

DÉLIBÉRATION
du conseil d'administration
de l'Université Bourgogne Europe

Séance du 18 novembre 2025

Délibération n° 2025 – 18/11/2025 – 4

Adoption du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2025-2027

- VU le code de l'éducation
- VU le décret n° 2024-1157 du 4 décembre 2024 portant création de l'Université Bourgogne Europe et approbation de ses statuts
- VU les statuts de l'Université Bourgogne Europe

Quorum en début de séance : 19

Le quorum étant atteint,

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2025-2027.

Refus de vote : 0	Suffrages exprimés : 33
Abstention(s) : 0	Pour : 22
	Contre : 11

Dijon, le 19 novembre 2025

Le Président de l'Université Bourgogne Europe,



Vincent THOMAS

PJ. : Contrat d'objectifs, de moyens et de performance 2025-2027

Délibération transmise à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté Chancelière de l'Université Bourgogne Europe
--

Délibération publiée sur le site Internet de l'établissement
--



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**UNIVERSITÉ
BOURGOGNE
EUROPE**

Université Bourgogne Europe

Contrat d'objectifs, de moyens et de performance

2025-2027





Université Bourgogne Europe

Contrat d'objectifs, de moyens et de performance

2025-2027

Entre

Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace, représenté par
Monsieur Philippe BAPTISTE, ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de
l'espace

d'une part

et

L'Université Bourgogne Europe, représentée par
Monsieur Vincent THOMAS, président de l'établissement

d'autre part

Article 1 : Objet du contrat

Ce contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) est conclu entre le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace et l'Université Bourgogne Europe (UBE) pour une durée de trois ans.

Il a pour objet la contractualisation de la stratégie de l'établissement sur quatre politiques publiques ministérielles prioritaires (pilotage et transformation de l'offre de formation, transition écologique et développement soutenable, recherche et innovation, bien-être et réussite des étudiants), ainsi que sur l'amélioration du pilotage de l'établissement et l'affirmation de sa signature.

Ces six objectifs sont déclinés en actions programmées dans le COMP, assorties d'indicateurs de performance.

Article 2 : Engagements financiers et modalités de versement

Le montant programmé pour le COMP est de **4 215 000 €** pour la période 2025-2027. Les versements s'effectueront ainsi :

- Une avance de 46% en 2025 ;
- Un complément de 30% en 2026 ;
- Un solde de 24% en 2027.

Le versement des crédits est conditionné à la réalisation des actions prévues et à l'atteinte des cibles associées, selon la clé de répartition indiquée à l'article 4.

En cas d'atteinte partielle d'une cible, le montant des crédits effectivement versés au titre de l'objectif sera ajusté au prorata du niveau de réalisation effective de la cible.

Cela se traduira par un ajustement du solde ou par un abattement sur le premier versement du COMP suivant.

Article 3 : Modalités de suivi

Un dialogue annuel permettra de partager l'avancement des actions et, le cas échéant, d'ajuster les ambitions et les financements du COMP au cours de la période.

A la fin de la période, un bilan précis sera réalisé sur l'ensemble du COMP et sur chacune des actions. Il sera partagé entre l'Etat et l'établissement et servira de base au calcul du solde du COMP.

Article 4 : Plan d'action détaillé

Contrat d'Objectifs , de Moyens et de Performance - 2025-2027

Université Bourgogne Europe

Financement

4 215 000 €

(Sur 3 ans, 46% en 2025 ; 30% en 2026 ; 24% en 2027 sous réserve de l'atteinte des objectifs)

	Indicateurs / Jalons	Valeur initiale	cible 2027	Part du financement MESR par objectif
Pilotage de l'offre de formation				20%
<ul style="list-style-type: none"> Transformer l'offre de formation pour augmenter la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants (cible d'étudiants impactés par la transformation : 1 900) 	<ul style="list-style-type: none"> Indicateur national commun Nombre de formations transformées parmi les moins performantes 	NC	11	
	<ul style="list-style-type: none"> Taux de formations en APC 	17%	40%	
	<ul style="list-style-type: none"> Part des licences bénéficiant du suivi de l'insertion professionnelle par l'ODE 	12% (4 licences)	100%	
Recherche et Innovation				35%
<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le nombre de dépôt de projets ERC 	<ul style="list-style-type: none"> Indicateur national commun Nombre de projets ERC déposés en tant que Host Institution (données cumulées sur 3 ans) 	1	6	
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un appel à projets interne annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de projets européens déposés 	6	24	
Transition écologique et développement soutenable				15%
<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les étudiants aux enjeux de transition écologique et de développement soutenable 	<ul style="list-style-type: none"> Indicateur national commun Part des étudiants de 1er cycle recevant un enseignement socle sur la TEDS 	0	100% (2025)	
<ul style="list-style-type: none"> Former les enseignants/chercheurs (EC) et les doctorants aux enjeux du développement durable. 	<ul style="list-style-type: none"> Labellisation DDRSE à l'horizon 2025 	à réaliser	réalisé (2026)	
<ul style="list-style-type: none"> Consolider la stratégie DD&RSE de l'EPE 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'enseignants formés à la TEDS (autoformation et formation) 	10	100	
<ul style="list-style-type: none"> Créer un Bureau Vert et diffuser la culture de la durabilité 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions menées en "Biodiversité & Mobilité" 	25	60	
	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions opérées par les étudiants du Bureau Vert 	0	60	
Bien-être et réussite des étudiants				15%
<ul style="list-style-type: none"> Créer un Welcome Desk pour les étudiants internationaux 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'étudiants accompagnés par le Welcome Desk 	0	400	
<ul style="list-style-type: none"> Développer la politique de lutte contre les VSS 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes formées par la cellule VSS 	10	1 000	
<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la réussite universitaire et l'insertion professionnelle des étudiants en précarité avec la Commission Solidarité Etudiante 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de tonnes de produits issus de l'économie circulaire collectés et redistribués 	2	20	
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer le bien-être des étudiants par le biais de l'empowerment, de la formation et de l'accès aux soins 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'étudiants accompagnés par le centre de solidarité 	110	500	
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de bâtiments équipés pour l'accueil et l'accompagnement du handicap 	0	5	
Gestion et pilotage				8%
<ul style="list-style-type: none"> Restructurer la structure budgétaire et fiabiliser et améliorer de la qualité de la prévision budgétaire 	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'exécution budgétaire dernier budget rectificatif pour les crédits masse salariale (MS) sur ressources propres (RP) 	81,39%	85%	
<ul style="list-style-type: none"> Développer une GPEC au sein de l'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'exécution budgétaire dernier budget rectificatif pour les crédits de fonctionnement 	74,01%	80%	
Stratégie propre à l'établissement				7%
<ul style="list-style-type: none"> Animer et développer les graduates schools 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de graduate programmes créés / an 	15	25	

L'université Bourgogne Europe (UBE), établissement public expérimental (EPE) créé par le décret n° 2024-1157 du 4 décembre 2024 est l'université cheffe de file du site Bourgogne. Ce nouvel établissement issu de la transformation de l'université de Bourgogne réunit onze autres établissements : trois écoles d'arts et de culture (ENSA Dijon, ESM BFC, ESAAB), trois écoles d'ingénieurs (CESI, ESTP, ESEO), une école de commerce (BSB), deux établissements de santé (CHU Dijon-Bourgogne, CGFL), Science Po Paris (campus dijonnais) et le CROUS BFC. Les défis auxquels l'établissement entend se confronter au cours des trois années du COMP s'inscrivent dans la stratégie élaborée par les douze partenaires de l'EPE pour construire les fondations d'uB-Europe comme futur grand établissement.

Cette stratégie s'appuie sur l'héritage pluridisciplinaire de l'université de Bourgogne, enrichi dans les thématiques de l'art et de la culture par les trois écoles d'art et de culture intégrant l'EPE, qui seront à leur tour dynamisées au contact d'autres disciplines comprises dans le vaste périmètre d'UBE, telles que la santé, le management, la construction intelligente et décarbonée, le numérique et l'électronique, ou encore les sciences politiques. L'objectif global est de conforter et compléter les thématiques de recherche et l'offre de formation du site Bourgogne et Bourgogne Franche Comté dans son ensemble. Ce large spectre de disciplines réunies au sein d'UBE permettra de faire émerger, en favorisant l'interdisciplinarité, des questionnements transversaux représentant des vecteurs d'innovation et de transformation selon quatre axes : Transitions Technologiques, matériaux Intelligents et Durables (TTID) ; Terre, Environnements, Aliments et Climats (TEAC) ; Approche Systémique et Intégrée de la Santé (ASIS) ; Arts, Cultures et Humanités dans la Société (ArCHuS).

Les membres d'UBE bénéficient d'un ancrage territorial fort qui leur ont permis d'identifier des défis sociétaux transcendant les quatre axes précités, auxquels sont adossés quatre *Graduate Schools* : "Transitions intelligentes" (*Smart Transition*), "Une seule santé" (*One Health*), "Patrimoine matériel et immatériel" (*Tangible and Intangible Heritage*) et "Créer les connaissances du futur pour innover demain" (*Create Knowledge for Future Innovation*). Ces *Graduate Schools* renforcent l'interdisciplinarité dans des domaines phares des laboratoires de recherche, favorisent l'ouverture à l'international et encouragent les synergies et les complémentarités entre les acteurs de l'EPE. Elles ont vocation à former aux métiers et à la recherche de demain. Leurs thématiques les rendent compatibles avec les *Graduate Schools* existant au niveau de la région BFC (EIPHI et SFRI) et sont en lien avec les sept écoles doctorales co-portées avec l'EPE Marie et Louis Pasteur. Elles se prolongent dans les *Laboratoires* de l'Alliance Européenne Forthem, levier majeur de la stratégie internationale d'UBE.

