, un item distinct pour la politique d'achat.

La présentation du Plan d'action achats (PAA) et du bilan des achats sont deux temps forts de chaque exercice budgétaire. Ils font l'objet d'une présentation au conseil d'administration et le PAA est désormais voté en même temps que le budget initial (dont il est une pièce obligatoire).

Les dossiers-clefs de la politique d'achat de l'établissement sont instruits en amont par la commission des achats qui compte parmi ses membres deux représentant pour chacun des collègiiums (un au titre des composantes, un au titre des unités de recherche). Cette collégialité permet d'associer les unités fonctionnelles de l'université à sa politique d'achat dans les deux missions régaliennes les plus fortes.

La dimension de sécurité juridique est aussi très présente dans la politique d'achat conduite par l'établissement. Elle intègre une charte éthique qui s'assure que les personnes présentes lors des commissions d'attribution de marché ne soient pas en situation de conflit d'intérêts (délibération annexée). Elle a aussi mis en place des conditions générales d'achat de l'établissement qui se substituent aux conditions générale de ventes des fournisseurs (délibération annexée). Ceci permet d'obvier notamment les prorogations de contrats par tacite reconduction.

Un pilotage du SI pour fiabiliser la prévision budgétaire

L'établissement s'est engagé dès sa création dans une stratégie d'amélioration de son système d'information (SI). Ce dernier émanait des SI des deux établissements ayant fusionné le 1^{er} janvier 2017 et qui avaient adopté des stratégies de structuration différentes (cellule pilotage réunissant plusieurs services au niveau de l'UBP, et service formel d'appui au pilotage côté Uda). Les problématiques de complétude de certaines données (et des problèmes de concordance) ont montré la nécessaire mise à plat des procédures qui pour certaines n'étaient plus adaptées à un établissement de la taille de l'université Clermont Auvergne.

Le système d'information RH (SI-RH) a fait l'objet d'une attention tout particulière de la part de la gouvernance. Des travaux ont été réalisés et sont toujours en cours pour affiner la dissociation des différentes enveloppes de masse salariales : masse salariale sur ressources État / masse salariale sur ressources propres de l'établissement, masse salariale de l'établissement principal / masse salariale du budget de l'I-Site. Cette amélioration du pilotage de cette enveloppe est au service de la construction budgétaire.

Des comités de pilotage du budget et de la masse salariale

Annexe 49 : Exemple de tableau de bord budgétaire

Annexe 50 : exemple de tableau de bord de la masse salariale

Un comité de pilotage se réunit tous les mois pour faire le suivi de l'exécution budgétaire et de la consommation des crédits de masse salariale. Le tableau de bord de suivi budgétaire propose dans sa partie « états de synthèse » un suivi des autorisations d'engagement (chapitre A), des recettes (chapitre B) et des dépenses (chapitre C). La partie « focus » offre un suivi précis de l'exécution pour le budget annexe immobilier (immobilier dévolu), l'immobilier non-dévolu et la logistique (chapitre D) ; le champ de la formation (chapitre E) ; le champ de la recherche (chapitre F) ; le budget annexe I-SITE (chapitre G) ; les services centraux (chapitre H) ; les services universitaires (chapitre I) ; et enfin les dépenses de masse salariale (chapitre J) (annexe : exemple de tableau de bord budgétaire).

Le déversement des données de paye dans SIFAC entraîne un décalage mécanique dans la consommation en crédits de paiement de la section des dépenses de personnel. C'est la raison pour laquelle le tableau de bord budgétaire est complété par un tableau de bord dédié à la masse salariale. Cette analyse effectuée sur les fichiers de paye retrace les écarts de paye mois par mois et identifie les sur- et les sous-consommation de crédits par grands items : agents du P1, agents du P2 et enveloppes ad hoc : heures complémentaires, vacataires, primes EC et BIATSS, contrats de recherche. Les outils de suivis développés à partir de janvier 2019 ont permis un meilleur suivi de la masse salariale du budget principal et de la masse salariale des budgets annexes (pour l'essentielle celle inscrite au budget annexe I-SITE). L'enrichissement du système d'information RH a aussi permis d'identifier et de suivre la masse salariale sur ressources propres.

Le déploiement d'outils de connaissance des coûts

L'établissement s'est engagé en septembre 2018 dans le déploiement du modèle de connaissance des coûts des activités piloté par la DGESIP pour les établissements appartenant à la vague A. Cette analyse globale a été conduite par le Service d'appui au pilotage et au contrôle de gestion (SAPCG). Il occupe une place centrale dans la stratégie de pilotage de l'établissement en organisant la circulation des informations entre les différentes directions métiers et les directions support. Le SAPCG fournit des tableaux de bord qui permettent à la gouvernance d'éclairer les décisions stratégiques et qui servent à conduire les différents dialogues de gestion.

Le SAPCG a aussi développé une batterie complète de grilles de calculs des coûts qui permettent aux composantes et aux unités de recherche de déterminer les modalités financières de formation continue, des contrats de collaboration industrielle, des prestations de recherche ou des mises à disposition de locaux. Ces outils sont au service de la politique de développement des ressources propres dans laquelle l'établissement s'est engagée dans le cadre de son plan d'action budgétaire. Ils permettent de s'assurer que le prix de vente couvre à minima les frais supportés par l'établissement.

3. Principaux axes stratégiques de l'établissement

Les grands axes stratégiques donnent lieu à un plan d'action, défini dans le projet d'établissement en relation avec les indicateurs et jalons contenus dans le contrat. Certains d'entre eux donnent lieu à des modalités de pilotage spécifiques, par le biais notamment de schémas directeurs (dont les objectifs puis la déclinaison opérationnelle donnent lieu à une discussion puis une validation par les instances de l'Université) ou de structures *ad hoc* (de type comité de pilotage ou comité stratégique). La lourdeur et la complexité des chantiers expliquent le retard pris dans la finalisation de certains de ces chantiers, mais les schémas directeurs relatif à l'immobilier, au numérique et à la communication sont en cours d'élaboration au moment de la rédaction de ce rapport. – et, au moment de l'élaboration de ce rapport.

Politique de responsabilité sociale et environnementale

La RSE comprend 4 piliers : l'environnement, le social et le sociétal, les questions liées à la gouvernance et l'éthique et la déontologie. Le premier pilier vise à minimiser l'empreinte environnementale de l'établissement (p. ex. via l'efficacité énergétique des bâtiments, les modes de transport, les clauses environnementale dans l'achat public) ; le second a trait à la prise en compte des facteurs humains (p. ex. bien-être au travail, intégration de clauses sociales dans les marchés public, prise en compte du handicap) ; le troisième pilier vise les bonnes pratiques de gouvernance (collégialité et co-construction des décisions politique ; enfin, le quatrième pilier met l'éthique et la déontologie au centre des processus (p. ex. RH, achats) et de la recherche.

Concernant l'engagement éthique et déontologique au sein de la politique de l'Université, l'objectif est d'étendre la réflexion et la démarche à l'ensemble de l'établissement. Cet engagement est formalisé en premier lieu par la mise en place de la « Commission éthique et déontologie de l'UCA », créée au printemps 2017 (cf action D11 du projet d'établissement) : sa mission est de porter la politique de l'établissement en matière d'éthique et de déontologie et de promouvoir de manière concrète les actions associées (cf actions D12 à D16 du projet d'établissement), à savoir :

- Adopter et mettre en œuvre une charte éthique et déontologie de l'UCA.
- Sensibiliser et former localement les personnels de l'UCA (doctorants depuis 2018, puis HDR en 2020) à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique.
- Gérer via des procédures RH les liens et les conflits d'intérêt à l'UCA. Pour cela, des déclarations de liens et conflits d'intérêt ont été mises en place et appliquées dès 2018 au sein des comités de sélection (recrutement EC), des jurys de concours BIATSS, des recrutements BIATSS sans concours, de la commission des achats. Ces DLI vont être étendues à d'autres comités en 2019 et 2020.
- Mettre en place une procédure UCA d'alerte et de gestion des cas de manquements à l'intégrité scientifique. En lien avec le réseau national des référents à l'intégrité scientifique (RESINT), une procédure a été validé en juin 2019.
- Mettre en place et valider une procédure UCA de gestion des Recherches impliquant la personne humaine de type 3 (RIPH3) et 2 (RIPH2) : effectif depuis l'été 2018 pour les RIPH3 (l'UCA a été promoteur de 5 projets RIPH3 en 2018) et d'ici fin 2019 pour les RIPH2.
- Mise en place au printemps 2018 d'un comité éthique de la recherche (CER-IRB) à l'UCA, permettant de rendre des avis éthiques pour des recherches ne rentrant pas dans le cadre de la loi Jardé (donc hors RIPH) : plus de 30 dossiers ont été traités en moins d'un an.

- Assurer la représentation de notre établissement au sein d'instances de réflexions et de discussions éthiques : un représentant de l'UCA est nommé au sein du Comité d'éthique départemental 63, auprès du réseau national RESINT (en lien avec l'OFIS), et au sein de l'espace de réflexion éthique AuRA.
- Afin d'améliorer la visibilité de notre établissement, actif dans le champ de l'éthique et de la déontologie, toutes les actions mises en place et à venir seront mises en ligne sur le site UCA, dans l'onglet Recherche, d'ici fin 2019.

Stratégie immobilière

Poursuivant les dynamiques engagées avant sa création par les deux universités clermontoises, l'UCA s'est engagée dès 2017 dans un ambitieux programme de rénovation de son patrimoine immobilier, qui prend en compte sa spécificité patrimoniale (un tiers de son patrimoine est en pleine propriété, conformément à une convention de dévolution qui prévoit un PPI jusqu'en 2035, les deux autres tiers sont affectés par la Direction de l'immobilier de l'Etat et ne bénéficie pas, pour sa remise à nouveau et sa maintenance, des mêmes garanties de financement) et suit une stratégie basée sur les critères suivants :

-mise en sécurité et en conformité avec la réglementation associée aux ERPs,

-règlement des problèmes d'accessibilité,

-rationalisation, optimisation, mutualisation de l'occupation des surfaces bâties dans une perspective de mieux utiliser les locaux, de les valoriser quand cela est possible, dans une logique globale d'expansion minimale tout en prévoyant les évolutions d'effectifs étudiants. Une attention particulière est donnée aux surfaces dédiées à la vie étudiante dans les sites majeurs de l'UCA (Centre-Ville Clermont-Ferrand & Campus des Cézeaux).

Un aspect sous-tendu dans toutes les rénovations/réhabilitations engagées est d'intégrer le volet de la performance énergétique et de l'efficacité de fonctionnement, permettant de diminuer la charge opérationnelle.

La définition et la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie immobilière de l'Université incombent à un Comité stratégique, qui réunit six fois par an le Président, le DGS, les vice-présidents et les directions directement impliquées par ce sujet. Elle s'appuiera sur un schéma directeur énergie et patrimoine (SDEP), dont l'élaboration a été lancée dès 2017 et a nécessité une large concertation, impliquant les usagers de l'établissement – dans leur diversité –, les autres établissements d'enseignement supérieur qui partagent un certain nombre d'espaces ou de locaux ainsi que les partenaires, notamment territoriales. Ce schéma directeur, en cours de finalisation, devrait être présenté au CA de l'Université, avec le programme pluriannuel d'investissement qui permettra sa mise en œuvre.

Cette mise en œuvre est en grande partie conditionnée par les moyens financiers mobilisables. La rénovation du périmètre affecté se fait essentiellement sur projets avec financements CPER. Sur le CPER 2015-2020, 3 projets d'envergure sont en cours de réalisation. Ces projets sont aujourd'hui concentrés sur le Campus Scientifique des Cézeaux dans la poursuite du projet de site labellisé « Eco-Campus ». Trois opérations majeures (> 30 M€) couvrant environ 25 000m² (Pôle Mutualisé d'Enseignement, Pôle Biologie, Maison de l'Innovation) sont actuellement en cours (livraison en 2019). Il s'agit de rénovations totales incluant la performance énergétique sous la forme de MPPG (Marchés Publics Globaux de Performance). Sur ce même site (élargi aux co-occupants : ville de Clermont-Ferrand, écoles d'ingénieurs externes à l'UCA, CROUS, autres structures, ...), l'UCA a également mis en place un programme d'investissements « *Intracting* » (en partenariat avec la Caisse des Dépôts et les collectivités territoriales) qui vise à améliorer les performances des systèmes et réseaux (chaleur, électricité, eau). Depuis 2016, l'UCA fait partie d'un projet pilote AMUE/CPU/CDC/BEI déposé au MESR, à Bercy et au Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire (Projet PEEC20230 : Performances Energétiques et Environnementales des Campus à l'horizon 2030). Dans ce pilote national, l'UCA propose un programme de rénovation/réhabilitation profonde de 25 000m² de locaux (11 500m² sur le Campus des Cézeaux, 12 000m² en centre-Ville, 1 500m² en territoires) avec un fort engagement de performance énergétique. Si ce projet n'est pas arbitré favorablement en 2019/2020 au niveau national, il sera inclus dans la programmation CPER 2021-2026.

En parallèle à ces grosses opérations, l'UCA concentre ses investissements immobiliers récurrents aux questions de mises en sécurité/conformités afin de répondre aux exigences des commissions de sécurité associées à l'exploitation de nos ERPs.

Politique à destination du handicap et SDH

Depuis la naissance de notre établissement la prise en compte du handicap se veut central. C'est ainsi que si chaque membre de l'équipe de gouvernance est, pour sa part, en charge de la dimension handicap de son champ d'action, un vice-président a été spécifiquement chargé de la coordination générale et transversale de la politique handicap. L'établissement a fait le choix de se doter d'un schéma directeur handicap avec des objectifs opérationnels et des actions fixées pour quatre années : 26 objectifs opérationnels et 88 actions. Ce schéma a été le résultat d'un travail collaboratif entre les différents services et les différents membres de la

communauté universitaires sans oublier les partenaires de notre établissement (groupes de travail, entretiens individuels, échanges réguliers avec les acteurs ont permis la mise au point de ce schéma et créer une volonté collective en ce domaine). En matière de handicap, comme en beaucoup d'autres, l'Université a le souci permanent de travailler avec les acteurs institutionnels, économiques et sociaux du territoire. Le schéma qui détermine la stratégie de l'établissement en matière de handicap repose sur huit axes : les personnels ; les étudiants ; l'accessibilité des bâtiments ; l'accessibilité des outils ; la formation ; la recherche ; les achats solidaires ; la communication. Son suivi est assuré politiquement par le Vice-président en charge du handicap et administrativement par la correspondante handicap de l'établissement. Cette dernière a aussi spécifiquement la responsabilité du suivi des personnels en situation de handicap et des aménagements de poste. Un rôle central est joué par le Service université handicap qui travaille de manière constante et concertée avec le service de santé universitaire. Aussi, choix a été fait pour des raisons d'efficacité de la politique handicap relative aux étudiants de renforcer ces liens par la constitution d'un pôle santé-handicap. La politique handicap de l'établissement passe également par la constitution d'un réseau de référents et la mise en place de comités de veille. Il est important que nos étudiants et personnels soient en mesure de trouver chaque fois que nécessaire des interlocuteurs de proximité.

L'Université Clermont Auvergne veut se donner les moyens de devenir un établissement inclusif et pour ce faire d'accompagner ses personnels et ses étudiants afin qu'ils donnent leur pleine potentialité dans leurs projets académiques et professionnels. L'Université s'y engage par la prise en compte des spécificités de chacun, par la mise en place d'une politique de sensibilisation des personnels et des étudiants, de campagnes de communication, de formations dédiées, d'un recensement des pratiques handi-responsables et des personnes ressources au sein de l'établissement, d'amélioration des mises en accessibilité, de recrutement de personnels en situation de handicap, de la création d'une page dédiée sur le site internet de l'établissement. Des personnels et des étudiants sont aussi impliqués dans des actions de recherche et l'organisation de manifestations scientifiques, culturels et sportives concernant le handicap, à l'instar du programme « Handicap et citoyenneté » que comporte l'Université et l'Université canadienne de Saint-Boniface. L'objectif est évidemment d'appréhender le handicap dans les différentes missions de l'Université et les différentes dimensions des parcours académiques et professionnels des étudiants et des personnels. C'est ainsi par exemple que la vie étudiante et la culture sont essentielles, y compris eu égard à la dimension handicap. L'Université intègre cette volonté par des actions tant de la Direction de la vie universitaire que du Service université culture. L'Université s'est engagée fortement en lien avec la DRAC dans des actions « Culture et handicap ».

Politique de vie étudiante et politique culturelle

L'Université, pour répondre à ses missions, doit offrir non seulement des parcours académiques d'excellence mais aussi une vie étudiante et une politique sportive et culturelle riche, ces dernières se destinant aux étudiants autant qu'aux personnels. L'Université doit assurer la formation d'êtres complets et propres à s'épanouir aujourd'hui et demain et trouvant du plaisir à vivre, travailler et être ensemble dans le respect de chacun. Aussi, et c'est l'ambition de l'Université Clermont Auvergne, elle doit être en mesure de favoriser en son sein et sur ses territoires d'appartenance, une vie associative, sportive, culturelle...

La qualité de la vie étudiante est au cœur des ambitions et de la politique de l'établissement. Elle repose sur des partenariats forts et étroits avec les acteurs du territoire dont la ville de Clermont-Ferrand, la région Auvergne-Rhône-Alpes et les associations et plus encore les associations étudiantes. La vie étudiante et l'engagement étudiant sont des priorités pour l'établissement qui s'est d'ailleurs doté d'une direction de la vie universitaire et propose de nombreux dispositifs pour favoriser l'implication des étudiants dans les différentes dimensions de son fonctionnement (équipe de gouvernance, conseils, commissions, *collegium*, FSDIE...), susciter les initiatives étudiantes et l'engagement étudiant (FSDIE, statuts particuliers, unités d'enseignement libres, valorisation des compétences de l'engagement, prix de l'engagement étudiant...) et susciter des engagements réciproques avec les associations étudiantes (charte de labélisation des associations étudiantes, charte FSDIE...).

L'établissement s'est doté en 2019 d'un schéma directeur de la vie étudiante propre à améliorer les conditions de vie et d'études des étudiants et à créer une dynamique à l'échelle de l'établissement et de ses territoires d'implantation qu'ils soient clermontois ou territoriaux. Le schéma directeur de la vie étudiante ou « projet d'amélioration de la qualité de vie étudiante et de la promotion sociale » est un document stratégique déterminant la politique de site en matière de vie étudiante. Il est, comme le schéma directeur handicap, le résultat d'un travail collaboratif. Il a su impliquer et implique l'ensemble des acteurs de la vie étudiante dont au premier chef les étudiants, au sein et en dehors de l'établissement. Il se structure en trois axes : accueil des étudiants ; vie de campus et engagement des étudiants ; prévention, santé, handicap et risque. La commission vie étudiante de l'UCAA en réalise le suivi.

L'établissement cherche à renforcer les liens entre vie universitaire et vie de la cité. Le schéma directeur participe de cet engagement. La volonté est celle d'une vie étudiante ouverte sur la cité. À cet égard, l'établissement prépare dans le cadre de l'axe Campus Auvergne de l'ISite des projets structurants en matière de vie étudiante comme la création d'un tiers-lieu étudiant et d'une application numérique vie étudiante.

De nombreux services en lien avec les partenaires du territoire, à l'instar du CROUS, sont investis dans l'accompagnement de la vie étudiante (direction de la vie universitaire, service de santé universitaire, service université handicap, bibliothèque universitaire, service université culture, service universitaire des activités physiques et sportives...).

L'Université doit être un lieu de connaissance, d'épanouissement, d'inclusion, d'engagement et d'ouverture. Elle est en conséquence nécessairement un lieu de culture. Elle l'est par ses formations. Elle doit l'être en permettant aux étudiants et à ses personnels de découvrir et/ou de pratiquer des activités artistiques et culturelles. L'établissement croit résolument à l'importance de la culture pour contribuer à la formation, à l'épanouissement et à l'engagement des étudiants et des personnels, pour développer un sentiment d'appartenance, créer du lien et tout simplement s'approprier son existence.

Une vie étudiante de qualité est d'ailleurs une vie qui laisse toute sa place à la culture. Une démarche culturelle des étudiants est suscitée par les différents outils mis à disposition par la vie étudiante comme le FSDIE ou l'accompagnement de la Maison de la vie étudiante qui est rattachée à la direction de la vie universitaire. Ceci étant, le service université culture et le CLASS (culture, loisirs, action sociale et sport) répondent particulièrement à cette ambition. Ils reposent l'un et l'autre sur des réseaux de proximité. Si celui-ci s'adresse uniquement aux personnels celui-là s'adresse aux personnels, aux étudiants et le cas échéant à d'autres publics. Si celui-ci propose, parmi d'autres, de la billetterie et des sorties collectives, celui-là conçoit et co-construit des programmes artistiques et culturels : art et recherche, recherche et création, avec la scène locale et avec les partenaires de l'enseignement supérieur. Il propose des ateliers thématiques (cinéma, théâtre, lecture, audiodescription...) en lien avec des artistes. Il accompagne les étudiants-artistes qui bénéficient au sein de l'établissement d'un statut particulier. Il propose des unités d'enseignement libre. La direction de la vie universitaire a aussi mis en place une unité d'enseignement libre spécifiquement dédiée à la découverte culturelle. Les actions du service université culture s'inscrivent en lien avec les valeurs portées par l'établissement et les programmes nationaux à l'instar des journées des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur. Il travaille avec les acteurs culturels des territoires d'implantation de l'établissement. Il a déployé en lien avec la DRAC un programme « Culture et handicap » dont un atelier artistique itinérant.

