

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.03.15_2

2. Approbation du projet de procès-verbal de la séance du 15 février 2022

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

► **Le conseil d'administration approuve le projet de procès-verbal de la séance du 15 février 2022.**

Résultat du vote :

Membres en exercice : 35
Quorum : 17
Membres présents : 18
Membres représentés : 2
Nombre de votants : 20

Nombre de suffrages exprimés : 19
Contre : 0
Abstention : 1
Pour : 19

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

Transmise à la DRAES le :

22 MARS 2022
22 MARS 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant :

- . soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc,
- . soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.03.15_3

Point 3 – Affaires financières

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L711-1 et suivants ;

Vu le décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, notamment les articles 202 et 210 à 214 ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc approuvés par le conseil d'administration en sa séance du 8 juillet 2014, modifiés ;

3.1. Présentation des comptes financiers 2021 - Fondation USMB et budget principal

3.1.1. Comptes annuels 2021

L'agent comptable présente les comptes financiers – budget principal et Fondation USMB – de l'exercice 2021, annexés à la présente délibération.

3.1.2. Rapport de gestion de l'ordonnateur

Le vice-président du conseil d'administration en charge des finances, de la qualité, de la politique contractuelle et du pilotage présente le rapport de gestion de l'ordonnateur sur les comptes financiers – budget principal et Fondation USMB – de l'exercice 2021, annexé à la présente délibération.

3.2. Certification des comptes financiers 2021 - Fondation USMB et budget principal

Les comptes financiers 2021 de la Fondation USMB et du budget principal de l'USMB sont certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes du cabinet Mazars.

3.3. Approbation des comptes financiers de l'exercice 2021

3.3.1. Fondation universitaire USMB

► **Le conseil d'administration approuve les éléments d'exécution budgétaire suivants :**

- 325 806 € d'autorisations d'engagement
- 363 401 € de crédits de paiement
- 138 522 € de recettes
- 224 878 € de solde budgétaire (déficit)

► **Le conseil d'administration approuve les éléments d'exécution comptable suivants :**

- 225 351 € de variation de trésorerie (prélèvement)
- 0 € de résultat patrimonial
- - 137 368 € d'insuffisance d'autofinancement
- - 137 368 € de variation de fonds de roulement (prélèvement)

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	20
Quorum :	17	Contre :	4
Membres présents :	18	Abstention :	0
Membres représentés :	2	Pour :	16
Nombre de votants :	20		

3.3.2. Budget principal USMB

► **Le conseil d'administration approuve les éléments d'exécution budgétaire suivants :**

- 1082,42 ETPT sous plafond État et 189,28 ETPT hors plafond établissement (budget agrégé)
- 116 762 920 € d'autorisations d'engagement
- 115 281 690 € de crédits de paiement
- 121 356 498 € de recettes
- 6 074 808 € de solde budgétaire (excédent)

► **Le conseil d'administration approuve les éléments d'exécution comptable suivants :**

- 6 574 220 € de variation de trésorerie (abondement)
- 3 569 968 € de résultat patrimonial (excédent)
- 5 944 426 € de capacité d'autofinancement
- 3 726 279 € de variation de fonds de roulement (abondement)

Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier et de la situation patrimoniale, des opérations pluriannuelles, le compte de résultat, le bilan et l'annexe sont joints à la présente délibération.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	20
Quorum :	17	Contre :	4
Membres présents :	18	Abstention :	0
Membres représentés :	2	Pour :	16
Nombre de votants :	20		

3.4. Affectation du résultat 2021 - Budget principal USMB

► **Le conseil d'administration décide d'affecter le résultat inscrit au crédit du compte 120 (3 569 968,44 €) additionnés des montants des comptes de report soit 455 927,25 € inscrit au crédit du compte 110 et 397,40 € inscrit au débit du compte 119 au compte de réserves 1068 soit :**

$$3\,569\,968,44\text{ €} + 455\,927,25\text{ €} - 397,40\text{ €} = 4\,025\,498,29\text{ €}$$

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	16
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	4
Membres représentés :	2	Pour :	16
Nombre de votants :	20		

3.5. Autorisation d'affectation du solde de liquidation de la Fondation universitaire USMB

► **Le conseil d'administration autorise l'affectation du solde de liquidation de la fondation universitaire à la fondation partenariale à hauteur de 427 067,54 €.**

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	16
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	4
Membres représentés :	2	Pour :	16
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	22 MARS 2022
	Transmise à la DRAES le :	22 MARS 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant : • soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc, • soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.03.15_4.1.

4. Personnels

4.1. Prime individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs RIPEC : critères d'attribution et barème 2022

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

Vu le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu l'arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs ;

Vu les lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 1^{er} mars 2022 portant sur l'objet de la présente délibération ;

Vu l'avis du conseil académique plénier en date du 3 mars 2022, portant sur l'objet de la présente délibération.

► Le conseil d'administration approuve les critères d'attribution et le barème de la prime individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) pour l'année 2022.

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	16
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	4
Membres représentés :	2	Pour :	16
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le 16 Mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

1 6 MARS 2022

Transmise à la DRAES le :

1 6 MARS 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant :

soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc,

soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.



Prime individuelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC)

Critères d'attribution et barème 2022

Références réglementaires RIPEC

- Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 7 février 2022 fixant certaines modalités de la procédure d'attribution de la prime individuelle prévue par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Lignes directrices de gestion ministérielles relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs du 14 janvier 2022

1. Réglementation générale de la prime individuelle

Le régime indemnitaire prévu par le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 comprend trois composantes : une indemnité liée au grade, une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières et **une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants-chercheurs au regard de l'ensemble des missions définies à l'article L. 123-3 du code de l'éducation.**

Pour prétendre au bénéfice de la prime individuelle, les enseignants-chercheurs déposent un dossier de candidature. Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise le calendrier et les modalités de dépôt des candidatures et prévoit que chaque candidature est accompagnée du rapport d'activités mentionné à l'article 7-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Pour chaque candidature, deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat ou de la candidate sont désignés par le conseil académique restreint. Au vu des rapports qu'ils ont établis, le conseil académique en formation restreinte délibère sur la base de l'ensemble des activités décrites dans le rapport d'activités en distinguant l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans des tâches d'intérêt général. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C) sur chacun des trois items, conformément aux dispositions de l'arrêté du 7 février 2022.

L'avis du conseil académique en formation restreinte et le rapport d'activités sont ensuite adressés pour avis par le président de l'établissement à la section compétente du Conseil national des universités. Après avoir entendu deux rapporteurs de grade au moins équivalent à celui du candidat ou de la candidate, désignés par son bureau, et sur la base du rapport d'activités et de l'avis du conseil académique en formation restreinte, la section compétente du Conseil national des universités rend un avis sur le dossier du candidat. Cet avis est soit très favorable (A), soit favorable (B), soit réservé (C) sur chacun des trois items, conformément aux dispositions de l'arrêté du 7 février 2022. En l'absence d'avis, celui-ci est réputé rendu.

La période de référence de l'évaluation porte sur les quatre années précédant la candidature. Pour l'année 2022, les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021.

Les dossiers complétés des avis des deux instances sont adressés au président de l'université. Le président arrête les décisions d'attribution individuelle de la prime. Chaque décision comprend le montant individuel et le motif de l'attribution : investissement pédagogique (au moins 30 % des attributions), activité scientifique (au moins 30 % des attributions) ou tâches d'intérêt général (au plus 20 % des attributions). Il peut également l'attribuer au titre de l'ensemble de missions d'un enseignant-chercheur dans 20 % des cas.

Les décisions individuelles prennent effet au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle elles sont arrêtées.

La prime est attribuée pour une durée de trois ans. Pendant cette période, les bénéficiaires ne peuvent pas déposer une autre demande de prime individuelle.

Au terme de la période d'attribution, nul ne peut demander à bénéficier d'une nouvelle prime individuelle pour le même motif avant un délai d'un an. Ce délai de carence est supprimé si la prime est demandée et attribuée pour un motif différent.

En cas de changement d'établissement du bénéficiaire de la prime, l'établissement d'accueil prend en charge le versement de la prime individuelle, sur la base du montant fixé par l'établissement d'origine.

Cette prime remplace au 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) créée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. Toutefois, les dispositions de ce décret restent applicables pour les personnels « apportant une contribution exceptionnelle à la recherche » ou pour les lauréats de certaines distinctions scientifiques (3^e et 4^e alinéas de l'article 1^{er} du décret du 8 juillet 2009), ainsi que pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF, qui bénéficient de plein droit de la PEDR. Ils ne peuvent dans cette situation ni bénéficier ni déposer de demande de prime individuelle.

Toutes les décisions individuelles d'attribution de la PEDR prises avant le 1^{er} janvier 2022 continueront à produire leurs effets jusqu'à la fin de leur durée initialement prévue. Les bénéficiaires ne pourront présenter une nouvelle demande de prime individuelle avant un délai d'un an après ce terme.

Les enseignants-chercheurs dont la PEDR est arrivée à son terme le 30 septembre 2021 pourront déposer une demande de prime individuelle dès la campagne 2022. Ceux dont la PEDR arrivera à son terme le 30 septembre 2022 ne pourront pas déposer une demande de prime individuelle en 2022.

Le régime indemnitaire RIPEC est exclusif de toutes autres primes et indemnités ayant le même objet, à l'exception de celles mentionnées au IV de l'article 7 du décret n° 2021-1895.

2. Critères d'attribution

Le candidat est invité à consulter l'article L. 123-3 du code de l'éducation modifié par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 - art. 7, qui définit les missions des universités, base des critères retenus, ainsi que les lois de 1984, 2007 et 2009 qui font aussi référence sur l'ensemble des activités de la carrière.

► **Activités pédagogiques.** Elles prennent en compte :

- L'investissement dans l'enseignement (formations initiale et continue) au-delà du service normal d'un enseignant-chercheur sur le plan qualitatif ;
- L'investissement dans la formation : innovation pédagogique (hybridation, classe inversée, apprentissage par problème ou projet, etc.) ; création et/ou développement d'un diplôme (filière, mention, parcours, spécialité), responsabilité, gestion effective ; accompagnement de l'étudiant (recrutement, réussite, orientation, insertion professionnelle, etc.) ;
- L'investissement dans l'internationalisation des formations.

	A	B	C
<i>Activités pédagogiques</i>	Investissement pédagogique majeur. - Direction des études d'une composante. - Responsabilité d'un diplôme. - Gestion effective de filière, mention ou parcours. - Innovation pédagogique majeure	Investissement dans l'enseignement et dans la formation, avec participation à l'animation pédagogique des filières. Sans responsabilité majeure.	Mission pédagogique réalisée a minima

► **Activités scientifiques.** Une activité nominale est nécessaire et elle concerne :

- La production scientifique (articles, ouvrages, brevets, etc.) ;
- Les activités d'animation de la recherche (direction de programme, encadrement doctoral, responsabilité scientifique nationale, évaluation de la recherche, gestion de contrats, etc.) ;
- Les activités de valorisation de la recherche contractuelle ;
- L'implication dans la diffusion et la vulgarisation scientifique ;
- La participation à l'internationalisation de la recherche.

	A	B	C
<i>Activités scientifiques</i>	- Très bonne activité scientifique. - Rayonnement reconnu. - Direction de programme scientifique.	Mission de recherche réalisée, quantitativement et qualitativement.	Mission de recherche faible ou non réalisée.

► **Tâches d'intérêt général.** Il s'agit de prendre en compte :

- La qualité du service rendu (ex : présence régulière et participation active aux instances) ;
- Sa durée ;
- Son intensité donc la taille de la structure au sein de laquelle il a été rendu ainsi que le niveau de responsabilité qu'il a impliqué.

	A	B	C
<i>Tâches d'intérêt général</i>	- Présidence, - Vice-présidence, - Direction d'UFR, institut, école, unité de recherche, département de l'université, service commun. - Direction d'ED, de collège doctoral. - Chargé de mission de 64h ou plus.	- Participation régulière aux instances de l'université (CA, CAC, CT, CHSCT) ou au conseil d'une UFR, institut ou école. - Charge de mission <64h. - Direction adjointe d'UFR, institut ou école. - Autre mission d'intérêt général: direction d'un département d'enseignement ou d'une spécialité d'ingénieur, etc.	Absence de mission d'intérêt général.

Indications

Il appartient au candidat ou à la candidate de mentionner dans son dossier les éléments utiles au rapporteur et à la commission ; pour ce faire, la trame factuelle utilisée par le rapporteur est portée à sa connaissance.

Les critères sont à apprécier en fonction du grade et de l'avancée dans la carrière du candidat ou de la candidate. Ainsi pour obtenir un avis « très favorable » ou « favorable » dans l'un des trois volets, le niveau d'activité requis sera plus élevé pour un PR que pour un MCF et dépendra de l'expérience du candidat.

Pour l'année 2022, les activités prises en compte pour l'évaluation se rapportent à la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021. **Seuls les mandats électifs échus et les responsabilités d'une durée supérieure à 3 ans à la date du 31 décembre 2021 seront pris en considération.**

3. Barème

Le barème proposé à l'université Savoie Mont Blanc pour la prime individuelle du RIPEC est 4 300 € brut annuel quel que soit le motif d'attribution ou le corps d'appartenance des bénéficiaires.

Au titre de l'année 2022, l'université Savoie Mont Blanc distribuera un nombre maximum de 40 primes individuelles.

4. Périodicité de versement

Le versement de la prime individuelle est mensualisé.

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.03.15_4.2.

4. Personnels

4.2. Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS

*Vu le code de l'éducation ;
 Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;
 Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;
 Vu l'avis du comité technique en date du 1er mars 2022 portant sur l'objet de la présente délibération,*

Le cadre de la loi de programmation pour la recherche et plus particulièrement de l'accord relatif à l'amélioration de la rémunération et des carrières vise à la revalorisation de l'indemnitaire des personnels BIATSS et à la réduction des écarts entre les filières.