Parallèlement, c'est un véritable projet sociétal qu'entend poursuivre UBE. D'abord, en portant une politique ambitieuse fondée sur la continuation et l'amélioration des actions entamées depuis quatre ans dans le domaine de la qualité de vie au travail (QVT). Ensuite, en s'engageant pour l'égalité des chances en soutenant la réussite universitaire et l'insertion professionnelle des étudiants en précarité grâce à la Commission Solidarité Étudiante, d'une part, et en agissant au profit de la santé au travail, notamment pour repérer plus efficacement les personnels en situation de handicap, d'autre part. L'action sociétale de l'établissement concerne ensuite l'influence de l'ensemble de ses activités sur l'environnement, qu'il entend réduire au maximum par les dispositifs exposés ci-dessous.

Principal enjeu des trois prochaines années ou principale difficulté à laquelle l'établissement doit faire face dans les 3 prochaines années.

Le principal enjeu des trois prochaines années réside dans la mise en œuvre du projet stratégique d'UBE, qui implique de rationaliser l'offre de formation, d'accroître le rayonnement des laboratoires et des chercheurs dans les thématiques identifiées, d'accompagner les services et les personnels en améliorant le pilotage RH (y compris sous les angles QVT, inclusion, handicap et solidarités) et budgétaire de l'établissement, d'élaborer un schéma de vie étudiante à l'échelle de l'EPE, ainsi que de développer les dispositifs de lutte contre le dérèglement climatique à l'échelle régionale.

Focus : L'essentiel de l'objectif « Pilotage de l'offre de formation »

L'université Bourgogne Europe (UBE) déploie sa nouvelle offre de formation depuis la rentrée 2024 (vague C). La politique d'ancrage territorial de l'établissement s'inscrit dans des interactions étroites avec le monde socio-économique et culturel, et avec les collectivités. C'est dans ce terreau fertile de partenariats que se développent de nouveaux cursus de formation spécifiques et originaux. Le pilotage a pour vocation, en s'appuyant sur des indicateurs pertinents, d'améliorer l'offre de formation pour favoriser la réussite universitaire et l'insertion professionnelle.

Eléments de diagnostic :

Diagnostic 1 : capacité de pilotage de l'offre de formation

L'EPE utilise de façon optimale les outils de pilotage fournis par le Pôle pilotage, l'Observatoire De l'Etudiant (ODE) et le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) : taux de réussite, taux d'insertion professionnelle, taux de poursuite d'études, taux d'encadrement, rapport H/E, évaluation des enseignements, etc. Ces indicateurs contribuent à l'orientation de la stratégie de l'offre de formation et permettent de guider les décisions prises lors des conseils de perfectionnement. L'UBE souhaite que les **évaluations des enseignements** réalisés par le CIPE deviennent de réels indicateurs de pilotage s'intégrant dans les instruments de mesure et de pilotage des conseils de perfectionnement. Ils doivent contribuer à élaborer la feuille de route mise en regard des objectifs cibles établis par la stratégie de l'établissement. Un soutien en termes de ressources humaines (RH) (catégorie A, IGE) pour l'évaluation des formations (CIPE) est demandé dans le projet de COMP.

L'établissement souhaite également renforcer ses outils d'analyse de la performance de ses formations en étendant le **suivi de l'insertion professionnelle à toutes les licences** en commençant par les licences aux effectifs conséquents et donnant accès à des masters aux effectifs restreints en raison de capacités d'accueil réduites (ex : Licences de Psychologie, de Droit ou de STAPS). Ce pilotage aura un mode opératoire centralisé par le Pôle Pilotage qui travaillera en concertation avec les différentes composantes pour accroître le taux de retour. L'UBE souhaite renforcer le Pôle Pilotage et plus particulièrement l'ODE par un soutien en termes de ressources humaines (catégorie A, IGE) ainsi que le Pôle Formation et Vie Universitaire pour développer la liaison bac -3/+3 et l'insertion professionnelle (catégorie A, IGE).

Diagnostic 2 : Démographie étudiante

Au 15/01/2024, le flux entrant d'étudiants en 1^{ère} année enregistre une baisse de 1,4% par rapport à l'année précédente à la même date (effectif entrant de 6.188 soit -87 étudiants par rapport au 15/01/2023).

Les flux sont en baisse par rapport à l'année précédente en licence (-3,2% soit 3 400 étudiants) et en DUT/BUT (-5,3% soit 1.108 étudiants).

Les flux sont en hausse par rapport à l'année précédente en formations de santé (+3,8% soit 1 464 étudiants) et en écoles préparatoires : l'ISAT (+6,1%) et l'ESIREM (+30,3%).

Au regard des projections 2020-2030 (SIES), les effectifs nationaux de néo-bacheliers seront stables avec une hausse estimée de 2,1% sur 10 ans. Cependant en tenant compte de la diminution de 1,4% du flux entrant d'étudiants à l'UBE et de la diminution des effectifs de néo-bacheliers de l'académie pour 2024 (soit - 3 000 étudiants), l'UBE pourrait s'attendre à une diminution des effectifs sur les prochaines années. Par conséquent, l'UBE sera attentive à l'évolution des effectifs et pourrait avoir comme stratégie **la diminution des capacités d'accueil**, induisant une **réduction du nombre de groupes de TD**. Ainsi, il pourrait être envisagé de **redéployer les ressources RH** à d'autres parcours et/ou d'appuyer la transformation d'autres parcours.

Diagnostic 3 : Pilotage des composantes de l'établissement

Un **dialogue étroit** est établi **avec les composantes** dont tous les indicateurs sont **étudiés par la gouvernance** et discutés avec les composantes en fin d'année universitaire. Les **moyens alloués** en termes de RH BIATSS et enseignants/enseignants-chercheurs **visent l'équilibre financier**. L'offre de formation a été pensée à coût constant. Concernant les heures de l'offre de formation financées par l'établissement, elles ont été ajustées au regard de l'évolution des effectifs et des consommations effectives récentes.

Cette même rigueur a été suivie pour proposer la **nouvelle offre de formation à coût constant global**. Les composantes ont été informées de la constance de l'enveloppe d'heures financées grâce aux ressources État. Un suivi détaillé de l'offre de formation à coût constant a été réalisé grâce à la remontée des données par parcours pour chaque composante. Le système d'information a récemment évolué. Il s'agit de **l'outil Ametys** qui permet l'accès détaillé à l'offre de formation et à son évolution. Cet outil, donne également l'accès au suivi précis de l'offre de formation selon le circuit dans les instances CFVU et CA. C'est également un outil précieux pour l'étude de la soutenabilité de l'offre de formation (circuits Pôle Pilotage/Finances). Une fois le système d'information complètement fiabilisé et acculturé (en central et surtout en composantes), il sera alors possible de piloter finement l'offre de formations et ainsi de décider de manière agile et rapide de faire évoluer cette dernière. Pour cela, un soutien RH **en formation de proximité à Ametys** est sollicité dans le cadre de ce COMP.

Diagnostic 4 : Analyse des Quadrants, de la réussite étudiante et de l'insertion professionnelle

L'UBE souhaite formuler quelques points d'attention concernant les éléments proposés par Quadrant. Certains indicateurs proposés par Quadrant (Sise et Inserup) présentent des différences avec les données internes de l'établissement. Par exemple, le champ de la population de l'UBE inclut l'ensemble des diplômés, tandis que le champ national se concentre sur les diplômés de nationalité française, âgés de moins de 30 ans, inscrits en formation initiale et n'ayant pas poursuivi ou repris d'études dans les deux ans suivant l'obtention du diplôme.

L'UBE ne dispose pas des données de poursuite d'études pour les licences générales. Les données d'insertion pour les promotions 2021 sont en cours de formalisation. Ainsi, comme évoqué en diagnostic 1, l'établissement souhaite renforcer ses outils d'analyse par un soutien supplémentaire en RH (catégorie A, IGE).

Description de l'objectif

Dans le cadre de la réforme des BUT, des évolutions ont été réalisées. Pour la nouvelle offre de formation, des licences générales ont été restructurées ainsi que des mentions de masters. Dans le cadre de la réforme à venir de la formation des enseignants, des évolutions concerneront potentiellement les masters MEEF et la création d'une Licence PPE et la restructuration de certaines formations de licences. L'accompagnement de la réforme de la formation des enseignants nécessitera environ 1 000h d'enseignements.

Pour les transformations à venir dans le cadre de ce COMP, les analyses Quadrant mais également les évaluations HCERES et les analyses des indicateurs l'établissement ont permis de cibler **11 mentions à faire évoluer**.