Politique d'implantation territoriale

La politique territoriale constitue un axe majeur de l'identité et du projet stratégique de l'UCA. Elle recouvre différents types d'action, en relation avec les missions de formation, de recherche, d'innovation et de vie universitaire, qui marquent la volonté de l'Université d'être un acteur du développement des territoires – qu'il s'agisse du territoire de la métropole-centre (Clermont Auvergne Métropole), des territoires sur lesquelles elle est implantée par le biais de ce que l'on appelle un « campus territorial » (Aurillac, Le Puy, Montluçon, Moulins, Vichy) ou d'autres territoires sur lesquels elle déploie des actions ponctuelles. Cette politique multiforme d'implantation hors de la métropole clermontoise fédère un nombre important d'acteurs internes (près de la moitié des unités de recherche et des composantes de l'Université : les deux IUT, l'ESPE, l'IAE, l'UFR de Chimie, l'UFR LCC, les composantes de santé, l'UFR STAPS, l'Institut d'informatique) et externes : collectivités territoriales (la Région, les 4 départements, les villes et intercommunalités dans lesquelles l'Université est implantée ou déploie des projets), entreprises (isolées ou en réseaux), associations, établissements d'enseignement (secondaire et supérieur, public ou privé) avec lesquels l'Université entretient des relations. Cette pluralité des actions et des acteurs, la diversité des écosystèmes territoriaux introduisent une complexité dans la mise en œuvre opérationnelle de cette politique, qui était d'ailleurs différente dans les deux Universités pré-existantes et qu'il a fallu, au cours du présent contrat, homogénéiser pour davantage d'efficacité. Le renforcement du pilotage de l'implantation territoriale s'est traduit :

- à l'échelle de la coordination territoriale et du site Clermont Auvergne : la politique territoriale constitue un élément essentiel du contrat d'objectifs et de moyens (COMESUP) négocié au printemps 2017 avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes, dont le soutien financier a permis d'accompagner la création de nouvelles formations, la diffusion de l'innovation pédagogique ou encore le déploiement de services de vie étudiante. Sur ce dernier volet, l'apport de la contribution vie étudiante et vie de campus (CVEC) a permis, à partir de 2019, de densifier l'offre dans les différents territoires, y compris en direction des élèves d'autres établissements. Enfin, le déploiement territorial du projet I-SITE « CAP 20-25 » (présenté *supra*) permet l'implication de nouveaux acteurs dans cette politique territoriale, complémentaire et articulée à celle de l'UCA.

- à l'échelle de l'Université : la définition d'une politique d'établissement, sous la responsabilité politique d'une vice-présidente déléguée et la responsabilité opérationnelle d'une directrice générale adjointe, qui a notamment mis en place et qui anime un réseau des gestionnaires des 5 campus territoriaux. Cette animation passe par des réunions régulières et l'organisation d'événements par l'Université : journées de rentrée, « rencontres Université-territoires » annuelles sur chacun des sites. L'UCA a également repris le pilotage du partenariat avec les collectivités territoriales sur l'ensemble des sites où elle est présente : sur les sites d'Aurillac et du Puy, ce pilotage avait été délégué jusqu'en 2017 à la fondation de l'Université d'Auvergne.

- à l'échelle de chacun des sites, des instances et outils de pilotage stratégique et opérationnel ont été mis en place partout. Ils sont adaptés à la configuration de chacun des sites. Les Conseils d'orientation stratégique, qui réunissent chaque année les acteurs

universitaires de chaque site en présence des collectivités territoriales et de la présidence de l'Université, permet de discuter du rapport d'activité de site de l'année écoulée et de programmer les grandes actions de l'année en cours.

- de façon plus ponctuelle, le déploiement de la politique territoriale de l'Université est encadré par la conclusion de conventions, y compris avec des collectivités qui n'étaient jusqu'alors pas liées à l'UCA (cf. les communautés de communes mentionnées *supra*).

Politique d'amélioration continue

Le contrôle interne comptable et budgétaire est en cours de mise en place à l'université Clermont Auvergne : mise en place des instances (comité de pilotage, commissions, groupes de travail), rédaction des fiches de procédures par les services, cartographie des risques (macro risques identifiés), plan d'actions défini et voté. La présentation au conseil d'administration d'une première cartographie des risques, du dispositif de CI et d'un plan d'action associé a été faite le 15/01/2019. Le plan d'action a été approuvé.

Dans le cadre du déploiement du CIB-CIC une cartographie des processus a été définie pour lesquels des fiches processus et des logigrammes sont en cours d'élaboration.

Bilan et analyse SWOT Gouvernance et pilotage de l'Université Clermont Auvergne

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Une vie institutionnelle particulièrement dense et active Une gouvernance collégiale en lien avec les opérateurs de formation et de recherche ; - Des instances qui sont réunies de manière fréquente pour participer à la définition de la stratégie de l'établissement ; - Un établissement mettant la soutenabilité budgétaire au centre de ses préoccupations ; - Un plan d'action budgétaire pluriannuel décliné à chaque DOB ; - Des tableaux de bord au service des prises de décision. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une complexité organisationnelle parfois mal perçue par la communauté ; - Une communication interne à renforcer ; - Un système d'information qui reste à consolider après la fusion des deux établissements ; - Des tableaux de bord qui doivent être enrichis de manière systématique par des notes d'analyses ; - Une situation budgétaire de consolidation qui nécessite des efforts soutenus dans les années qui viennent.
Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> - La volonté des acteurs du territoire d'UCA de développer l'ESR ; - Une université I-Site qui pourra bénéficier dans les années avenir de l'effet de levier des fonds PIA ; - Des acteurs socioéconomiques présents au travers de l'I-Site et de la fondation UCaf. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un établissement jeune avec un niveau de GVT significatif qui ne sera plus compensé à l'avenir ; - Une visibilité insuffisante sur le financement du schéma directeur immobilier ; - L'existence de deux sites académiques majeurs dans la région AURA (Lyon et Grenoble) qui positionnent l'UCA dans une position de challenger auprès de la région.

III. La recherche

La section consacrée à l'internationalisation de la recherche pourra être trouvée au Chapitre « *Politique des Relations Internationales* ».

A. L'organisation et la stratégie de Recherche

Les éléments plus quantitatifs et détaillés accompagnant cette analyse globale pourront être trouvés dans les autres sections de ce chapitre.

1. Une organisation interne prenant en compte l'ensemble des acteurs et la stratégie scientifique

Adéquation de la gouvernance et de la structuration avec les priorités scientifiques

Annexe 51 : organisation, missions et réalisations de la DRV 2017-2018

Annexe 52 : liste de l'ensemble des unités de recherche sous tutelle et cotuelle UCA

Chacune des priorités énoncées dans le projet d'établissement 2017-2020 en matière de recherche a été confiée à un membre de l'équipe présidentielle pour sa mise en œuvre opérationnelle. Ainsi, sont rattachés au Vice-Président Recherche, une Chargée de Mission « *Diffusion de la Culture Scientifique* », une Chargée de Mission « *Recherche Translationnelle en santé* », une Chargée de Mission « *Déploiement de la science ouverte, indicateurs, systèmes d'informations recherche* » et un Vice-Président délégué « *Valorisation* ». Enfin, la mise en œuvre opérationnelle des actions Recherche & Valorisation est assurée par la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) dont l'organisation, les missions et les réalisations 2017-2018 sont décrites en annexe n° 51.

A l'occasion de la création de l'UCA, les laboratoires ex-UBP et ex-UdA ont été restructurés en profondeur de manière à augmenter le poids des UMR avec les EPST (qui représentent désormais 60% de nos laboratoires) et à favoriser l'interdisciplinarité (en particulier dans les secteurs technologie-santé, biologie-santé et sur la thématique « Territoires »).

Afin d'améliorer l'articulation entre recherche, relations internationales et écoles doctorales, le bureau de la Commission de la Recherche (CR) est régulièrement élargi à des représentants de la Direction des Relations Internationales et au directeur du Collège des écoles doctorales.

Comme annoncé dans le projet d'établissement, la place des structures de recherche dans l'écosystème de l'Université a été significativement revalorisée par a/ la tenue régulière de réunions rassemblant les responsables de structures de recherche (en moyenne, 4 réunions par an), b/ l'inscription formelle dans les statuts de la nouvelle université d'un Conseil des responsables de structures de recherche, c/ la participation à l'expérimentation faite entre l'AMUE et le CNRS de l'application DIALOG d'expression des demandes annuelles de moyens RH et financiers (voir section 0), et d/ l'implication des responsables d'unités pour l'évaluation de la partie Recherche des dossiers de promotion interne des enseignants-chercheurs. De manière générale, l'objectif est de traiter de manière symétrique responsables de laboratoires et responsables de Composantes comme opérateurs de l'Université.

Les actions de structuration permettant de mieux articuler Formation et Recherche sont présentées en détails dans la section 0 ci-dessous. De plus, le Collège des ED a été doté de statuts validés par le CA et les ED, de règlements intérieurs (validés par le CAC plénier) comportant un socle commun d'établissement tout en permettant de respecter les spécificités et les pratiques de chaque ED (en particulier, dans le champ des Sciences Humaines et Sociales).

Pilotage et suivi des moyens et activités

Annexe 53 : Actions Scientifiques Transverses 2019 (CR du 16 octobre 2018)

Annexe 54 : Présentation de la plate forme UCA PARTNER

Les dotations aux laboratoires et structures de recherche fédératives (MSH, Fédérations de Recherche, etc.), soit 2.4 M€, sont attribuées sur une base pluriannuelle pour la durée du contrat, par la Commission de la Recherche à partir de critères qui ont été définis et validés par la CR en début de contrat. Il en est de même pour la ventilation des 42 allocations de thèse attribuées par l'Université aux 5 écoles doctorales (représentant 4.0 M€) et pour les dotations récurrentes attribuées aux 5 ED et au Collège des ED (pour 250 k€). A noter que, dans un contexte budgétaire fortement contraint, l'UCA a fait le choix de préserver le financement de la totalité des allocations de thèse alors même qu'il n'existe plus de dotation fléchée spécifiquement par le Ministère. Cet arbitrage constitue un signe politique fort et marque notre conviction que la dynamique de la recherche et de nos laboratoires est étroitement liée à une activité doctorale dynamique et au meilleur niveau. Une somme de 450 k€ est également attribuée par la CR chaque année sur des « *Actions Scientifiques Transversales* » (lancées sous forme d'appels à projets pilotés par la CR et destinés à favoriser des actions de mutualisation, de soutien à l'interdisciplinarité, à l'ouverture internationale, à la diffusion et à l'installation des nouveaux enseignants-chercheurs : voir Annexe 53) qui peuvent évoluer, sur la base d'une évaluation, d'une année sur l'autre. Concernant les

plateaux techniques de nos laboratoires, nous avons fait le choix de les regrouper en quasi-totalité au sein d'un Service unique, UCA-PARTNER (voir <https://partner.uca.fr/>), pour les aspects prestations, ceci afin d'assurer une mutualisation optimale des moyens et une meilleure visibilité de notre offre par un portail unique. Dans ce cadre, un soutien annuel de 105 k€ est attribué par la CR, et ce service est exempté de tout prélèvement par le niveau central sur les prestations effectuées. Enfin, les 5 animaleries de l'Université reçoivent également une dotation récurrente de 31 k€ leur permettant de fonctionner et de respecter les nouvelles contraintes réglementaires Européennes.

Pour l'allocation des moyens RH (enseignants-chercheurs et ITRF), les laboratoires expriment chaque année, en mai, leurs besoins sur une base pluriannuelle en affichant des priorités, puis, depuis 2018, ces demandes sont confrontées avec celles des Composantes par l'intermédiaire de dialogues organisés en juin au sein de chaque Collegium, et un dialogue d'arbitrage se fait ensuite en juillet avec la Présidence, pour une attribution finale votée par le CA en octobre (après avis du CAC plénier sur les profils d'emplois). Les laboratoires sont donc désormais pleinement impliqués depuis 2019 dans ce processus de manière symétrique aux Composantes. Pour les UMR, des Dialogues Objectifs Ressources sont organisés chaque année avec les EPST correspondant lors de réunions permettant aux tutelles, UCA et EPST (et éventuellement, une école externe), d'avoir une vision partagée et coordonnée des demandes et priorités exprimées par l'unité tant au niveau financier que RH.

La politique de communication de la recherche se fait en interne *via* des articles dans le journal hebdomadaire INFLUX de l'Université, et avec également une vocation à une diffusion externe, avec le journal de la Recherche Le LAB (format de 8 pages, avec 4 numéros par an). Des articles sont également régulièrement publiés dans l'AEF et New Tank, en fonction de l'actualité. La Cellule CCSTI de l'Université contribue également fortement à cette diffusion (voir la section 0 « *La diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle* » pour plus de détails).

2. Des orientations scientifiques répondent aux missions de l'établissement et aux évolutions du site

- Intégration au niveau territorial, régional et politique de site

Annexe 55 : CAP3S, constitution, missions, réalisations

Annexe 56 : Eco système de la recherche en Auvergne

Les interactions avec les acteurs de la nouvelle Région Auvergne-Rhône-Alpes sont nombreuses, aussi bien *via* le volet CPER (élément essentiel pour l'acquisition d'équipements mi-lourds pour nos laboratoires, avec une enveloppe annuelle moyenne de 6.5 M€ incluant une contribution venant du PO FEDER spécifique au territoire Auvergnat), le programme Pack Ambition Recherche (finançant, avec 3 M€ par an dont 105 M€ du PO FEDER, sur des projets collaboratifs publics-privés), les programmes de transfert RD BOOSTER et IRICE, des fédérations de recherche impliquant Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand (en Mathématiques et en Sport notamment), des UMR partagées avec Saint-Etienne et Lyon (en volcanologie et en littérature), le réseau des laboratoires de l'IN2P3 en physique des particules, des pôles de compétitivité (tel que par exemple VIAMECA) et de grands programmes transverses tels que le CLARA en Cancérologie.

La fusion de nos deux universités, avec la création de l'UCA en 2017, a contribué à consolider encore la politique scientifique de site qui était déjà en place depuis 2013 avec en particulier le groupe CAP3S (« *Comité d'Animation et de Suivi de la Politique Scientifique de Site* ») qui regroupe la totalité des acteurs académiques de l'ESR Auvergnat (Université, écoles externes, établissements de soin et les EPST) permettant ainsi de présenter une image très cohérente et structurée du site Auvergnat, image qui a constitué un atout indéniable au moment de notre intégration dans la Région AuRA face à des pôles scientifiques, certes beaucoup plus puissants, mais moins bien organisés (voir l'Annexe 55 pour la composition et les missions de ce groupe).

CAP3S a également été un outil important pour articuler politique de site (qui concerne donc la totalité des laboratoires du site) et politique d'I-SITE (qui ne couvre dans son périmètre initial qu'environ 30% des forces scientifiques du site) pour les réponses au CPER et aux différents appels à projets de la Région. L'Annexe 56 donne une présentation synthétique de l'organisation de notre politique scientifique de site.

- Des partenariats suivis et formalisés avec les organismes de recherche et les établissements de soin

Nous avons signé des conventions de site avec l'INRA le 17 juillet 2017 et avec Irstea le 09 mars 2018. La convention de site avec le CNRS est actuellement en cours de finalisation (signature prévue le 04 octobre 2019) et en cours de discussion avec l'Inserm. Un dialogue régulier a également lieu avec les EPST par l'intermédiaire des DOR (« *Dialogue Objectifs Ressources* ») pour le CNRS, de réunions de suivi annuel avec INRA, Irstea et l'Inserm. Enfin, une convention tripartite entre l'Université, le CHU et le Centre de lutte contre le cancer Jean Perrin a été signée le 26 février 2018.

Ces partenariats se trouvent également mis en place au sein de nos Conseils centraux, CNRS et Inserm au CA et INRA et CHU à la CR, et dans les instances de pilotage liées à CAP 20-25.

3. Points d'attention et risques

Nécessité de poursuivre le renforcement de la Cellule Europe du site afin d'augmenter le nombre de projets Européens portés par l'Université. Prévoir un représentant permanent à Bruxelles pour appuyer l'ESR en Auvergne. L'implication du CNRS et de l'Inserm restent inférieures au « poids » du site. La labélisation définitive de notre I-SITE sera un atout pour pérenniser et renforcer cette présence.

Le CPER actuel (2015-2020) était tout à fait favorable à l'Auvergne qui était de plus l'une des rares Régions en France à bénéficier du PO FEDER pour la recherche. Il conviendrait de veiller à ce que le futur CPER qui sera construit sur l'ensemble de la grande Région AuRA permette au territoire Auvergnat de conserver au même niveau ce type de financement qui est essentiel pour le renouvellement des équipements mi-lourds de nos laboratoires.

B. Pilotage interne des activités de recherche par le SI Recherche

Annexe 57 : Rapport annuel 2018 de la recherche UCA

La capacité des laboratoires et des établissements à fournir des indicateurs fiables, capables de décrire précisément et en temps réel des projets et activités de recherche à des fins de suivi et d'aide au pilotage, est un véritable enjeu. Dans le contexte de l'organisation actuelle de la recherche, et de la multiplicité des appels à projets, il est essentiel que les données soient partagées entre établissements. Dans ce cadre, une application nationale CAPLAB a été proposée par l'AMUE à destination des laboratoires de recherche. Brique du SI Laboratoire, elle permettra de recenser et de décrire les activités et les projets de recherche des laboratoires et devrait être opérationnelle à partir de 2020. Cette application s'est initialement appuyée sur le SI Recherche GRAAL porté par l'UCA. Elle est co-construite par l'AMUE, le CNRS et l'UCA et constitue le jalon n°6 de notre actuel contrat d'établissement. Cette co-construction s'est traduite par la mise en place d'une Convention entre l'AMUE et l'UCA. Deux laboratoires de l'UCA (CHEC et IMoST) sont impliqués comme laboratoires pilotes et participent aux réunions de travail, aux démonstrations et contribuent à la réalisation des ateliers. La coordination fonctionnelle du projet CAPLAB est assurée par le Service « Administration de la recherche » de la DRV en lien avec les deux laboratoires pilotes. Dans le cadre de la convention, l'UCA accueille une équipe de 4 ingénieurs en informatique, coordonné par un responsable du projet.

Une autre brique du SI Laboratoire est l'application DIALOG portant sur l'expression des besoins (RH, fonctionnement et investissement) des unités de recherche à destination de leurs tutelles. Pour des UMR, l'intérêt est de permettre à chaque tutelle d'avoir une vision globale et partagée des besoins de l'unité. Ceci constitue donc un enjeu majeur pour le pilotage de nos UMR. L'UCA est donc entré fin 2018 dans l'expérimentation conduite par l'AMUE et le CNRS pour définir une nouvelle version de DIALOG utilisable par les universités et le CNRS. En interne à l'UCA, cette expérimentation a été dans un premier temps, en 2019, déployée pour la campagne de remontée des besoins des UMR/UMS CNRS, et le déploiement à l'ensemble de nos laboratoires, EA et UMR avec d'autres ESPT, sera effectué pour la campagne 2020.

A la suite de la création d'un nouvel établissement, l'élaboration d'un SI recherche a été accompagnée par la mise en place d'un rapport de recherche annuel. Coordinée par la DRV en appui avec le SI Ressources humaines et la SACPG, ce rapport synthétise les données du personnel des laboratoires, des doctorants ainsi que les réalisations telles que les publications, les participations à des congrès.

Analyse SWOT du pilotage interne des activités recherches par le SI Recherche

Force	Faiblesse
<ul style="list-style-type: none"> - Expertise acquise dans le cadre du développement de GRAAL (SI recherche utilisé par quelques universités) - Motivation politique et opérationnelle de l'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de discussion entre les services SI potentiellement concernées
Opportunité	Risque
<ul style="list-style-type: none"> - Le projet permettra à l'établissement de partager et d'inscrire dans l'application, les indicateurs et informations nécessaires en vue du pilotage de l'établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incertitude sur la mise à disposition d'un référentiel national du personnel ainsi que du retard dans la mise en place du SI Recherche

C. La Valorisation

Le contrat de site 2017-2020 pour la valorisation identifiait un objectif majeur sur la mise en œuvre d'une meilleure coordination des différents acteurs de la valorisation, de l'entrepreneuriat de l'innovation et du transfert de technologie. Cette action a été grandement accélérée et densifiée par le cours des événements.

Structuration de l'Innovation issue du site Académique : Création de Clermont Auvergne Innovation :

Suite à la fusion des régions, trois structures essentielles de l'écosystème de l'innovation en Auvergne liées à l'environnement académique ont vu leurs modèles économiques déstabilisés : Le GIP Innovergne à la base de la Maison Innovergne, l'incubateur BUSI et la SATT Grand Centre.