Mesure 1 : révision triennale de l'IFSE des personnels ITRF et BIB

- Attribution d'un forfait de 100€ pour tous les personnels des filières ITRF et BIB
- Année de mise en œuvre : 2021 (versement rétroactif)
- Nombre d'agents concernés : 308
- Mois de versement : avril 2022

Mesure 2 : convergence indemnitaire

Le ministère privilégie les corps des ATRF, des magasiniers, des bibliothécaires assistants spécialités et des bibliothécaires. Cependant, l'établissement propose de tendre vers les valeurs de référence 2021, **pour tous les personnels de catégorie C.**

- Attribution d'un montant IFSE identique pour tous les personnels catégorie C (filières RF, bibliothèque, administrative) qui s'approche de la valeur de référence 2021 (de 83,7% à 91% selon la filière)
- Année de mise en œuvre : 2021 (versement rétroactif)
- Nombre d'agents concernés : 201
- Un seul groupe de fonctions pour l'ensemble des personnels de catégorie C.
- Mois de versement : avril 2022

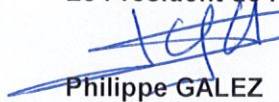
► **Le conseil d'administration approuve les mesures de revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS.**

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	16
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	4
Membres représentés :	2	Pour :	16
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,


Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales	Délibération publiée sur le site internet de l'université le : Transmise à la DRAES le :	22 MARS 2022 22 MARS 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant : . soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc, . soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/ . En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		

Conseil d'administration

- Séance du 15 mars 2022 -

Point n°4 de l'ordre du jour
Personnels

4.2. Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS

Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS

La loi de programmation pour la recherche intègre la revalorisation des régimes indemnitaires fondée sur un principe de convergence sur sept ans des dotations indemnitaires des établissements et organismes entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre les ITA, ITRF et la filière bibliothèque et entre les corps scientifiques et les corps IT.

Ainsi, le protocole relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels du 12 octobre 2020, signé dans ce cadre, prévoit la mise en œuvre de l'harmonisation des primes entre 2021 et 2027, par tranches annuelles. Partant du constat de l'hétérogénéité assez forte du régime indemnitaire entre les filières, il vise à aligner les montants moyens attribués aux personnels des différentes filières, à niveau comparable, à horizon 2027. La démarche s'appuie sur l'adoption de valeurs de référence nationales communes que les établissements sont invités à atteindre. Ces valeurs ont été définies par corps et grade, elles constituent une cible pour le montant moyen de l'IFSE pour tous les agents de même catégorie quelle que soit leur filière. Les différences ne devraient résulter que des groupes auxquels appartiennent les agents

Les premières années de mise en œuvre de l'accord, le ministère entend porter un effort plus marqué en faveur des personnels des catégories C puis des catégories B des filières ITRF et BIB.

Par ailleurs, l'année 2021 conjugue également la révision triennale de l'IFSE des personnels des filières ITRF et bibliothèque.

Afin de prendre en compte ces évolutions, la convergence indemnitaire et le réexamen triennal de l'IFSE des personnels ITRF et bibliothèque, l'USMB propose la mise en œuvre des deux mesures suivantes visant particulièrement la revalorisation de l'indemnitaire des personnels de catégorie C.

Mesure 1 : révision triennale de l'IFSE des personnels ITRF et BIB

- Attribution d'un forfait de 100€ pour tous les personnels ITRF et BIB
- Année de mise en œuvre : 2021 (versement rétroactif)
- Nombre d'agents concernés : 308
- Mois de versement : avril 2022

Mesure 2 : convergence indemnitaire

Le ministère privilégie les corps des ATRF, des magasiniers, des bibliothécaires assistants spécialités et des bibliothécaires.

Cependant, l'établissement propose de tendre vers les valeurs de référence 2021, **pour tous les personnels de catégorie C.**

- Attribution d'un montant IFSE identique pour tous les personnels catégorie C (filières RF, bibliothèque, administrative) qui s'approche de la valeur de référence 2021 (de 83,7% à 91% selon la filière)
- Année de mise en œuvre : 2021 (versement rétroactif)
- Nombre d'agents concernés : 201
- 1 seul groupe de fonctions pour l'ensemble des personnels de catégorie C.
- Mois de versement : avril 2022

ATRF	Mensuel			Annuel			Mensuel			Annuel			Valeur de référence 2021		
	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C
GROUPE 1 : Gestionnaire spécialisé – Décalage grade /fonction Plafond annuel IFSE_ = 11 700 € / Montant minimal IFSE = 2 210 €	205 €	215 €	225 €	2 460 €	2 580 €	2 700 €	240,75 €	246,42 €	256,92 €	2 889 €	2 957 €	3 083 €	3 210 €	3 285 €	3 425 €
GROUPE 2 : Fonctions usuelles Plafond annuel IFSE_ = 10 800 € / Montant minimal IFSE = 2 160 €	195,00 €	205 €	215 €	2 340 €	2 460 €	2 580 €									
MAG	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C
GROUPE 1 : encadrt intermédiaire et/ou à responsabilités particulières Plafond annuel ISFE = 11 700 € / Montant minimal IFSE = 2 210 €	205 €	215 €	225 €	2 460 €	2 580 €	2 700 €	240,75 €	246,42 €	256,92 €	2 889 €	2 957 €	3 083 €	3 450 €	3 485 €	3 640 €
GROUPE 2 : fonctions usuelles Plafond annuel IFSE = 10 800 € / Montant minimal IFSE = 2 160 €	195 €	205 €	215 €	2 340 €	2 460 €	2 580 €									
ADJENES	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C	C1	C2 – P2C	C3 – P1C			
GROUPE 1 : responsabilités particulières, encadrement ou coordination Plafond annuel IFSE = 11 340 € / Montant minimal IFSE = 2 210 €	215 €	225 €	235 €	2 580 €	2 700 €	2 820 €	240,75 €	246,42 €	256,92 €	2 889 €	2 957 €	3 083 €			
GROUPE 2 : fonctions usuelles Plafond annuel IFSE = 10 800 € / Montant minimal IFSE = 2 160 €	205 €	215 €	225 €	2 460 €	2 580 €	2 700 €									

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.03.15_5

5. Cartographie des risques 2021

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

Chaque année, l'université procède à la mise à jour de la cartographie des risques de l'USMB en interrogeant les services en charge des actions correctives. Le partage de cette proposition en comité de pilotage permet d'arrêter, en fin d'année, la liste des risques et leur cotation ainsi que de valider les plans d'actions pour l'année à venir. L'ensemble de ces éléments est présenté pour vote au conseil d'administration.

► **Le conseil d'administration approuve la cartographie des risques 2021 de l'USMB.**

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	14
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	18	Abstention :	6
Membres représentés :	2	Pour :	14
Nombre de votants :	20		

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales	Délibération publiée sur le site internet de l'université le : Transmise à la DRAES le :	22 MARS 2022 22 MARS 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant : - soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc, - soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		

Conseil d'administration

- Séance du 15 mars 2022 -

Point n°5 de l'ordre du jour

Cartographie des risques 2021



CARTOGRAPHIE DES RISQUES

MARS 2022

RAPPEL DU CONTEXTE

La Direction générale des Finances publiques (DGFIP) du Ministère de l'Économie et des Finances interroge chaque année les organismes publics sur le déploiement des dispositifs de contrôles internes budgétaire et comptable. Cette enquête mutualisée est menée, pour les universités, en lien avec le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, la Cour des Comptes, et la Direction du Budget. L'exploitation de cette enquête permet d'apprécier et de valoriser les démarches de contrôle interne budgétaire (CIB) et de contrôle interne comptable (CIC) mises en œuvre au sein des organismes. Les réponses sont communiquées à la Cour des comptes, dans le cadre de son exercice de certification du compte général de l'État, et donc susceptibles de corroboration.

Depuis 2015, l'USMB a étendu son processus de contrôle interne à l'ensemble de ses activités, dans une démarche d'amélioration continue, afin de mieux identifier les risques à chaque niveau de la gouvernance et de conduire des plans d'actions sous la responsabilité de pilotes de correction des risques. Cette responsabilité a été confiée à la Direction de l'aide au pilotage et à l'amélioration continue (DAPAC).

En raison de la crise sanitaire, et du renouvellement en cours des instances, ce travail a été réalisé *a minima* en 2020. En 2021, une nouvelle dynamique a été insufflée à la gestion de la cartographie des risques. Deux sessions de formation spécifique aux directeurs de service et responsables de composantes ont été menées (15 personnes formées), abordant les notions liées à la gestion des risques en tant que dynamique de l'amélioration continue et le processus dématérialisé d'échanges et de mise à jour de la cartographie des risques qualité sous Teams.

Le processus annualisé est le suivant :

1. Proposition de mise à jour de la cartographie par les directeurs et responsables de services
 - inscription de nouveaux risques éventuels,
 - mise à jour des cotations et des plans d'actions.

Chaque risque est ainsi coté, dans un premier temps, par le service en charge des actions correctives.

2. Partage de cette proposition en comité de pilotage, figeant ainsi une cartographie mise à jour :
 - reprise si nécessaire du libellé des risques,
 - passage en revue des cotations afin d'obtenir une cartographie harmonisée pour l'établissement,
 - demande de nouvelles actions à mettre en place.

Le comité de pilotage analyse un par un les risques dont la cotation est égale ou supérieure à 36 (voir les modalités de cotation au paragraphe suivant) et passe en revue les risques de niveau inférieur afin de vérifier qu'il n'y a pas de sous-cotation.

3. Retour d'informations vers les pilotes d'actions pour faire avancer les plans d'actions tout au long de l'année.

Animé par la cellule amélioration continue, le comité de pilotage est composé des deux VPCA, de la DGS, de l'agent comptable, de la directrice des affaires financières, de la directrice des ressources humaines et de la directrice de la DAPAC. Les travaux du comité sont préparés par un groupe restreint (comité de gestion), composé de personnels de la DAPAC, de la DGS et du VPCA en charge du pilotage et de la qualité.

La cartographie des risques se veut lisible et compréhensible par tous, elle est jointe en annexe de ce document pour les risques dont la cotation est supérieure ou égale à 36.

MODALITÉS DE COTATION DES RISQUES

L'impact global, la probabilité d'occurrence et le niveau de contrôle (capacité à faire face) sont évalués et hiérarchisés. Les risques sont évalués en tenant compte d'une échelle de cotation qui comporte cinq niveaux.

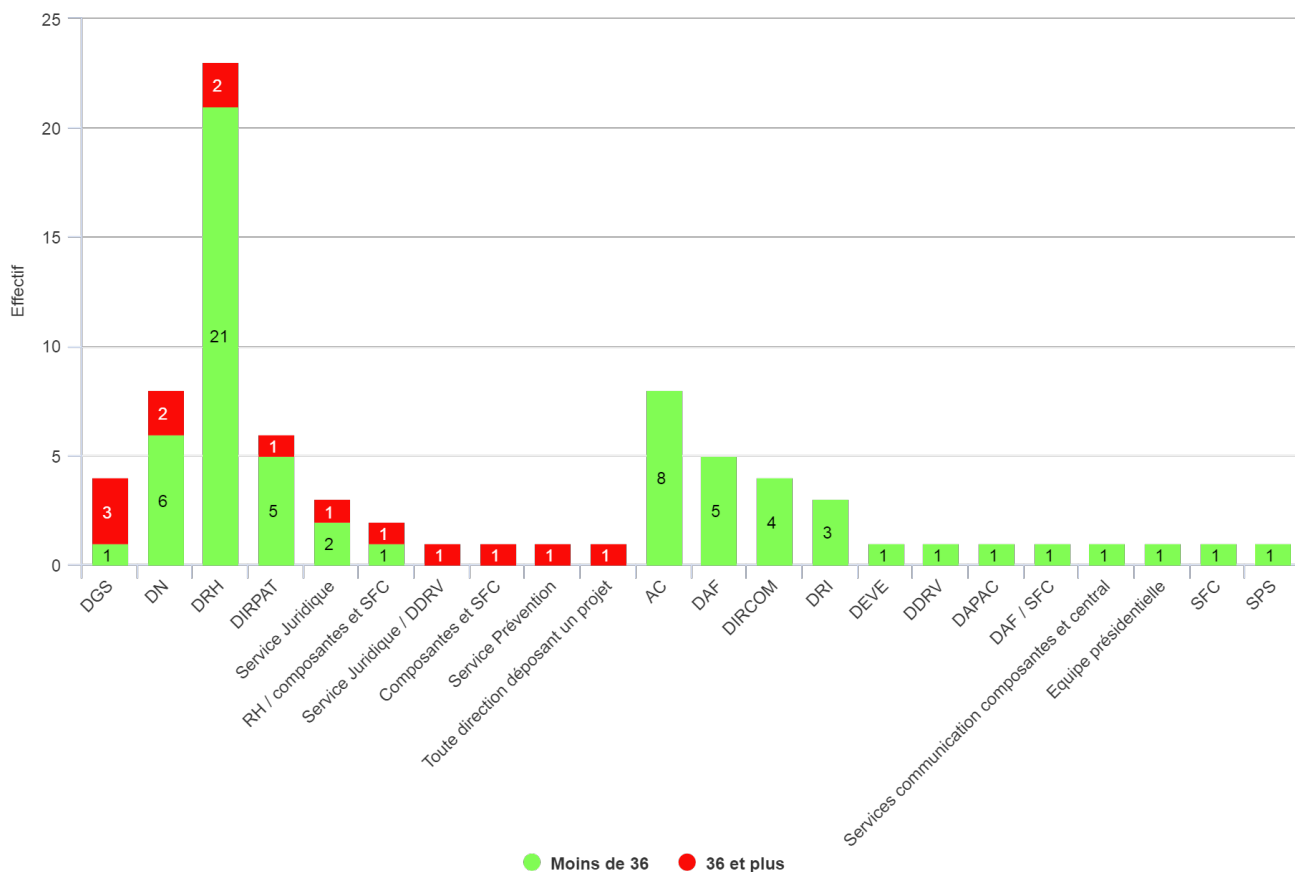
	1	2	3	4	5
Impact global	Faible	Moyen	Fort	Majeur	Capital
Probabilité d'occurrence	1% (très peu probable)	5% (à ne pas écarter)	25% (possible)	50% (tout à fait possible)	75% (très probable)
Niveau de contrôle	Elevé (appréciation fondée sur des bases objectives : audits...)	Correct	Incertain et/ou suscite des inquiétudes	Faible	Très faible voire inexistant