Liste des Formations à transformer

A – Transformations

1 – formations récemment transformées

Pour la nouvelle offre de formation (NOF), des formations ont été transformées telles que la mention de la licence en Sciences de la Vie et Sciences de la Terre, sept mentions de licences professionnelles ont été totalement transformées en BUT. De plus, toujours dans le cadre de la réforme des BUT, six mentions de licences professionnelles ont été restructurées. Enfin les mentions de masters suivantes ont été restructurées : Biologie-santé ; Economie appliquée ; Physique ; Mathématiques et applications et Information communication

2 - formations à transformer dans les années à venir

À partir des données de réussite et/ou d'insertion professionnelle des analyses Quadrant et des indicateurs propres à l'UBE, sont retenues les formations suivantes :

- ◆ Pour les Licences Générales : Sociologie / AES / Économie

Evolutions/Améliorations : niveau de recrutement en première année, en termes de motivation et de niveau académique pour lutter contre le fort taux d'abandon / redéploiement des capacités d'accueil / dispositifs d'aide à la réussite

- ◆ Pour les Licences Professionnelles : Métiers de l'informatique – Administratiom / Sécurité systèmes et réseaux / Commerce et distribution / Métiers de l'informatique – Applications Web

Evolutions/Améliorations : approche par compétence / suivi de l'évaluation des enseignements / équilibre entre intervenants universitaires et professionnels

- ◆ Pour les Masters : Sciences du langage / Lettres / MEEF 2^{ème} degré / Économie appliquée / Archéologie, sciences pour l'archéologie

Evolutions/Améliorations : approche par compétence généralisée et renforcer l'insertion professionnelle par le développement de l'alternance dans les formations ciblées qui le nécessiteraient mais également pour toutes les formations de la nouvelle offre pour lesquelles le tissu socio-économique et les partenariats permettraient de mettre en place l'alternance / synergies avec l'Alliance Forthem.

D'une manière globale, la mise en place du **suivi de cohortes, de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études**, qui n'existe pas à l'heure actuelle au niveau **des licences générales**, permettra d'évaluer l'efficacité des mesures prises notamment au niveau des formations ciblées par les transformations (ex : les licences AES, d'Économie et de Sociologie). Dans certains masters, le suivi de l'insertion professionnelle pourrait être renforcé (ex : Master d'Économie Appliquée). L'UBE compte s'appuyer sur le CIPE afin de déployer des **formations de formateurs** (APC / mise en place de l'alternance) et de valoriser l'engagement pédagogique. Le PIA RITM BFC sera également un levier d'intérêt pour proposer des formations de formateurs et soutenir la mise en place de l'APC et des innovations pédagogiques.

B – Créations

1 – Formations récemment créées

La mention Sciences de la Vigne et du Vin (STS) ainsi que les mentions de Masters Économie de la Santé (DEG) / Mathématique Physique (STS) / Physique fondamentale et application (STS) / Biologie Agrosociétés (STS) / Culture et communication (ALL) ont été créées pour cette nouvelle accréditation. Lors du précédent contrat, le Diplôme de Formation Général en Sciences Odontologiques (DGFSO, 1^{er} cycle) a été créé en 2022. Pour la rentrée 2024 le Diplôme de Formation Approfondi en Sciences Odontologiques (DGASO, 2^{ème} cycle) est créé.

2 - Formations à créer dans les années à venir

L'UFR Sciences de Santé a récemment créé un Département des Métiers de la Rééducation et recruté un PU CNU 91 pour répondre aux besoins de formations sanitaires et sociales dans la Région Bourgogne-Franche-Comté. C'est ainsi qu'une formation **d'orthoptistes sera créée en 2025** et que d'autres formations sont à l'étude comme orthophonie et audioprothésiste. L'ouverture de ces formations est conditionnée à l'accord et au financement de la Région.

Dans le cadre d'UBE, les établissements partagent une stratégie de recherche et de formation commune permettant de répondre à des enjeux sociétaux majeurs au croisement de grands domaines interdisciplinaires (voir Signature de l'établissement). Les Graduate Schools (GS) de l'UBE prennent appui sur les forces de ses établissements et constituent un outil de structuration et de collaboration fort. Le déploiement de graduate programmes (GP) interdisciplinaires

(formations d'environ 40 heures) a notamment pour objectif de mieux préparer à la recherche en doctorat ou à l'insertion professionnelle. Les GP ont également pour vocation d'enrichir l'offre de formation en devenant à terme des modules de master ou des formations courtes. La synergie entre les établissements de l'UBE donne également lieu à des doubles diplômes entre les différents partenaires de l'UBE, par exemple entre écoles d'ingénieurs et composantes de l'établissement offrant la possibilité aux ingénieurs de poursuivre leurs études en thèse. Ce travail collaboratif au sein de l'UBE permet également à l'ESM de proposer le valant grade de Licence pour le diplôme DNSPM (Diplôme National Supérieur Professionnel de Musicien).

C – Fermetures

1 – Formations récemment fermées

Une mention de licence et six mentions de LP ont été fermées ou n'ouvriront pas à la rentrée 2024 et les deux mentions de masters (Agrosciences, environnement, territoires, paysages, forêt et Nutrition et Sciences des aliments et Santé) ont été fermées en raison de la création de la mention Master Biologie Agrosciences et de la restructuration de la mention Biologie Santé.

2 - Formations à fermer dans les années à venir

L'UBE a déployé à la rentrée 2024 sa nouvelle offre de formation. Il lui est ainsi difficile d'envisager à l'heure actuelle les fermetures à venir. Le renforcement RH demandé dans le cadre de ce COMP (Pôle Pilotage, CIPE), associés aux éléments de Quadrant, lui permettront d'obtenir des indicateurs et d'avoir une analyse plus performante quant aux évolutions/transformations de formations.

Nombre d'étudiants qui seront accueillis en régime permanent dans de nouvelles filières et ceux concernés par les transformations/suppressions ci-dessus

Concernant les créations :

Les effectifs présentés correspondent aux capacités d'accueil indiquées sur les fiches de formation.

- ◆ La mention de licence Sciences de la Vigne et du Vin (STS) (36 étudiants)
- ◆ Les mentions de master Economie de la Santé (DEG) (20 étudiants) / Mathématique Physique (STS) (20 étudiants) / Physique fondamentale et application (STS) (45 étudiants) / Biologie Agrosciences (STS) (90 étudiants) / Culture et communication (ALL) (15 étudiants)
- ◆ Diplôme de Formation Approfondi en Sciences Odontologiques (DGASO) : 66 étudiants en 2025-2026 pour un effectif final de 100 étudiants.

Concernant les formations ciblées pour les transformations : Les effectifs étudiants sont présentés à titre indicatif en se basant sur l'année 2023-2024 pour les étudiants **inscrits en L1 et en M1.**)

- ◆ Pour les Licences Générales : Sociologie (180), AES (300), Économie (180)
- ◆ Pour les Licences Professionnelles : Métiers de l'informatique – Administration/sécurité systèmes et réseaux (32) / Commerce et distribution (30) / Métiers de l'informatique – Applications Web (30)
- ◆ Pour les Masters : Sciences du langage (50) / Lettres (55) / MEEF 2^{ème} degré (245) / Économie appliquée (33) Archéologie, sciences pour l'archéologie (18)

Articulation éventuelle avec l'AMI CMA

L'UB/UBE a déposé plusieurs projets de CMA dans le cadre de la première vague (2021-2023, levées 1 à 3) et de la seconde vague (2023-2025). Chaque dépôt a fait l'objet de la plus grande attention de la part de la gouvernance pour vérifier son **opportunité d'ouverture au regard de l'offre de formations**. Par ailleurs, les porteurs de projet ont été fortement sensibilisés sur l'**étude de la pérennité de leur projet** à la fin de l'aide. C'est ainsi que chaque projet déposé a fait l'objet d'une analyse financière détaillée pour vérifier sa capacité à développer ses ressources propres (notamment grâce au déploiement de l'apprentissage, de la formation continue et de la FTLV). À ce jour, l'UBE est lauréate de deux projets CMA, un est en seconde phase de dépôts et deux ont soumis leur lettre d'intention. Tous ces projets (futur et à venir) sont ancrés dans la stratégie de développement de l'offre de formations de l'établissement et

dans ses modifications structurelles liées à son évolution en EPE. À titre d'exemple, l'UBE peut citer le projet financé CMA CAIRE (*Citizen-oriented Artificial Intelligence training for a Responsible Education*) porté par Arts et Métiers qui rentre pleinement dans le cadre de la création d'un pôle multidisciplinaire de l'IA (signature scientifique de l'établissement). Le projet END+ (Atelier-école ECND Academy - Essais Non Destructifs pour la filière du nucléaire), dont la lettre d'intention a été acceptée, qui s'appuie également sur le CND'Lab dont l'objectif est de créer un lieu d'échanges dédié à la recherche collaborative, à la formation et à l'expertise en CND sur le site de Chalon-sur-Saône. Enfin, les lettres d'intention des deux projets CMA DecarboMED (Ecole de la décarbonation des produits de Santé) et des *Graduate Schools*, deux projets stratégiques pour l'établissement, ont été déposées.