Un plan de redressement a été proposé à l'Etat pour la SATT GC en octobre 2017. Il a été refusé en février 2018 et les ministères de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Economie ainsi que le SGPI ont demandé aux actionnaires académiques de proposer des structures alternatives.

Une réflexion a été conduite dès mars 2018 sous l'égide du DRRT, de la Région, de Clermont Auvergne Métropole et d'UCA et associés. Cela a abouti au dépôt d'un dossier d'expérimentation (Financement PIA 3) pour le site Clermont Auvergne auprès du SGPI en juin 2018. Ce dossier a été validé en février 2019 et confirmé par une lettre du SGPI en date du 16 avril 2019, octroyant une première tranche de financement de 750 k€ pour 2020.

Le projet Clermont Auvergne Innovation consiste en la création d'une filiale de l'Université Clermont Auvergne cible fusionnant les équipes Auvergne de l'ex-SATT GC, de l'incubateur BUSI et en articulation avec les équipes de la DRV de l'UCA (les équipes du GIP innovergne ont été reprises par l'Agence AURA entreprises de la région Auvergne Rhône Alpes).

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Des forces RH connaissant bien le milieu de la valorisation, du transfert, du partenariat et de la création de Start Up Deeptech - Un flux de licences déjà signées qui peuvent générer des revenus substantiels - Un incubateur très inséré dans le milieu de la création d'entreprises et bénéficiant d'un affectio societatis important de la part des anciens incubés - Une activité de recherche partenariale en croissance 	<ul style="list-style-type: none"> - Eclatement des structures qui ont parfois du mal à coopérer - Modèles économiques en mutation du fait notamment de la fusion des 2 régions - Création d'entreprise Deeptech issue des labos qui a été longtemps en berne - Des RH plus fortement positionnées en Back Office qu'en Front Office - Un incubateur pas assez positionné en post-crédation - Faiblesse de l'accélération en Auvergne
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Une embellie de la création d'entreprises Deeptech en Auvergne. - Une activité de maturation persistante et importante - Un développement important du service UCA Partner qui réussit à fédérer les plateformes des différents laboratoires. De même, une dynamique retrouvée des filiales de l'UCA - Dynamique positive initiée par CAP 2025 vis-à-vis de la sphère socio-économique en Auvergne - Une trésorerie de 4,8 M€ sur 2019 - Un CIR de plus de 2 M € sur 3 ans à venir qui constitue un vrai fond d'amorçage pour la structure - Un nouvel actionnaire représentant l'Etat en lien plus fort avec les entreprises (BPI) - D'importantes synergies à créer entre ex-SATT et BUSI - Un intérêt pour cette nouvelle structure au niveau local notamment du secteur privé (Michelin Limagrain) - Relation très volontariste du Conseil régional AURA 	<ul style="list-style-type: none"> - Un lien trop faible de ces outils avec l'environnement entrepreneurial innovant en Auvergne - Un CCA de 17,2 m€ qui doit être abandonné progressivement par l'Etat avec une sortie à moyen terme (2021) - Mauvaise image de la SATT pour les chercheurs - Positionnement des EPST vis-à-vis de la structures (tensions entre les SATT et le CNRS) (mais très bon positionnement IRSTEA (actionnaires) et INRA (partenaires) : les 2 EPST majeurs en Auvergne – INSERM très faible en Auvergne) - Absence de notoriété de la nouvelle structure auprès des industriels (hors incubateur BUSI (très fort affectio societatis des anciens vis-à-vis de BUSI))

Au final, il existe une vraie opportunité pour créer une structure forte liée à l'UCA et en lien avec le milieu économique en Auvergne. Elle permettra de donner à UCAA un rôle pivot dans l'écosystème de l'innovation en Auvergne.

L'ambition soutenue par l'ensemble des parties prenantes pour Clermont Auvergne Innovation est de proposer un nouveau modèle d'innovation et de transfert de technologie pour les entreprises en cohérence avec la stratégie de CAP 2025 pour la future université cible UCA.

Pour atteindre cette ambition, Clermont Auvergne Innovation se fixe **3 objectifs principaux** :

- Créer un « **guichet unique** » pour commercialiser **l'ensemble des compétences** du site académique à destination des entreprises ;
- **Renforcer le flux d'affaires** issues de **l'Université** et par conséquent **ses ressources propres** ;
- **Densifier l'impact socio-économique de l'Université Clermont Auvergne Cible (UCAc)** ;

Clermont Auvergne Innovation a vocation à **développer toutes les étapes du processus d'innovation**.

Le modèle de développement de Clermont Auvergne Innovation passera à la fois par la création de valeur à partir des résultats de la recherche (licences, start-ups,) et des compétences apportées par l'Université aux entreprises.

Elle aura vocation à répondre aux besoins de ces 2 clients : **Les Enseignant-Chercheurs et les entreprises**.

Cette structure sera à même de pouvoir accélérer le développement des ressources propres de l'UCA, objectif majeur pour sa sécurisation financière.

Le flux de l'activité Innovation :

- **La recherche partenariale** : les données antérieures à la fusion des 2 Universités étant parcellaires, on ne dispose que de peu de recul. L'année 2017 a permis la signature de 233 contrats pour un chiffre d'affaire de près de 9 230 k€. Par contre, l'année 2018 signe une augmentation du nombre de contrats, mais une baisse du volume d'affaire de 8.5%. Selon l'enquête CURIE 2017, l'UCA se place en 20^{ème} position pour le nombre de contrats et en 14^{ème} pour le volume d'affaire soit une position proche à notre position dans les universités françaises donnée par les classements internationaux. L'UCA a donc un potentiel pour faire mieux et développer encore ces ressources propres liées aux contrats de recherche. Un manque indéniable subsiste sur la partie CIFRE, l'Auvergne ayant un potentiel très supérieur à la réalité actuelle. Point très positif, une vraie dynamique s'est enclenchée sur la mise en place de laboratoires partagés avec des industriels notamment grâce à l'impulsion donnée par la création en 2017 des 2 premiers laboratoires partagés dans le monde avec Michelin (Factolab et Simatlab). Deux nouveaux laboratoires communs ont été validés en 2018 ce qui porte à cinq le nombre de ces structures et deux autres sont en projet pour l'année 2019. On devrait donc pouvoir atteindre l'objectif de 8 laboratoires partagés en 2020 ce qui permet à l'UCA de rattraper son retard sur ce genre de structure par rapport aux grandes universités françaises. Enfin, dernier point extrêmement positif, le développement du Service UCA Partner regroupant l'ensemble des services communs à la recherche et plateformes technologiques a été très dynamique et permet de générer un effet d'entraînement au sein des laboratoires permettant une forte croissance des prestations de services même si le volume de démarrage est faible. Dans le même cadre, les deux filiales de l'UCA, le CNEP et CIDECO, ont connu une croissance importante permettant au CNEP un redressement salutaire et à CIDECO un décollage qui permet les meilleurs espoirs pour cette activité au sein de l'UCA. On a donc un bilan de la recherche partenariale qui, même s'il est contrasté, reste très positif.

- **Le transfert** : L'activité de transfert est *a contrario* restée stable mais avec une forte baisse de l'activité de maturation. Ceci est dû pour l'essentiel à la chute d'activité de la SATT GC qui est depuis septembre 2016 et évaluation constante, et après l'échec du plan de relance début 2018, va être fortement restructurée pour donner lieu à la création de la filiale Clermont Auvergne Innovation. Dans ce cadre perturbé, une licence importante a pu être signée avec la société *OST Développement* ainsi qu'une cession d'un brevet auprès de la société Roulier et une licence et une option de licence avec la société Innopain. Ces trois actions peuvent conduire à des actions structurantes si elles sont finement suivies. Ce sera l'une des actions que Clermont Auvergne Innovation devra établir.

- **La création d'entreprise** : L'activité de création d'entreprise au sein de l'Université et des acteurs du site est clairement en plein développement. Le nombre d'étudiant entrepreneurs est en forte croissance ayant triplé en l'espace de 4 ans. Nous nous rapprochons de site comme Grenoble qui ont pourtant un nombre d'étudiants beaucoup plus conséquent. L'incubation de projets issus ou liés à la recherche qui était en forte chute depuis 2015 est en train de remonter notamment pour la partie issue de la recherche. Cela se traduit de manière exemplaire par l'attribution de 2 grand prix i-Lab (sur 14 au niveau national) en Auvergne ce qui n'était jamais arrivé depuis la création du concours i-Lab en 1999. Le nombre de création d'entreprises issue de l'Université est aussi en forte augmentation notamment sous l'effet de l'augmentation du nombre d'étudiants entrepreneurs (doublement en 1 an). Par contre, une relative faiblesse se fait jour sur la post-crédation et l'accélération traduisant plus les problèmes rencontrés par le Bivouac (booster de start-up créé par Clermont Auvergne Métropole) que par une faiblesse réelle. Cela repose cependant la question récurrente en Auvergne du suivi de la post-crédation et de l'accélération. Sur ce point, Clermont Auvergne Innovation aura très rapidement à se positionner.

En résumé, on a une activité d'innovation depuis la fusion des 2 universités qui est plutôt soutenue et positive et qui doit être amplifiée par l'arrivée de la filiale Clermont Auvergne Innovation.

D. La diffusion de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle

Annexe 58 : Dispositifs de médiation scientifique à l'UCA

L'Université Clermont Auvergne et plus largement les établissements du site ont une responsabilité sociétale de transmission et de partage de la connaissance dans les différents domaines de la recherche scientifique.

La politique de site menée en matière de DCSTI a pour objectifs stratégiques de permettre aux individus qui composent la société des quatre territoires : Allier, Cantal, Haute-Loire et Puy de Dôme, de développer leurs connaissances et leur esprit critique, de s'approprier la science et la technologie omniprésentes dans notre mode de vie et de participer aux débats démocratiques sur les enjeux sociétaux. Une attention particulière est portée au jeune public pour leur donner le goût des sciences.

La **Cellule DCSTI de l'UCA** (création au 1^{er} janvier 2017), rattachée à la Direction de la Recherche et de la Valorisation, a vocation à coordonner l'ensemble des opérations de DCSTI sur le site Clermontois, dans le cadre de l'Association « Université Clermont Auvergne & Associés (UC2A) », en application du jalon 8 du Contrat de site 2017-2020. Même si elle n'est pas à l'initiative de toutes les actions des établissements, elle les identifie et les valorise.

La mise en place d'un réseau de correspondants DCSTI regroupant l'ensemble des laboratoires et des structures fédératives de l'UCA contribue également à favoriser le développement des actions de médiation scientifiques, au niveau des quatre territoires auvergnats, qui peuvent se décliner selon trois axes : actions en direction du jeune public, vulgarisation de la recherche et valorisation du patrimoine universitaire.

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Un comité de gouvernance du CCSTI, constitué d'un représentant de chaque membre de l'UC2A, qui met en œuvre la politique de DCSTI au niveau du site clermontois et sur tous les territoires. - Le CCSTI UC2A coordonne la Fête de la Science pour toute l'Auvergne depuis 2017 - La mise en place d'un réseau de correspondants DCSTI regroupant l'ensemble des laboratoires et des structures fédératives de l'UCA pour développer des actions de médiation scientifique - Une structuration régionale de la DCSTI universitaire via le réseau « Université et Société » regroupant les universités Auvergne-Rhône-Alpes avec les COMUE de Lyon et celle de Grenoble 	<ul style="list-style-type: none"> - Un manque de moyens humains (2ETP+ 1CCD de 6 mois) qui freine le développement des actions - Peu de moyens financiers (50 000 €) - Le début de construction d'un modèle économique partagé du CCSTI afin de développer des actions communes sur les territoires auvergnats
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Un questionnaire sur les attentes et les objectifs du CCSTI UC2A soumis aux différents établissements de l'UC2A montre une volonté commune de coordonner la DCSTI en Auvergne et d'irriguer tous les territoires par la DCSTI - L'exposition « Vers des Lendemain Sportifs » du réseau « Université et Société » est un premier résultat du travail en réseau universitaire régional, à poursuivre pour un nouveau projet tous les 3 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Des actions insuffisantes par manque de moyens humains et financiers

Plusieurs conventions de partenariats ont été signées avec : The Conversation, l'association Doct' Auvergne, l'association Auverbrain, le Musée Lecoq dans le cadre de PASTSEC (Réseau national de sauvegarde du patrimoine scientifique et technique contemporain), et le Centre Pénitentiaire de Riom-UPR-SPIP.

La structuration en réseau « Réseau Université et Société » de la DCSTI des universités Auvergne-Rhône-Alpes avec les COMUE de Lyon et de Grenoble démarrée en 2016, se poursuit avec l'organisation de l'exposition itinérante « Vers des lendemains sportifs, quand sport et science font équipe », inaugurée le 7 juin 2019 à Grenoble à l'occasion de la coupe du monde de football féminin. L'exposition à destination du grand public et du monde socio-économique, de 100 mètres carrés, sera présentée à Clermont et à Vichy début 2020. Elle met en lumière les recherches universitaires régionales (dont le Challenge 3 de l'ISITE CAP20-25) et les innovations en sport.

Les perspectives du CCSTI UC2A pour le nouveau contrat quadriennal sont :

- de devenir l'acteur Culture Scientifique Auvergne de la coordination des AAP de la Région et nationaux pour l'Auvergne en plus de la coordination de la Fête de la Science (revoyure SRESRI AURA en juin avec DCSTI intégrée)
- de consolider le rôle du CCSTI en impliquant tous les membres associés (modèle économique à l'étude)
- d'augmenter les moyens humains du CCSTI, levier pour renforcer les actions de culture scientifique dans les quatre départements Allier, Cantal, Haute Loire et Puy de Dôme.

E. Politique documentaire et Science ouverte

1. Développement de la politique de libre accès basée sur l'utilisation de la plateforme d'archivage HAL par l'ensemble des laboratoires.

La politique volontariste de l'établissement en faveur de la science ouverte est clairement identifiée. Elle s'est traduite par la signature de l'appel de Jussieu et de la Déclaration de San Francisco (DORA) et a été accompagnée par une campagne de communication (articles et interview dans AEF, NewsTank et La Recherche). Elle constitue un indicateur spécifique dans le cadre de l'actuel contrat de l'établissement (voir l'indicateur dédiée en Annexe). Cette politique est portée au sein de l'équipe présidentielle par une Chargée de Mission, et un groupe de travail associant les différents acteurs (Bibliothèque numérique, DRV, experts-métiers, etc.).

Portée par la Bibliothèque Universitaire (BU) de l'établissement, elle s'est structurée d'un point de vue opérationnel par : une campagne annuelle de sensibilisation à la science ouverte, de formations à l'utilisation de la plateforme HAL auprès de la communauté scientifique ; la participation chaque année aux Open Access Weeks et par des Articles dans notre journal d'information Influx ; un protocole d'accord entre la BU et les unités de recherche (voir Annexe) dont l'objectif est de rendre obligatoire le dépôt des publications dans HAL ; la mise à jour régulière des Collections du Portail HAL-Clermont (voir l'accès au portail ici) ; la formation auprès des doctorants au sein d'un module obligatoire « Ethique et déontologie de la recherche » ; la mise en place en 2019 d'une politique de site en matière de libre accès.

Consciente que le succès du libre accès aux publications nécessite d'améliorer la manière dont les résultats de la recherche scientifique sont évalués, l'UCA a adhéré en 2018, à la San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA). Dans ce cadre, des recommandations et un guide de bonne conduite seront proposés début 2020, en cohérence avec notre labellisation HRS4R, seront adressées aux comités de sélection pour l'examen des demandes de promotions locales et des recrutements des enseignants-chercheurs.

Analyse SWOT politique documentaire et science ouverte

Force	Faiblesse
- investissement et une motivation très forte des équipes politiques et de la BU, résolument très actives : augmentation très importante des dépôts sur la plateforme HAL	- Absence de personnel permanent de catégorie A pour coordonner sur le plan opérationnel l'ensemble de ces activités. - les réticences de certains chercheurs et de certaines disciplines peuvent constituer un frein au développement de la science ouverte.
Opportunité	Risque
- un contexte national et européen favorable à la science Ouverte (Plan pour la Science ouverte et Plan S).	- centralisation des données au niveau national ainsi qu'une dépendance vis à vis des services proposés par le CCSD (pour la gestion de la plateforme HAL)

2. Politique documentaire tournée vers la Science ouverte

Dans le cadre de notre stratégie en faveur de la Science ouverte et devant le coût inacceptable des abonnements imposés par les grands éditeurs, l'UCA a revu sa politique en matière d'abonnements numériques, ce qui s'est traduit notamment par un désabonnement de Wiley et de Springer. Elle a également milité au niveau national pour que les établissements qui ne souhaitent pas souscrire à la Licence nationale conclue avec l'éditeur ELSEVIER puissent le faire. Enfin, elle a aussi initié un travail de veille et de sensibilisation sur le coût des APC dans les laboratoires.

Le Pôle éditorial numérique de l'UBP (POLEN), crée en janvier 2015, est une instance destinée à fédérer et coordonner les acteurs impliqués dans le numérique pour la recherche, qui relèvent actuellement de divers services ou Composantes (bibliothèque numérique de la BU, Presses Universitaires Blaise Pascal et MSH). L'objectif est d'offrir aux porteurs de projets, quelle que soit la nature de ceux-ci (création de site internet, d'espaces collaboratifs, de revue ou de publication numérique) un guichet unique et un protocole d'accompagnement lisible et pertinent depuis la définition du projet jusqu'à l'archivage pérenne des données.

Les réalisations se sont déclinées autour d'un soutien aux équipes d'accueil et unités propres universitaires dans leurs activités d'édition et de production scientifique, via en particulier le service POLEN (2017-2020) qui s'est traduit par l'édition de 9 revues numériques et qui s'est doté d'une charte de qualité et d'une nouvelle plate-forme sous Iodel destinée à favoriser l'accès de ces revues sur la plate-forme OpenEdition journals (où 2 d'entre elles sont déjà diffusées).

Analyse SWOT du POLEN

Force	Faiblesse
- le POLEN a amélioré la visibilité et les performances des services dédiés au numérique pour la recherche. La concertation entre ces services est devenue une réalité au quotidien et des projets communs peuvent être mis en œuvre. Plusieurs revues de l'UCA sont déjà moissonnées par le moteur de recherche sémantique ISIDORE et contribuent à la mise à disposition des ressources scientifique du site en open access.	- en dépit de l'application de la charte qualité POLEN, les revues éditées par l'UCA ont du mal à accéder à une plate-forme d'audience internationale
Opportunité	Risque
- renforcer les liens avec les structures éditoriales de l'ex-UdA et notamment avec le Centre Michel de L'Hospital, intéressé par cette démarche	le POLEN peut être victime de son succès dans la mesure où les équipes capables d'encadrer les projets (notamment de revues en ligne) sont limitées, notamment aux PUBP.

F. Recherche translationnelle en Santé

La recherche translationnelle est devenue une composante majeure de la recherche biomédicale. Sa finalité première a été d'accélérer la valorisation des découvertes scientifiques en applications concrètes et rapides au bénéfice des malades. C'est l'approche dite « from bench to bed ». Depuis une dizaine d'année, la recherche translationnelle vise également à recueillir un maximum d'informations pertinentes sur les pathologies auprès des cliniciens pour mieux orienter les programmes de recherche en laboratoire dans une démarche dite « from bed to bench ». Ce transfert bidirectionnel de connaissances, associé aux échanges de compétences techniques, d'outils d'exploration ou d'échantillons biologiques nécessite des collaborations très étroites entre les chercheurs et les cliniciens.

L'objectif principal ici est donc de promouvoir, développer et soutenir les recherches translationnelles de qualité à Clermont-Ferrand en favorisant les liens entre les chercheurs des équipes labélisées (UMR ou EA) et les cliniciens hospitalo-universitaires, dans un contexte où 85% des HU émergent à un laboratoire de l'UCA, 5% des HU ne font pas de recherche (non publiants) et 10% des HU font de la recherche clinique hors laboratoire labellisé.

De manière opérationnelle, les points clés pour répondre à cet objectif sont :

- la convention tripartite organisant les relations entre l'UCA (et plus particulièrement ses UFRs dédiés à la formation et à la recherche en santé), le CHU et le Centre Jean Perrin de Lutte contre le Cancer, qui a été signée le 26/02/2018. Elle formalise la volonté des trois parties d'assurer la cohérence de leurs stratégies et la coordination de leurs politiques en matière de recherche. Cf action B7 du projet d'établissement.

- la gestion des Recherches Impliquant la Personne Humaine (RIPH) avec des procédures partagées entre la DRCI du CHU-CJPLCC et la DRV de l'UCA pour les RIPH de catégorie 3 (effectif depuis juin 2018) et les RIPH de catégorie 2 (en cours). Les liens entre ces services sont ainsi renforcés via ces collaborations opérationnelles. Le service administratif de la recherche de la DRV a pris en charge les démarches de promotion pour 5 dossiers de RIPH3 en 2018. Cf action B8 du projet d'établissement.

- le CRBSP (Comité de la Recherche Biomédicale et en Santé Publique), qui associe de façon paritaire des membres de l'UCA, des EPST et du CHU, veille à la cohérence des thématiques de recherche développées au sein des établissements HU avec la politique de site en matière de recherche biomédicale. Le CRBSP s'est réuni à six reprises depuis la mise en place de l'UCA en janvier 2017. Cette instance stratégique CHU/UCA/EPST aura vocation à définir, à l'échelle de chaque CHU, des thématiques différenciantes à rayonnement national et international, et en lien avec les EPST et les acteurs économiques locaux.