La cotation est réalisée en multipliant chacun des critères :

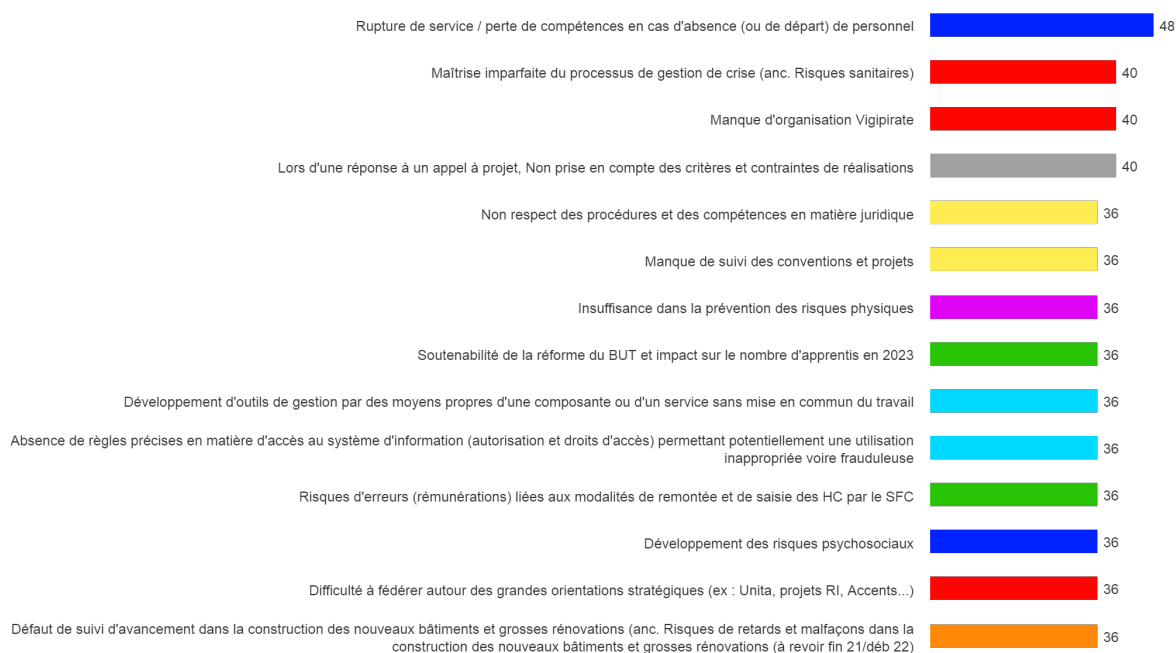
$$\text{COTATION} = \text{Impact global} * \text{Probabilité d'occurrence} * \text{Niveau de contrôle}$$

DONNÉES STATISTIQUES

Graphique n°1 - Vue globale des risques et des services pilotes de leur correction



Graphique n°2 – Principaux risques identifiés (cotation ≥ 36)



Les couleurs du graphique n°2 correspondent aux services concernés :

	DRH
	DGS
	Toute direction déposant un projet
	Service juridique
	Service prévention
	Composantes / SFC
	DN
	DIRPAT

Tableau 1 : Évolution du nombre de risques identifiés entre 2020 et 2021

	2021	2020
Nombre de risques recensés	78	66
Nombre de risques cotés ≥ 36	14	14

Tableau 2 : Évolution du nombre de risques par entité entre 2020 et 2021

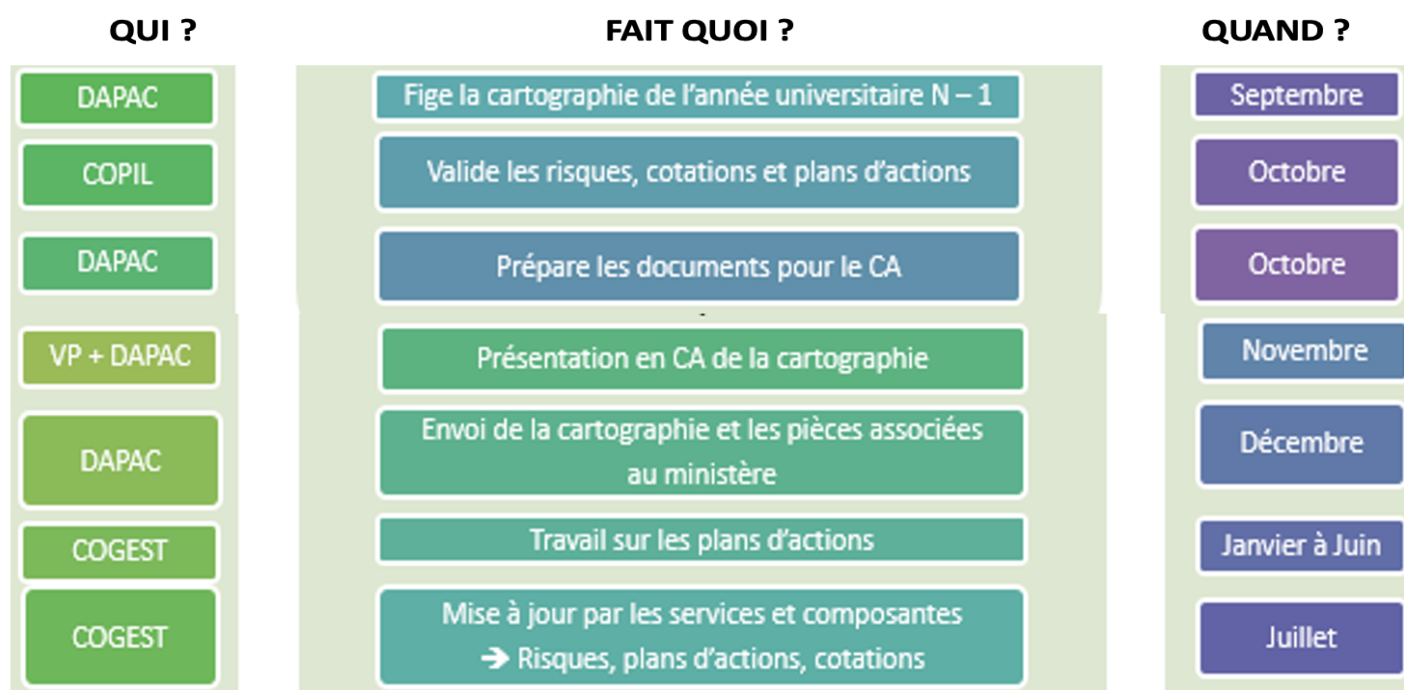
	2021	2020
Nombre de risques par entité	DRH 23	DRH 24
	AC 8	AC 7
	DN 8	DSI 7
	DIRPAT 6	DAF 6
	DAF 5	DIRPAT 6
	DGS 4	DIRCOM 4
	DIRCOM 4	Service Juridique 4
	DRI 3	DAPAC 2
	Service Juridique 3	DRI 2
	DDRV 1	DDRV 1
	Composantes et RH, SFC 1	DEVE 1
	Composantes et SFC 1	DGS 1
	DAF / SFC 1	Service Prévention 1
	DAPAC 1	
	DEVE 1	
	Equipe présidentielle 1	
	RH / composantes et SFC 1	
	Service Juridique 1	
	DDRV 1	
	Service Prévention 1	
	Services communication composantes et central 1	
	SFC 1	
	SPS 1	
	Toute direction déposant un projet 1	

Tableau 3 : Évolution du nombre de risques par entité entre 2020 et 2021 (cotation ≥ 36)

	2021		2020	
Nombre de risques cotés ≥ 36 par entité	DGS	3	DRH	7
	DN	2	S. Juridique	3
	DRH	2	DSI	2
	Composantes et RH, SFC	1	DDRV	1
	Composantes et SFC	1	S. Prévention	1
	DIRPAT	1		
	Service Juridique	1		
	Service Juridique et DDRV	1		
	Service Prévention	1		
	Toute direction déposant un projet	1		

ÉVOLUTION DU PROCESSUS DE SUIVI DES RISQUES EN 2022

L'USMB souhaite modifier le calendrier de la démarche et présenter la cartographie des risques au conseil d'administration du mois de novembre, qui correspond à la période de *reporting* à la DGFiP. Pour cela, l'établissement a prévu de travailler en année universitaire plutôt qu'en année civile selon le planning ci-dessous.



Annexe 1 - CARTOGRAPHIE DES RISQUES 2021



Libellé	Pilote	Impact	Probabilité_	Contrôle	Cotation	Plan d'actions
Rupture de service / perte de compétences en cas d'absence (ou de départ) de personnel	DRH	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Faible - 4/5	48	Cartographier les postes où un risque de rupture de continuité de service est avéré, mettre en place des binômes et/ou une organisation pérenne (prévoir une revue annuelle ou une modification immédiate chaque fois que nécessaire). Formaliser les organigrammes fonctionnels. Cartographier les compétences clés dans l'établissement et organiser la formation (différentes formes possibles : formel, tutorat, etc.) pour agents repérés en capacité de monter en compétences, rédaction de procédures.
Lors d'une réponse à un appel à projet, non prise en compte des critères et contraintes de réalisation	Toute direction/composante déposant un projet	Moyen - 2/5	Très probable - 5/5	Faible - 4/5	40	Prendre en compte les maillons d'une chaîne de travail intervenant dans un projet.
Maîtrise imparfaite du processus de gestion de crise (anciennement risques sanitaires)	DGS	Majeur - 4/5	Très probable - 5/5	Correct - 2/5	40	Elaborer un plan global de gestion de crise en capitalisant sur les plans pré-existants (Covid, canicule, neige, grippe aviaire). Poursuivre la formation des responsables à la gestion de crise.
Organisation imparfaite dans le cadre de Vigipirate	DGS	Capital - 5/5	A ne pas écarter - 2/5	Faible - 4/5	40	Poursuivre la réflexion avec le groupe de travail en place pour proposer et déployer un plan d'action.
Non respect des procédures et des compétences en matière juridique	Service Juridique	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Diffuser annuellement les procédures et cartographier les compétences en matière juridique. Intégrer les aspects juridiques au plan de formation de l'encadrement.
Manque de suivi des conventions et projets	Service Juridique DDRV	Fort - 3/5	Possible - 3/5	Faible - 4/5	36	Élaborer (ou rénover) la procédure de suivi des conventions (cheminement, enregistrement), la diffuser et contrôler son application. Prévoir l'information des signataires lorsqu'une certaine souplesse est mise en œuvre. Procédures d'archivage à revoir.

Libellé	Pilote	Impact	Probabilite_	Contrôle	Cotation	Plan d'actions
Insuffisance dans la prévention des risques physiques	Service Prévention	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Sensibiliser au plus haut niveau sur l'importance de la prévention Suivre les plans d'actions prévention existants Libérer de la ressource en réorganisant la gestion de certains risques (notamment entre services Patrimoine et Prévention) Renforcer les compétences des assistants de prévention
Soutenabilité de la réforme du BUT et impact sur le nombre d'apprentis en 2023	Composantes et SFC	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Groupe de travail sur la soutenabilité entre IUT - VP - services centraux pour établir une prévision en nombre de groupes.
Développement d'outils de gestion par des moyens propres d'une composante ou d'un service sans mise en commun du travail	DN	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Mettre en place une procédure de rénovation et d'acquisition d'outil DSI = vision métier à développer, développer une vision prospective en terme de gain de temps établissement/ sécurité juridique...
Absence de règles précises en matière d'accès au système d'information (autorisation et droits d'accès) permettant potentiellement une utilisation inappropriée voire frauduleuse	DN	Fort - 3/5	Possible - 3/5	Faible - 4/5	36	Cartographier les accès et les droits nécessaires
Risques d'erreurs dans les rémunérations liés aux modalités de remontée et de saisie des HC par les composantes et le SFC	Composantes et RH, SFC	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Poursuivre le développement d'outils automatiques de remontée des heures afin d'éviter les multiples saisies. Vérifier le processus de saisie et de suivi des heures dans ADE.
Développement des risques psychosociaux	DRH	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Mettre en place une charge de mission Santé / Bien-être. Cartographier les situations à risque, sensibiliser l'ensemble du personnel, former les managers à repérer et éviter ces risques.
Difficulté à fédérer autour des grandes orientations stratégiques	DGS	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Mieux communiquer, développer des actions fédératives, impliquer les personnels.
Défaut de suivi d'avancement dans les programmes immobiliers et grosses rénovations (anciennement risques de retards et malfaçons dans la construction des nouveaux bâtiments et grosses rénovations)	DIRPAT	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Assurer un suivi plus régulier. Disposer de moyens humains adaptés au nombre d'opérations à suivre. Arbitrer lesancements de projets et leurs modalités de suivi en fonction des capacités de l'établissement à les accompagner.