Engagement de transformation des formations moins performantes

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, l'établissement s'engage à transformer une partie de son offre pour améliorer la performance des mentions moins performantes notamment en matière de réussite, de poursuite d'étude et d'insertion professionnelle, sur la base de la liste suivante :

- LG - Sociologie
- LG - AES
- LG - Economie
- LP - Métiers de l'informatique : administration, sécurité systèmes et réseaux
- LP - Commerce et distribution
- LP - Métiers de l'informatique : applications web
- M - Sciences du langage
- M - Lettres
- M - MEEF 2ème degré
- M - Economie appliquée
- M - Archéologie : sciences pour l'archéologie

Focus : L'essentiel de l'objectif « Recherche et innovation »

La stratégie scientifique de l'établissement telle que présentée dans la cadre du COMP vague 3 se fonde sur un constat global qui s'appuie, pour partie, sur les conclusions du rapport d'évaluation du Hcéres (campagne d'évaluation 2022-2023). Plusieurs éléments ont été pris en considération pour élaborer les axes stratégiques de travail en matière de recherche :

- o L'uB/UBE dispose d'une recherche **pluridisciplinaire** de **qualité et visible à l'international** et une activité soutenue dans le **domaine des SHS** (Hcéres, p. 29) ;
- o L'uB/UBE doit plus s'appuyer sur ce qui « fait sa notoriété, son originalité et ses spécificités à l'échelle nationale, tout en maintenant son inscription dans une dynamique régionale » (Hcéres, p. 9) ;
- o Les équipes de recherche sont familiarisées et disposées à répondre à des appels à projets (Hcéres, p. 29) ;
- o Les succès de l'établissement, en particulier aux appels à projets européens, sont en dessous du potentiel de l'uB/UBE (Hcéres, p. 30) ;
- o La stratégie recherche de l'uB/UBE doit tenir compte de la perte de l'I-Site, des évolutions en cours au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en Bourgogne-Franche-Comté – tout en contribuant à élaborer des modalités et des espaces de discussions sur la recherche à l'échelle régionale – et doit veiller à être plus lisible, pour les acteurs externes notamment (Hcéres, p. 23 et 30) ;
- o L'uB/UBE doit se pencher sur l'organisation et le financement de ses plateformes de recherche pour en maintenir le niveau actuel (Hcéres, p. 30) ;
- o L'uB/UBE doit porter la labellisation HRS4R (Hcéres, p. 30) ;
- o L'établissement doit consolider son Système d'Information recherche et repenser son organisation en matière d'aide au montage et à la gestion des projets de recherche (Hcéres, p. 30).

Durant la période 2024-2027, l'UBE déploiera sa stratégie scientifique en créant de grands **pôles thématiques transdisciplinaires**. Ensembles souples, agiles et évolutifs, conçus comme des espaces d'échanges entre la sphère académique et les acteurs socio-économiques et constituant des lieux privilégiés d'impulsion de projets de recherche, ces pôles n'ont pas vocation à constituer des structures supplémentaires, se substituant ou chapeautant celles existantes. Basés sur les lignes de force d'UBE, de l'alliance Forthem et des acteurs socio-économiques du territoire, ils sont destinés à agréger les forces scientifiques du site toutes disciplines confondues – partenaires institutionnels, composantes, laboratoires, structures fédératives, plateformes technologiques par exemple – autour d'objets, de thématiques ou d'enjeux communs afin d'affirmer les **signatures scientifiques** de l'établissement ainsi que sa **visibilité** et son **attractivité**.

Le déploiement de la stratégie scientifique d'UBE pourra par ailleurs tirer parti de dispositif et d'outils d'ores et déjà existants. Pour, à la fois décliner, ces ambitions à l'échelle Européenne, par l'augmentation du dépôts (et de l'obtention) de projets d'envergure – en particulier auprès de **l'Europe (ERC)** – mais aussi par l'accroissement de l'offre et de l'attractivité en termes de FTLV, l'UBE s'appuiera sur « le réseau des contacts en région sur l'Europe » mis en place depuis 2023 en région Bourgogne-Franche-Comté et auquel l'établissement participe mais aussi sur le dispositif mis en place dans le cadre de STRADA, projet obtenu au titre du programme *France 2030 « Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche »* :

- o Cellule d'aide au montage de projet : un lobbyiste déjà recruté et basé à Bruxelles et un ingénieur spécialisé par champ scientifique, en appui au montage stratégique et scientifique des projets (quatre recrutements planifiés dès 2025 et deux d'ores et déjà réalisés) ;
- o Dès la campagne CPJ 2025, le dépôt d'un dossier ERC sera rendu obligatoire durant la durée de la chaire (la cellule d'aide STRADA pourra être mobilisée en tant que de besoin) ;
- o FTLV : deux ingénieurs pour la modularisation de l'offre de formation par la décomposition en blocs de compétences et la digitalisation des modules de formations et un ingénieur communication pour rendre plus accessible et lisible l'offre de formation.

S'agissant des actions de valorisation, de transfert et d'innovation, la stratégie d'UBE pourra se déployer dans un environnement favorable et éprouvé (cf. Hcéres p. 26-27) comptant :

- o La **SATT SAYENS** et ses compétences dans les domaines, notamment, de la propriété intellectuelle, de la gestion de projet, du marketing et du business-développement avec un domaine d'affaire dédié à l'agroalimentaire et un autre aux Humanités à l'ère de l'IA ;
- o Le **Pôle Universitaire et d'innovation PUI BFC** labellisé dans le cadre du programme *France 2030*. L'objectif majeur est son déploiement alors qu'il a été officiellement lancé en mars 2024 et fait l'objet d'un financement « amorçage » (2,5 M. €) sur quatre ans, avec une évaluation *go-no go* en mars 2026. Le PUI vise, à l'échelle du site, à capitaliser l'ensemble des initiatives, compétences, outils et acteurs de l'innovation existants, renforcer l'articulation et maximiser l'impact des résultats de la recherche. En termes d'opérationnalisation, les objectifs sont de poursuivre l'acculturation des étudiants, chercheurs et enseignants-chercheurs aux enjeux de la valorisation de la recherche, en particulier DeepTech ainsi qu'à l'entrepreneuriat, d'augmenter les flux de projets en matière d'investissement transferts aboutissant à une montée en puissance des créations de start-ups (DeepTech) sur le territoire et d'augmenter les flux de la R&D partenariales sous toutes ses formes (contrats de collaboration dont thèses Cifre, expertise, prestation).
- o **Ses plateformes technologiques et plateaux techniques**, ces premières étant labélisées à l'échelle du site BFC (COFIL Plateforme devant rendre des comptes au COFIL Académique du site).

Pour ce qui touche à la dissémination, à la culture scientifique et la diffusion des savoirs enfin, il s'agira de s'appuyer sur l'expérience et des savoir-faire existants au sein de la **Mission Culture Scientifique** ainsi qu'à l'**Office de coopération et d'information muséales**.

Signature scientifique de l'établissement

L'établissement présente ses priorités de recherche et d'innovation.

L'UBE continuera de soutenir la pluridisciplinarité de ses recherches en s'appuyant sur ses 31 laboratoires de recherche (dont seize en cotutelle avec des ONR), sa composante de santé, sa MSH. Pour déployer sa stratégie en matière de recherche, mais également pour favoriser les échanges et l'interdisciplinarité, l'établissement s'appuiera sur la création de pôles thématiques, signatures des forces différenciantes de l'UBE.

Ces pôles thématiques – au nombre de six environ – seront en lien direct avec les *Graduate Schools* développées au sein de l'établissement depuis fin 2023 mais aussi avec les **GS partagées à l'échelle du site BFC** en complémentarité desquelles le dispositif de l'UBE se développera. Le déploiement des pôles thématiques vise en outre à contribuer aux stratégies et initiatives conduites à l'échelle régionale BFC comme, par exemple actuellement, dans le domaine des biothérapies et de la bioproduction ou dans le cadre du travail conduit pour créer une École de l'hydrogène. Ils seront construits, basés et animés en s'appuyant en particulier sur des liens forts et permanents avec les ONR, cotutelles des UMR (CNRS, INRAE et INSERM), les établissements d'ESR, les établissements de santé mais également avec les acteurs locaux porteurs des actions de valorisation que sont la SATT Sayens, DECA-BFC et le PUI UBFC. L'objectif est de hisser ou de conforter la position de l'UBE comme leader de certains grands domaines scientifiques et technologiques, tant à un niveau national qu'international. Ces pôles thématiques seront adossés aux GS. Parmi eux, il est raisonnable d'envisager que des thèmes proches de ceux-ci émergeront :

- Vigne et Vin : allant de toutes les disciplines SHS de l'UBE concernées aux disciplines plus technologiques (biochimie, microbiologie, œnologie etc.). Sur le volet SHS, ce pôle est déjà en cours de structuration via la réponse à l'AMI SHS avec l'UBE comme chef de file d'un projet sur le thème préservation du patrimoine culturel : vigne et vin.
- Intelligence Artificielle : depuis l'arrivée des IA génératives, ce thème est devenu un objet d'étude transdisciplinaire allant des sciences du numérique aux enjeux sociétaux étudiés par les SHS. C'est pourquoi, l'UBE fort de sa pluridisciplinarité entend y répondre en créant un pôle multidisciplinaire recouvrant tous ses domaines scientifiques.
- Biomolécules et biothérapies
- Prévention (en lien avec les nouveaux axes de recherche du CHU notamment, et la décarbonation)
- Arts, patrimoines, données et humanités numériques

Ces pôles déploieront des grands programmes, dont le financement pourra être assuré à l'amorçage, par cette demande dans le cadre des COMP. La mise en place de ces **pôles interdisciplinaires**, destinés à développer des initiatives interdisciplinaires et à assurer un *continuum* complet Recherche-Formation-Transfert, aura un effet levier au sein de l'établissement et au-delà, pour le rayonnement national et international de l'UBE (ANR, PIA, PEPR, Projets Européens). Le dispositif de fonctionnement de ces pôles vise à répondre aux objectifs suivants :

- Développer des programmes de recherche sur les axes différenciants de l'établissement, très interdisciplinaires, en adéquation avec les défis sociétaux et à l'interface avec la formation, en particulier de et par la recherche (*Graduate Schools*) ;
- Accroître par la même la visibilité et l'attractivité de l'UBE et du site.