- l'intégration de certains plateaux techniques du CHU dans le service UCA-PARTNER (échanges en cours). Cf. l'action B9 du projet d'établissement.
- la mise en place en 2017 d'un groupe de travail tripartite (UCA-CHU-CJPLCC) dont l'objectif initial est de cartographier la recherche translationnelle existante (lien entre équipes de recherche fondamentale et équipes/services cliniques déjà établi et valorisé) pour ensuite accompagner ces approches en renforçant les liens entre les cliniciens et les chercheurs des laboratoires. Dans ce but, le groupe a déjà rencontré les laboratoires académiques du secteur santé/biologie en 2018. Il lui reste à rencontrer les équipes cliniques avant l'automne 2019, à faire un point d'étape qui sera présenté au CRBSP et à la Commission de la Recherche à l'automne 2019. Ce rapport servira de socle à la mise en place d'un appel à projet dédié porté par la commission de la recherche fin 2019-début 2020. Cf. l'action B10 du projet d'établissement.

L'indicateur en lien avec cet objectif stratégique est le % de programmes de recherche à valence translationnelle au sein des laboratoires du secteur santé-biologie : %RT = nombre de programmes de recherche à valence translationnelle / nombre de programmes de recherche total.

Ainsi, en 2017-2018, cet indicateur était de 49%. La cible pour 2019-2020 est de 55%.

Analyse SWOT recherche translationnelle en Santé

Force	Faiblesse
<ul style="list-style-type: none"> - plusieurs programmes de recherche translationnelle déjà bien implantés sur le site Clermontois - mise en place d'un groupe de travail stratégique "Recherche Translationnelle" qui est opérationnel depuis 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - 15% des cliniciens hospitalo-universitaires ne sont pas rattachés à des équipes labélisées (UMR, EA) du fait de thématiques non conciliables entre la Clinique et la recherche fondamentale - faible disponibilité des cliniciens.
Opportunité	Risque
<ul style="list-style-type: none"> - un point d'attention porté par l'HCERES pour la future vague A - permet la valorisation d'une recherche fondamentale, tout particulièrement dans le domaine biomédical 	<ul style="list-style-type: none"> - peu d'appels à projets nationaux ou locaux dédiés à la recherche translationnelle qui est ainsi peu valorisée et souffre d'un déficit de financement - complexification des procédures réglementaires encadrant les essais cliniques qui allonge les délais de mise en place et de réalisation

G. Articulation Formation-Recherche

L'articulation Formation-Recherche est une caractéristique identitaire de l'Université, l'offre de Formation devant être nourrie par les activités liées à la Recherche, et ceci à tous les niveaux du cursus de l'étudiant.

Dans ce contexte, l'enseignant-chercheur a un rôle fondamental à jouer en irriguant son enseignement de son expérience de chercheur. Aussi, il a été demandé dans le cadrage de l'Offre de Formation 2017-2020 que les enseignants chercheurs assurent au moins 50 % des enseignements dans chaque mention de master et que 70 % des enseignements de licence soient assurés par des enseignants ou enseignants chercheurs.

Comme indiqué dans la section 0, l'Université a fait le choix d'afficher le Service « ED & HDR » au sein de la « Direction de la Recherche et de la Valorisation » afin de bien articuler la formation doctorale à la politique scientifique de l'Université. Pour autant, l'UCA considère que les écoles doctorales constituent un élément essentiel de l'articulation formation-recherche. C'est pourquoi le périmètre et l'intitulé des 5 Collégiums créés au sein de l'UCA en 2017 précisément pour articuler formation et recherche et coordonner l'action des composantes et des structures de recherche sont confondus avec ceux de nos 5 écoles doctorales. De plus, et contrairement à d'autres universités récemment fusionnées, nous avons fait le choix de ne pas créer des Collegiums « Recherche » à côté des Collegiums « Formation ». Toujours dans cette logique, les directeurs d'ED sont conviés aux réunions des responsables de structures de recherche et les discussions en lien avec les ED et le Collège des ED sont faites en CAC plénier (articulant ainsi la CFVU avec la CR).

L'un des aspects essentiels de cette articulation Formation-Recherche concerne la construction des campagnes d'emplois des enseignants-chercheurs. Dans ce cadre et en s'appuyant sur les Collegium, nous avons mis en place depuis 2018 une procédure permettant une co-construction de chaque poste entre la Composante et le laboratoire concernés. Ceci permet de définir des profils de postes cohérents et équilibrés prenant véritablement en compte les deux facettes des missions d'un enseignant-chercheur.

Un levier important pour sensibiliser et attirer les étudiants vers la recherche concerne les stages en laboratoires, que ce soit pour accueillir des étudiants de Licence pour des stages courts de découverte sur la base du volontariat, que de manière plus formelle au niveau Master où la Commission de la Recherche cofinance chaque année les frais de stages à hauteur de 50% dans la limite d'une enveloppe annuelle de 90 k€.

Toujours au niveau Master, la construction de l'offre de mention implique dès le départ très fortement les laboratoires concernés, en liaison avec les UFR.

Enfin, l'appel EUR/GUR à venir, par son volet SFRI, permettra de structurer l'articulation Formation-Recherche Master-Doctorat au niveau du site en synergie avec notre programme I-SITE CAP 20-25.

Force	Faiblesse
<p>Lors de ce contrat, l'articulation entre laboratoires et Composantes pour la définition du profil des postes des enseignants-chercheurs a été très significativement améliorée. Ceci devrait perdurer et être encore mieux formalisé grâce à la mise en place des Instituts (en lieu et place des actuels Collegiums) à partir de 2021.</p> <p>De même, tous les masters ont maintenant une dimension professionnalisation et une dimension recherche, avec des équilibres entre les deux objectifs qui peuvent être différents selon les Masters en fonction des spécificités disciplinaires.</p>	<p>Il conviendra en revanche d'être attentif à bien articuler les thématiques d'excellence en recherche de notre I-SITE, avec les besoins en formation des étudiants et du monde socio-économique situés au-delà du périmètre de l'I-SITE.</p>

IV. L'offre de formation

Annexe 59 : Texte de cadrage de l'offre de formation UCA

L'offre de formation de l'UCA mise en place à la rentrée 2017 a fait l'objet d'un long travail de réflexion ainsi que de nombreux échanges entre les équipes pédagogiques des deux universités. Ce processus a été conduit de manière conjointe dans le même calendrier et selon la même procédure dans les deux établissements. L'offre de formation UCA a ainsi été pensée non comme la juxtaposition de deux offres de formation préexistantes mais comme un projet commun issu du travail réalisé par l'ensemble de la communauté universitaire ; ce qui s'est traduit par la rédaction d'un texte de cadrage voté dans les CFVU des 2 établissements qui définit des principes, fixe des objectifs et explicite les règles de soutenabilité a joué un rôle déterminant dans le pilotage de l'offre de formation qui obéit aux objectifs stratégiques énoncés dans le contrat : une offre de formation diversifiée et innovante adossée à une recherche pluridisciplinaire ; une offre de formation qui assure la réussite des étudiants conçue à la fois en termes de réussite universitaire et d'insertion professionnelle, une offre de formation lisible et attractive au niveau européen et international, ancrée dans une stratégie de développement territorial, une politique globale d'innovation pédagogique, de développement de l'alternance et de la formation tout au long de la vie.

A. Le pilotage de l'offre de formation

Le pilotage de l'offre de formation est assuré par la Commission Formation et Vie Universitaire du Conseil Académique, la VP Formations en charge de la CFVU, en articulation étroite avec plusieurs vice-présidents et avec les directeurs (et directeurs adjoints) des 20 composantes. Les services d'appui sont essentiellement une Direction de la formation profondément restructurée, en lien avec les services de scolarité des composantes.

1. La CFVU joue pleinement son rôle de pilotage de l'offre de formation de l'établissement et porte la stratégie de formation et le cadrage de sa mise en œuvre.

Annexe 60 : Mesure de l'activité de la CFVU de l'UCA (2017-2019)

Annexe 61 : Les principaux dossiers traités par la CFVU de l'UCA (2017-2019)

Annexe 62 : Arrêté de composition du bureau CFVU

Les dossiers proposés au vote en CFVU sont préparés en amont par des groupes de réflexion pilotés par la Vice-présidente Formations et composés d'élus de la CFVU (si nécessaire avec des élus CS ou CA), de représentants des composantes, de membres de l'équipe présidentielle dont les missions portent sur le sujet traité, de représentants des services centraux et transversaux concernés. Le travail de ces groupes de réflexion s'étend selon le sujet sur un semestre ou sur une année universitaire avec des comptes rendus intermédiaires devant la CFVU avant l'élaboration de propositions qui sont ensuite soumises au vote.

L'activité de la CFVU est soutenue avec au minimum une séance par mois et parfois plus. Elle a été importante la première année pour l'harmonisation des différentes procédures nécessaires au bon fonctionnement de l'UCA et s'est ensuite maintenue à un rythme élevé afin de discuter et de mettre en œuvre les différentes réformes nationales.

Pour tous ces dossiers, des bilans réguliers sont présentés devant les élus CFVU afin d'organiser un suivi des décisions.

La CFVU vote le budget formation, participe au suivi des charges d'enseignement, valide les propositions d'ouverture de nouvelles formations (DU, parcours dans une mention accréditée) ou la non ouverture de formations accréditées selon une analyse basée sur des critères transparents. La CFVU a ainsi participé à la définition de la participation de chaque composante au plan de diminution de la masse salariale. Les séances sont préparées en amont avec le bureau de la CFVU composé de deux enseignants chercheurs, le VP étudiant, le VP formation.

Les élus CFVU sont associés à l'évaluation HCERES : ils participent au comité de relecture des dossiers formation et leurs remarques et suggestions sont envoyés aux composantes afin qu'ils puissent éventuellement amender ces dossiers avant le passage en CFVU. Le bureau CFVU participe à la relecture des dossiers « champ de formations » et à la partie « formation » du dossier d'établissement.

Points forts	Points faibles
--------------	----------------

- Une CFVU très active qui traite tous les dossiers de la formation (et de la vie universitaire) - Présence assidue des représentants étudiants - Un bureau qui prépare les séances en amont	- Faible investissement des personnalités extérieures - Longueur des séances - Difficulté à respecter le délai d'envoi des documents pour certains points (ex : MCCC)
Risques	Opportunités
- Epuisement des élus : grand nombre de séances, durée des séances, sollicitations pour participer aux groupes de travail préparatoire, à la relecture de dossiers - Difficulté pour les élus d'appréhender tous les dossiers traités (université pluridisciplinaire)	- Dans le cadre de l'établissement expérimental : Elargir le champ des délibérations possibles pour la CFVU (éviter la double validation CFVU, CA) et utiliser la subsidiarité pour permettre aux conseils des futurs instituts de valider certains points dans le respect du cadre voté.

2. La gouvernance : les Vice-présidents intervenant dans le domaine de la formation

Annexe 63 : Vice-présidents Formations – Lettres de mission

La Vice-présidente Formation en charge de la CFVU coordonne les actions dans le domaine de la formation et de la vie universitaire. Le travail de construction d'une culture commune et de nouveaux modes d'organisation a mobilisé une équipe renforcée ; la définition des différentes missions correspondant aux axes stratégiques du contrat d'établissement.

Points forts	Points faibles
- Une équipe motivée, expérimentée et opérationnelle dès janvier 2017 - Une continuité du pilotage politique : les deux VP formation UdA et UBP ont mis en œuvre de l'OF dont elles avaient conduit la construction - Une équipe représentant la diversité des composantes de l'UCA	- Une charge de travail importante due à la création de l'UCA, au rythme des réformes, au contrat ramené exceptionnellement à 4 ans, à la création de la Région AURA. - Une fatigue des VP assurant ces missions, des départs en cours de mandat qui amènent à une répartition des missions sur les autres VP.
Risques	Opportunités
- Réduction trop importante de l'équipe qui ne permettrait plus d'assurer le pilotage des actions envisagées dans le contrat	- La restructuration de l'UCA en instituts favorisant davantage de subsidiarité

3. Les services d'appui à la formation

Annexe 64 : Les missions de la Direction de la Formation de l'UCA (2017-2019) - Organigramme

Les fonctions de soutien à la formation au niveau de l'établissement sont essentiellement développées au sein de la Direction de la formation. La Direction des relations internationales, la Direction de la vie universitaire (handicap, valorisation engagement) et la Direction de la recherche (doctorat) viennent en complément sur leurs domaines respectifs. La DOSI et la DAI viennent en appui sur les questions d'outil ou les questions juridiques (recours, surveillance des examens et commission disciplinaire...). Le SAPCG pour des extractions de données nécessaires au pilotage.

La Direction de la formation correspond à une nouvelle structuration qui regroupe en 4 pôles ce qui était jusqu'alors des services distincts afin de fluidifier la transmission des informations, favoriser les interactions et permettre le travail en synergie : le Pôle Pilotage de la formation et gestion des cursus (dont l'Observatoire des Formations et du Devenir des Etudiants) ; le Pôle Ingénierie pédagogique et production audiovisuelle ; le PACIO, Pôle Orientation et insertion professionnelle qui devient La Fabrique à la rentrée 2019 (dont le BAIP et le réseau social professionnel étudiant UCAPro) ; le Pôle Formation continue. Au bout de deux années de mise en place et après plusieurs modifications de l'organigramme et du périmètre des pôles, le fonctionnement de la Direction de la formation dans sa structure actuelle se révèle plutôt efficace. Les personnels provenant des 2 établissements précédents avaient des pratiques différentes et ont convergé vers une culture commune. La création de l'UCA a pu être déstabilisante pour les différents services, services centraux ou en composante et l'équilibre entre les missions prises en charge par les services centraux et celles prises en charge par les composantes comme opérateurs de formation est encore en cours de construction. En effet, il a parfois été nécessaire d'opérer dans un premier temps une centralisation importante afin d'harmoniser les procédures et de s'assurer que les nouvelles règles étaient bien appliquées partout dans une tentative de conciliation permanente entre le respect des spécificités de chaque composante et la nécessité d'un fonctionnement cohérent de l'établissement. Une réflexion est en cours pour imaginer un deuxième temps avec une organisation s'appuyant sur davantage de subsidiarité tout en évitant le morcellement et la disparité, en utilisant l'échelon instituts à venir.

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Cohérence d'une grande direction de la formation qui favorise la fluidité des informations et la mise en synergie - Direction réactive qui a réussi à piloter la mise en place de la nouvelle offre de formation et à assurer la continuité du service dans des conditions difficiles - Observatoire et pôle Formation continue certifiés qualité ISO 9001 - Richesse de la diversité des pratiques des différentes composantes qui peuvent être partagées lors des réunions communes 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de ressources humaines par rapport aux objectifs fixés (essentiellement à l'OFDE aide au pilotage et pôle formation continue) - Manque de cohérence géographique : les 4 pôles devaient être proches physiquement afin de faciliter la cohésion de la direction de la formation mais dans le cadre de la réorganisation générale des services, cela n'a pas été possible (Pôle 4 surtout et plusieurs réorganisations ont eu lieu pour pallier le manque d'espace disponible pour le pôle IPPA et les personnels du NCU.)
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - Personnels très exposés dans des rapports parfois tendus avec les composantes lorsqu'il s'agit de faire appliquer les changements de réglementation, les réformes ou les cadrages établissement, de faire changer les méthodes de travail - Pression constante qui conduit à faire face au plus urgent (réformes, changement législatif, évaluation, accréditation) et qui ne permet pas toujours de suivre les priorités établissement. Nécessité de faire des choix - Nécessité d'appui sur des logiciels qui ne suivent pas toujours les besoins utilisateurs et les contraintes législatives 	<ul style="list-style-type: none"> - Une université qui s'est mise en place donc moins d'urgences - Une structuration en instituts avec des regroupements de composantes qui permettra d'avoir moins d'interlocuteurs différents - Des logiciels proposés au niveau national par l'AMUE pour répondre à certains besoins (travail en cours)

- Bilan pilotage offre de formation :

L'offre de formation a été déployée conformément aux objectifs du contrat en intégrant la création de nouvelles formations (DUT Info COM à Vichy, DUT STID à Aurillac, licence de sociologie à Clermont), la mise en place de nouveaux dispositifs fortement structurants (la spécialisation progressive dans les 27 licences qui a abouti à la création de 4 comités de licence où les mentions s'articulent les unes avec les autres en niveau 1 et niveau 2), la restructuration des mentions de master (nomenclature nationale, nouveau cadre national des formations). La création de l'UCA a été menée conjointement aux adaptations nécessaires aux changements de réglementation, à la participation à de multiples appels à projets (nouvelles procédures région AURA, NCU 1, NCU 2) et le contrat exceptionnel de 4 ans induit une autoévaluation qui survient trop tôt pour permettre une analyse réellement pertinente des actions menées sur la nouvelle offre de formation (2017-18, 2018-19 en partie) en particulier en terme d'insertion professionnelle ou d'attractivité des formations mais aussi en ce qui concerne les suivis de cohorte (ainsi, pour la spécialisation progressive qui a bouleversé l'organisation des licences, on ne peut qu'analyser ce qu'ont fait les étudiants qui étaient l'an dernier en L1 dont une bonne partie étaient des redoublants en mesures transitoires) et la réussite des étudiants. Il manque un peu de recul.

- Pilotage de la soutenabilité :

Un travail important a été réalisé au début de l'année universitaire 2018-2019 afin de paramétrer sur Apogée l'intégralité des charges d'enseignement nécessaires et connaître la charge d'enseignement théorique. Ce travail a été complété par un nouveau développement sur le logiciel Geisha pour permettre la saisie des services d'enseignement à la matière ou élément constitutif. L'UCA est en capacité de comparer les charges théoriques et les charges réelles afin de suivre le coût de chaque formation. Il reste encore à affiner le paramétrage pour la rentrée 2019 ; les derniers obstacles identifiés sont un problème de calendrier (difficulté à faire un service prévisionnel et saisir toutes les heures avant l'été) et un problème de fiabilité des données au niveau de la formation (mention) : les données sont globalement fiables mais des erreurs de saisie perturbent l'affectation des heures à une formation donnée, le suivi des heures mutualisées entre plusieurs formations.

Points forts	Points faibles

<ul style="list-style-type: none"> - Une OF pensée en commun en amont de la fusion et mise en œuvre en septembre 2017 - Un texte de cadrage précis de l'OF - Une bonne estimation des charges d'enseignement de l'OF avant sa mise en œuvre (document DGESIP accréditation) ; - Un déploiement réussi de la nouvelle OF dans un contexte complexe - La richesse de la pluridisciplinarité de l'OF UCA - L'UCA acteur territorial (présence sur 6 sites) 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté de suivi annuel du coût de l'offre de formation, en particulier de l'anticipation. Encore trop de constatation après coup - Contrat de 4 ans seulement qui ne permet pas d'évaluer réellement le fonctionnement des dispositifs mis en place et des formations qui ont été profondément remaniées. Manque de recul et de données chiffrées concernant ces dispositifs
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - Rythme des réformes (passées et à venir, Accès aux études de santé, MEEF, DUT en 3 ans ...) - Dispersion dans un grand nombre d'appels à projets nationaux chronophages qui ont tendance à morceler le pilotage de l'activité de formation - Nécessité d'articuler pluridisciplinarité et identification - pluridisciplinarité et soutenabilité - Difficulté de mettre en cohérence dans la politique RH les besoins d'encadrement liés aux effectifs étudiants (pression en licence) et la politique recherche ou les points forts UCA 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les synergies entre composantes en particulier à l'intérieur des instituts - Renforcer l'articulation formation –recherche en s'appuyant sur le travail à l'intérieur des instituts dont c'est une des missions principales - Travailler sur des projets transversaux identifiants : mobilité durable, innovation sociale, traitement des données complexes, ingénierie dans le domaine de la santé

B. La transformation pédagogique au service de la réussite des étudiants

Annexe 65 : La politique de transformation pédagogique (2017-2019) et les dispositifs d'aide à la réussite des étudiants (ARE)

Annexe 66 : LIA (présentation & Bilan)

Annexe 67 : Mise en place des parcours adaptés en licence 2019-20 et guide de l'enseignant référent

Annexe 68 : Nouveau Coursus Universitaire (NCU) ANR à l'UCA : le projet Mon PASS PRO

Le soutien à l'innovation pédagogique, à l'aide ou non du numérique, au service de la réussite des étudiants est une des grandes orientations stratégiques de l'UCA.