Annexe 2 - CARTOGRAPHIE DES RISQUES - Comparaison 2020-21



	Service pilote	Cotation impact 2021	Cotation fréquence 2021	Cotation niveau de contrôle 2021	Cotation finale 2021	Cotation impact 2020	Cotation fréquence 2020	Cotation niveau de contrôle 2020	Cotation finale 2020
Rupture de service / perte de compétences en cas d'absence (ou de départ) de personnel	DRH	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Faible - 4/5	48	Majeur - 4/5	Tout à fait Possible - 4/5	Faible - 4/5	64
Lors d'une réponse à un appel à projet, non prise en compte des critères et contraintes de réalisations	Toute direction déposant un projet	Moyen - 2/5	Très probable - 5/5	Faible - 4/5	40	Risque identifié en 2022			
Maîtrise imparfaite du processus de gestion de crise (anciennement risques sanitaires)	DGS	Majeur - 4/5	Très probable - 5/5	Correct - 2/5	40	Risque identifié en 2022			
Organisation imparfaite dans le cadre de Vigipirate	DGS	Capital - 5/5	A ne pas écarter - 2/5	Faible - 4/5	40	Risque identifié en 2022			
Non respect des procédures et des compétences en matière juridique	Service Juridique	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Capital - 5/5	Tout à fait Possible - 4/5	Faible - 4/5	80
Manque de suivi des conventions et projets	Service Juridique DDRV	Fort - 3/5	Possible - 3/5	Faible - 4/5	36	Fort - 3/5	Possible - 3/5	Faible - 4/5	36
Insuffisance dans la prévention des risques physiques	Service Prévention	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Capital - 5/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	60
Soutenabilité de la réforme du BUT et impact sur le nombre d'apprentis en 2023	Composantes et SFC	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Risque identifié en 2022			
Développement d'outils de gestion par des moyens propres d'une composante ou d'un service sans mise en commun du travail	DN	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Faible - 4/5	48
Absence de règles précises en matière d'accès au système d'information (autorisation et droits d'accès) permettant potentiellement une utilisation inappropriée voire frauduleuse	DN	Fort - 3/5	Possible - 3/5	Faible - 4/5	36	Fort - 3/5	Possible - 3/5	Très faible voire inexistant - 5/5	45
Risques d'erreurs dans les rémunérations liés aux modalités de remontée et de saisie des HC par les composantes et le SFC	Composantes et RH, SFC	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Risque identifié en 2022			
Développement des risques psychosociaux	DRH	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36
Difficulté à fédérer autour des grandes orientations stratégiques	DGS	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Risque identifié en 2022			
Défaut de suivi d'avancement dans les programmes immobiliers et grosses rénovations (anciennement risques de retards et malfaçons dans la construction des nouveaux bâtiments et grosses rénovations)	DIRPAT	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Incertain / suscite des inquiétudes - 3/5	36	Fort - 3/5	Tout à fait Possible - 4/5	Correct - 2/5	24

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.02.15_6.1.

6. Formation et vie universitaire

6.1. Ouverture des Diplômes d'université « Management et prise de décision » et « Outils de gestion pour managers »

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 3 mars 2022, portant sur l'objet de la présente délibération,

Cette offre de formation s'adresse à tous les professionnels en exercice de niveau bac+2, ambitionnant d'évoluer ou ayant évolué dans des fonctions de managers, qui souhaitent développer ou réactualiser leurs compétences managériales de manière à accroître leur employabilité, la performance de leurs activités ou tout simplement sécuriser leurs parcours professionnels.

La présentation détaillée des modalités pédagogiques de ce DU est annexée à la présente délibération.

► **Le conseil d'administration approuve l'ouverture des diplômes d'université « Management et prise de décision » et « Outils de gestion pour managers ».**

Résultat du vote :

Membres en exercice : 35
Quorum : 17
Membres présents : 16
Membres représentés : 2
Nombre de votants : 18

Nombre de suffrages exprimés : 11
Contre : 0
Abstention : 7
Pour : 11

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

22 MARS 2022

Transmise à la DRAES le :

22 MARS 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant :

. soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc,

. soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.

Conseil d'administration

- Séance du 15 mars 2022 -

Point n°6 de l'ordre du jour
Formation et vie universitaire

6.1 Ouverture des Diplômes d'université "Management et prise de décision" et "Outils de gestion pour managers"

NOTE D'OPPORTUNITÉ DU MANAGEMENT ET PRISE DE DECISION DU OUTILS DE GESTION POUR MANAGER



Commission pédagogie du 17 février 2022

CFVU du CAC du 3 mars 2022

CA du 15 mars 2022

ANNECY • CHAMBÉRY • LE BOURGET-DU-LAC

INTITULE DE LA FORMATION (*Nom du diplôme*) :

Diplômes d'Université « Management et prise de décision » et « Outils de gestion pour manager »

RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE ENSEIGNANT USMB :

Nom Prénom : Arnaud Bichon pour le DU « Management et prise de décision »

Co-responsable : ☐ oui ☒ non

Nom Prénom : Yohann Gaillard pour le DU « Outils de gestion pour manager »

Co-responsable : ☐ oui ☒ non

COMPOSANTE CONCERNEE

☒ IUT D'ANNECY	☐ IAE	☐ SCEM	☐ LLSH
☐ IUT DE CHAMBERY	☐ POLYTECH	☐ FD	☐ IUFP

SCOLARITE GEREE PAR :

☐ COMPOSANTE(S) CONCERNEE(S) ☒ IUFP

CONTEXTE DE LA FORMATION *Confirmer le besoin de développer une offre de formation :*

Créée en 2002 à l'IUT d'Annecy, la **LP Management et gestion des organisations** (LP MGO) vise à compléter les compétences techniques acquises par l'étudiant dans ses deux premières années d'études supérieures en gestion par un pôle de compétences centré sur le management et le pilotage des activités, notamment dans les activités de services, marchands ou non-marchands, ou dans les activités de support dans l'industrie.

Deux parcours sont proposés :

- **Parcours Management de projet - management d'équipe :**
Une formation pour développer les compétences du manager de terrain apte à gérer un ensemble de ressources, à entreprendre des projets, à identifier et résoudre les problèmes, à travailler en équipe, à faire et à faire faire, en combinant une dimension méthodologique et la dynamique humaine.
- **Parcours Attaché de gestion dans une structure de direction :**
Une formation pour devenir le bras-droit polyvalent du dirigeant/directeur de service : organiser et coordonner sur un plan administratif les activités de son responsable et celles du service, concevoir et mettre en place les procédures et outils de gestion administrative, assurer l'interface avec divers interlocuteurs afin d'organiser et gérer l'information, gérer les actions sur un plan opérationnel et suivre les dossiers correspondants.

Ces deux parcours ont acquis une reconnaissance et une certaine attractivité auprès des professionnels :

- Ils délivrent régulièrement un nombre important de diplômes par la validation des acquis de l'expérience (VAE) : **92 entre juin 2014 et décembre 2021**
- Ils servent de support à la conception de programmes de formation en management et gestion pour des entreprises et permettent au service Formation continue de l'USMB de remporter des appels d'offre :
 - **Air France** : 140h de formation en management de projet-management d'équipe pour le personnel d'encadrement opérationnel (42 salariés formés depuis 2017)
 - **Accor** : 140h de formation en management et outils de pilotage opérationnel pour des secrétaires de direction (9 salariés formées)

Par ailleurs, le service Formation continue de l'USMB souhaite développer l'offre modulaire dans les parcours diplômants existants, tout en permettant la mixité des publics dans des formations pouvant répondre aux besoins de professionnels en poste. Il s'avère opportun de profiter de l'expérience acquise ces dernières années dans les programmes de formation pour entreprises en vue de proposer à l'USMB une offre de blocs de compétences pour managers.

Dès 2023, la licence professionnelle Management et Gestion des Organisations et ses deux parcours s'inscriront dans le futur BUT 3 GEA.

PUBLIC *Typologie des publics, à qui s'adresse cette formation, public cible, :*

Cette formation s'adresse à tout public, salarié ou demandeur d'emploi, titulaire d'un bac+2 ou équivalent (possibilité de faire reconnaître l'équivalence de niveau via une VAPP), tout professionnel exerçant une fonction de manager ou toute personne en transition professionnelle amenée à occuper un poste d'encadrement.

PRE-REQUIS *Diplôme requis, possibilité d'accéder à la formation via la VAPP compétences initiales nécessaires à l'entrée en formation :*

Voir ci-dessus

OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION *Former quel public pour réaliser quelles activités professionnelles :*

Cette offre de formation s'adresse donc à tous les professionnels en exercice de niveau bac+2, ambitionnant d'évoluer ou ayant évolué dans des fonctions de managers, qui souhaitent développer ou réactualiser leurs compétences managériales de manière à accroître leur employabilité, la performance de leurs activités ou tout simplement sécuriser leurs parcours professionnels.

Elle vise à :

- Acquérir les méthodologies de l'action managériale
- Développer les compétences de management des personnes
- Se doter d'outils de gestion et de pilotage opérationnels pour agir sur la performance

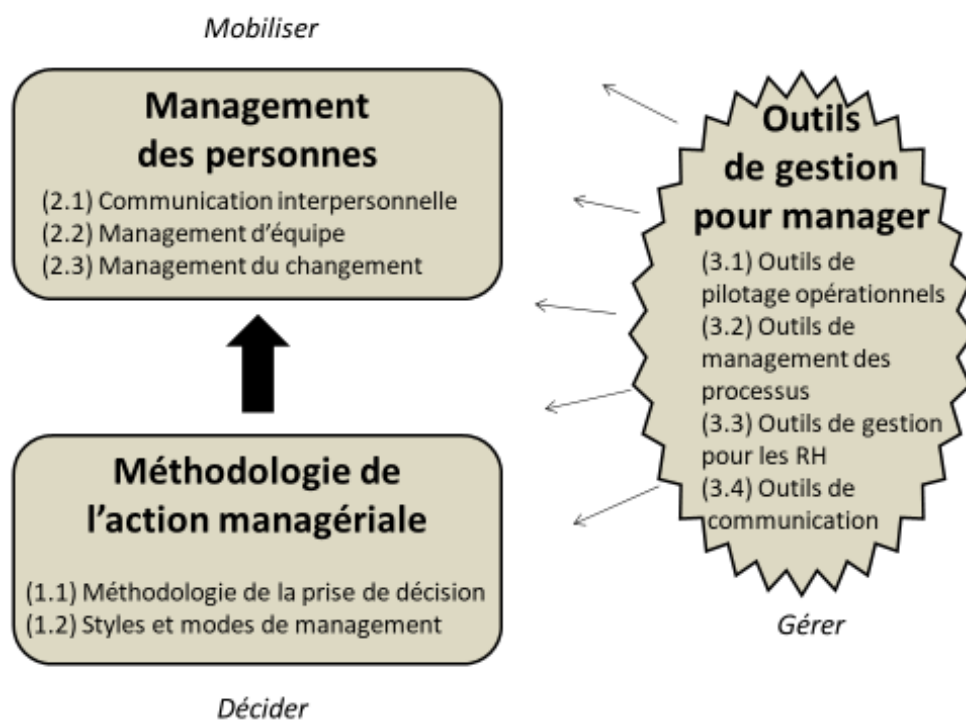
Au-delà de l'objectif de professionnalisation des candidats, cette offre de formation permettra aussi, par la délivrance d'un DU, de valider et valoriser l'acquisition de nouvelles compétences.

ORGANISATION *Nombres d'heures/Nombres de jours/rythme :*

Ouverture simultanée de deux DU complémentaires (DU « Management et prise de décision » et DU « Outils de gestion pour manager »).

Rythme de chaque DU : 2 à 3 jours par mois pendant 8 mois.

Il est coutumier de distinguer trois registres fondamentaux de compétences que le manager doit mobiliser s'il veut être performant : les compétences techniques (celles qui facilitent le travail avec les choses), humaines (le travail avec les gens) et conceptuelles (la réflexion et le travail avec les idées). Le programme de formation a été pensé de façon à développer ces trois registres de compétences indispensables, en les articulant selon le schéma suivant :



Bloc de compétences 1 : Décider – Méthodologie de l'action managériale

Développer les compétences du décideur : capacités à comprendre le contexte et les enjeux d'une situation professionnelle, à identifier les problèmes de management, à collecter et à traiter des informations, à formuler un diagnostic et à construire un plan d'action, à situer sa pratique managériale au regard des différents modes de management. En raison de sa forte dimension méthodologique, ce premier bloc de compétences est particulièrement structurant pour l'ensemble du cycle de formation.

Bloc de compétences 2 : Mobiliser – Management des personnes

Développer les compétences de mobilisation des personnes : être apte à manager une activité dans sa dimension humaine (encadrement des personnes et animation d'équipe), ce qui nécessite le développement des compétences relationnelles et la compréhension des dynamiques collectives.

Bloc de compétences 3 : Gérer – Outils de gestion pour manager

Développer les compétences du gestionnaire, c'est-à-dire la maîtrise des outils de gestion utiles à la pratique du management de proximité. Pour la conduite de ses affaires, le manager peut être amené à puiser certains savoirs et savoir-faire dans les « disciplines » de gestion. Il ne s'agit pas pour lui de devenir un technicien pointu dans chacune de ces disciplines, mais plutôt d'y repérer ce qui peut être utile pour le pilotage opérationnel des activités et des équipes.

Le programme de formation proposé est le suivant :

		Jours	Heures
1- Décider	1.1. Méthodologie de la prise de décision	3	21
	1.2. Styles et modes de management	3	21
2 - Mobiliser le personnel	2.1. Communication interpersonnelle	3	21
	2.2. Management d'équipe	3	21
	2.3. Management du changement	3	21
3 - Gérer	3.1. Outils de pilotage opérationnels	7 + 1	56
	3.2. Outils de management des processus	3	21
	3.3. Outils de gestion pour les RH	4	28
	3.4. Outils de communication	3	21

DU Management prise de décision

Blocs de compétences 1+2

14

105

DU Outils de gestion pour manager

Bloc de compétences 3

17 + 1

126

Le détail des contenus des différents modules se trouvent en annexe.

DESCRIPTIF DES MODULES *si nécessaire :*

Voir annexes

MODALITES D'OBTENTION DU DIPLOME :

L'attribution du diplôme est conditionnée par :

- ☒ le suivi complet de la formation
- ☒ l'obtention de la note finale moyenne de 10/20 à l'évaluation
- ☒ la validation par bloc de compétences
- ☐ la validation d'un stage
- ☒ une session de rattrapage

Précisions si nécessaire :

Ce parcours de formation offre la possibilité de valider deux DU différents :

- le DU « Management et prise de décision » en validant les blocs de compétences 1 et 2
- le DU « Outils de gestion pour manager » en validant le bloc de compétences 3

Des évaluations notées seront réalisées pour chaque bloc de compétences soit via un dossier d'analyse d'une expérience professionnelle, soit via une épreuve de synthèse ou une étude de cas organisée en fin de cycle sur un créneau distinct de ceux de la formation.