En matière innovation, le PUI décrit ci-dessus est organisé autour de trois hubs ouverts d'innovation défini à la croisée de l'excellence des résultats de recherche des laboratoires, des *track records* de transfert ainsi que des stratégies de développement économique et d'innovation des territoires. Il s'agira donc de monter en puissance sur les trois filières (i) transition agro-alimentaire, (ii) hydrogène décarboné et mobilité durable et (iii) biothérapies et e-santé. Par-delà les laboratoires cœur de cible, des compétences de recherche transversales des laboratoires en IA et en SHS seront mobilisées dans chacun des trois hubs.

Une des priorités sera, dans ce cadre, d'intensifier les synergies avec les acteurs non-académiques de l'écosystème : les deux pôles de compétitivité du territoire (Vitagora, hub 1 et Nuclear Valley, hub 2), les clusters et autres GIP (Robotics Valley et CND'Lab, hub 2, Santenov, hub 3, Agronov et Pôle BVV, hub 1), les collectivités territoriales et les chambres consulaires. Le dispositif tout en entier repose sur les deux piliers de la stratégie d'innovation de l'établissement : la SATT SAYENS, unique opérateur de valorisation de l'UBE ainsi que l'incubateur national en région, DECA BFC.

Méthode et pilotage de la stratégie de recherche et innovation

L'établissement présente sa méthodologie de construction et de pilotage de sa stratégie recherche (tant pour ses unités propres que pour ses unités en mixité) et innovation. Cette présentation inclut le pilotage de la stratégie de la recherche avec les composantes et les unités de recherche.

La mise en œuvre et le déploiement de cette stratégie sera **piloté par la VP Recherche de l'établissement** ; elle se fondera sur une méthode participative et collaborative (cf. *Hcéres* p. 23) et s'appuiera sur des outils et dispositifs déjà existants qu'il s'agira de développer. La mise en place des pôles thématiques, tout comme leur animation ensuite, sera conduite en impliquant et en s'appuyant sur la communauté universitaire et plus particulièrement en associant, **aux côtés de la gouvernance** de l'établissement, les directrices et directeurs **d'unité de recherche et de composante**, les élus des conseils d'UBE, les organismes nationaux de recherche – CNRS, INRAe, Inserm – ainsi que les établissements d'enseignement supérieur et les établissements de santé. La stratégie scientifique de l'UBE sera également établie et déployée en lien et en cohérence avec les services de l'État en région – DRARI notamment – et avec les collectivités territoriales dans le cadre, par exemple, du contrat métropolitain ou du schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Les différentes étapes de la construction seront les suivantes :

- Une conférence dédiée à la réflexion collégiale et à l'analyse des forces de l'UBE, rassemblant la gouvernance, les directeurs d'unités (mixtes ou en propre), les élus de la commission de la Recherche se tiendra durant l'automne 2024.
- Un *mapping* des forces de recherche et éléments d'identité sera effectué de façon concomitante en demandant une remontée de mots clés de la part de toutes les unités de recherche.
- L'analyse de ces retours conduira à des propositions par la gouvernance pour la création de quatre à sept pôles thématiques
- Constitution de COPIL de ces pôles thématiques et de leurs Conseils scientifiques (impliquant des personnalités extérieures)
- Organisation de conférences de lancement des pôles
- AMI de ces pôles : projets collaboratifs, et en lien avec les GS : bourses de stages, de mobilité, bourses de thèses et de post-docs

- Chaque année, conférence des pôles : point d'avancement des projets en cours, analyse des appels à projets d'intérêt, stratégie de réponse à ces appels...

Un **appel à projet plateformes** sera lancé annuellement pour maintenir leur niveau technologique et soutenir leur développement, notamment pour les équipements d'excellence. En lien avec les cellules ad hoc des ONR partenaires et les services d'UBE (pôle recherche, finances ...), un travail sera effectué pour rendre éligibles les coûts de plateformes aux projets européens. L'appel à projet Plate-formes uB, éventuellement soutenu par la Région et les ONR, pourra ainsi servir de levier à la recherche de financements européens.

Le déploiement du projet STRADA est quant à lui déjà bien engagé et l'UBE travaille actuellement à structurer un dispositif cohérent avec ceux pouvant exister notamment au sein des ONR partenaires de l'établissement que sont le CNRS, l'INRAE et l'Inserm. Ce travail, déjà engagé, pourrait servir à moyen terme de base pour aller vers la constitution d'une cellule mutualisée. Dans un premier temps, il s'agira, pour soutenir la stratégie scientifique de l'établissement et renforcer le soutien apporté dans ce cadre, de repenser le dispositif actuellement en place – service d'ingénierie des projets européens et nationaux, service support recherche, cellule STRADA – pour mettre en place un dispositif **unique d'ingénierie de projets** transversal aux pôles de l'UBE (cf. *Hcéres*, p. 26) constituant un point d'entrée unique quelle que soit la nature de l'appel à projets (régional, national, européen ; AAP recherche, AAP formation) et couvrant l'intégralité de la chaîne de gestion d'un projet – montage, gestion justification. Ceci permettra en outre d'améliorer le pilotage de la recherche au sein de l'établissement qui a par ailleurs achevé cette année le déploiement du logiciel OSCAR (Organisation et Suivi des Contrats et des Activités de Recherche) pour toutes les entités de recherche.

En matière d'innovation, et compte tenu du rôle clef joué sur la période de référence par le PUI BFC, le pilotage passera essentiellement par le COPIL du PUI qui regroupe tous les membres fondateurs (établissements, ONR, SATT SAYENS, DECA BFC). Le pilotage se dépolie par ailleurs au sein des CA des deux piliers susmentionnés.

Focus : L'essentiel de l'objectif « Transition écologique et développement soutenable »

Depuis octobre 2008 et la création du comité de pilotage « Campus Durable et Citoyen » dont le projet est la mise en place de la stratégie en matière d'environnement et de développement durable, l'université Bourgogne Europe est engagée en faveur du DD&RSE. L'adhésion de l'UBE au « Plan Vert des universités » (présenté par la CPU en octobre 2009) en tant qu'établissement test est venue renforcer cette prise de position. C'est en novembre 2013 avec la création de la mission qualité et développement durable et février 2014 avec la création du pôle Développement Durable, Qualité et Pilotage que le nombre des actions DD&RSE a augmenté significativement et que le suivi des indicateurs a réellement débuté. L'établissement a aussi réalisé son bilan carbone plusieurs fois, le dernier en date porte sur les émissions 2022. La création de la vice-présidence déléguée au développement durable, à la responsabilité sociétale et environnementale en mars 2024 et la constitution de la cellule Campus Durable totalement autonome depuis septembre 2024 marquent un renouveau dans la stratégie de l'établissement et une volonté d'accentuer ses efforts en la matière. Le schéma directeur DD&RSE (S3DRSE) a été adopté lors du Conseil d'Administration du 16 décembre 2024 et a été déposé sur la plateforme DIALOGUES de la DGSIP dans le cadre de la campagne de suivi des politiques de transitions. La présentation du schéma directeur aux partenaires de l'EPE est en cours et va orienter la politique de l'établissement pour les quatre prochaines années afin de le placer sur une trajectoire de décarbonation et d'atteinte des 17 objectifs de développement durable fixés par l'ONU.

L'université Bourgogne Europe affirme ainsi une stratégie de performance environnementale et de transition socio-écologique intégrant les objectifs suivants à l'échelle de l'EPE :

- ◆ Décarbonation des activités,
- ◆ Sobriété énergétique,
- ◆ Gestion de la biodiversité et préservation du vivant,
- ◆ Réponse à la circulaire « Service Public Ecoresponsable » et à sa déclinaison au sein de la COP Régionale BFC.

Diagnostic : Schéma directeur pour le développement durable et la responsabilité sociétale et environnementale (S3DRSE) de l'Université Bourgogne Europe

Il est structuré autour de cinq axes, à savoir « Gouvernance et Stratégie » ; « Formation et Enseignement » ; « Recherche et Innovation » ; « Réduction de l'impact environnemental » ; « Politique sociale et ancrage territorial ». Sa rédaction s'est appuyée sur une concertation collégiale des acteurs de toute la communauté à savoir : référents DDRSE, représentants des personnels et des étudiants, personnes ressources pour la thématique et agents volontaires. Le fruit du travail ainsi obtenu sera agrégé puis consolidé par une liste d'actions détaillées afin de constituer le S3DRSE. Le S3DRSE de l'université Bourgogne Europe est structuré autour de cinq axes et de 15 objectifs opérationnels :

Axe 1 : Construire une gouvernance de la durabilité et promouvoir une administration éco-responsable

- *Objectif 1 : Formaliser la politique de DD&RSE et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement.*
- *Objectif 2 : Déployer et piloter le DD&RSE au sein de l'établissement en affectant les moyens humains, techniques et financiers dans une perspective d'amélioration continue.*
- *Objectif 3 : Contribuer au développement durable et à la responsabilité sociétale et environnementale aux côtés des parties prenantes.*

Axe 2 : Former les acteurs de l'établissement aux transitions environnementale et sociétale

- *Objectif 1 : Face à l'urgence, enseigner aux étudiants les problématiques de transitions environnementale et sociétale*
- *Objectif 2 : Favoriser le développement des compétences liées aux transitions environnementale et sociétale du personnel*
- *Objectif 3 : Encourager l'engagement des étudiants et du personnel pour les transitions environnementale et sociétale*

Axe 3 : Promouvoir une recherche et des innovations éthiques, responsables, coconstruites avec et pour la Société

- *Objectif 1* : Soutenir et développer les projets de recherche en lien avec la transition écologique et les objectifs de développement durable à l'UBE
- *Objectif 2* : Favoriser un environnement de la recherche responsable
- *Objectif 3* : Accroître les interactions entre la science et la société

Axe 4 : Agir pour un campus écoresponsable

- *Objectif 1* : Développer une politique de décarbonation, d'utilisation durable et de réduction de la consommation des ressources
- *Objectif 2* : Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à l'environnement
- *Objectif 3* : Développer une politique en faveur de la biodiversité
- *Objectif 4* : Promouvoir une alimentation responsable accessible au plus grand nombre

Axe 5 : Favoriser une politique humaine et sociale, et le bien-être de toutes et tous

- *Objectif 1* : Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement.
- *Objectif 2* : Mettre en place une politique d'égalité des chances, prendre en compte les besoins des étudiants, dans la diversité de leurs formations pour renforcer la qualité de leur accueil et des services rendus au sein des campus.