- a. La sensibilisation et l'incitation des enseignants-chercheurs à transformer leurs enseignements au profit de méthodes pédagogiques plus actives mettant l'étudiant au cœur du dispositif d'apprentissage : Conférences des Journées de la Pédagogie Universitaire, PEPI (Partage d'Expériences en Pédagogie Innovante) journée annuelle de retours d'expériences d'enseignants ; cafés pédagogiques mensuels ; développement du site web IPPA et diffusion hebdomadaire dans la *Lettre du Personnel* de 3 à 6 actualités, et l'*Influx* d'événements à venir autour de la Pédagogie Universitaire.
- b. L'accompagnement par les ingénieures pédagogiques de projets pédagogiques innovants imaginés par les enseignants (aide à la conception et à l'évaluation)
Un appel à projets par an : SIP pour Soutien à l'Innovation Pédagogique en privilégiant les démarches collectives, l'interdisciplinarité, les transformations pédagogiques durables favorisant la réussite des étudiants. (31 projets retenus, 180 enseignants impliqués)
- c. Le développement de nouvelles modalités d'apprentissage via la mise à disposition des enseignants de dispositifs et d'outils numériques, d'aide à la création et à l'utilisation de ressources pédagogiques.
Un appel à projets exceptionnel intitulé SIP-ORE 2019, en partenariat avec le programme Learn'In Auvergne (LIA) du projet I-Site CAP 20-25, exclusivement consacré aux dispositifs pédagogiques innovants des parcours adaptés de licence dans le cadre de la loi ORE (parcours renforcés, progressifs, ou accélérés traduits dans un contrat pédagogique personnalisé), les dispositifs présentiels, à distance ou hybrides, utilisant ou non le numérique ; 1 600 étudiants concernés.
Déploiement de l'apprentissage par programme (AP) et l'approche par compétences (APC).
- d. La formation des enseignants à la pédagogie universitaire, à l'aide ou non du numérique.
Le Pôle IPPA propose un catalogue de 20 ateliers de formations différentes proposées plusieurs fois chacune, tout au long de l'année à tous: pédagogies actives ; dispositif numérique de formation, utilisation du numérique et de l'audiovisuel ; interactivité ; évaluation des apprentissages et des étudiants ; utilisation des ressources en ligne ; travail de groupes,.. 28 sessions par an ; 446 inscrits (enseignants + BIATSS) ; environ 300 personnes différentes (sept-2017- fin mars 2019).
Dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des nouveaux maîtres de conférences (nEC) : un programme de formation « à la carte » tenant compte des besoins, des attentes et de l'expérience de chaque nEC. 15 nEC en 2017-18, 17 en 2018-19.
Mise en place d'un groupe de travail (fin 2018) pour imaginer les contours **d'une prime de reconnaissance de l'engagement pédagogique (PREP)**

e. La production de ressources pédagogiques multimédia par des personnels dédiés et avec des moyens techniques professionnels.

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Forte structuration du pôle IPPA et son expérience ; stabilisation de l'équipe grâce aux recrutements ; Une vice-présidence dédiée - Soutien financier et pédagogique du programme Learn'in Auvergne (CAP20-25) et articulation avec le NCU Mon PassPro ; de la région AURA pour les actions dans les territoires - Création d'une annexe équipée du pôle IPPA sur le campus scientifique (CPER) 	<ul style="list-style-type: none"> - Hétérogénéité de la participation aux actions de transformation pédagogiques : Méconnaissance des possibilités offertes, Manque de temps (service d'enseignement et tâches administratives de plus en plus lourds), Priorisation de l'activité recherche plus prometteuse en terme d'avancement de carrière, Manque de reconnaissance de l'engagement pédagogique
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - Saturation de la capacité d'accompagnement du pôle IPPA : appels à projets dans le cadre UCA, LIA, Com Région et accompagnement nécessaire des réformes nationales en cours (parcours adaptés en licence, réforme de l'accès aux études de santé) qui sont venues se rajouter dans un second temps et qu'il est pourtant essentiel de placer dans une perspective de transformation pédagogique 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance de l'investissement pédagogique sur la licence grâce aux crédits loi ORE (référentiel ORE) ; Appui sur les financements du programme Learn'in Auvergne de l'i-SITE CAP20-25 (équipements, valorisation de enseignants) - Directive ministérielle sur la mise en place d'une prime de reconnaissance de l'engagement pédagogique - Le projet learning Centre

- La réussite des étudiants comme axe prioritaire de l'établissement

L'Uda comme l'UBP accordait une grande importance à la réussite de leurs étudiants. L'UCA bénéficie donc de cette expérience sur des dispositifs variés. Certains ont été maintenus (la PES, l'enseignement en groupe TD au S1 en sciences, le tutorat, les journées de pré-rentrée, les journées d'immersion...), d'autres ont été élargis à plusieurs composantes (les tests de positionnement de rentrée ou la mineure réussite) et de nouveaux dispositifs ont été construits en particulier dans le cadre de la loi ORE.

Depuis 2017, il faut souligner la profonde rénovation du cycle licence : mise en place de la spécialisation progressive (rentrée 2017), expérimentation des Oui SI et des parcours adaptés renforcés dans 14 mentions de licence et début du dispositif Mon PassPro (rentrée 2018), mise en place des parcours adaptés renforcés dans 25 mentions de licence et progressif dans 10 mentions (rentrée 2019). Les règles de progression dans le cursus (redoublement, inscription dans le niveau supérieur), de compensation ont été revues dans le règlement des études. Une cible a été fixée en matière d'évaluation continue et de définition de l'évaluation continue. Le travail sur les blocs de compétences, est engagé. Les ingénieurs technico-pédagogiques du pôle IPPA ont accompagné le travail de chaque comité de licence et élaboré un guide de l'enseignant référent.

La réforme de l'accès aux études de santé impliquera 14 mentions de licences et poursuivra l'évolution de la licence.

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Une longue expérience des dispositifs d'aide à la réussite en licence - La spécialisation progressive en place dans toutes les mentions de licence - L'expérimentation des parcours adaptés renforcés dans 14 mentions de licence en 2018-19 et parcours adaptés renforcés et/ou progressifs dans 25 mentions en 2019-20 - Dispositif des enseignants référents - Augmentation des capacités d'accueil dans les licences en tension dans le cadre loi ORE (+ 150 STAPS, + 150 Psycho, + 50 droit, + 20 Info COM) - Des financements loi ORE correspondant aux besoins - Un NCU Mon PassPro 	<ul style="list-style-type: none"> - Saturation des locaux disponibles pour certaines mentions de licence où la pression est forte en terme d'effectifs - Manque d'encadrement RH (EC et biatss scolarité) pour les mentions de licence à forts effectifs
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - Fatigue des EC et Biatss face à l'augmentation des effectifs et au rythme des réformes - Dans le cadre de la réforme de l'accès aux études de santé, le projet UCA est bien avancé mais son surcoût est important et les financements nécessaires ne sont pas assurés 	<ul style="list-style-type: none"> - Le travail sur la nouvelle offre de formation peut permettre aux équipes de s'approprier davantage la démarche compétence et de faire évoluer leurs pratiques pédagogiques (par exemple ce qui concerne l'évaluation des étudiants)

- Difficulté à suivre les indicateurs concernant tous ces changements et à évaluer l'efficacité de chaque dispositif	
--	--

Nouveau Cours Universitaire ANR

L'UCA a été lauréate en 2017 de l'AAP du PIA3 de l'ANR (Projet NCU « Mon Pass Pro » classé A+, budget de 3 millions sur 10 ans) qui a officiellement démarré le 1^{er} juin 2018 et a donc moins d'un an d'existence. Les objectifs de Mon Pass Pro sont de faire face à **l'hétérogénéité des publics** et aux **erreurs d'orientation** des L1, de renforcer **l'orientation** et **l'insertion professionnelle** des étudiants de licence, d'**accompagner, soutenir, valoriser** et **faciliter** l'insertion professionnelle des étudiants de l'université, à soutenir **l'innovation pédagogique** au service de la réussite de ses étudiants. Pour répondre à ces objectifs « Mon Pass Pro » focalise son action sur **3 dispositifs innovants : RéoPass, NuméPass et CréaPass.**

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Une cheffe de projet psychologue, spécialiste de l'insertion professionnelle - Création de la Fabrique, nouveau pôle Orientation et Insertion professionnelle intégrant le BAIP issu du rapprochement mon Passpro et du PACIO 	<ul style="list-style-type: none"> - Une équipe de petite taille - Un budget demandé et obtenu manifestement sous-évalué - Manque de locaux adaptés
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - L'évaluation Go/No Go à 4 ans (juin 2022) par l'ANR - La difficulté à prendre en charge tous les étudiants de licence qui seront intéressés par le dispositif 	<ul style="list-style-type: none"> - Construction du Learning Centre - Renforcement de l'équipe : une psychologue, un EC un jour par semaine et une BiATSS) - Articulation du NCU (RéoPASS) avec les parcours adaptés de licence

C. L'insertion professionnelle, le développement de l'alternance et la formation continue

Annexe 69 : Cadrage des conseils de perfectionnement

Annexe 70 : Fiches d'intention licence-licence pro-master

Annexe 71 : Contrat pro et apprentissage chiffres

Afin d'accompagner les étudiants vers la réalisation de leur projet professionnel et de renforcer l'articulation des cursus avec les attentes des différents secteurs socio-économiques, chaque formation (en particulier les licences professionnelles, les masters, le DUT et les DI) s'inscrit dans le cadre **d'un partenariat fort avec les milieux économiques et professionnels.**

Les partenaires sont présents dans **le conseil de perfectionnement** de toutes les formations pour un processus d'amélioration continue de la formation. Le cahier des charges UCA fixe le % d'enseignements assurés par des intervenants extérieurs professionnels à atteindre. La démarche interne menant à l'accréditation a demandé à chaque équipe pédagogique de réfléchir en terme de métiers et de construire leur formation en prenant en compte l'approche compétence (matrice des compétences par rapport aux UE). L'appropriation active de la démarche est encore hétérogène mais le contexte de la réforme de la formation professionnelle et du nouvel arrêté licence aideront à franchir une nouvelle étape.

L'UCA a beaucoup travaillé sur le cadrage des stages, leur insertion dans la formation, leur préparation, la généralisation de l'évaluation par le stagiaire de sa période de stage. Le BAIP accompagne les composantes et a des relais dans chacune. La valorisation de l'encadrement des stages de master a été généralisée et a fait l'objet d'un cadrage établissement ainsi que d'une dotation fléchée pour chaque composante (sans doute un peu faible au regard du travail d'encadrement nécessaire).

Le BAIP a conçu à destination des partenaires socio-économiques, un « livret des stages » qui recense les périodes/ durées de stages dans les différentes formations afin de faciliter les recrutements de stagiaires UCA.

- L'insertion professionnelle :

L'ensemble des enquêtes d'insertion professionnelle (ministérielles, à moins d'un an de l'obtention du diplôme) sont réalisées par l'OFDE certifié ISO 9001 afin d'assurer l'impartialité et la fiabilité des résultats affichés. Les enquêtes (taux de poursuite d'études et d'insertion professionnelle mais aussi type d'emploi, niveau de l'emploi et localisation) sont accessibles à tous les publics via le site web de l'UCA. Les équipes pédagogiques disposent ainsi d'un outil très complet leur permettant de suivre leurs étudiants. Le cadrage UCA fixe des objectifs en terme d'insertion professionnelle des diplômés mais il semble prématuré de faire une analyse des résultats de chaque formation au regard de la cible puisque nous n'avons pour l'instant à notre disposition aucun chiffre concernant la nouvelle offre de formation (un an et demi d'existence) et qu'elle a été profondément remaniée dans de nombreux cas. Ce serait donc peu significatif puisque les chiffres disponibles évaluent l'offre précédente.

De nombreux dispositifs accompagnent les étudiants pour la réalisation de leur projet professionnel : organisation de forums étudiants- entreprises, présentations des métiers, actions ciblées avec des entreprises partenaires très engagées: journée découverte de l'entreprise, Job Dating stages, propositions de projets tutorés avec présentation par l'entreprise, ambassadeur de l'entreprise qui fait du coaching pour les CV...

- Le développement de l'alternance :

L'objectif d'augmentation du nombre de formations proposées par alternance et du nombre d'alternants a bien été atteint et cette augmentation est appelée à se poursuivre afin de répondre à la diversification des publics étudiants, des modalités pédagogiques, au renforcement des liens avec le milieu socio-professionnel, à l'amélioration de l'insertion professionnelle des étudiants. Les évolutions du contexte national vont demander des efforts d'adaptation. Le pôle 4 accompagne toutes les formations qui souhaitent proposer de l'alternance, sur l'ingénierie de formation et la connaissance de la réglementation (création d'une cellule « alternance » avec le recrutement d'un personnel dédié ; assurant le lien avec le CFA du supérieur, FormaSup, partenaire privilégié, même si bien entendu d'autres CFA interviennent dans les formations UCA).

- Développement de la FC :

L'activité (dont contrat de professionnalisation) concerne un peu plus de 5 M€ avec une implication très hétérogène des composantes : l'IAE et dans une moindre mesure l'IUT de Clermont étant les opérateurs principaux. La structuration de l'activité au sein de l'établissement et sa stratégie de développement ne sont pas complètement aboutis. Ce chantier qui a souffert de la surcharge de travail induite par la fusion et de la priorisation de la mise en œuvre de l'offre de formation UCA ainsi que des réformes à conduire, reste toutefois un axe fort de la politique UCA.

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Certification ISO 9001 du pôle formation continue - Déploiement d'un outil de gestion et pilotage de l'activité FC sur l'ensemble des composantes de l'établissement, FCA manager (formation des utilisateurs), Mise en place et animation d'un réseau de référent FC dans les composantes - Création et animation d'une cellule d'appel d'offres - Construction d'un outil de calcul des coûts de formation en lien avec le SAPCG. Contrôle de la soutenabilité des tarifs FC et DU. Révision progressive de l'ensemble du coût et du tarif de vente des DU, des diplômes nationaux (validation CFVU) - Développement d'outils de communication - Augmentation progressive et coordonnées des tarifs de VAE et VAP avec les établissements de la Région AURA - Soutien aux composantes qui s'engagent dans une certification qualité - Participation à 6 campus des métiers et des qualifications 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de finalisation d'une politique d'établissement (stratégie de développement, marchés visés, structuration de l'activité) - Faiblesse des moyens humains du pôle 4 « formation continue » et dans les composantes - Manque de disponibilités des EC : la demande en FC porte souvent sur des secteurs où la pression des étudiants en FI est déjà forte et le taux d'encadrement faible (exemple informatique) - Isolement du pôle 4 par rapport à la localisation des autres pôles de la DF - Résistance des composantes à une évolution des pratiques - Manque d'un annuaire des compétences UCA
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - Travail pour le maintien de la certification du pôle formation continue - Disponibilité des ressources RH d'enseignant chercheur et enseignant pour de la FC alors que la politique de maîtrise de la masse salariale induit une tension sur les cours à assurer en FI dans un contexte où le nombre d'heures à assurer en licence générale est en forte progression (places supplémentaires Parcoursup, mise en place des parcours adaptés, réforme PACES) 	<ul style="list-style-type: none"> - Instaurer une politique d'intéressement pour les enseignants qui s'investissent dans la FC - Structuration de l'activité au sein de l'établissement UCA cible - Réingénierie des diplômes en blocs de compétence pour la nouvelle offre de formation (contrat 2021-26) - Expérience de l'UCA en matière d'enseignement à distance - Fiches RNCP nationales - Projet DéCoDES pour améliorer la communication sur l'Offre UCA

D. La politique documentaire au service de la formation

Annexe 72 : Autoévaluation BU UCA

Ce travail est suivi par la Vice-Présidente Transformation pédagogique et Politique documentaire, également en charge de la Réussite des étudiants et de la politique numérique en lien avec la formation. Ce choix politique d'organisation facilite la cohérence et le dialogue entre les structures d'appui à la pédagogie destinées aux enseignants et la BU, avec un objectif commun d'amélioration de la réussite des étudiants.

Points forts	Points faibles
<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat fort de la BU avec les collectivités locales (future médiathèque), la MSH et les PUBP - Horaires élargis (3 labels NoctamBU) - Amélioration de l'accessibilité des services de la BU à tous - BU autonomes (répondre aux attentes des composantes) - Indexation et archivage pour la Web TV - Diversification des ressources - Augmentation de la part des dépenses pour les ressources aux étudiants dans le budget de documentation numérique, 11 ETP pour la bibliothèque numérique - Système de suivi en temps réel par smartphone du nombre de places assises disponibles 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté à établir des rapports avec Canopé, les écoles hors UCA et les partenariats extra-européens - Le repyramidage du personnel n'est pas terminé - manque de catégorie B - Travail d'identification et de désherbage important reste à faire à la BU lettres - Réseau Wi-Fi parfois insuffisant (amélioration en cours) - Compétences du personnel à développer : difficulté à organiser des formations - Communication entre les personnels des différentes sites de la BU à améliorer
Risques	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> - L'extension des accès numériques, physiques et territoriaux dépend de la possibilité de maintien des moyens humains et du contexte général UCA (par exemple, dossier travail dominical bloqué), les investissements immobiliers tardent pour certaines BU 	<ul style="list-style-type: none"> - Livraison d'un learning centre (2022) pour créer une véritable synergie entre le pôle IPPA et la BU au service de la transformation des pratiques pédagogiques des enseignants, de l'amélioration de l'apprentissage de la recherche documentaire des étudiants

V. La vie étudiante

La qualité de vie étudiante est depuis plusieurs années un atout fort du site, comme peuvent l'attester plusieurs enquêtes et classements. Ce résultat est dû à une implication de tous les acteurs dédiés à la vie étudiante. La structuration du site a permis de renforcer les liens entre les services interuniversitaires qui collaboraient déjà depuis de nombreuses années notamment avec la création du PRES Clermont Université en 2008. La ville de Clermont-Ferrand est historiquement très impliquée dans l'accueil des

étudiants, l'ancienne Région Auvergne et plus récemment la nouvelle Région Auvergne-Rhône-Alpes propose de nombreux dispositifs à destination des étudiants, notamment en matière de mobilité internationale. La diversité et la forte activité du tissu associatif viennent renforcer l'offre à destination des étudiants.

L'Université Clermont Auvergne a choisi de faire de la vie étudiante et de l'engagement une de ces priorités. Cela s'est traduit par la restructuration de la gouvernance en matière de vie étudiante et de la création d'une direction de la vie universitaire. De plus de nombreux dispositifs ont été mis en place pour favoriser et valoriser les initiatives étudiantes.

L'élaboration d'un schéma directeur de la vie étudiante au niveau de site a permis de renforcer les relations entre les acteurs de la vie étudiante à l'échelle des territoires où est implantée l'Université et de tracer une feuille de route au travers d'une centaine d'actions pour améliorer les conditions de vie et d'études. Le produit de la CVEC, qui sera piloté collectivement au niveau du site permettra de mener à bien tous les projets à Clermont-Ferrand et sur les différents territoires.

L'axe Campus Auvergne de l'ISite, permet également d'imaginer une vie étudiante de demain, ouverte sur la cité, avec des projets structurants comme la création d'un tiers-lieu étudiant d'envergure et la mise en place d'une application numérique de vie étudiante à l'échelle du site.

A. Le Schéma Directeur de la Vie Etudiante

Annexe 73 : Schéma Directeur de la vie étudiante 2018-2020

« Le schéma directeur de la vie étudiante » ou « projet d'amélioration de la qualité de vie étudiante et de la promotion sociale » est un document stratégique déterminant la politique de site en matière de vie étudiante. L'élaboration de ce schéma est inscrite dans le contrat de site 2017-2020. Ce travail a été mené de façon collaborative en associant les élus étudiants des sites et les représentants de chaque établissement et service interuniversitaire réunis au sein de la commission Vie Etudiante, Vie de Campus de UCAA.

Un travail rassemblant tous les acteurs de la vie étudiante

Coordonné par la commission vie étudiante de l'UC2A, ce projet a impliqué l'ensemble des acteurs de l'écosystème de vie étudiante de l'académie de Clermont-Ferrand, et en premier lieu les étudiants (dont l'élaboration du document qui a été confié au VP délégué à la Vie étudiante de l'UCA).

La taille et la composition du paysage de l'enseignement supérieur du site auvergnat permet de fédérer l'ensemble des acteurs de la vie étudiante autour de l'Université. Nous travaillons donc en étroite collaboration avec le CROUS, opérateur principal de la vie étudiante, la ville de Clermont-Ferrand qui a une politique importante en matière de vie étudiante ainsi que les autres établissements d'enseignement supérieur. L'arrivée de la CVEC, qui sera piloté collectivement au niveau de l'UC2A, ne fera que renforcer la dynamique de site que nous avons depuis les PRES et la réorganisation du site en 2017, et permettra de financer les nombreux projets du SDVE.

Objectifs et priorités politiques

Travailler sur la vie étudiante, c'est aussi l'occasion de réfléchir avec la communauté universitaire autour de certains objectifs : plaisir de travailler, de vivre et de réussir ensemble, dans un respect réciproque, souci d'aller vers le développement durable pour renforcer les liens entre les acteurs de l'enseignements supérieur et la vie de la cité.

L'objectif premier de ce schéma est d'améliorer les conditions de vie et d'études des étudiants en Auvergne. Mais ce schéma aura aussi vocation à : augmenter la réussite des étudiants ; renforcer l'accès aux services de vie étudiante pour tous les étudiants et sur tous les territoires et renforcer le lien entre vie universitaire et vie de la cité.

Pour répondre à ces objectifs le schéma propose une centaine d'actions réparties en 3 axes et 20 thématiques : l'accueil des étudiants ; la vie de campus et l'engagement des étudiants ; prévention, santé, handicap et risque.