L'obtention du DU « Management et prise de décision » est conditionnée par :

- la participation aux modules composant le DU (capitalisation possible de l'assiduité aux modules pour une validation en plusieurs années, dans la mesure de la durée de vie du DU)
- la rédaction de un ou plusieurs dossiers dans lesquels le stagiaire devra mettre en perspective des expériences vécues en entreprise + soutenance orale de présentation

L'obtention du DU « Outils de gestion pour manager » est conditionnée par :

- la participation aux modules composant le DU (capitalisation possible de l'assiduité aux modules pour une validation en plusieurs années, dans la mesure de la durée de vie du DU)
- la rédaction de un ou plusieurs dossiers dans lesquels le stagiaire devra mettre en perspective des expériences vécues en entreprise + soutenance orale de présentation

L'obtention d'un ou plusieurs DU peut offrir la possibilité d'obtenir un des deux parcours de la LP MGO, puis l'un des parcours du BUT 3 GEA dès 2023 en la (le) complétant par une validation partielle des acquis de l'expérience (VAE).

ATOUTS DE LA FORMATION *Méthodes Mobilisées : Modalités pédagogiques et/ou moyens et/ou outils utilisés pour mener à bien la formation à adapter et compléter selon les DU :*

- Inscription libre au module, au bloc de compétences ou au cycle complet
- Rythme de la formation spécialement aménagé afin de permettre la poursuite de l'activité professionnelle
- Pédagogie active, alternant les apports théoriques et les mises en situation pratiques
- Complémentarité des profils au sein de la promotion et richesse des échanges
- Des enseignements universitaires associés à l'expertise terrain d'intervenants en activité dans le domaine
- Possibilité de suivre la formation en 2 ans
- Opportunité d'envisager un parcours hybride intégrant une partie formation et un accompagnement VAE si un candidat a comme projet personnel de valider la licence professionnelle MGO (puis le futur BUT 3 GEA (rentrée universitaire 2023))
- Possibilité de faire un stage
- Modalités d'enseignement à distance envisagées sur certains modules en cas de besoin (crise sanitaire)

MODALITES ET DELAI D'ADMISSION *CV + Lettre de Motivation à adresser au responsable pédagogique (entretien, test, évaluation sur dossier) préciser le délai d'admission :*

Dans le cadre d'une inscription à un DU : validation de la candidature sur dossier par le responsable pédagogique (entretien téléphonique ou présentiel).

Dans le cadre d'une inscription parallèle à une démarche de VAE : émission d'un avis pédagogique de VAE par le responsable pédagogique.

SUITES DE PARCOURS ET DEBOUCHES :

Professionalisation et/ou évolution professionnelle vers un premier poste de manager : management d'équipe, management de proximité, management de projet...

LIEUX DE FORMATION

- | | |
|---|---|
| ☐ Campus d'Annecy | ☐ Campus Jacob-Bellecombette |
| ☐ Campus du Bourget-du-lac | ☐ A distance |

SEUIL d'OUVERTURE *(le seuil peut varier selon la proportion de stagiaires financés ou non) :*

Nombre de participants minimum : 8

TARIFS :

- | | |
|--|--|
| ☐ Tarif Horaire individuel : 16 € | ☒ Tarif Horaire financé : 24 € |
|--|--|

Détail des modules DU "Management et prise de décision" et DU "Outils de gestion pour manager"

		Jours	Heures
1- Décider	1.1. Méthodologie de la prise de décision	3	21
	1.2. Styles et modes de management	3	21
2- Mobiliser les personnes	2.1. Communication interpersonnelle	3	21
	2.2. Management d'équipe	3	21
	2.3. Management du changement	3	21
3- Gérer	3.1. Outils de pilotage opérationnels	8	56
	3.2. Outils de management des processus	3	21
	3.3. Outils de gestion pour les RH	4	28
	3.4. Outils de communication	3	21

DU Management et prise de décision **1+2**
DU Outils de gestion pour manager **3**

15	105
18	126

Equipe pédagogique des modules Management et prise de décision

		Jours	Heures	Enseignant/formateur	Statut	Composante
1- Décider	1.1. Méthodologie de la prise de décision	3	21	Arnaud Bichon	Maître de conférences Sciences de gestion	IUT A
	1.2. Styles et modes de management	3	21	Arnaud Bichon	Maître de conférences Sciences de gestion	IUT A
2- Mobiliser les personnes	2.1. Communication interpersonnelle	3	21	Sylvain Santi	Maître de conférences Philosophie	LLSH
	2.2. Management d'équipe	3	21	Arnaud Bichon	Maître de conférences Sciences de gestion	IUT A
	2.3. Management du changement	3	21	Denis Lagatta	Consultant en conduite du changement	
		15	105			
DU Management et prise de décision		1+2		15	105	

Détail des modules de gestion

Equipe pédagogique des modules DU Outils de gestion pour manager

		Jours	Heures	Intervenant	Statut	Impos	Modules	
3- Gérer	3.1. Outils de pilotage opérationnels	Prérequis nécessaires excel (optionnel)	1	7	Yohann Gaillard	Professeur agrégé d'économie-gestion	IUTA	Prérequis
		Contrôle de gestion (coûts, rentabilité, écarts)	2	14	Yohann Gaillard	Professeur agrégé d'économie-gestion	IUTA	4.1 Outils de pilotage
		Contrôle de gestion (tableaux de bord)	1	7	Yohann Gaillard	Professeur agrégé d'économie-gestion	IUTA	4.1 Outils de pilotage
		Tableaux de bord (excel, BI)	2	14	Vincent Couturier	Maître de conférence en informatique	IUTA	4.1 Outils de pilotage
		Gestion commerciale et marketing	2	14	Steeve Vigneau	Enseignant contractuel	IUTA	4.1 Outils de pilotage
								7j + 1j optionnel
	3.2. Outils de management des processus	Modélisation et optimisation des processus (BPMN)	1	7	Vincent Couturier	Maître de conférence en informatique	IUTA	management des
		Automatisation de tâches (Excel et Power Apps)	1	7	Vincent Couturier	Cadre secteur privé		4.2. Outils de
								4.2. Outils de
		Outils collaboratifs et digitaux	1	7	Christophe Lyan	Chef d'entreprise en informatique, formateur		management des processus
	3.3. Outils de gestion pour les RH							3j
		GRH	2	14	Marine Gauthier	Professeur agrégée d'économie-gestion	IUTA	4.3. Outils de gestion pour les RH
		Droit social	2	14	Marine Gauthier	Professeur agrégée d'économie-gestion	IUTA	4.3. Outils de gestion pour les RH
	3.4. Outils de communication							4j
		Tableaux de bord (Data Visualisation et introduction powerBI)	1	7	Vincent Couturier	Maître de conférence en informatique	IUTA	4.4. Outils de communication
		Communication interne (structuration com int)	1	7	Sarah Rezvoy	Formatrice		4.4. Outils de communication
		Stratégie et plan de communication	1	7	Laetitia Rico	Professeur agrégée d'économie-gestion	IUTA	4.4. Outils de communication
								3j
		18	126	dont 1 jour optionnel				

1. DECIDER

Modules	Blocs de compétences	Compétences	Composantes	Situations professionnelles	Prérequis
1.1. Méthodologie de la prise de décision	Décider de façon rationnelle	Analyser de façon méthodique et critique un contexte professionnel	Conformément à l'approche IMC d'herbert Simon (approche mobilisée par les consultants en organisation)	Prendre une décision dans une situation complexe de management, d'organisation ou de projet	
		Identifier un problème de management	À partir d'un relevé exhaustif des symptômes (dysfonctionnements, opportunités) d'une situation problématique	Réaliser une veille informationnelle	
			À partir du repérage des enjeux d'une situation problématique		
		Identifier les causes d'un problème de management	À partir d'un examen méthodique d'un contexte professionnel à l'aide d'une grille d'analyse	Formuler un diagnostic	
		Résoudre un problème de management	En identifiant les leviers d'action susceptibles d'agir sur les causes diagnostiquées	Fixer des priorités d'action	
			En déterminant des propositions de solutions réalistes et concrètes		
1.2. Styles et modes de management	Situer sa pratique managériale parmi les différents types de management	Cerner le champ d'intervention du manager	À partir d'une connaissance des rôles, fonctions et compétences du manager	Réussir sa prise de fonction managériale	
		Développer son assertivité	En mobilisant des grilles d'analyse psychosociales pour interpréter le comportement des individus dans l'organisation	Adopter la bonne posture managériale au regard du contexte	
		Choisir son propre style de leadership	À partir d'une connaissance des différents types de leadership		
			À partir d'un examen de la situation professionnelle à manager	Définir le mode de management en fonction de la nature de l'activité	1.1. Méthodologie de la prise de décision
		Choisir son mode de management	À partir d'une compréhension des différents modes de management (management par les règles, par objectifs, par valeurs, par compétences)		
			En identifiant les leviers à mobiliser pour un management adapté aux situations		
			En maîtrisant les modalités de mise en œuvre des différents modes de management		

2. MOBILISER LES PERSONNES

Modules	Blocs	Compétences	Composantes	Situations professionnelles	Prérequis
2.1. Communication interpersonnelle	Communiquer avec autrui dans l'environnement professionnel	Analyser une situation de communication	En mobilisant les apports de la psychosociologie pour la compréhension de la communication	Communiquer dans tous types de situations professionnelles : donner des instructions à ses collaborateurs, coopérer avec des collègues, négocier avec des parties prenantes, etc.	1.2. Styles et modes de management
		Construire des stratégies argumentatives	En maîtrisant les différents facteurs qui interviennent dans la construction du sens		
		Construire un plan argumentatif	En utilisant les principaux types d'arguments		
			En utilisant certaines notions issues de la rhétorique		
2.2. Management d'équipe	Manager les collaborateurs au sein de l'équipe	Organiser le travail des collaborateurs	En structurant individuellement et collectivement le travail	Bâtir l'organisation d'une équipe de travail	1.2. Styles et modes de management
		Motiver les collaborateurs	En adoptant les processus et techniques de stimulation ou d'implication en fonction des attentes des collaborateurs	Assurer les tâches de management de proximité	
		Gérer le développement professionnel des collaborateurs	En jouant le rôle de mentor pour favoriser l'apprentissage vicariant		
			En jouant le rôle de coach pour favoriser l'apprentissage expérientiel		
		Créer une dynamique d'équipe	En déployant les techniques de "teambuilding" pour développer la cohésion ou la coopération		
		Contrôler le travail des collaborateurs	En déployant un processus d'évaluation des contributions		
2.3. Management du changement	Manager le changement	Analyser une situation de changement	En repérant les enjeux, les impacts et les conditions de réussite du changement	Opérer un changement structurel, organisationnel, culturel ou managérial	1.2. Styles et modes de management ; 2.1. Communication interpersonnelle ; 2.2. Management d'équipe
			En identifiant les différentes dimensions du changement (organisation, processus, culture)		
		Structurer un projet de changement	En organisant les différentes actions à engager		
			En déployant les outils opérationnels de management de changement (ligne stratégique, carte de transformation, fiche de pilotage, fiche de chantier...)		
		Conduire le changement	En communiquant pour donner sens et légitimité		
			En identifiant et en levant les résistances individuelles et collectives au changement		

3. GERER

Modules	Blocs	Compétences	Composantes	Situations professionnelles	Apprentissage critique	Prérequis
3.1. Outils de pilotage opérationnel	Pilotage opérationnel	Analyser les performances économiques de l'entreprise et de ses différentes composantes	En utilisant différents outils de contrôle de gestion, tableaux de bord, mesure et analyse de la performance, etc. En déterminant les causes des écarts observés	Créer des outils de pilotage économique Décomposer des écarts en sous-écarts pour réaliser des arbitrages	Outils de comptabilité analytique et de mesure de performance, maîtrise de fonctions avancées d'Excel, outils de gestion commerciale	Utilisation courante d'Excel et des formules de calcul de base (si besoin, prévoir une mise à niveau)
		Optimiser la structure des charges dans l'entreprise	À partir des processus de production de l'entreprise	Calculer un coût de production, un coût de revient, etc.		
		Développer les performances commerciales de l'entreprise	À travers les outils de gestion commerciale et marketing	Définir le positionnement commercial d'un produit/service (marketing mix --> 4 P, etc.), diagnostic, pilotage		
		Traiter les données quantitatives	En identifiant les indicateurs clés à suivre dans les tableaux de bord (KPI)	Créer des tableaux de bord à l'aide des outils de Business intelligence		
			En identifiant les facteurs clés de succès			
3.2. Outils de management des processus	Outils de management des activités et des processus	Définir et optimiser les processus administratifs	En identifiant les flux et les responsabilités dans l'entreprise	Définir un workflow, modéliser les processus avec des outils adaptés (Ex : BPMN)	Modélisation/optimisation des processus et des activités, automatisation, contrôle interne	
		Accompagner le changement	En tenant compte des contraintes humaines, financières, etc.	Accompagner des modifications significatives du workflow		
			En utilisant des outils collaboratifs	Gérer un projet en équipe		
		Automatiser les traitements	En utilisant des outils personnalisés (par exemple VBA sous Excel)	Automatiser certains traitements en développant des macros VBA		
		Echanger avec l'équipe et prévenir les risques	A travers une démarche de contole interne	Utiliser la modélisation comme outil de diagnostic et de dialogue pour définir des processus de contrôle interne, etc.		
3.3. Outils de gestion pour les RH	Outils de gestion pour les RH	Manager ses collaborateurs	À partir d'une connaissance des outils de base de GRH	Coordonner les missions des collaborateurs	GRH et droit social	
		Optimiser la gestion des RH pour accroître les performances de l'entreprise	En respectant les obligations légales liées au droit du travail	Réaliser des embauches, mettre en œuvre des plannings, etc.		
			En identifiant les besoins de l'entreprise	Définir une politique de GPEC		
3.4. Outils de communication	Outils de communication interne / externe	Représenter et proposer une analyse des données quantitatives	En utilisant les principes de data visualisation et des outils graphiques	Illustrer avec du sens des données quantitatives pour les communiquer sans biais	Communication et data visualisation	
		Etablir une stratégie de communication pertinente	dans l'entreprise	Elaborer et faire vivre des outils de communication interne		
			avec les différentes parties prenantes	Rendre des comptes aux tiers qui prennent part à la gouvernance de l'entreprise		
		Etablir un plan de communication	En intégrant les contraintes qui pésent sur l'entreprise, le projet, le produit, etc.	Définir un plan de communion pertinent		