Le comité de pilotage DDRSE est constitué pour structurer l'engagement, accompagner les changements, suivre les actions et rendre des comptes à la communauté. Un plan pluriannuel DDRSE synthétisera l'engagement et permettra le suivi et l'actualisation du schéma directeur DDRSE dans une démarche d'amélioration continue pour faire de l'Université Bourgogne Europe un site universitaire exemplaire en matière de DDRSE. Dans le cadre du présent COMP, les demandes ne concernent que certains de ces objectifs :

Objectif n°1 : Consolidation forte de la stratégie DDRSE de l'EPE.

Objectif 1.1 : Démarche de labélisation et recrutement 2 chefs de projets Biodiversité et Mobilité

Action :

L'université Bourgogne Europe estime nécessaire de s'engager dans une démarche d'amélioration continue en candidatant dès 2025 au label DDRS. Cette candidature, à l'échelle de l'EPE, nécessite de recourir à des recrutements complémentaires pour permettre la mise en œuvre de son plan d'actions systémique et global. Si l'impulsion politique forte engage l'établissement dans sa démarche vers les transitions, la déclinaison opérationnelle du schéma directeur en projets d'actions concrètes ainsi que le travail de fond pour changer les pratiques de manière durable nécessitent un soutien important du MESR.

Objectif n°2 : Faire monter en compétences les personnels, les enseignants, les doctorants et les étudiants de l'EPE UBE

Objectif 2.1 : Former les étudiants, les enseignants/chercheurs (EC) et les doctorants aux enjeux du développement durable.

Action :

La ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a annoncé en 2022 que **tous les étudiants de 1^{er} cycle** devront être **formés à la transition écologique et sociétale vers un développement soutenable**. Après avoir cartographié et évalué l'intégration des enjeux DDRSE dans les formations de 1^{er} cycle, plusieurs parcours de formation, « à la carte », seront proposés tenant compte du niveau d'intégration des enjeux dans chaque formation. Ces enseignements nécessiteront 3 000h pour l'ensemble des étudiants du premier cycle.

L'université Bourgogne Europe propose aussi de former les enseignants-chercheurs (EC) et les doctorants aux enjeux du développement durable afin de pouvoir déployer une formation obligatoire de tous les étudiants du premier cycle. Le rythme de formation proposé est de 30 enseignants/doctorants par an pendant trois ans afin de disposer d'un pool de formateurs suffisants. Cette formation reposera sur une double séquence d'autoformation/formation.

- 9 000h au total pour la mise en place de la formation TEDS 1^{er} cycle.
- Le temps d'auto-formation se fera grâce aux ressources pédagogiques de l'Université Virtuelle du Développement Durable (UVDD). L'UBE en est devenue membre fondateur au 1^{er} janvier 2025 (co-financement

UBE à hauteur de 5 000 €). Le temps d'autoformation nécessaire est estimé à 10h par enseignant. (10h par EC : pour 30 EC/par an, soit sur trois ans 900h au total).

- Le temps de formation sera assuré par des binômes d'enseignants spécialistes de l'établissement à hauteur de 20h par groupe de 15 enseignants, sur trois ans. (40h par an, sur trois ans, soit 120h). Ce temps de formation sera un temps d'intégration des connaissances acquises lors de l'autoformation.

Objectif 2.2 : Installer le “Bureau Vert” pour diffuser une culture de la durabilité au sein de l'EPE UBE.

Action : Sa structuration repose sur des emplois étudiants financés uniquement par la CVEC. Sa mission, dans le cadre du déploiement du S3DRSE, repose sur la mise en œuvre d'actions multiples liées aux enjeux de développement durable à destination d'abord des étudiants mais aussi des enseignants et des personnels de l'EPE.

Focus : L'essentiel de l'objectif « Bien-être des étudiants »

L'EPE université Bourgogne Europe (UBE) a inscrit dans sa politique d'établissement depuis de nombreuses années la vie étudiante dans une vision de bien-être et de pleine réussite de ses étudiants. La nécessité d'une coordination et de la construction d'une stratégie commune sont au cœur de la construction de la politique de vie étudiante et du schéma directeur d'UBE.

Diagnostic : Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE) de l'université Bourgogne Europe

L'UBE, créée en décembre 2024, a conçu son Schéma Directeur de la Vie Étudiante 2025-2029 dans une logique d'intégration territoriale forte. Ce SDVE s'inscrit dans un écosystème partenarial comprenant le schéma régional de l'enseignement supérieur (SRESRI) porté par la Région Bourgogne-Franche-Comté, le schéma territorial de la vie étudiante du CROUS (STVE), et les schémas locaux des sites comme Nevers, Le Creusot et Chalon.

L'UBE fédère près de 40 000 étudiants sur six campus et coordonne un réseau dense de partenaires : deux établissements-composantes (ENSAD Dijon et ESM Bourgogne-Franche-Comté), sept établissements associés (dont BSB, CESI, ESEO, ESTP, le CHU et le CGFL), et deux établissements partenaires (Sciences Po Paris campus de Dijon et le CROUS). Le SDVE s'articule autour de cinq thématiques principales : l'accueil et l'ouverture internationale, l'amélioration des conditions de vie, la santé et la lutte contre la précarité, l'animation des campus, et la citoyenneté étudiante. Chaque axe implique une coordination étroite avec les collectivités territoriales et les acteurs socioéconomiques locaux.

La gouvernance du schéma reflète cette dimension partenariale à travers un comité de suivi réunissant l'ensemble des parties prenantes : établissements membres de l'UBE, collectivités (Dijon Métropole, agglomérations de Nevers et du Creusot-Montceau, Grand Chalon, ...), services de l'État (Rectorat, ARS), et acteurs sociaux (CAF, CPAM). Des conventions "vie étudiante" entre l'UBE et chacun de ses établissements membres viendront concrétiser cette démarche collaborative au premier trimestre 2025.

L'organisation retenue organise ce schéma en cinq grands thématiques qui se composeront pour chacune d'entre elles d'axes thématiques :

➤ *Grande thématique 1 : un établissement accueillant, intégratif et solidaire*

Axes thématiques : accueil et intégration ; attractivité et fidélisation ; solidarité, action sociale et lutte contre la précarité étudiante ; Europe et international ; information, communication et sentiment d'appartenance.

➤ *Grande thématique 2 : un établissement qui vise à améliorer les conditions de vie de ses étudiants*

Axes thématiques : l'emploi étudiant ; le logement pour les étudiants ; transports et mobilités ; restauration universitaire.

➤ *Grande thématique 3 : un établissement solidaire et qui prend soin de ses étudiants*

Axes thématiques : santé, prévention et bien-être étudiant ; lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement.

➤ *Grande thématique 4 : un établissement avec des campus qui vivent pour leurs étudiants*

Axes thématiques : lieux de vie universitaire ; vie étudiante culturelle ; le sport ; campus vert et DD&RSE ; animation de campus.

➤ *Grande thématique 5 : un établissement qui soutient, accompagne et valorise l'engagement des étudiants à l'université comme en dehors*

L'ensemble des acteurs régionaux de la vie étudiante ont été mobilisés autour de la rédaction de ce schéma : le Rectorat de région académique, le CROUS BFC, l'ARS BFC, promotion santé BFC, les collectivités locales, avenir santé, addictions de France, des élus étudiants, des associations étudiantes, info jeunes BFC, la maison de l'Europe BFC, les différentes CPAM, la Région BFC et bien d'autres.

Dans la perspective ouverte par ce schéma directeur, cinq objectifs sont retenus dans le cadre de ce COMP :

Objectif 1 : Création d'un *welcome desk* afin d'organiser le parcours d'arrivée des étudiants internationaux accueillis au sein d'UBE.

L'ouverture à l'international est au cœur de la politique d'établissement et s'est particulièrement renforcée ces dernières années par le biais de l'alliance Forthem.

Le *welcome desk* va renforcer :

- 1) L'accompagnement des étudiants internationaux ;
- 2) L'accueil de ces étudiants dès leur arrivée à Dijon et durant les premières semaines au sein de l'établissement.