Le suivi de ce schéma est réalisé par la commission vie étudiante de l'UC2A. L'évaluation précise de l'avancée du schéma doit être réalisé à l'automne 2019.

B. L'implication des étudiants dans la vie de l'établissement

Il est important pour l'Université de favoriser l'implication des étudiants à tous les niveaux de la vie de l'établissement. C'est ainsi que l'établissement accompagne la vie étudiante que ce soit au niveau de la gouvernance ou en suscitant et en valorisant l'engagement étudiant.

1. Les représentants étudiants acteurs de la gouvernance de l'Université

Equipe de gouvernance

La création de l'UCA a entraîné un changement d'échelle. La nouvelle université comprend plus de 35 000 étudiants. Aussi, si chacune des anciennes universités comprenait un étudiant au sein de l'équipe de gouvernance, choix a été fait d'une gouvernance au sein de l'Université Clermont Auvergne de deux étudiants : un VP Étudiant et un VP délégué à la vie étudiante.

- Le Vice-président étudiant, statutaire, est élu par le conseil académique. Il est membre de l'équipe restreinte et participe en conséquence à l'ensemble des réunions de gouvernance. Il a un rôle de représentation, il s'occupe des affaires générales et plus spécifiquement des questions liées au domaine de la formation.
- Le Vice-président délégué à la vie étudiante est nommé par le président. Il s'occupe spécifiquement des questions d'engagement et de vie étudiante. Il supplée le vice-président étudiant si besoin.

Les étudiants membres de l'équipe de gouvernance sont pleinement parties prenantes de l'équipe et donc impliqués en son sein. Il reste à travailler en vue de leur reconnaissance pleine et entière comme membre de l'équipe de gouvernance auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.

Commissions et instances

La commission Formation et Vie universitaire du conseil académique est institutionnellement le lieu privilégié des échanges et propositions relatives à la vie étudiante. Les représentants étudiants y sont très actifs et force de propositions. Les représentants des doctorants sont également très présents en commission de la recherche et en conseil d'École doctorale. Le taux de présence des élus étudiants est plutôt bon : il varie entre 75 % en début de mandat à 25 ou 50 % en fin de mandat en fonction des instances. En 2019, une formation a été proposée aux nouveaux élus CFVU. Cette expérience est à renouveler et élargir aux autres élus.

Le Fonds de solidarité et de développement de l'initiative étudiante, co-présidé par le Vice-président délégué à la Vie étudiante et la Vice-présidente Vie universitaire et Culture, implique fortement les représentants des étudiants qui y sont d'ailleurs majoritaires en termes de sièges.

De nombreuses autres commissions thématiques (césure, statuts spécifiques, Régimes Spéciaux d'Etudes) existent et se font forts d'impliquer les étudiants par une représentation en leurs seins. Il est important que les étudiants soient présents et actifs à tous les niveaux de fonctionnement de l'établissement.

Des *collegium* ont été créés au sein de l'établissement et des instances de coordination de leurs travaux. Des étudiants, élus parmi les représentants étudiants des conseils de gestions des composantes, siègent dans ces conseils.

La représentation étudiante dans les conseils de gestion des composantes est en pratique plus disparate. Les étudiants peuvent être très présents ou à l'inverse des sièges peuvent rester vacants. On saisit ici l'importance de ne pas seulement aménager une place à la représentation étudiante, mais bien d'accompagner et de susciter une implication qui puisse s'inscrire sur la durée.

Au-delà de l'implication comme acteur engagé au sein des instances, il convient de réfléchir à la meilleure manière de favoriser le taux de participation aux élections. Ce taux reste encore trop faible, même s'il est vrai que pour les élections centrales, il est légèrement supérieur à la moyenne nationale et qu'il atteint 25 % en santé et en STAPS.

2. L'établissement favorise et valorise l'engagement sous toutes ses formes

Convaincu que l'engagement est émancipateur et qu'il permet aux étudiants de développer de nombreuses compétences transversales, utiles dans leurs parcours académique et professionnel, l'Université Clermont Auvergne a fait de l'engagement étudiant l'une des priorités politiques en matière de vie étudiante. Pour ce faire plusieurs dispositifs ont été mis en place.

Statuts spécifiques étudiants engagés

Annexe 74 : Délibération de la CFVU du 21 mai 2019 portant sur le statut étudiant engagé à servir dans la Réserve

Annexe 75 : Délibération de la CFVU du 21 mai 2019 portant sur le statut étudiant sapeur-pompier volontaire

Annexe 76 : Délibération de la CFVU du 9 mai 2017 portant sur le statut étudiant responsable associatif

Annexe 77 : Délibération de la CFVU du 9 mai 2017 portant sur le statut étudiant artiste

Annexe 78 : Délibération de la CFVU du 24 octobre 2017 portant sur la charte d'accueil des Sportifs de Haut et Bon Niveau

Des statuts, pour différents types d'engagements, ont été mis en place. Il s'agit de reconnaître les engagements dans leur diversité tout en cadrant les dispositifs de manière à favoriser et valoriser (UE libres, valorisation des compétences...) l'engagement étudiant.

Ainsi ont été mis en place un statut étudiant engagé à servir dans la réserve de la Garde nationale (20-30 étudiants/an) ; un statut étudiant sapeur-pompier volontaire (création, 10 étudiants/an) ; un statut étudiant responsable associatif (50 étudiants/an) ; un statut étudiant artiste (17 étudiants/an) sur le même principe que les sportifs de haut et bon niveau (160 étudiants/an).

UE libres

Des unités d'enseignement libres sont proposées aux étudiants au cours de la licence. Les étudiants peuvent choisir des UE libres spécifiquement consacrées à l'engagement et ainsi par leur engagement interne ou externe à l'établissement valider des crédits ECTS. Des unités d'enseignement libres sont ainsi en prise directe avec les statuts spécifiques (cf. *supra*). D'autres, indépendamment des statuts spécifiques, recherchent à être des leviers d'engagement ou à valoriser des engagements existants. Par exemple, il est possible de s'engager auprès de l'AFEV, en tant qu'étudiant ambassadeur, pour parler d'orientation dans les lycées ou autour des responsabilités sociétales et environnementales des administrations. Une UE engagement n'est pas ciblée et permet de valoriser un engagement associatif externe ou de valider des ECTS en donnant 20 h de temps à la communauté universitaire, par exemple dans le champ du handicap.

Valorisation des compétences de l'engagement

La mise en place des statuts spécifiques a permis à l'établissement de valoriser et de certifier un engagement. Il est maintenant nécessaire d'aller plus loin et d'accompagner les étudiants pour identifier et certifier les compétences liées à l'engagement. Pour cela, l'Université Clermont Auvergne propose aux étudiants engagés des formations collectives et des accompagnements individuels.

Une expérimentation est également en cours avec un prestataire associatif pour développer un outil d'aide à l'identification des compétences et qui, après auto-évaluation, évaluation d'un pair et d'un responsable permettra de certifier (avec 4 niveaux de certification) certaines compétences transversales (*soft-skill*) liée à l'engagement.

Prix de l'engagement étudiant

Annexe 79 : Règlement du prix de l'engagement étudiant 2018

En 2018, un prix de l'engagement étudiant a été mis en place par l'UCA et la Ville de Clermont-Ferrand en partenariat avec le CROUS, la Fondation UCA et l'Institut de l'engagement. 20 000 euros de prix ont été décernés à deux étudiants et huit associations étudiantes.

3. Un lien renforcé avec les associations étudiantes

Les associations étudiantes sont les principaux acteurs de la vie étudiante sur les campus. Aussi, l'UCA, au travers de différents dispositifs, souhaite renforcer le lien avec ces associations. Il s'agit tout à la fois de faciliter l'accès aux services proposés aux associations et de s'inscrire dans des engagements réciproques au service de la vie étudiante.

Charte de labélisation des associations étudiantes

Annexe 80 : Liste des associations étudiantes UCA labellisées - 2018-2019

Annexe 81 : Charte de labélisation des associations étudiantes UCA

Une charte de labélisation a été mise en place en 2018. Elle a vocation à structurer les relations entre les associations et l'Université. Ainsi, elle rappelle les droits et les devoirs de chacun. L'Université met à disposition des locaux, soutien l'engagement par le FSDIE et des formations... Le service de santé universitaire effectue par exemple des actions de formation et de prévention quant à l'organisation d'événements festifs. La prévention est un des volets prioritaires en matière de vie étudiante. Les associations doivent fournir des documents, se former et respecter des règles de sécurité, comme c'est le cas pour l'organisation des événements festifs. Il existe une annexe à la charte pour l'organisation desdits événements. 35 associations ont été labellisées en 2018.

Charte FSDIE

Annexe 82 : Charte FSDIE

La charte FSDIE est le support du fonctionnement du Fonds de solidarité et de développement de l'initiative étudiante. La commission FSDIE se réunit trois fois par an pour attribuer des subventions à des projets étudiants et prioritairement aux associations labellisées. La politique du FSDIE est d'accompagner, le plus largement possible, les nombreux projets des associations étudiantes. Dans le cadre des projets festifs, une attention particulière est portée à la sécurité. Il est demandé aux associations organisant un tel événement de

suivre obligatoirement une formation de prévention et de réduction des risques en milieu festif pour obtenir une subvention. Des guides et du matériel de prévention sont mis à disposition par le SSU.

C. Les services dédiés à la vie universitaire

Un ensemble de services au sein de l'UCA accompagne la vie étudiante. Une direction est spécifiquement dédiée et des services qui peuvent ou non être rattachés à cette direction engagent un travail quotidien en ce domaine.

1. La Direction de la Vie universitaire (DVU)

La Direction de la Vie universitaire a été créée le 1^{er} janvier 2017 avec la création de l'Université Clermont Auvergne. Précédemment, comme dans de nombreuses universités, la « Formation » et la « Vie universitaire » étaient rassemblées dans une même direction : la « direction de la Formation » à l'Université d'Auvergne et la « direction des Enseignements » à l'Université Blaise-Pascal. Le regroupement de ces deux domaines dans une même direction reproduisait leur rassemblement dans le Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU), devenu ensuite la Commission Formation et Vie universitaire (CFVU), de même que dans le portefeuille de compétence de la Vice-présidente en charge de la CFVU.

Une direction consacrée à la « vie universitaire » permet plus facilement d'absorber la demande d'un public de 35 000 étudiants et 3 200 personnels et de développer de nouveaux projets à leur intention. La direction vise autant les étudiants que les personnels.

La mission générale de la direction de la Vie universitaire consiste à mettre en œuvre la politique et les objectifs stratégiques fixés par l'établissement concernant la « vie universitaire » dans ses différents aspects. Cela se traduit par le développement de la vie associative et des dispositifs d'engagement étudiant et des différents statuts afférents, l'appui au financement des initiatives et projets étudiants, notamment via le Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) et le suivi des contrats étudiants. Une attention particulière est portée à la problématique du handicap dans l'ensemble de la dimension vie universitaire et plus largement de manière transversale à l'échelle de l'établissement. Le Service université handicap (SUH) qui s'occupe spécifiquement du suivi des étudiants en situation de handicap est rattaché à la DVU. La direction assure également le portage administratif du Plan de mobilité de l'Université, signé le 17 décembre 2018 et la gestion du dispositif du service civique pour l'établissement en lien avec l'Agence du service civique.

La DVU assure un appui administratif de services politiquement pilotés par l'ensemble des établissements associés à l'UCA : Service de santé universitaire (SSU), Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) et Service université culture (SUC).

2. Les services opérateurs de la vie étudiante

Un ensemble de services sont spécifiquement opérateurs de la vie étudiante au sein de l'Université Clermont Auvergne et plus largement d'UCA. Ils permettent d'offrir et d'accompagner les moyens d'une vie étudiante de qualité. Ils contribuent à créer les moyens d'un environnement propre à assurer une vie associative, culturelle et sportive au-delà de l'accomplissement d'un parcours académique, sans oublier la santé ou encore l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Ces services travaillent en étroite collaboration pour répondre aux aspirations d'une université lieu de connaissance, d'épanouissement, d'inclusion, d'engagement et d'ouverture. Ils collaborent entre eux et avec les partenaires des territoires d'implantation de l'Université qu'il s'agisse de l'État, des collectivités territoriales, des intercommunalités ou encore du CROUS, opérateur important de la vie étudiante et particulièrement impliqué à l'échelle UCAA. La vie étudiante implique de fédérer des énergies et de créer de véritables maillages territoriaux. La contribution Vie étudiante et de campus devrait permettre d'élargir la démarche en faveur de la vie étudiante, notamment en direction de l'engagement étudiant et de l'éducation à la citoyenneté.

Bibliothèque universitaire

Annexe 83: Projet quadriennal de la BU 2017-2020

La Bibliothèque universitaire a développé son action en matière de vie étudiante dans trois directions : le développement des projets et des coopérations territoriales, une politique ambitieuse en matière d'horaires d'ouverture et une volonté de faire évaluer les services par les usagers.

Des efforts importants ont été consentis pour réinventer les campus, par exemple sur le site de l'Allier. Un travail fort de partenariat a été développé avec les lieux de formation autant qu'avec les acteurs territoriaux et notamment les collectivités territoriales et les intercommunalités. Des conventions de partenariats sont signés. La bibliothèque a travaillé à des actions d'insertion dans des temps privilégiés de la vie des territoires. Quant aux horaires d'ouvertures, il convient de noter que la bibliothèque universitaire a été lauréate du plan ministériel « bibliothèques ouvertes plus ». Il reste à accompagner cette politique résolue d'ouverture d'un développement d'autres services utiles aux étudiants conjointement, à l'instar de points de restauration. Enfin, la bibliothèque universitaire a diligenté, en 2015, une grande enquête sur les services documentaires qui fut marqué par un franc succès. Le processus d'enquête a été relancé en 2019. Cette enquête permet d'impliquer les usagers.

Service de santé universitaire

Annexe 84 : Rapport d'activité du SSU 2017-2018

Le Service de santé universitaire (SSU) est un lieu central de soins et de prévention à l'échelle de l'établissement. Il propose un ensemble de services : prise en charge médico-psycho-sociale de premier recours via ses centres de santé, prévention, planification familiale, vaccination, aide psychologique. Il doit faire face à des tensions majeures sur l'accès aux soins médicaux et psychologiques en ville que ce soit à Clermont-Ferrand ou sur les sites territoriaux. À cet égard, le service avec un soutien de la région Auvergne-Rhône-Alpes a mis en place un pilote de téléconsultation infirmière-médecin. La téléconsultation entre antennes et site principal est appelée à se développer. Par ailleurs, la prévention est un élément majeur de l'action du service et elle a connu un développement par des emplois de chargées de prévention et par le recrutement d'étudiants relais de santé. Des cellules de veille ont également été mises en place dans chaque composante pour mieux répondre aux étudiants en difficulté.

Le service voit son activité augmenter et en même temps celle-ci reste contingentée par le manque de locaux. La construction de locaux à Clermont-Ferrand est prévue pour répondre à la demande, favoriser l'amplitude horaires, mieux accueillir les activités de prévention et les nouvelles activités de soins (orthoptie, dentisterie, relaxation, réadaptation dys). Il nous appartient aussi de stabiliser les professionnels médicaux, psychologues et infirmiers, notamment par l'alignement de leurs statuts sur ceux existant ailleurs et de poursuivre l'insertion du SSU dans le dispositif santé précarité, notamment avec le conseil départemental 63.

Service universitaire des activités physiques et sportives

Annexe 85 : Rapport d'activité du SUAPS - 2018

Le SUAPS a pour mission l'organisation, la gestion et l'enseignement des activités physiques, sportives et artistiques. Il présente l'avantage d'une localisation très centrale qui permet un accès facilité pour les pratiques qu'il propose. Il inscrit en moyenne 7 500 étudiants en pratique volontaire, 500 en Unités d'enseignement libres, 600 licenciés FFSU (compétitions universitaires) et il gère 160 sportifs de haut et bon niveau (SHBN). Il travaille en partenariat avec les différents acteurs du site de Clermont-Ferrand et a mis en place avec le CROUS des activités pour les étudiants logés dans ses résidences. Face à la croissance de la demande sur les sites territoriaux, il met en place des partenariats avec les collectivités territoriales et l'ensemble des partenaires de l'enseignement supérieur sur place. Le SUAPS a pour objectif de continuer à développer la pratique sportive en proposant des possibilités d'accès pour tout étudiant quel qu'il soit et quel que soit son site d'étude.

Il reste encore en lien avec le service à travailler sur les rythmes de vie et les emplois du temps des étudiants afin de promouvoir la santé, l'hygiène de vie et la prévention par la pratique sportive à court et à long terme, de façon régulière et durable.

Service université culture

Annexe 86 : Bilan de la programmation du SUC – 2017

Le Service Université Culture (SUC) conçoit, construit, co-construit et organise des programmes artistiques et culturels : art et recherche, recherche et création, avec la scène locale et avec les partenaires de l'enseignement supérieur. Il accueille 700 étudiants praticiens dans 40 ateliers ou projets collectifs et pédagogiques, 10 stages annuels. Les étudiants sont au cœur de l'action culturelle de la cité, acteur et prescripteur. Le SUC inscrit ses actions dans les thèmes et valeurs portés par l'établissement ainsi que dans des programmes nationaux. Il manque au service et à la politique culturelle de l'établissement un espace culturel spécifique et identifié. Une réflexion est ici à conduire de même que sur le paiement des artistes. Le service s'appuie sur des partenariats à l'échelle des territoires d'implantation de l'Université. Une réflexion est en cours avec la ville de Clermont-Ferrand et la nouvelle scène nationale qui devrait être inaugurée au printemps 2020. Le SUC prévoit de déployer de nouvelles offres culturelles dont des résidences d'artistes, avec des priorités sur le secteur cinéma et numérique...

Service université handicap

Annexe 87 : Rapport d'activité du SUH – 2018-2019

Le service université handicap assure un ensemble de missions en direction des étudiants en situation de handicap atteints d'un trouble de santé définitif ou temporaire, nécessitant un aménagement : accueil et écoute, accompagnement et suivi (études, examens), mise en relation avec des partenaires internes et externes, collaboration avec le service de santé universitaire, participation à l'élaboration et à la mise en place de la politique handicap de l'établissement en relation avec les différentes structures et les services concernés. 451 étudiants en situation de handicap sont suivis par le service université handicap en 2019 contre 305 en 2015. Les étudiants concernés sont de plus en plus nombreux et les situations de plus en plus complexes. Des suivis plus particuliers ont pu être proposés à plus de 95 étudiants pour l'année universitaire 2018-2019 : coaching, entretiens-bilans hebdomadaires... Des étudiants sont recrutés comme tuteurs, pour assurer des prises de notes et une assistance pédagogique.

Après des mouvements dans son personnel au cours de la période 2015-2018, le service a retrouvé en 2018 un effectif minimum pour travailler correctement et développer ses projets. Fort d'un renforcement de ces personnels, le service se projette aujourd'hui dans de nouveaux projets, notamment avec la création d'un pôle santé-handicap, le développement du repérage des futurs étudiants au sein des lycées de l'académie, la pérennisation des actions de sensibilisation destinées aux personnels, le développement des actions de sensibilisation auprès des étudiants (BDE, promotions...), la mise en place d'une permanence sur les sites territoriaux ou encore l'animation d'un réseau de proximité handicap...

SWOT de la partie vie étudiante

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Offre riche et variée pour les étudiants - Forte collaboration entre les services mutualisés - Réflexion stratégique commune au sein de l'UC2A (par exemple sur l'engagement étudiant) - Partenariat étroit entre les établissements d'enseignement supérieur, le CROUS, les collectivités territoriales et les associations locales - Actions volontaristes et emblématiques à l'échelle nationale (reconnaissance des sportifs de haut et bon niveau, étudiants relais-santé, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens humains insuffisants dans certains services de vie étudiante - Locaux insuffisants ou mal adaptés - Communication interne parfois défaillante
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Instauration d'un dialogue permanent (Commission Vie Étudiante et de Campus) - Nouvelles ressources financières (CVEC) - Volet Vie Étudiante et de Campus dans l'I-SITE - Développement de la politique de reconnaissance et de valorisation de l'engagement étudiant - Forte demande des acteurs territoriaux pour le déploiement des services de vie étudiante sur les territoires 	<ul style="list-style-type: none"> - Nouvelles exigences de territoires, avec la création de la CVEC

VI. La politique des relations internationales

A. La stratégie internationale de l'établissement

L'Université s'est engagée dans une démarche de développement d'une offre de formation adaptée aux publics internationaux (doubles diplômes) et de valorisation internationale de sa recherche. Ces deux axes sont soutenus par une politique transversale portée par des programmes favorisant la consolidation du positionnement de notre établissement dans l'espace international via l'intégration de consortiums dans le cadre de programmes européens et par notre présence active au sein des associations de coopération universitaire telles que l'AUF, l'EUA...et par une participation de plus en plus forte aux projets de coopération et de recherche internationaux.