Référentiel d'évaluation

Module	Compétence	Niveau acquisition attendu (*)	Modalités Evaluation	Type Evaluation	Ressources nécessaires	Positionnement de la compétence	Critère de validation ou certification
1.1. Méthodologie de la prise de décision	Décider de façon rationnelle	Niveau 6	Groupe	Dossier d'analyse d'une expérience professionnelle			Dossier d'analyse et soutenance
1.2. Styles et modes de management	Situer sa pratique managériale parmi les différents types de management	Niveau 6	Individuelle	Dossier d'analyse d'une expérience professionnelle			Dossier d'analyse et soutenance
2.1. Communication interpersonnelle	Communiquer avec autrui dans l'environnement professionnel	Niveau 6	Individuelle	Dossier d'analyse d'une expérience professionnelle			Dossier d'analyse et soutenance
2.2. Management d'équipe	Manager les collaborateurs au sein de l'équipe	Niveau 6	Groupe	Dossier d'analyse d'une expérience professionnelle			Dossier d'analyse et soutenance
2.3. Management du changement	Manager le changement	Niveau 6	Groupe	Dossier d'analyse d'une expérience professionnelle			Dossier d'analyse et soutenance
3.1. Outils de pilotage opérationnel	Pilotage opérationnel	Niveau 6	Individuelle et Groupe	Simulation Etude de cas (présentiel)			Dossier d'analyse et soutenance
3.2. Outils de management des processus	Outils de management des activités et des processus	Niveau 6	Groupe	Simulation Etude de cas (présentiel)			Dossier d'analyse et soutenance
3.3. Outils de gestion pour les RH	Outils de gestion pour les RH	Niveau 6	Individuelle et Groupe	Simulation Etude de cas (présentiel)			Dossier d'analyse et soutenance
3.4. Outils de communication	Outils de communication interne / externe	Niveau 6	Groupe	Simulation Etude de cas (présentiel)			Dossier d'analyse et soutenance

* Niveau selon le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.02.15_6.2.

6. Formation et vie universitaire

6.2. Ouverture du Diplôme d'université de « Conseil en financement et assurance »

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés,

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié,

Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 3 mars 2022, portant sur l'objet de la présente délibération,

La formation proposée vise à répondre aux besoins des entreprises de tous secteurs employant des conseillers et chargés de clientèle en leur apportant des bases théoriques et pratiques nécessaires pour progresser rapidement au sein d'une structure commerciale proposant des modalités de financement par recours aux crédits ou à des mécanismes assurantiels, tout en disposant d'un niveau de culture générale économique et financière. Ce diplôme est ouvert aux salariés en poste souhaitant évoluer professionnellement, aux demandeurs d'emploi, titulaires d'un bac+2 ou équivalent et au bénéfice d'une première expérience dans la commercialisation de produits ou de services à des particuliers. La présentation détaillée des modalités pédagogiques de ce DU est annexée à la présente délibération.

► **Le conseil d'administration approuve l'ouverture du diplôme d'université « Conseil en financement et assurance ».**

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	10
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	9
Membres représentés :	2	Pour :	10
Nombre de votants :	19		

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales	Délibération publiée sur le site internet de l'université le :	22 MARS 2022
	Transmise à la DRAES le :	22 MARS 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant : - soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc, - soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		

Conseil d'administration

- Séance du 15 mars 2022 -

Point n°6 de l'ordre du jour
Formation et vie universitaire

**6.2. Ouverture du Diplôme d'université de "Conseil en
financement et assurance"**



NOTE D'OPPORTUNITÉ

Diplôme d'Université

CONSEIL EN FINANCEMENT ET ASSURANCE



Commission pédagogique
CFVU du CAC du 3 mars 2022
CA du 15 mars 2022

INTITULE DE LA FORMATION : DU conseil en financement et assurance

RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE ENSEIGNANT USMB :

Nom Prénom : GATUMEL Mathieu

Co-responsables : ☒ oui ☐ non

Nom Prénom : ROIZOT Aude et BALAND Pierre Coordinateurs pédagogiques

COMPOSANTE CONCERNEE

☐ IUT D'ANNECY ☐ IAE ☐ SCEM ☐ LLSH
☒ IUT DE CHAMBERY ☐ POLYTECH ☐ FD ☒ IUFP

SCOLARITE GERE PAR :

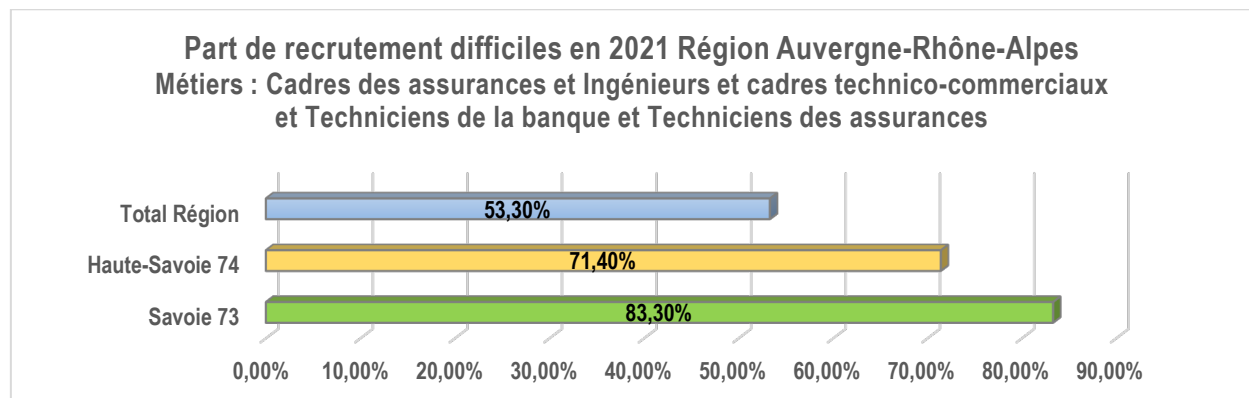
☐ COMPOSANTE(S) CONCERNEE(S) ☒ IUFP

CONTEXTE DE LA FORMATION :

UNE REPONSE A UN FORT BESOIN EN CONSEILLERS TECHNICO-COMMERCIAUX

Le dynamisme économique et démographique de la Région Auvergne Rhône Alpes se traduit pour les acteurs économiques locaux par des difficultés de recrutement dans un certain nombre de métiers dits en tension. Pôle Emploi en lien avec la Direction Régionale de l'Economie de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), conduit chaque année une enquête sur les Besoins de main d'œuvre dite BMO¹.

En 2021, la part des recrutements jugés difficiles dans les métiers liés aux activités de financement, assurances et banque dépasse les 83% en Savoie, les 71% pour la Haute Savoie. Largement plus qu'au niveau régional. Cette difficulté est d'autant plus marquée pour les conseillers et/ou technico-commerciaux dans ces domaines.



Au niveau national, le secteur de la banque-assurance connaît de profondes mutations, avec un environnement numérique en pleine expansion, des comportements et des approches de la clientèle renouvelés, doublé d'évolutions démographiques impliquant de nombreux recrutements dans les 10 à 15 prochaines années.

L'Observatoire des métiers de l'assurance a notamment cartographié l'ensemble des métiers par domaines et recensé les évolutions du secteur². Dans le domaine dit de la « Relation client et opérations d'assurance », sont regroupés les métiers en charge de la gestion, de l'actualisation et du suivi des contrats d'assurance souscrits. D'après l'observatoire, la « disponibilité et la proximité font évoluer ces métiers vers un rôle plus large de conseil et d'accompagnement sur la couverture d'assurances. Cela

¹ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo2021>

² <https://www.metiers-assurance.org/c-relation-client-et-operations-d-assurance/>

se traduit par une implication croissante dans la proposition et la souscription de nouvelles garanties (...) Au terme de ces évolutions, il deviendra plus difficile de distinguer dans ce domaine les opérations d'assurance de la vente sédentaire ».

Dépassant le seul secteur de la banque et assurance, des compétences professionnelles pointues, actualisées et les qualités relationnelles des salariés sont nécessaires aux activités de négoce avec des grands comptes ou à destination des particuliers. Les métiers du négoce et de la vente (tant en B2B qu'en B2C) sont de plus en plus couplés à des solutions de financement (crédit, location longue durée, leasing) et/ou d'assurance. Les difficultés de recrutement sont également renforcées par l'évolution des métiers, des attendus et des conditions d'exercice. Ainsi, d'après Pôle emploi, « *Toute personne qui travaille dans la Force de vente doit avoir une double compétence à la fois technique (culture du produit ou service) et commerciale, avec une parfaite maîtrise des ressorts de la vente. C'est pourquoi le profil de conseiller technico-commercial est particulièrement recherché par les recruteurs. En plus d'être un bon vendeur, ce dernier est en mesure d'analyser les indicateurs d'activité, de prendre des initiatives par rapport aux écarts sur objectifs et de définir des actions pour développer sa branche. Il a également les compétences pour gérer une équipe de commerciaux.*³ »

UNE EVOLUTION DU MODELE D'AFFAIRES DANS L'AUTOMOBILE QUI RENFORCE LE BESOIN DE CONSEILLERS TECHNICO-COMMERCIAUX

Au niveau de la branche des services de l'automobile et de la mobilité, l'Observatoire des métiers⁴ identifie également dans son étude prospective des besoins en formation et en recrutement importants pour répondre aux évolutions démographiques (départs en retraite et mobilité intersectorielle) et aux mutations de l'emploi. Il est estimé qu'entre « 800 et 1600 jeunes commerciaux et vendeurs automobiles devraient être formés et recrutés chaque année pour répondre aux besoins de la profession entre 2020 et 2030. Par comparaison, aujourd'hui environ 1 000 jeunes sont issus du titre à finalité professionnelle vendeur automobile et le reste intègre le secteur avec directement de BTS. Il faut rappeler le niveau élevé de mobilité intersectorielle sur ces métiers qui complètent les besoins externes du commerce automobile⁵. ».

En pleine mutation, la distribution automobile doit aujourd'hui répondre à une demande de ses clients (professionnels ou particuliers) de plus en plus orientée vers des solutions globales de mobilité, incluant le véhicule mais aussi son financement son assurance... Les entreprises de ce secteur ne recherchent plus seulement des vendeurs automobiles mais aussi et surtout des conseillers technico commerciaux en financement et assurance.

Pour pallier la pénurie de candidats qualifiés, elles mettent alors en œuvre des stratégies de recrutement plus ouvertes pour recruter des profils voisins et investir dans des actions de formation professionnelles complémentaires afin de faire monter en compétences les salariés ainsi recrutés. Elles tendent également à proposer aux collaborateurs en poste des perspectives d'évolution. Ces actions coordonnées permettent de jouer sur leur attractivité en valorisant leur « marque employeur » et de fidéliser leur personnel.

C'est dans ce contexte que l'IUT de Chambéry et le Service de Formation Continue ont été sollicités par le groupe Jean Lain, entité dotée de plus de 1 300 collaborateurs, qui est confrontée à ces difficultés de recrutement pour des profils de conseillers technico-commerciaux dotés de solides compétences à la fois en matière de techniques de financement et de négociation commerciale. **Cf.**

Annexe 2 Lettre d'intention

PUBLIC Typologie des publics, à qui s'adresse cette formation, public cible, :

Cette formation est destinée à un public de salariés en poste souhaitant évoluer professionnellement et/ou de demandeurs d'emploi, titulaires d'un bac+2 ou équivalent et au bénéfice d'une première expérience dans la commercialisation de produits ou de services à des particuliers. Elle permet d'accompagner leur reconversion et/ou leur montée en compétences aux fins d'occuper des postes de technico-commerciaux et de cadres nécessitant des compétences commerciales, managériales, en financement et opérations d'assurance.

Les entreprises dans les secteurs en tension, outre le recrutement de candidats par les canaux habituels, travaillent en étroite collaboration avec Pôle Emploi et mettent en place des Actions de Formation Préalables au recrutement (AFPR) ou des Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI). Ces actions permettent aux entreprises de faire monter en

³ <https://www.pole-emploi.fr/region/auvergne-rhone-alpes/marche-du-travail/metiers-et-secteurs-qui-recrutent/force-de-vente/evolution-des-metiers.html> cf

Annexe 1

⁴ <https://www.anfa-auto.fr/observatoire>

⁵ Etude ANFA - Prospective 2030

compétence des candidats en leur proposant de se former pour ensuite les embaucher, tout en bénéficiant d'une aide financière de Pôle emploi venant s'ajouter aux dispositions de leur propre plan de formation interne⁶.

C'est dans ce cadre que l'entreprise Jean Lain inscrit son engagement à former, grâce à ce diplôme d'Université, une promotion tous les 2 ans.

PRE-REQUIS *Diplôme requis, possibilité d'accéder à la formation via la VAPP compétences initiales nécessaires à l'entrée en formation :*

Formation commerciale de niveau Bac +2 ou équivalent et première expérience dans la commercialisation de produits et ou de services auprès d'une clientèle de particuliers et ou de professionnels. Il est possible de faire reconnaître l'équivalence de niveau via une VAPP.

OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION *Former quel public pour réaliser quelles activités professionnelles ?*

Si le premier objectif, à court terme, est de répondre à la demande de l'entreprise Jean Lain, il s'agit également plus largement de répondre aux besoins des entreprises de tous secteurs employant des Conseillers et Chargés de clientèle en leur apportant des bases théoriques et pratiques nécessaires pour progresser rapidement au sein d'une structure commerciale proposant des modalités de financement par recours aux crédits ou à des mécanismes assurantiels, tout en disposant d'un niveau de culture générale économique et financière. La variété et la richesse des missions de crédit management nécessitent la maîtrise globale de compétences différentes et complémentaires, qui font aussi bien appel à des notions de gestion et de finance qu'à des qualités commerciales.