Au-delà des actions concrètes d'accompagnement des étudiants (démarches administratives, découverte de l'établissement, ...), ce *welcome desk* contribuera à favoriser l'intégration de ces étudiants dans l'établissement et au sein de la Cité et, par là-même, à la création de réseaux (alumni par exemple).

Deux publics sont identifiés :

- Les étudiants en licence, plus nombreux et dont le *welcome desk* aura pour principale mission de simplifier les démarches ;
- Les étudiants en master et doctorat où il sera mis un accent particulier à l'attractivité des diplômes et du doctorat.

Plusieurs partenaires (INRAE BFC, Institut Agro Dijon, la préfecture 21, Dijon métropole, la CAF 21, la CPAM 21...) se sont déjà positionnés pour construire avec l'UBE ce *welcome desk* dans l'objectif d'être attractif et de favoriser le bien-être des étudiants.

Objectif 2 : Faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les discriminations et le harcèlement une politique forte

La politique de lutte contre les VSS s'est largement développée au sein de l'enseignement supérieur, notamment par la mise en place du plan 2021 – 2025 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Localement deux conventions ont permis de structurer cette politique : la convention parquet/rectorat académique et la convention AMACOD (antenne municipale de la Ville de Dijon). Depuis 2022, le processus de signalement a été structuré au sein de l'établissement autour de professionnels du service de santé étudiante.

Afin de répondre aux besoins pluriels mais également de déployer la feuille de route de l'UBE, **une cellule de lutte contre les VSS, les discriminations et le harcèlement a été créée**. Sa structuration se fait autour d'un dispositif d'écoute pour les signalements mais également de diffusion de l'information, la formation des différentes communautés et l'organisation d'événements au sein de l'établissement.

Objectif 3 : Favoriser la réussite universitaire et l'insertion professionnelle des étudiants en précarité avec la Commission Solidarité Etudiante (CSE)

En mars 2024, l'observatoire national de la vie étudiante pointe qu'un quart des étudiants se déclare en situation de précarité économique avec des difficultés grandissantes de logement et de détresse psychologique. Pour faire face à cette montée de la précarité étudiante, l'UB/UBE a mis en place, dès 2020, la CSE et a ouvert le premier centre de solidarité universitaire à la rentrée 2022. L'objectif est de permettre la réussite universitaire pour tous les étudiants en garantissant un environnement favorable à l'obtention de diplômes et à l'insertion professionnelle. L'UBE a déployé huit dispositifs concrets : aide au logement d'urgence, aide alimentaire et en produits d'hygiène, aide administrative et aux transports, suivi pédagogique annuel, aide à la recherche de stages, alternance, job étudiant et premier emploi, aide à la santé, ressourcerie (vêtements, linge de maison, vaisselle, fournitures scolaires...) et une aide aux loisirs. En deux ans, plus de 800 étudiants de l'UBE ont pu être accompagnés dont 70 ont été sortis de la rue. Pour accompagner les étudiants en situation de précarité, de plus en plus nombreux, l'établissement souhaite renforcer l'équipe de la CSE avec deux postes, permettant la permanence du service et de renforcer les liens avec les partenaires institutionnels (ex : CROUS) et associatifs (ex : les toits du cœur).

Objectif 4 : Améliorer le bien-être des étudiants par le biais de l'empowerment, de la formation et de l'accès aux soins.

La santé mentale des étudiants est une priorité identifiée par de nombreux acteurs et au sein de différents documents stratégiques (contrat local de santé de Dijon métropole, santé publique France, déclaration de politique générale du premier ministre le 5 février 2024 ou encore le ministère de la santé par le dispositif « santé psy étudiant »).

L'offre de soins en termes de santé mentale est insuffisante pour répondre aux besoins de l'ensemble des étudiants d'uB-Europe malgré le dispositif "santé psy étudiant". En 2022, une cellule bien-être a été développée, afin d'agir en amont, dans un cadre préventif. Un projet complémentaire a été développé : la création d'un réseau de formateur « ESR » aux premiers secours en santé mentale. Ces formateurs organiseront chaque année des sessions de formation auprès des étudiants, des associations et des représentants étudiants mais également pour les différents personnels en contact avec les étudiants.

Objectif 5 : accueil et accompagnement des étudiants en situation de handicap

En 2023, 282 étudiants inscrits se déclaraient en situation de handicap, en dix ans ce chiffre a été multiplié par cinq. En 2023, plus de 1 300 étudiants se sont déclarés ESH (En Situation de Handicap), 509 ont été accompagnés, et/ou bénéficié de matériel de prêt (ordinateurs + logiciels + clés + casques + dictaphones). Parmi ces étudiants plus de 45% ont des troubles du neurodéveloppement. Pour faciliter leur accueil et leur accompagnement, l'UBE signera une convention avec Atypie Friendly en novembre 2024 actant ainsi son engagement en faveur des étudiants ESH neuro-atypiques.

Le projet de l'UBE est de mettre en place l'application Evelity, une solution digitale gratuite de guidage en intérieur et en extérieur qui permet, aux personnes en situation de handicap et plus généralement à tous les usagers, de se déplacer en autonomie sur les campus de l'EPE. L'UBE a également besoin d'améliorer l'accessibilité de ses bâtiments avec : des ascenseurs, accès amphithéâtre, toilettes adaptées, salles adaptées pour les examens, etc.

Focus : L'essentiel de l'objectif « Gestion et pilotage »

Les actions que la direction d'UBE entend conduire pour accroître les marges de manœuvre nécessaires au financement de sa stratégie sont les suivantes :

– s'agissant du développement des ressources propres ;

Le Projet STRADA, lauréat de l'appel à projets du programme gouvernemental ASDESR, se déploiera d'ici à 2030. En s'appuyant sur son réseau de partenaires historiques, locaux et européens (CHU, CGFL, Dijon Métropole, Alliance FORTHEM), l'UBE a pour objectif de développer ses ressources propres à travers deux axes financés :

1. Construction d'un espace de travail collaboratif commun d'aide au montage de projets entre les établissements uB, CHU et CGFL, en s'appuyant sur le partage d'expérience et d'expertise au sein de l'Alliance FORTHEM.
2. Développement renforcé de la formation tout au long de la vie, par des actions communes avec le CHU, en mettant l'accent sur le développement de formations courtes, « à la carte ».

L'établissement est par ailleurs dans une dynamique continue de développement de ses formations en apprentissage.

– s'agissant de la programmation de l'utilisation de la trésorerie, articulée avec une programmation budgétaire des opérations pluriannuelles et un SPSI à jour ;

Un travail budgétaire pluriannuel est envisagé pour notamment programmer les prélèvements sur fonds de roulement nécessaires au maintien des investissements de l'uB. En ce sens, a été sanctuarisée par un vote de CA une partie du fonds de roulement réservée principalement à des opérations d'envergure (patrimoine et numérique notamment). Pour accompagner le déploiement de ces investissements, une DGS adjointe, Murielle PIERRE est recrutée depuis le 1^{er} janvier 2024 et est dédiée au patrimoine, au numérique et au développement durable afin de renforcer le pilotage de ces domaines à forts impacts financiers après la masse salariale. Ses missions visent à contribuer à l'élaboration de la politique d'établissement et à la mise en œuvre du SPSI en identifiant les conditions de faisabilité des objectifs politiques en lien étroit avec la gouvernance de l'université et le DGS. Elle participe activement à la procédure des Dialogues Objectifs Moyens, veille particulièrement au bon emploi des moyens disponibles et à l'efficacité de leur mobilisation et porte une attention particulière aux différents appels à projets afin d'obtenir les financements nécessaires et de s'assurer de leur mise en œuvre. Le SPSI validé en date concerne la période 2017-2021 (cf. Intranet). Le nouveau SPSI, couvrant la période 2023-2027, est en cours d'élaboration pour une validation prévue au printemps 2025.

Par ailleurs, il convient de rappeler le contexte délicat entourant les fonctions financières et de pilotage (rotation des personnels au sein des Pôle Finances/Pilotage couplée à des difficultés de recrutement avec pour corollaire des pertes de compétences). L'établissement est volontaire pour d'ajuster la configuration des services financiers afin de renforcer la technicité/l'expertise métier. Le projet d'évolution de la fonction financière est en lien avec une évolution organisationnelle et structurelle du budget se manifestant par une simplification de l'organisation budgétaire. Des groupes de travail ont identifié les leviers d'amélioration de l'outil budgétaire.

– s'agissant de l'anticipation des départs à la retraite dans les trois à cinq ans à venir, en tant que levier de transformation (offre de formation, fonctions supports ...)

Volonté d'ajuster la configuration des services financiers afin de renforcer la technicité/l'expertise métier et de mieux équilibrer la répartition des compétences afin d'éviter toute rupture inhérente aux rotations de personnels

- s'agissant de l'optimisation de la politique des achats, en termes de mutualisation (infra ou inter-établissements) et de professionnalisation (acheteurs à plein temps, expression du juste besoin, sourcing ...).

Diagnostic 1 : Points de progrès identifiés par le Hcéres, la Cour des comptes, l'Inspection générale

Recommandations rapport Hcéres (campagne d'évaluation 2022-2023)

- Porter une attention particulière à la qualité de la prévision budgétaire, insuffisante actuellement du fait de la construction du budget au niveau facultaire, et à la sécurisation des opérations pluriannuelles
- Décliner une politique RH permettant non seulement de fidéliser les personnels, mais aussi de rendre l'établissement attractif, afin d'assurer les besoins en nouveaux recrutements.