L'Université Clermont Auvergne, dès sa formation, a donc intégré les deux grands axes politiques fixés par l'Europe pour 2014-2020 à travers les programmes Erasmus + et Horizon 2020. Elle anime le Consortium Erasmus stage du site clermontois. Gage de reconnaissance, l'UCA s'est distinguée dans les classements internationaux : dans le classement de Shanghai 2019, l'UCA fait partie des 51 universités françaises classées, et figure au palmarès de 7 classements thématiques (Physique, Sciences de la Terre, Sciences atmosphériques, sciences et génie de l'environnement, sciences biologiques humaines, sciences de l'agriculture, économie). De même dans le classement NTU Ranking 2019, l'UCA est classée 15^e université française parmi les universités internationales et 193^{ème} université au monde pour son développement international.

L'UCA s'inscrit par ailleurs dans les cibles déterminées par le programme ISITE (et suivies par le programme WOW) ainsi que dans celles de la région AURA, auxquelles elle contribue annuellement à travers ses réponses aux AAPs SCUSI (PAI).

Axe 1 : Internationaliser les formations UCA

Seule l'association de la langue anglaise, adossée à une formation en Français Langue Etrangère (FLE) rendra nos diplômes potentiellement éligibles aux labels européens et permettra la construction de doubles diplômes ou diplômes conjoints. Le développement de formations ancrées dans le multilinguisme devient une priorité, pour nos étudiants français et internationaux. Pour répondre à ce défi, plusieurs actions ont été engagées :

- Création d'une UE Libre en langue anglaise, intitulée « Studying The Auvergne as a Region » ;
- Aide à la conception de programmes pédagogiques pour des courts séjours (Summer schools) ;
- Développement d'une formation adaptée aux enseignants qui souhaitent faire cours en anglais : Teaching In English (TIE) ;
- Consolidation de la formation en anglais des étudiants en développant l'usage de l'anglais comme support pédagogique en parallèle à la langue française : Student Learning in English (SLIE) ;
- Création de programmes de FLE spécifiques, à l'instar du module "français scientifique".
- La valorisation des formations disciplinaires offertes en anglais (et leur soutien éventuel par l'appel à projet « Internationalisation des formations »)
- Soutien au développement de doubles diplômes à travers le Pôle Projets et Partenariats
- Accompagnement dans la mise en œuvre des procédures d'équivalences de crédits ;
- Veille et sensibilisation des Enseignants-Chercheurs concernant les opportunités offertes dans le cadre d'appels à projet.

Axe 2 : « Internationalisation de la recherche »

Ces mesures sont conçues en complément des nombreuses actions d'internationalisation des laboratoires eux-mêmes et de leurs projets de recherche propres ainsi que de la politique de soutien menée par la Direction de la recherche et de la Valorisation de l'UCA. L'université Clermont Auvergne s'est engagée dans une politique offensive d'internationalisation de la recherche également soutenue par la DRI. Ce projet politique se traduit par une volonté :

- d'ouverture des jeunes chercheurs vers la mobilité internationale par un AAP proposé conjointement par la DRV et la DRI ;
- de participer à de nouveaux programmes porteurs pour l'établissement aux côtés des bailleurs de fonds de la recherche internationale (MAEE, CNRS, Union Européenne, ANR, AUF...);
- de développer les co-tutelles de thèse ;
- de valoriser la présence des Professeurs Invités à l'UCA et de porter un programme souple et incitatif, tant pour les composantes que pour les laboratoires ;
- de développer des axes communs « enseignement/recherche » à l'international (modules en langue dans les Ecoles Doctorales, aide à la traduction en anglais, aide à la relecture, formation des personnels EC à l'anglais).

- d'accompagner la labellisation HRS4R (amélioration continue des pratiques de recrutement des chercheurs) grâce à l'engagement d'un Chargé de Mission (obtenue en mars 2018)
- d'obtenir un meilleur accueil des EC étranger par un renforcement des stratégies du centre d'accueil Euraxess placé à la DRI en 2018.

Afin de parvenir à ces objectifs l'établissement s'est structuré autour :

- D'un pilotage coordonné qui associe les entités de l'établissement au travers d'un réseau de référents politiques et administratifs.
- D'une articulation des actions et des moyens équilibrée et complémentaire entre la dimension formation / recherche
- D'une volonté de couvrir des champs disciplinaires et des zones géographiques en lien avec la stratégie territoriale (ISITE/AURA/UCAA)
- Du suivi du label HRS4R : l'Université Clermont Auvergne (UCA) a reçu de la Commission Européenne, le 4 mars 2019, le label "HR Excellence in Research" pour sa Stratégie Européenne des Ressources Humaines pour les Chercheurs (HRS4R). Elle devient ainsi la 9ème université française et le deuxième établissement de la région Auvergne Rhône-Alpes, après l'Université Jean Moulin Lyon 3, à obtenir ce label. Notre université obtient ainsi la reconnaissance de sa stratégie des ressources humaines pour les chercheurs et s'engage à améliorer les pratiques de recrutement et à offrir les meilleures conditions de travail. Cette stratégie HRS4R s'appuie sur les principes de la Charte Européenne du Chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs adoptés par la Commission Européenne le 11 mars 2005.
- De la volonté de diffuser au sein de l'établissement une culture de l'international (Organisation PDI, JMI, Journée francophonie, Journée Europe, Erasmus Days...)
- D'une ouverture vers un axe francophonie affirmé par l'intégration du FLEURA à la Direction des Relations Internationales qui deviendra la DRIF.
- De la mise en place, via la Direction de la Recherche et de la Valorisation, d'actions incitatives pour la participation à des projets internationaux : diffusion, à l'ensemble de la communauté scientifique, d'une lettre mensuelle recensant les appels à projets régionaux, nationaux, européens et internationaux, organisation de sessions d'informations générales et ciblées en laboratoire (Pôle Ingénierie de Projets), accompagnement au développement de partenariats à l'international en collaboration avec la CCI Puy-de-Dôme (Pôle Valorisation Innovation).

B. L'internationalisation des formations

a. Rappel des objectifs et indicateurs de suivi

- Mutualiser l'ensemble des accords de partenariats des deux anciens établissements pré-existants à la création de l'UCA

	2017	2018
Accords créés	25	44
Accords renouvelés	61	39
Accords dénoncés	6	15

- Part du nombre de conventions dans chaque dans chaque composante

Composantes de l'UCA	Nombres de conventions par composantes	%
UFR - LCC	167	24.17 %
UFR - LCSH	109	15.77 %
UFR - PSSSE	9	1.30 %
UFR - STAPS	15	2.17 %
ESPE	13	1.88 %
Institut d'Informatique	33	4.78 %
Polytech	61	8.83 %

IUT d'Allier	11	1.59 %
IUT de Clermont-Ferrand	20	2.85 %
EUPI	17	2.46 %
Ecole d'Economie	49	7.09 %
IAE-EUM	44	6.37 %
Ecole de Droit	32	4.63 %
UFR - Biologie	16	2.32 %
UFR - Médecine	13	1.88 %
UFR - Odontologie	4	0.58 %
UFR - Pharmacie	14	2.03 %
UFR - Chimie	24	3.47 %
UFR - Mathématiques	11	1.59 %
OPGC	29	4.20 %

- Répartition des accords par zones géographiques

Zones géographiques	Répartition des accords par zones géographiques
Europe*	68.21 %
Afrique/Moyen-Orient**	7.51 %
Asie/Océanie	10.15 %
Amérique du Nord	7.73 %
Amérique du Sud	6.62 %

* La zone Europe regroupe l'ensemble des 47 pays membres du Conseil de l'Europe.

** La zone Moyen-Orient comprend les pays suivant : Liban, Syrie, Irak, Iran, Israël, Jordanie, Arabie Saoudite, Koweït, Qatar, Bahreïn, Émirats Arabes Unis, Oman, Yémen.

- Soutenir le développement de doubles diplômes, diplômes conjoints : 2017 : 32 ; 2018 : 33
- Soutenir le développement de summer schools : 2017 : 3 ; 2018 : 6
- Développer des cours en anglais : 2017 : 213 ; 2018 : 218
- Mettre en œuvre un programme de professeurs invités en direction des composantes en faveur de l'enseignement

	Nombre	Mois
2017	65	58,5 mois
2018	42	312 jours / 28 = 21,9 mois

- Financer les missions sortantes des Enseignants/chercheurs dans le cadre des conventions de partenariats académiques : 2017 : 64 ; 2018 : 84
- Renforcer l'accueil d'étudiants internationaux dans le cadre des conventions de partenariats : 2017-2018 : 384 ; 2018-2019 (prévisions incluant les summers school) : 389
- Renforcer le nombre de séjours d'études à l'étranger des étudiants : 2018-2018 : 582 ; 2018-2019 : 599

- Renforcer le nombre de séjours de stages à l'étranger des étudiants : 2017-2018 : 864 ; 2018-2019 : 900

b. Perspectives

Il s'agira de poursuivre le renforcement de ces formations internationales afin de soutenir les mobilités diplômantes des étudiants de l'UCA mais aussi l'internationalisation des composantes de l'établissement

C. L'internationalisation de la recherche

c. Rappel des objectifs et indicateurs de suivi

Mettre en œuvre un programme de professeurs invités en direction des laboratoires

	Individus	Mois
2017	13	146 jours / 28 = 5,2 mois
2018	18	187 jours / 28 = 6,7 mois

Renforcer l'accompagnement individualisé par Euraxess des doctorants et enseignants/chercheurs étrangers : 2017 : 51 personnes accompagnées ; 2018 : 152 personnes accompagnées

Sécuriser et maîtriser les cotutelles sur tout le parcours de la thèse, renforcer les cotutelles avec les pays européens

Renforcer la mobilité sortante des enseignants-chercheurs, notamment grâce au soutien apporté par la Commission de la Recherche dans le cadre de ses actions scientifiques transverses (2017 : 21 mobilités sortantes financées pour un montant de 30 k€ ; en 2018 24 mobilités sortantes financées pour un montant de 34 k€).

(OST) Pour 2015/2017, la part mondiale des publications : 1.03 %

(OST) Pour 2014/2016, la part mondiale des citations reçues à 2 ans par les publications : 1.73 %

(OST) Pour 2015/2017, la part des co-publications internationales : 52,6 %

- Quelques indicateurs de rayonnement comme :

(GRAAL) Pour 2018, le nombre de participation à une conférence internationale avec publication d'actes : 264

(GRAAL) Pour 2018, le nombre de manifestations scientifiques organisées de dimension internationale : 72 et européenne 11

(GRAAL) Pour 2018, le nombre de chercheurs : 216

(CR) Pour 2018, le nombre de colloques internationaux /an subventionnés par l'UCA : 48

De nouvelles collaborations internationales sont mises en place chaque année – Au 31 décembre 2018, il y avait : 10 GDRI, 10 LIA/LMI, 50 GDR, 6 ANR internationales, 23 Partenariats Hubert Curien, etc.

- Les publications : Dans ce dernier domaine, l'archive ouverte HAL indique; pour UCA, 705 publications internationales à comité de lecture publiées en 2017 et 2018 (308 en 2017 et 397 en 2018). Il est à noter que tout domaine confondu, HAL indique pour UCA 3397 publications internationales à comité de lecture publiées en 2017 et 2018 (1716 en 2017 et 1681 en 2018).

Au 31/12/2018, l'UCA participe à 23 projets européens dont 14 financés par le programme Horizon 2020, 5 par le programme Erasmus +, 1 par le 7ème Programme Cadre, 1 par le programme COST, 1 par le programme DISCO (Conseil de l'Europe) et 1 par le programme Connecting Europe Facility. Parmi ses 23 projets, l'UCA en coordonne 4 : 3 ERC et 1 action COST.

Une forte sensibilisation des laboratoires aux opportunités de financements européens a par ailleurs été menée par la Cellule Europe de l'Université Clermont Auvergne et Associés entre 2017 et 2018, par le biais notamment de sessions d'informations consacrées aux appels thématiques Horizon 2020 et d'ateliers de montage de projets Marie Sklodowska-Curie.

D. Perspectives

Le travail conjoint mené par les deux services DRV/DRI permettant d'optimiser les budgets mis à la disposition des EC pour le soutien à l'internationalisation de la recherche par la mobilité sortante, le soutien au montage de projets et l'accueil des EC internationaux sera poursuivi et renforcé. Il est en effet stratégique de pouvoir articuler la vision institutionnelle d'établissement portée par la DRI, avec une vision « de terrain » portées par les laboratoires qui ont chacun leurs propres priorités et cibles à l'international. Concernant les UMR, il conviendra, dans le cadre de l'établissement cible, d'être en cohérence avec les politiques internationales portées par les EPST.

Dans le cadre de la nouvelle Université, il conviendra d'articuler toutes ces actions en étroite collaboration avec la partie internationalisation du projet I-SITE CAP 20-25, ceci afin de s'assurer, d'une part de la cohérence du dispositif global à l'échelle de l'établissement mais aussi du site, et d'autre part, d'assurer une complémentarité (en terme d'universités cibles à l'international et de disciplines concernées) entre les trois périmètres, Université, I-SITE et site.

Une attention particulière sera également portée à l'articulation avec la politique internationale de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, et celles des deux COMUE de Lyon et de Grenoble-Alpes.

Les actions au sein de la Francophonie qui constitue l'un des axes forts et attractif de notre Université, seront poursuivies et renforcées.

Le programme EUR/GUR du PIA3 sera également un levier important pour renforcer l'internationalisation de la recherche et son articulation avec l'offre de Formation.

Enfin, l'internationalisation de la Recherche passera également par une ouverture plus grande vers l'international des écoles doctorales et en particulier dans le recrutement des doctorants européens (Allemagne, Grande Bretagne, Italie, Espagne, Portugal,...).

Analyse SWOT de la politique des relations internationales

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - un pilotage centralisé bien structuré en articulation avec les composantes - un réseau de partenaires internationaux dense et diversifié - des budgets européens en augmentation - un nombre de formations en anglais en augmentation - l'existence de services d'accueil (guichet d'accueil unique, Euraxess) - obtention du label HRS4R 	<ul style="list-style-type: none"> - une absence de reconnaissance de l'investissement à l'international dans la carrière des personnels - des ressources humaines qualifiées et dédiées à la réponse aux AAP de formation très limitées / au pôle ingénierie de projets de la Direction de la Recherche et de la Valorisation - une notoriété scientifique qui rejaillit trop peu sur la visibilité du site à l'international - un volet scientifique de l'ISITE trop focalisé aux dépens des actions internationales de l'établissement - des flux de mobilité entrante étudiante en baisse
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - l'intégration du centre FLEURA à la Direction des relations internationales - développement de nouvelles actions structurantes en synergie avec les acteurs locaux et territoriaux de l'ESR grâce aux opportunités de financement portées par la Région - capitaliser sur les classements internationaux pour être plus attractif à l'international - intégration de nouveaux projets et réseaux (Centre Jacques Cartier ...) - projet de création de l'EUR pour augmenter la visibilité institutionnelle de l'UAC à l'international - création éventuelle d'une université européenne (AAP Erasmus Plus) 	<ul style="list-style-type: none"> - l'augmentation des droits d'inscription dans le contexte d'une stratégie nationale d'attractivité encore mal définie - instabilité de la situation économique et politique internationale (Brexit, crise financière, zones à risques ...)

VII. Politique en direction des personnels

La politique de l'UCA relative aux personnels, très ambitieuse, doit à la fois : contribuer à la stabilisation du modèle économique de l'Université *via* la maîtrise comptable et financière de la masse salariale et de ses évolutions ; mettre en œuvre une politique indemnitaire harmonisée permettant d'une part de reconnaître et de valoriser l'engagement des BIATSS et des enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs, et d'autre part, d'attirer et de retenir les talents dont notre Université a besoin ; mettre en œuvre une politique de gestion des emplois, sur la base d'une démarche GPEC, qui permette à l'Université de maîtriser les évolutions globales de ses ATPT et d'accompagner le mieux possible ses composantes, laboratoires et directions dans la conduite de leurs projets ; permettre de développer une approche qualitative (incluant aussi bien les questions relatives à la rémunération, à l'organisation du temps de travail, que les prestations sociales et plus largement l'action culturelle, sportive et de loisirs à destination de l'ensemble des personnels), à la hauteur des enjeux du site clermontois. Cette politique relative aux personnels doit contribuer à renforcer le sentiment d'appartenance et donc revêtir une importance stratégique dans le cadre d'un jeune établissement. Une dynamique sociale forte a été mise en place à l'UCA, reposant sur différents piliers, détaillés ci-dessous : la pratique du dialogue social, l'amélioration des conditions de travail, la lutte contre les risques psycho-sociaux, la lutte contre toutes les formes de harcèlement et de discrimination, le développement d'une université inclusive.

A. Le pilotage des compétences

1. Objectif prioritaire

L'objectif prioritaire en matière de pilotage des compétences (formation) est d'accroître l'accès de tous les personnels aux dispositifs de formation.

2. Indicateurs

Indicateurs choisis :

- budget consacré à la formation des personnels (budget annuel total consacré par l'UCA à la formation de tous les personnels)
- effectifs totaux formés

3. Valeur des indicateurs et analyse

Nombre des effectifs totaux formés (il s'agit du nombre d'agents bénéficiant de formation, 1 agent participant à 4 formations compte ici pour 4)

Année 2016	Année 2017	Année 2018	Cible 2020
3187	3442	4275	5000

Analyse : la progression de la valeur de l'indicateur sur les 3 premières années est cohérente avec l'objectif. Si l'on distingue BIATSS et enseignants-enseignants chercheurs, on peut préciser qu'en 2019, deux tiers des BIATSS ont au moins une formation par an, ce qui est déjà très conséquent. L'objectif qu'on s'était fixé de 25% d'EC formés est difficile à atteindre mais cohérent dans la démarche d'augmenter le nombre de formation qui leur sont destinées.

Budget consacré à la formation des personnels

Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
295 000 € (réalisé)	390 109 € (réalisé)	370 000 € (réalisé)	380 000 €	600 000

Analyse : la progression de la valeur de l'indicateur sur les 3 premières années est cohérente avec la valeur donnée à l'objectif cible. Cependant la valeur de l'indicateur pour l'année 4 est en deçà de la trajectoire et il est permis de s'interroger sur la capacité de l'UCA à atteindre pour l'an prochain (année 5) une valeur de l'indicateur telle que projetée.

Synthèse 'pilotage des compétences' Les objectifs fixés en matière de formation sont ambitieux, et il est possible que l'on ne parviendra pas à atteindre un budget de 600 000 Euros. Néanmoins, les personnels formés, tant du côté des BIATSS que des enseignants et enseignants-chercheurs, sont en très forte augmentation.

B. L'accompagnement des personnels en situation de handicap

Depuis sa naissance en 2017, l'Université Clermont Auvergne s'est engagée dans une politique volontariste en matière de handicap. Elle veut par une politique transversale et pluriannuelle se donner les moyens de devenir une université inclusive. À cet égard, elle a déterminé une stratégie d'actions, pendant quatre ans, dans le cadre d'un schéma directeur handicap. Ce dernier, issu d'un travail collaboratif en interne et en externe, a été voté en février 2018. Il a permis une réelle émulation en interne et de favoriser des échanges avec des partenaires externes. Il se structure autour de huit axes opérationnels et fixe 88 actions. L'un des axes est spécifiquement dédié aux personnels : « *Développer les politiques des ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap* ». D'autres axes, sans leur être spécifiquement consacrés, sont concernés par les personnels à l'instar de ceux relatifs à l'accessibilité des bâtiments, des outils et des ressources ou encore à la communication.

L'Université ne peut que prêter une attention particulière à toute personne qui étudie ou travaille en son sein. Elle ne peut pas faire l'impasse sur les situations de handicap et elle doit se donner les moyens d'une politique des ressources humaines propre à assurer le recrutement et l'accompagnement de personnels en situation de handicap, ce qui implique aussi de créer un vivier de personnes éligibles au recrutement handicap. L'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap se veut une préoccupation majeure pour l'Université Clermont Auvergne. Prendre en compte les spécificités des personnes, c'est s'inscrire dans la dimension humaniste que souhaite promouvoir notre établissement et c'est créer une synergie de nature à créer une force collective renforcée. S'inscrire dans une démarche handi-responsable, c'est permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même au service du but collectif que l'on se donne. C'est donner du sens et favoriser un mieux-être dans les conditions de travail. Cette politique n'est possible que par la présence d'un correspondant handicap, d'un service de santé au travail sensibilisé à ces questions et doté d'un ergonome et d'une politique générale de formation, de sensibilisation et de recrutement.

La sensibilisation est l'un des leviers principaux pour assurer le développement d'une université inclusive. Cette sensibilisation doit s'adresser à l'ensemble de la communauté universitaire. Il convient de contribuer à permettre aux personnels de ne pas craindre de se déclarer au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de proposer des formations pour les personnels et les supérieurs hiérarchiques en vue de l'accueil au sein d'une équipe d'une personne en situation de handicap. Ainsi ont été conduits 2 actions dont 1 en 2018 et 1 au 1^{er} trimestre 2019 de communication sur la déclaration de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. À ce jour, 114 personnels se sont déclarés contre 111 au 31 décembre 2018 et 103 au 31 décembre 2017. Par ailleurs, un recensement des pratiques handi-responsable est en cours et des capsules vidéos ont été réalisées mettant en avant des personnels en situation de handicap de l'établissement. Également ont été recensés les personnels ressources au sein de l'établissement pouvant effectuer des actions de sensibilisation. 5 actions de sensibilisation ont été organisées depuis février 2018. Sensibiliser, c'est contribuer à changer les regards et inciter au recrutement. Pour ce faire, nous communiquons sur les outils de compensation et sur les talents que chacun porte. Des personnels sont aussi impliqués dans des actions de recherche et l'organisation de manifestations scientifiques, culturels et sportives, à l'instar du programme « Handicap et citoyenneté » que coporte l'Université avec une Université canadienne, l'Université de Saint-Boniface.