Au-delà de l'objectif de professionnalisation des candidats, cette offre de formation permettra aussi, par la délivrance d'un DU, de valider et valoriser l'acquisition de nouvelles compétences.

ORGANISATION *Nombres d'heures/Nombres de jours/rythme :*

Nombre d'heures d'enseignement de la formation : 140 heures

Nombre d'heures pour la mise en situation finale : 20 heures

Nombre d'heures total : 160 heures

Cette formation s'échelonne sur une période de 9 semaines et demie, pour permettre une montée en compétence rapide. Le rythme alterne entre des périodes de formation allant de 2 à 5 jours entrecoupées de mises en situation professionnelle au sein des entreprises partenaires.

Horaires : 9h00 – 12h30 et 13h30 – 17h00

Lieu de formation : Campus du Bourget du Lac

Planification indicative session 2022 : La première session de cette formation accueillera, dans le cadre d'une convention « intra » avec le groupe Jean Lain (prévoyant une reproduction de cette action de formation tous les deux ans), un effectif compris entre 8 et 10 personnes, selon le planning indicatif suivant :

⁶ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/laction-de-formation-prealable-a.html>

Date de début : 9 mai 2022

Date de fin : 13 juillet 2022

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
Progression	9/5	16/5	23/5	30/5	6/6	13/6	20/6	27/6	3/7	11/7
Semaine 1 en entreprise										
Semaine 2 mixte formation / entreprise										
Module 1 : Environnement comptable, juridique et fiscal 1/2										
Semaine 3 en formation										
Module 2 : Mécanique du Financement										
Module 3 : Mécanique de l'Assurance										
Semaine 4 en entreprise										
Semaine 5 en formation										
Module 4 : Techniques commerciales										
Semaine 6 en entreprise										
Semaine 7 en formation										
Module 5 : Techniques d'animation et de communication interpersonnelle										
Semaine 8 en entreprise										
Semaine 9 mixte formation / entreprise										
Module 1 : Environnement comptable, juridique et fiscal 2/2										
Passage des épreuves										

Ce modèle est reproductible et adaptable aux besoins d'autres entreprises dans les secteurs en tension.

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'EVALUATION PAR BLOC DE COMPETENCES à adapter et dupliquer selon les DU :

TITRE DE BLOC DE COMPETENCES (si opportun)	M1 Environnement comptable, juridique et fiscal de l'activité
COMPETENCES VISEES	- Comprendre et analyser les principaux mécanismes contractuels de la vente, à l'égard des particuliers ou des professionnels. - Maîtriser les fondamentaux du droit de la consommation - Maîtriser les fondamentaux du droit des assurances : points essentiels des contrats d'assurance, de la conclusion à l'exécution - Maîtriser les fondamentaux de la fiscalité - Etre en capacité de lire d'extraire les informations principales contenues dans les documents comptables et financiers
DESCRIPTIF OU TITRE DES MODULES	M – 1.1 Environnement comptable et financier - Comprendre les mécanismes comptables fondamentaux ; - Estimer la solidité financière de l'entreprise à partir de son bilan ; - Mesurer l'activité et la rentabilité d'une entreprise à partir du compte de résultat ; - Interpréter les données comptables et fiscales ; - Extraire les informations financières pertinentes à intégrer dans les dossiers clients selon leur nature. M – 1.2 Environnement juridique des relations commerciales - Connaître et comprendre les pratiques commerciales autorisées, réglementées et interdites ; - Appréhender les fondamentaux du droit de la consommation ; - Connaître et respecter le cadre contractuel de la vente ; - Connaître et comprendre les règles spécifiques à certains contrats ; - Connaître et respecter les règles relatives à la protection des données personnelles et des fichiers clients ; - La responsabilité civile : les différents régimes, distinction ; - Comprendre et utiliser les mécanismes de prévention et de règlement des litiges. M – 1.3 Les fondamentaux du droit des assurances - S'approprier le cadre légal et réglementaire, la directive sur la distribution d'assurances ; - Connaître les principes régissant la couverture assurantielle : mutualisation et gestion des risques ; - Déterminer et analyser les caractéristiques principales des contrats d'assurances ; - Comprendre les notions de risques et de garanties. M – 1.4 Les fondamentaux de la fiscalité - S'approprier les mécanismes essentiels de l'Impôt sur le Revenu (IR) ; - Examiner les modalités d'imposition des résultats d'une entreprise (BIC, IS) ; - S'approprier la méthodologie de raisonnement indispensable pour aborder des questions de TVA ; - Déterminer la TVA collectée et la TVA déductible.

MODALITES ET CRITERES D'EVALUATION	N°MODULE	MODALITES D'EVALUATION ⁷	COEFFICIENT	CRITERES ⁸
		☐ test		
	M1-1 M1-2 M1-3 M1-4	☒ QCM	1	Obtenir une note moyenne égale ou supérieure à 8/20
		☐ rapport de stage		
		☐ oral mémoire soutenance		
		☐ autres : mise en situation		
L'ensemble des compétences du diplôme sont exclusivement validées par :	☐ un mémoire			
	☐ une soutenance individuelle ☐ une soutenance collective			
	☐ autres : mise en situation			

⁷ Moyens mobilisés pour mesurer à l'aide de critères objectifs les acquis du stagiaire en cours et ou à la fin de formation

⁸ Exemples QCM : répondre à + de la moitié des questions Oral : réalisation d'une grille d'analyse

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'EVALUATION PAR BLOC DE COMPETENCES à adapter et dupliquer selon les DU :

TITRE DE BLOC DE COMPETENCES (si opportun)	M2 Mécanismes du financement, les fondamentaux			
COMPETENCES VISEES	- Disposer de connaissances renforcées permettant de conseiller une solution de financement adaptée au profil du client - Comprendre les mécanismes régissant les crédits de trésorerie et à la consommation ainsi que leur coût - Savoir analyser le risque des crédits de trésorerie et à la consommation			
DESCRIPTIF OU TITRE DES MODULES	- Notion de financement : concepts, mécanismes, principes ; - o Notions de taux d'intérêts et principes d'actualisation ; - o Notions d'annuités. - Typologie - o Notions de crédit ; - o Crédits de trésorerie : facilité de caisse, découvert, carte de crédit ; - o Crédit avec ou sans apport, location longue durée (LLD), location avec option d'achat (LOA), crédit ballon, crédit-bail mobilier (leasing) - o Valeur de rachat - o Crédits à la consommation - Coûts des différentes sources de financement.			
MODALITES ET CRITERES D'EVALUATION	N°MODULE	MODALITES D'EVALUATION⁹	COEFFICIENT	CRITERES¹⁰
		☒ test	1	Obtenir une note moyenne égale ou supérieure à 8/20
		☐ QCM		
		☐ rapport de stage		
		☐ oral mémoire soutenance		
		☐ autres : mise en situation		
L'ensemble des compétences du diplôme sont exclusivement validées par :	☐ un mémoire			
	☐ une soutenance individuelle ☐ une soutenance collective			
	☐ autres : mise en situation			

⁹ Moyens mobilisés pour mesurer à l'aide de critères objectifs les acquis du stagiaire en cours et ou à la fin de formation

¹⁰ Exemples QCM : répondre à + de la moitié des questions Oral : réalisation d'une grille d'analyse

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'EVALUATION PAR BLOC DE COMPETENCES :

TITRE DE BLOC DE COMPETENCES (si opportun)	M3 Mécanismes de l'assurance, les fondamentaux
COMPETENCES VISEES	- Savoir distinguer les régimes d'assurance de personnes, de dommages (IARD) - Comprendre les mécanismes et le fonctionnement des opérations d'assurance - Concevoir et proposer une solution d'assurance cohérente et adaptée à la situation du client. - Contractualiser la proposition d'assurance dans le respect de la réglementation en vigueur. - Présenter, comparer, expliquer les garanties du contrat proposé et leurs limites et établir et présenter un devis d'assurance. - Argumenter et justifier les solutions de gestion et de souscription du ou des contrats d'assurance proposées. - Appliquer la réglementation propre aux contrats
DESCRIPTIF OU TITRE DES MODULES	- Comprendre le marché de l'assurance en France - o Définition et rôle économique de l'assurance - o Connaître la répartition du marché entre assurances de personnes et assurances dommages - o Positionnement du marché français et comparaison avec le marché européen et le marché mondial - Identifier les principaux acteurs du secteur - o Les différentes structures d'entreprises et leurs caractéristiques : sociétés d'assurances, mutuelles, institutions de prévoyance ; - o Les obligations réglementaires des assureurs : agréments, fonds propres, provisions techniques, certifications, normes etc. - Reconnaître les catégories d'assurances - o Gestion en répartition et en capitalisation - o Principe forfaitaire, le principe indemnitaire et la subrogation de l'assureur - Identifier les assurances de biens et de responsabilités - o La notion de responsabilités : contenus - o Les assurances de responsabilités (IARD) ▪ L'assurance automobile ▪ Les assurances incendie Multirisque Habitation (MRH) ▪ Les assurances risques divers - Identifier les types de contrats en assurances de personnes - Appréhender les mécanismes d'assurance - o Assimiler les caractéristiques du contrat d'assurance - o Formation, contenu, durée, modification et résiliation - o Distinguer les principales clauses du contrat d'assurance - o Risques garantis et exclusions - o Conditions de validité - Comprendre et appliquer le mécanisme des primes - Formaliser les obligations de l'assuré et de l'assureur

MODALITES ET CRITERES D'EVALUATION	N°MODULE	MODALITES D'EVALUATION ¹¹	COEFFICIENT	CRITERES ¹²
		☒ test	1	Obtenir une note moyenne égale ou supérieure à 8/20
		☐ QCM		
		☐ rapport de stage		
		☐ oral mémoire soutenance		
		☐ autres :		
L'ensemble des compétences du diplôme sont exclusivement validées par :		☐ un mémoire		
		☐ une soutenance individuelle ☐ une soutenance collective		
		☐ autres : mise en situation		

¹¹ Moyens mobilisés pour mesurer à l'aide de critères objectifs les acquis du stagiaire en cours et ou à la fin de formation

¹² Exemples QCM : répondre à + de la moitié des questions Oral : réalisation d'une grille d'analyse

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'EVALUATION PAR BLOC DE COMPETENCES à adapter et dupliquer selon les DU :

TITRE DE BLOC DE COMPETENCES (si opportun)	M4 Techniques commerciales			
COMPETENCES VISEES	- Intégrer les techniques opératoires de la négociation - Appréhender et développer les étapes d'un entretien d'achat/vente - Mener une négociation commerciale			
DESCRIPTIF OU TITRE DES MODULES	Préparer les entretiens commerciaux - Savoir définir des objectifs qualitatifs et quantitatifs adaptés - Collecter les informations pertinentes sur l'entreprise et/ou son interlocuteur - Préparer l'entretien : postures, approche, marge de négociation.... Appréhender le processus de vente - Conduire et maîtriser l'entretien de vente - Travailler l'argumentaire commercial, réponses aux objections courantes - o Déterminer le profil de clientèle et adopter un argumentaire approprié - o Présentation de l'offre et argumentation (Caractéristiques, Avantages, Preuves) - o Reconnaître les différents types d'objections et les traiter efficacement - o Identifier les techniques de réfutation des objections, travailler les objections les plus courantes - o Savoir repérer les freins à l'achat et les signaux d'achat - o Réaliser une conclusion ou un closing commercial avec méthode - o Assurer le suivi, les relances, la fidélisation Réaliser une veille concurrentielle et des produits efficaces.			
MODALITES ET CRITERES D'EVALUATION	N°MODULE	MODALITES D'EVALUATION¹³	COEFFICIENT	CRITERES¹⁴
		☐ test		
		☐ QCM		
		☐ rapport de stage		
		☐ oral mémoire soutenance		
		☒ autres : mise en situation	3	Obtenir une note minimale de 10/20
L'ensemble des compétences du diplôme sont exclusivement validées par :	☐ un mémoire			
	☐ une soutenance individuelle ☐ une soutenance collective			
	☐ autres :			

¹³ Moyens mobilisés pour mesurer à l'aide de critères objectifs les acquis du stagiaire en cours et ou à la fin de formation

¹⁴ Exemples QCM : répondre à + de la moitié des questions Oral : réalisation d'une grille d'analyse

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'EVALUATION PAR BLOC DE COMPETENCES à adapter et dupliquer selon les DU :

TITRE DE BLOC DE COMPETENCES (si opportun)	M5 Techniques d'animation et communication interpersonnelle & Management			
COMPETENCES VISEES	- S'exprimer de manière professionnelle et efficace dans une relation interpersonnelle et en groupe - Exploiter et adapter au mieux les supports de communication écrits et oraux - Comprendre la dynamique de groupe et se positionner en tant qu'acteur - S'intégrer à une équipe, participer à la construction d'un projet collectif - Savoir appréhender et mettre en œuvre les techniques de la motivation - Identifier et analyser les différents types et niveaux de conflit. - Résoudre ou gérer le conflit efficacement			
DESCRIPTIF OU TITRE DES MODULES	Communication interpersonnelle - S'adapter aux différentes situations de communication - Prendre en compte l'aspect non verbal de la communication - Structurer sa pensée pour optimiser sa prise de parole, utiliser les outils rhétoriques adéquats Management - Psychosociologie des groupes - o Environnement de l'entreprise : lecture de lieux (espaces de travail, espaces institutionnels) - o Groupe social : formation, cohésion, processus et facteurs d'influence, liens - o Attitudes : référencement, adhésion, identification, référent. - o Construction de l'individu dans le groupe : personnalité, socialisation, imitation, adaptation, intégration... - Gestion d'une équipe au quotidien - o Différents modes de comportement des individus et du groupe - o Leviers de motivation individuelle et d'équipe - o Accompagner le changement - Prévention et gestion des conflits - o Différencier le conflit d'autres situations (difficultés, tensions, crises) - o Comprendre et adopter les comportements efficaces - o Mettre en place un processus de régulation -			
MODALITES ET	N°MODULE	MODALITES D'EVALUATION ¹⁵	COEFFICIENT	CRITERES ¹⁶
		☐ test		