Recommandations rapport de la Cour des comptes (exercices 2013 et suivants)

- Poursuivre l'effort entamé en 2020 en matière de prévision pluriannuelle sur le niveau budgétairement soutenable des effectifs et de la dépense de rémunération qui en résulte.
- Utiliser les fonctionnalités de SAGHE pour enrichir le dialogue de gestion interne et maîtriser la masse salariale, en définissant des indicateurs de suivi et d'alerte (par composante et au niveau central) de la charge d'enseignement statutaire, du volume d'heures complémentaires et du nombre de vacataires, notamment.
- Fiabiliser en lien avec l'agent comptable, le suivi et le recouvrement des recettes propres de l'établissement (en particulier, pour la recherche, avec la ComUE, et pour la formation continue).
- Renforcer le service financier afin de lui permettre de garantir le respect des seuils de marché et de sécuriser la pratique de la commande publique.

Diagnostic 2 : Projection des départs à la retraite dans les 3-5 et 10 ans à venir et conséquences concrètes que l'établissement en tire

La démographie de l'établissement se traduit par un âge moyen de 43,9 ans au 31/12/2022. Les personnels enseignants de 46,2 ans et de 43,1 ans pour les personnels BIATSS. Ces indicateurs sont dans la moyenne nationale. L'essentiel de la mobilité sortante des agents est lié aux départs en retraite. Tous statuts confondus (Enseignants et BIATSS), les prévisions de départs à 3, 5 et 10 ans s'établissent de la manière suivante :

Ensemble du personnel	Effectif physique	En ETP
Départ à 3 ans	330	326
Départ à 5 ans	82	81
Départ à 10 ans	397	392
TOTAL	809	799

Source SIHAM/pôle pilotage

En ventilant par statuts, ces mêmes prévisions de départs en retraite se ventilent de la manière suivante :

Personnels BIATSS	Effectif physique	En ETP
Départ à 3 ans	97	94
Départ à 5 ans	31	30
Départ à 10 ans	166	162
TOTAL	294	286
Personnels enseignants	Effectif physique	En ETP
Départ à 3 ans	233	233
Départ à 5 ans	51	51
Départ à 10 ans	231	230
TOTAL	515	514

Source SIHAM/pôle pilotage

Les évolutions démographiques à venir constituent une occasion de mettre en œuvre une stratégie de gestion des RH en adéquation avec les besoins, notamment en matière :

- De services supports et des services de soutien à la recherche,
- D'accompagnement de l'évolution de l'offre de formation et des projets de recherche des laboratoires.

Le rapport d'évaluation de l'établissement par le HCERS recommande de s'engager dans la mise en œuvre d'une GPEEC et d'établir une cartographie des postes et des compétences qui concerne notamment les fonctions supports et de soutien. Le HCERES recommande également de travailler le régime indemnitaire des personnels BIATSS (RIFSEEP) et de mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des personnels contractuels afin de leur permettre de passer des concours et/ou en leur proposant des CDI. En effet, le déficit d'attractivité de l'établissement est identifié comme un enjeu majeur pour les prochaines années. Ainsi sur certains postes d'encadrement, l'appel à un cabinet de recrutement extérieur sera envisagé. Tant la fidélisation des agents BIATSS que la nécessité d'attirer des profils d'enseignants et enseignants-chercheurs à fort potentiel sont au centre des préoccupations de l'EPE et devraient guider l'élaboration d'une politique de gestion des personnels. Une conférence sociale sur l'attractivité des métiers à l'université Bourgogne Europe est en projet afin de recueillir les avis de la communauté et de lui permettre de coconstruire cet objectif.

Compte-tenus de ces éléments, la feuille de route concernant la politique RH pour les trois années à venir doit se déployer en trois temps : **dans un premier temps**, il s'agira de réaliser un diagnostic à l'aide d'une cartographie des emplois et des compétences qui permettra à la gouvernance de disposer d'un point d'appui pour la politique à mener. **Dans un second temps** et sur le fondement de cette cartographie, il s'agira d'identifier les « cibles » prioritaires en termes de réorganisation des services et de fonctions particulières à conforter ou non. Enfin, **dans un troisième temps** la discussion et la mise en œuvre de mesures fera l'objet de travaux avec les organisations représentatives des personnels et la direction générale des services et devra déboucher sur des recommandations pour conduire les changements identifiés comme prioritaires pour lesquels un plan de recrutement, de formation et d'accompagnement à la montée en compétence devra être entrepris.

La mise en œuvre de cette GPEEC nécessitera des moyens additionnels mais raisonnables au regard des enjeux. Le service de développement des ressources humaines de l'établissement ne comprend pas encore de personnels dédiés à la GPEEC, dès lors qu'il a fallu faire face au départ de la responsable et de nommer à la tête du service la collègue qui devait remplir cette mission de chargée de GPEEC qui a dû mettre l'accent jusqu'ici à la mise en œuvre des dispositifs de formations les plus urgentes et réglementaires (sécurité, santé au travail notamment). *A minima*, il sera nécessaire très rapidement de pouvoir recruter un(e) chargé(e) de GPEEC (catégorie A AAENES ou IGE) et un ETP chargé de la formation (niveau IGE) qui serait à même de déployer les actions de formation et d'accompagnement nécessaires à la montée en compétence des agents dans le cadre de la réorganisation des services. Par ailleurs, l'UBE s'est dotée il y a une quinzaine d'années d'un Centre d'Innovation Pédagogique et d'Evaluation (CIPE) aujourd'hui rattaché à l'INSPE de Bourgogne, dont une des missions consiste précisément à assurer des actions de formation et d'appui à l'innovation pédagogique en direction des personnels enseignants. Sans présumer à ce stade de son rattachement ou non à l'INSPE, il est crucial de pouvoir conforter ses activités, alors même que sa directrice vient de quitter l'établissement. Un renforcement de ce service apparaît nécessaire puisqu'il deviendrait une des chevilles ouvrières de la stratégie RH de l'uB. Ce renfort consisterait à accueillir de nouveaux personnels titulaires afin de stabiliser ce service, soit un ETP de catégorie A avec un profil lié à l'évaluation des formations et des stratégies pédagogiques. La GPEEC comme les mesures visant à renforcer l'attractivité des métiers à l'UBE comprennent enfin un volet QVT /handicap qui apparaît encore crucial.

Ces mesures, corrélées aux évolutions prévisibles de la démographie étudiante constituent un levier important de pilotage de la masse salariale dans l'objectif de recouvrer une trajectoire soutenable à moyen terme (matérialisée par la stabilisation du taux de rigidité budgétaire notamment).

Objectif poursuivi :

Concernant l'objectif d'évolution de l'outil budgétaire (fiabilisation/amélioration de la qualité de la prévision budgétaire et réorganisation de la structure budgétaire trop éclatée), l'UBE a déployé des groupes de travail (quatre thématiques : prévisions pluriannuelles, patrimoine, masse salariale et charge d'enseignement, organisation financière et professionnalisation) et des propositions ont été élaborées.

Focus : L'essentiel de l'objectif « Stratégie de l'établissement »

Animation de quatre *Graduate Schools* au sein de l'EPE UBE.

Objectif poursuivi :

La genèse de ce projet se situe dans le fait que la civilisation contemporaine opère ou subit de nombreuses transitions : numérique, économique, sociale, écologique, énergétique ou encore climatique. Comme tout établissement d'enseignement supérieur et de recherche, l'EPE doit jouer son rôle pour préparer les générations futures à gérer ces transitions par la formation, la recherche et la transmission de nouveaux savoirs au cœur de la société. Il couvre ainsi un large spectre de disciplines fondamentales et appliquées qui ouvre la perspective d'une approche interdisciplinaire des grands enjeux sociétaux et territoriaux.

L'UBE centre ainsi son animation scientifique autour de quatre de ces grands enjeux sociétaux et territoriaux qui croisent ces grands domaines en recherches interdisciplinaires : Transitions intelligentes, (2) Une seule santé, (3) Patrimoine matériel et immatériel, (4) Créer les connaissances pour innover demain.

Dans cet esprit, quatre *Graduate Schools* éponymes, propres à l'UBE, prenant appui sur les forces de ses établissements membres, ont été créées et constituent un outil de structuration et de collaboration fort entre les établissements membres. Elles illustrent cette structuration et collaboration en participant, de fait, à l'animation scientifique et à l'innovation pédagogique de l'UBE.

Le développement des *Graduate programs* ouverts à l'international en est l'avatar le plus marquant. Ainsi, pour la première année, ce sont 15 *Graduate Programmes*, niveau master, répartis de façon assez homogène entre les *Graduate Schools* et inter-établissements membres qui ont été sélectionnés. Le montant total des projets financés s'élève à 110 000 €. Quatre d'entre eux ont déjà été identifiés comme devant être transformés à terme en parcours de Master 2.

L'animation et le développement de ces graduate schools nécessite le maintien sur cinq ans du contrat de l'ingénieur d'études recruté en mars 2024. Afin également de maintenir le champ de l'innovation transdisciplinaire ouvert au maximum en favorisant la création de nouveaux *Graduate Programmes*, une dotation annuelle sera également nécessaire.

Fait à Paris, le

Le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace	Le président de l'Université Bourgogne Europe
Monsieur Philippe BAPTISTE	Monsieur Vincent THOMAS