Parce que la gestion du handicap au quotidien n'est pas une évidence, la formation des personnels est fondamentale. Il nous faut familiariser au handicap et lever les préjugés. Ces actions de formation visent tant les personnels BIATSS que les personnels enseignants et chercheurs, sans omettre les supérieurs hiérarchiques directs. 3 sessions de formation ont été organisées depuis le vote du schéma directeur handicap. À terme, nous rendrons obligatoires ces sessions de formation pour les nouvelles recrues à l'Université et pour les supérieurs hiérarchiques. Il s'agit de former aussi les personnels de la direction des systèmes informatisés, de la direction de l'immobilier ou encore du service de prévention des risques sur les exigences liées à l'accessibilité et à l'accueil. Il s'agit également de former à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap tant du côté culturel, sportif que dans le champ de la formation et de la recherche.

Recruter des personnels en situation de handicap doit devenir un élément structurant de la politique des ressources humaines. Ainsi et pour favoriser et développer ce recrutement et nous rapprocher de nos obligations légales, une page dédiée au handicap a été créée sur le site de l'UCA, les coordonnées du correspondant handicap sont indiquées sur la page recrutement du site de l'Université. Toutes les offres d'emploi préciseront qu'elles sont ouvertes à tous et que des aménagements sont possibles. À ce jour, le pourcentage des personnels en situation de handicap est de 3.34% contre 2.98% au 1^{er} janvier 2017. Nous avons recruté 11 BOE par an en 2017, 11 en 2018.

Il nous appartient de renforcer la politique d'intégration et le maintien dans l'emploi. Ce maintien dans l'emploi passe par une intégration réussie des agents en situation de handicap. Ceci implique d'organiser une procédure d'accompagnement des personnes. Des réunions sont mises en place entre le SST, la DRH et le correspondants handicap ainsi que des procédures de demande d'aménagement de poste. À partir de 2019 vont être formés et mis en place des tuteurs pour favoriser l'accueil dans un service dans un agent en situation de handicap. Au surplus, l'établissement travaille à l'adaptation du cadre du télétravail aux agents titulaire d'une RQTH.

Sensibiliser, former, accueillir, accompagner et créer des espaces et des environnements adaptés tels sont nos objectifs que nous souhaitons conduire en prise avec le schéma directeur handicap et le travail à un futur conventionnement avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

C. Rémunération

Le développement d'une culture d'établissement partagée repose également sur des approches qualitatives incluant entre autres les questions en lien avec la rémunération. Dans ce contexte, l'UCA porte une politique forte en matière de rémunération avec :

- *Cf action J12 du projet d'établissement* : Le déploiement d'un régime indemnitaire harmonisé à l'échelle de l'UCA (2017). L'UCA a travaillé sur ce point dès sa création en basant son action sur un dialogue social soutenu en vue de parvenir à mettre en place une politique indemnitaire harmonisée. Ce dossier a été traité en 3 parties : les enseignants et enseignants-chercheurs (EC) titulaires, les BIATSS titulaires et les agents non titulaires (ANT).

Concernant les enseignants et EC, l'harmonisation s'est faite sur la base d'une politique propre à l'UCA, négociée avec les Directeurs de composantes et de laboratoires. Une phase de transition a été mise en œuvre lorsque la nouvelle situation était moins favorable que celle appliquée dans l'un des deux ex-établissements et ce, jusqu'au renouvellement des mandats des intéressés. Cette politique a fait l'objet d'un avis du CT d'une délibération du CA votée le 30/06/17 pour le cadrage des services d'enseignement, les PRP et le référentiel, et le 19/05/17 pour les PCA.

Concernant les BIATSS titulaires, le travail a été engagé dès le mois de janvier 2017 sur la base d'un dialogue social intense entre la gouvernance et les représentants des personnels. Un groupe de travail a été créé pour la partie harmonisation indemnitaire et un autre pour les aspects de politique NBI. Ces groupes de travail se sont réunis à de multiples reprises et ont permis d'aboutir à un consensus autour d'une harmonisation entre les 3 filières (ASS, ITRF et Bibliothèque), puis à un alignement des régimes indemnitaires sur le mieux disant des ex-établissements, et enfin sur une grille indemnitaire propre à l'UCA. Dans le même temps, le travail sur la politique en matière de NBI a été validée et les grands principes de majorations offerts par le déploiement du RIFSEEP au sein de l'établissement ont fini de doter l'UCA d'une politique indemnitaire BIATSS à l'image de l'identité de la nouvelle université. Cette politique a fait l'objet d'un avis du CT d'une délibération du CA votée le 27/10/17 pour le principe général et la politique de NBI et le 8/12/17 pour les dispositifs de majoration des socles indemnitaires.

Concernant les agents non titulaires (ANT), les principes retenus ont suivi le même processus que pour les BIATSS titulaires. Une charte a été définie très rapidement pour ce qui concerne les modalités de contrats des ANT à l'UCA (une pour les recrutements sur ressources propres et une sur les recrutements sur ressources spécifiques). Le principe retenu en matière indemnitaire a été de ne pas déployer de politique indemnitaire pour les futurs recrutements de contractuels. Néanmoins, l'UCA a harmonisé un régime de prime sur la base du mieux disant, pour les agents en contrat avant la fusion (dans certaines limites). Cette politique a fait l'objet d'un avis du CT d'une délibération du CA votée le 31/03/17 pour les deux chartes et le 27/10/17 pour le principe dérogatoire de transition.

- *Cf action J13 du projet d'établissement* : L'utilisation d'un outil de suivi de la masse salariale. Le pilotage de la Masse Salariale fait l'objet depuis quelques mois d'une réorganisation globale. En effet la DRH a recruté début 2019 un contrôleur de gestion sociale chargé de piloter ce dossier et de tisser les liens nécessaires et indispensables avec la Direction du Budget et le service d'appui au contrôle de gestion et au pilotage. Dans le même temps, un effort important est fait pour accélérer le déversement des données de paye dans le logiciel SIFAC, suivre la masse salariale par type de budget et affiner les projections de la masse salariale dans le temps. Concernant l'utilisation d'un outil d'analyse du GVT, nous nous rapprocherons en 2020 du modèle OREMS et évaluons *a minima* le GVT en attendant.

- *Cf action J14 du projet d'établissement* : Mettre en place un nouveau référentiel enseignants (2017-18). En 2017, l'UCA a délibéré sur l'harmonisation du référentiel d'enseignement (30/06/17), des primes de responsabilités pédagogiques (30/06/17), des primes de charges administratives (19/05/17) ainsi que sur le cadrage des services d'enseignement et heures complémentaires (30/06/17). Ces dispositifs font l'objet d'une actualisation annuelle.

- *Cf action J15 du projet d'établissement* : Améliorer le suivi des services des enseignants (de l'état prévisionnel au service fait (2018-19). Nous avons développé GEISHA WEB : le chemin pédagogique est désormais lié à APOGEE et il est possible de saisir la matière

et à l'UE d'APOGEE. De plus, la date d'ouverture des saisies des services prévisionnels des enseignants et EC permanents a été avancée entre 2017 (décembre/janvier) et 2018 (novembre/décembre). Nous avons comme projet d'ici 2020 d'avancer la date de saisie des enseignements prévisionnels des intervenants extérieurs et vacataires (en deux phases, le plus tôt possible en début de chaque semestre).

Indicateur en lien avec cette partie « Rémunération » : la date de saisie des services prévisionnels des agents permanents, avec un objectif cible 2020 d'une déclaration prévisionnelle au moins d'octobre de l'année universitaire, de manière à pouvoir mener un arbitrage efficace. Cet indicateur indique une amélioration depuis 2017 proche aujourd'hui de l'objectif cible avec une saisie en décembre-janvier en 2017 et en novembre-décembre en 2018.

D. Dialogue social et CHSCT

Objectif prioritaire

Renforcer le dialogue social au moment de la fusion UDA-UBP et pendant les premières années de celle-ci (UCA)

Indicateur

Nombre de réunions du CHSCT

Valeur de l'indicateur et analyse

Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019 (prévisionnel)
6	7	9	9

Analyse : le CHSCT est une instance qui s'est réunie de nombreuses fois immédiatement après la fusion, cette instance a été très active, les visites de services et de laboratoires ont été nombreuses. Les groupes de travail issus du CHSCT se sont réunis à une fréquence importante (organisation de la reprographie, prévention des conduites addictives, mise en place du télétravail, détermination des indicateurs des conditions de travail, action sociale, temps de travail ...)

Par ailleurs, il faut préciser que la secrétaire et secrétaire adjointe du CHSCT ont des décharges de service de 20% et 10% ce qui permet une réelle implication des représentants du personnel dans la vie et le travail de cette instance.

A noter le temps moyen de chaque réunion du CHSCT de l'ordre de 4 h et climat particulièrement positif des échanges avec une forte implication de tous les acteurs (tant élus du personnel que représentants de l'administration)

NB : afin de renforcer le dialogue social à l'UCA, l'équipe présidentielle a décidé en 2019 la mise en place d'une conférence sociale destinée à échanger annuellement avec les représentants du personnel sur les questions prioritaires à traiter chaque année. La première conférence sociale s'est tenue le 10 janvier 2019.

Synthèse 'dialogue social et CHSCT' L'objectif prioritaire est atteint. Il est proposé de poursuivre sur cette lancée en attachant une importance toute particulière sur la qualité du dialogue social. Le CHSCT est l'instance qui doit également prendre en compte les facteurs de santé au travail qui apparaissent par ailleurs dans la segmentation actuelle de l'autoévaluation.

E. Action sociale et CLASS

Objectif prioritaire : Doter l'université d'une politique ambitieuse en matière d'action sociale, d'action culturelle et de loisirs, pilotée par un service dédié.

Indicateur : Evolution du budget du CLASS - Indicateur complémentaire : évolution nb d'agents bénéficiaires de l'action sociale

Valeur de l'indicateur et analyse

Indicateur principal : budget du CLASS (volet social) :

Année 2017	Année 2018	Année 2019 (initial)
197 447 €	261 160 €	234 000 €

budget du CLASS (volet action culturelle) :

Année 2017	Année 2018	Année 2019 (initial)
185 500 € (83 000 € de recettes réalisées)	241 000 € (120 000 € de recettes réalisées)	228 000 € (110 000 € de prévision de recettes)

Indicateur complémentaire - nombre d'agents bénéficiaires de l'action sociale

Année 2017	Année 2018
260	377

Analyse : dès la fusion, la création d'un service dédié a été décidé, le CLASS. Pour le volet social un groupe de travail émanant du CT a été réuni début 2017 pour élaborer la politique en matière de prestations sociales de l'UCA.

L'enjeu était alors de faire connaître l'ensemble des prestations du CLASS à tout le personnel de l'UCA. L'augmentation du budget dédié à ce service et l'augmentation du nombre de bénéficiaires du service montrent que l'objectif est atteint. La diffusion d'une lettre d'information électronique à l'ensemble des personnels a certainement contribué à mieux faire connaître l'offre de service du CLASS.

Synthèse 'Action sociale et CLASS'. L'objectif a été atteint et l'UCA doit poursuivre sur cette lancée. Afin d'améliorer la rapidité de traitement des demandes des agents qui s'adressent au CLASS sur les volets social et culturel- loisirs, il sera nécessaire de doter le service d'un outil informatique spécifique.

F. RPS et égalité femmes-hommes

- RPS

Objectif prioritaire : Améliorer la prévention des risques psychosociaux

Indicateur : Evolution du taux d'absentéisme (nb de jours ouvrés de congé-exclusion des CRCT, missions, et congés formation non titulaire) - Source : SAPCG/BO HARPEGE

Evolution de l'indicateur et analyse Evolution du taux d'absentéisme

Année 2016	Année 2017	Cible 2020
8,15	5,1	7

L'évolution de l'indicateur sur les deux premières années montre que l'objectif est atteint. Il conviendra cependant de réévaluer celui-ci au regard des valeurs 2018 et 2019 (en attente DRH/ SAPCG). En effet la valeur de l'indicateur pour 2017 semble particulièrement basse.

Synthèse 'RPS'

L'objectif est atteint. Cependant il est proposé d'améliorer et de renforcer le pilotage de la politique de l'UCA en matière de RPS en prenant notamment en compte le caractère multidimensionnel de ce domaine.

Les indicateurs suivants devront être pris en considération à l'avenir (propositions émanant du groupe de travail sur les indicateurs/RPS) :

- Evolution du nb de jours de congé pour maladie (CLM, CLD, pour accident du travail, pour maladie professionnelle)
- Evolution du nb de jours de congé pris
- Evolution de la mobilité interne (turn over entre services)
- Evolution du nombre de départs en retraite anticipée, en détachement et de démission.
- Evolution du nb de visites à la demande au service santé au travail
- Evolution du nombre d'actions de médiation (à partir du rapport d'activité de la cellule RPS, du rapport du médiateur, de la fréquence des questions RPS dans les registres SST, saisine du CHSCT pour visite de sites)
- Evolution du nb de temps partiels
- Evolution du nb de commentaires faisant état de désaccords dans les entretiens professionnels
- Evolution du taux de promotion pour les EC (HC) et les BIATSS, réussites aux concours, et du nombre de CRCT demandés/CRCT acceptés (IDEM pour la PEDR)
- Evolution des demandes de formation (congés formation, reconversions, bilans de compétences)
- Evolution de la prise en compte des situations de handicap (nb d'aménagements de postes/ demandes, RQTH, bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

Le bilan (nouvelle formule) sera fait à partir des chiffres de l'année 2019 et présenté dans les instances paritaires début 2020.

A noter la mise en place dès 2017 d'une cellule de veille RPS qui se réunit régulièrement et qui a d'ores et déjà été amenée à traiter les cas de RPS dont elle a été saisi (en moyenne 20 par ans depuis 2 ans). La cellule de veille RPS produit par ailleurs un rapport annuel de son activité présenté dans les instances paritaires (CT et CHSCT)

- **Egalité femmes-hommes**

Objectif prioritaire : Le contrat d'établissement ne fait pas apparaître d'objectif en tant que tel du point de vue de l'égalité Femmes-Hommes. Seul le contrat de site évoque un objectif de mise en place d'une politique d'égalité femmes-hommes.

Pour autant l'UCA a mis en œuvre des actions concrètes favorisant l'égalité femmes-hommes notamment au regard des orientations ministérielles en la matière.

Indicateur : Il n'a pas été mis en place d'indicateurs spécifiques dans ce domaine. Seul un jalon a été noté dans le contrat d'établissement et qui prévoit un point d'étape sur les initiatives prises en lien avec des orientations stratégiques ministérielles.

L'indicateur proposé est le suivant : mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement pour les situations de harcèlement sexuel.

Evolution de l'indicateur et analyse : L'objectif est atteint, la cellule d'écoute et d'accompagnement sur le harcèlement sexuel (CEAHS) ayant été mise en place en avril 2018, et une campagne de d'information et de prévention a suivi en septembre 2018. Les actions de sensibilisation sur ce point sont à poursuivre.

Synthèse 'égalité Femmes-Hommes'

Au-delà des premières actions initiées (signature de la charte égalité Femmes – Hommes dans l'enseignement supérieur en 2017, désignation d'une référente égalité Femmes-Hommes et mise en place d'un comité égalité Femmes-Hommes à l'UCA, mise en place d'une cellule et d'accompagnement sur le harcèlement sexuel en 2018, élaboration à partir de 2017 d'un rapport annuel genré portant sur l'égalité Femmes-Hommes à l'UCA (étudiants et personnels), d'autres actions sont prévues : mise en place de mesures destinées à favoriser la progression de carrière des femmes, mise en place d'actions de prévention des comportements sexistes au travail, mise en place d'une communication interne et externe non sexiste, non discriminante et non stéréotypée.

G. Santé au travail

Objectif prioritaire

Construire un site exemplaire en terme de qualité de vie au travail : mettre en place un centre commun de santé-sécurité au travail commun à tous les établissements publics du site (contrat d'établissement- axe 6).

Création d'un service mutualisé de santé au travail, pluridisciplinaire (Jalon n°16 du contrat d'établissement) avec les associés à l'UCA (Inra, CNRS, Sigma, Crous, Vetagro sup, IRD). Les conventions ont été signées et elles courent jusqu'au 31 décembre 2020 (reconductible par accord tacite).

D'ici 2020, rejoindront le service santé au travail les établissements suivants: Ecole d'art, ENSACF.

L'IRSTEA rejoint en 2019 le service santé au travail suite à la fusion INRA-IRSTEA.

L'organigramme cible a été atteint en 2018 avec 3 médecins recrutés, et la création d'une équipe pluridisciplinaire constituée de 4 infirmières, 2 secrétaires, 1 ergonome, 1 psychologue du travail, 1 assistante sociale. Le service compte 12 agents (10 ETP au 1^{er} sept 2019).

Le ratio d'agents à suivre par médecin de 2367 est satisfaisant.

Indicateurs

Indicateur choisi : nombre de consultations réalisées par an pour les agents de l'UCA (source : rapport annuel du médecin de prévention)

Valeur des indicateurs et analyse

Valeur prévue pour 2017 : 1000. 2017 (réalisée) : 1025. 2018 réalisée) : 1792.

Axe 5 : « créer un lieu unique pour le service mutualisé de santé au travail. » Le service a été créé, mais pour l'instant, il n'est pas localisé dans un lieu unique.

Analyse : l'objectif est atteint en terme de nombre de consultations. Il est prévu de maintenir l'objectif au-dessus de 1 500 pour les autres années.

Synthèse 'santé au travail'

La mise en place un centre commun de santé au travail s'accompagne d'ores et déjà d'une amélioration du nombre de consultations médicales. Avec l'élargissement de ce service à tous les établissements du site, l'objectif devra être maintenu.

Il convient également d'installer le service de santé au travail dans un lieu unique en 2020. Deux hypothèses d'implantation pour le service sont en cours d'études par un programmiste. L'installation du service dans ces nouveaux locaux, dans un lieu unique (centre ville de préférence, accessible et proche d'un arrêt de transport en commun) devrait intervenir en 2020 ou 2021 au plus tard.

Analyse SWOT Politique en Direction des personnels

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnels formés en hausse - Augmentation du budget consacré à la formation des personnels - Dialogue social de qualité (bon fonctionnement du CHSCT, du CT et conférence sociale) - Action sociale bien identifiée - Budget en augmentation pour l'action sociale, culturelle et de loisirs des personnels - Evolution favorable du taux d'absentéisme du personnel - Engagement formel de l'UCA dans une politique pour l'égalité 'Femmes-Hommes' - Création d'un SST unique 	<ul style="list-style-type: none"> - Un plan de formation insuffisamment connecté aux entretiens professionnels avec les agents - Indicateurs RPS en construction - Politique de promotion des carrières féminines encore embryonnaire - Absence de site unique pour le SST dans l'objectif de mutualiser les moyens RH et matériels - Pas de politique indemnitaire pour les recrutements, après la fusion, de nouveaux contractuels (ANT)
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Montée en puissance de la prise en compte de la dimension santé dans le travail - Une volonté politique forte pour développer les politiques en direction des personnels - Effort important pour accélérer le déversement des données de paye dans le logiciel SIFAC, et suivre la masse salariale par type de budget - Amélioration de la date de saisie des services prévisionnels des agents permanents 	<ul style="list-style-type: none"> - Les contraintes financières de l'UCA - Précarité de certains emplois au SST avec risques de départ (infirmières, ergonome, psychologue)

La mise en œuvre du premier projet d'établissement de l'Université Clermont Auvergne, dont la durée a été amputée d'un an du fait de l'harmonisation des périodes contractuelles des Universités de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes, s'est effectuée dans un contexte qui a accru le nombre, la complexité et la densité des chantiers à accomplir : mise en place d'un nouvel établissement, de ses instances et de ses modalités de pilotage – tout ne pouvant pas être anticipé avant la fusion des deux établissements pré-existants ; déploiement d'un projet labellisé I-SITE deux mois après la création du nouvel établissement ; adaptation au nouveau contexte territorial (nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes, transformation de la communauté urbaine de Clermont-Ferrand en métropole) et aux évolutions de l'écosystème local ; mise en œuvre de réformes nationales, notamment dans le champ des formations... Ces différents chantiers ont été menés à bien grâce à un engagement important des équipes et des personnels de l'Université. Il reste encore, moins de trois ans après la création de l'UCA, des dossiers structurants à finaliser. En effet, la densité du projet d'établissement mais aussi le caractère encore mouvant de la structuration du site (avec la perspective de la transformation de l'UCA pour intégrer en son sein un Institut national polytechnique dès l'automne 2020) ont rendu nécessaire une priorisation des actions. La consolidation définitive de l'UCA dans son environnement territorial, régional, national et internationale constituera bien l'enjeu principal de la prochaine période quinquennale.