¹⁵ Moyens mobilisés pour mesurer à l'aide de critères objectifs les acquis du stagiaire en cours et ou à la fin de formation

¹⁶ Exemples QCM : répondre à + de la moitié des questions Oral : réalisation d'une grille d'analyse

CRITERES D'EVALUATION		☐ QCM		
		☐ rapport de stage		
		☐ oral mémoire soutenance		
		☒ autres : mise en situation	3	Obtenir une not minimale de 10/20
L'ensemble des compétences du diplôme sont exclusivement validées par :	☐ un mémoire			
	☐ une soutenance individuelle ☐ une soutenance collective			
	☐ autres :			

DESCRIPTIF DES MODULES *si nécessaire :*

Cf. tableaux ci-dessus

MODALITES D'OBTENTION DU DIPLOME :

L'attribution du diplôme / certificat est conditionnée par :

- ☒ Le suivi complet de la formation
- ☒ L'obtention de la note finale moyenne supérieure ou égale à 10/20
- ☒ La validation par bloc de compétences
- ☐ La validation d'un stage
- ☐ Une session de rattrapage

Précisions si nécessaire :

	Coefficient	Modalités	Conditions
M1 Environnement comptable, juridique et fiscal de l'activité	1	QCM	Note moyenne supérieure ou égale à 8/20
M2 Mécanismes du financement, les fondamentaux	1	Test	Note moyenne supérieure ou égale à 8/20
M3 Mécanismes de l'assurance, les fondamentaux	1	Test	Note moyenne supérieure ou égale à 8/20
M4 Techniques commerciales	3	Mise en situation	Note minimale de 10/20
M5 Techniques d'animation et communication interpersonnelle & Management	3	Mise en situation	Note minimale de 10/20
MOYENNE			Note moyenne égale ou supérieure à 10/20

Pour les participants souhaitant renforcer leurs pratiques et n'étant pas en poste, un stage facultatif de 4 à 16 semaines pourra être effectué. Ce dernier, à l'initiative du stagiaire, devra se dérouler obligatoirement en dehors des activités pédagogiques (cours, examens). La validation de la convention de stage reste à la discrétion du responsable pédagogique.

ATOUTS DE LA FORMATION *Méthodes Mobilisées : Modalités pédagogiques et/ou moyens et/ou outils utilisés pour mener à bien la formation à adapter et compléter selon les DU :*

- Inscription au cycle complet ;
- Rythme de la formation spécialement aménagé afin de permettre la poursuite de l'activité professionnelle et l'insertion rapide des candidats en action de formation préalable au recrutement. (AFPR – demandeurs d'emplois intégrés sur ce dispositif) ;
- Pédagogie active, alternant les apports théoriques et les mises en situation pratiques ;
- Des enseignements universitaires associés à l'expertise terrain d'intervenants en activité dans le domaine ;
- En cas de nécessité, certains modules peuvent également être dispensés à distance.

MODALITES ET DELAI D'ADMISSION *CV + Lettre de Motivation à adresser au responsable pédagogique (entretien, test, évaluation sur dossier) préciser le délai d'admission :*

La candidature sera validée sur dossier comprenant un CV et une lettre de motivation, doublé d'un entretien téléphonique, en visio ou en présentiel avec le responsable pédagogique ou l'un des coordinateurs, sur avis favorable du représentant de l'entreprise partenaire. L'avis d'admission est rendu dans un délai de 5 jours ouvrés à compter de l'entretien.

Pour la première session prévue en mai 2022, comme pour les sessions suivantes (intra ou inter entreprise), un délai d'admission d'un mois maximum est prévu entre la sélection et l'entrée en formation.

SUITES DE PARCOURS ET DEBOUCHES :

Cette formation est prioritairement destinée à un public d'adultes salariés ayant besoin d'un complément de formation pour occuper des emplois dans la force de vente ou dans le secteur de la banque et assurance.

La formation proposée présente les caractéristiques distinctives suivantes :

- Une orientation commerciale dans le domaine des services à forte technicité ;
- Une forte implication du monde bancaire et de l'assurance ;
- Des débouchés variés tant dans les établissements commerciaux que dans le secteur bancaire ou assurantiel.

Marginalement et à l'issue de ce DU, les candidats le souhaitant et disposant d'une expérience professionnelle suffisante pourraient être en mesure d'obtenir la LP Assurance, banque, finance : chargé de clientèle en VAE.

LIEUX DE FORMATION

☐ Campus d'Annecy ☐ Campus Jacob-Bellecombette ☒ Campus du Bourget-du-lac ☐ A distance

SEUIL D'OUVERTURE :

Nombre de participants minimum : 8 personnes

TARIFS :

☒ Tarif Horaire individuel : 16 €

☒ Tarif Horaire financé : 24 €

☒ Tarif Forfaitaire intra entreprises : 160€ / heure groupe pour 8 stagiaires (soit 20€/h par salarié)

Dans le modèle économique prévu pour la première session, le nombre de 8 participants minimum et le forfait convenu avec l'entreprise garantissent à l'établissement, un total autofinancement de la formation.

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

CODES NOMENCLATURE DES SPECIALITES DE FORMATION

310 Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (y compris administration générale des entreprises et des collectivités).

312 Commerce, vente.

313 Finance, banques, assurances

413 Développement des capacités comportementales et relationnelles.

414 Développement des capacités individuelles d'organisation.

Codes fonctions

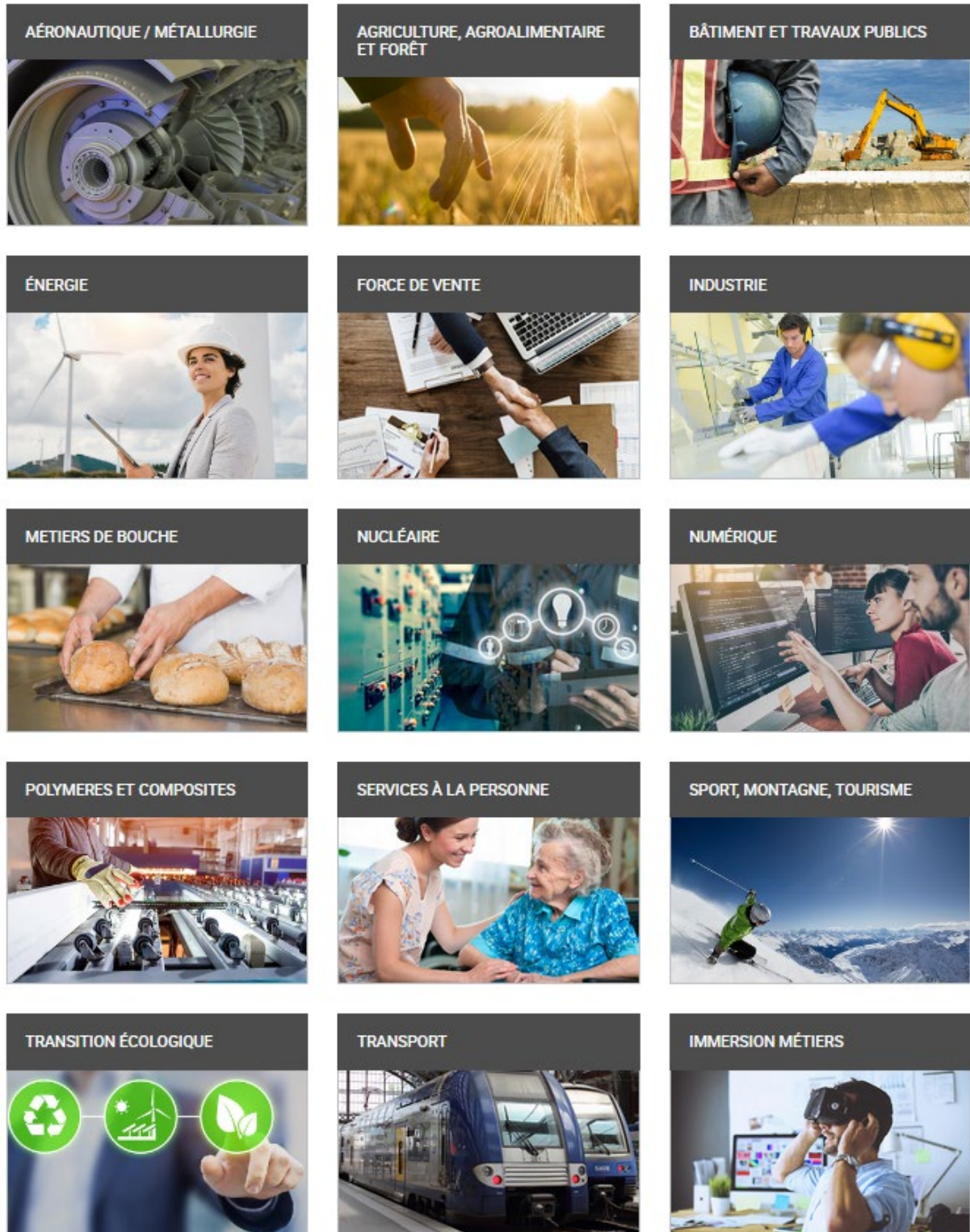
M – Fonction plurifonctionnelle.

K – Activités financières et d'assurance

W – Commercialisation

ANNEXE I - METIERS ET SECTEURS QUI RECRUTENT EN AUVERGNE RHONE ALPES – 2022

SOURCE : Pôle Emploi site région AURA janvier 2022¹⁷



¹⁷ <https://www.pole-emploi.fr/region/auvergne-rhone-alpes/marche-du-travail/metiers-et-secteurs-qui-recrutent.html>

ANNEXE II - LETTRE D'INTENTION GROUPE JEAN LAIN MOBILITE – Février 2022

LA-SER

A l'attention de :
Monsieur Philippe GALEZ
Président de l'Université Savoie Mont Blanc
et
Monsieur Christian PICARD
Directeur IUT Chambéry

IUT de Chambéry
27 Rue Marcoz
73000 CHAMBERY

Chambéry le 2 février 2022

Objet : création du Diplôme Universitaire Conseiller en Financement et Assurance

Monsieur GALEZ, Monsieur PICARD,

Créée en 1966, Jean Lain Mobilités est une entreprise familiale en pleine croissance implantée dans sept départements en région Auvergne Rhône-Alpes : Savoie, Haute Savoie, Isère, Ain, Rhône, Drôme et Ardèche.

La mobilité du futur est l'enjeu majeur de notre transformation. Nous sommes 1700 collaborateurs à mettre à profit nos compétences pour satisfaire nos clients et imaginer toutes les mobilités de demain avec innovation.

C'est dans cet écosystème qu'évoluent aujourd'hui une cinquantaine de Conseillers en Financement et Assurance. Leur rôle est de conseiller notre clientèle sur les offres de financement et assurance, afin de stimuler les ventes de véhicules. Ils vendent des solutions globales de mobilité et animent des équipes de conseillers commerciaux autour de cet objectif.

Le recrutement sur ce poste est aujourd'hui complexe. Il exige des compétences diverses et pointues qu'il nous est difficile de retrouver dans les profils des candidats et dans des parcours scolaires & universitaires classiques. Nous constatons un décalage entre les candidatures reçues et le profil du poste. Nous sommes face soit à des personnes surqualifiées ou sous-qualifiées. Nous recherchons des candidats avec une expérience commerciale, des capacités d'animation d'équipe et avec de solides connaissances de l'environnement financement et assurance. Par ailleurs, des qualités comportementales sont indispensables. Nous souhaitons également monter en compétences en interne les salariés qui souhaiteraient se réorienter vers ce métier et avons besoin d'un parcours de formation adapté.

SAS LA-SER
au capital de 7 500 €

158 rue des Epinettes, La Motte Servolex
BP 617
73006 CHAMBERY Cedex

Tél : 04 79 68 33 37

RSC Chambéry 444 617 278
SIRET 444 617 278 00023
Code APE 7022 Z
N° TVA Intracom FR93 444 617 278

Forts de nos valeurs humaines et de proximité, c'est tout naturellement que nous sommes rapprochés de l'IUT de Chambéry pour la construction du Diplôme Universitaire de Conseiller en Financement et Assurance.

Le cursus proposé par l'IUT de Chambéry répond parfaitement à notre problématique.

Nous pensons aussi que cette formation peut répondre aux besoins d'autres secteurs d'activités bancaires, assurances et commerces : les disciplines proposées susciteront l'intérêt prononcé des entreprises et des organisations, à une époque où la technicité du financement / assurance est de plus en plus couplée à l'animation d'équipes de vente.

Nous sommes convaincus que la validation de cette formation par un diplôme universitaire apportera reconnaissance et légitimité aux candidats chez Jean Lain Mobilités et sur l'ensemble du marché de l'emploi, ainsi qu'attractivité pour l'IUT.

Acteur de la reconversion professionnelle, notamment avec le dispositif AFPR (Action de Formation Préalable à l'Embauche) proposé par Pôle Emploi, et promoteur de la mobilité interne, nous nous engageons à orienter nos collaborateurs désireux de se former à ce métier sur ce cursus, et à composer une promotion de 8 à 10 apprenants, tous les 2 ans.

Par ailleurs, notre entreprise continuera de se développer dans les années futures et de nouveaux besoins en Conseillers en Financement et Assurance sont attendus.

Acteur historique savoyard, nous nous engageons à continuer d'alimenter ce partenariat privilégié tissé avec l'IUT de Chambéry en proposant l'intervention de certains de nos formateurs internes en fonction des besoins de l'IUT.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous porterez à la création de ce nouveau diplôme universitaire.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur GALEZ, Monsieur PICARD, l'expression de nos respectueuses salutations.



Caroline GILOUIN
Directrice des Ressources Humaines

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.02.15_6.3.

6. Formation et vie universitaire

6.3. Ouverture du Diplôme Interuniversitaire de « Éthique en Santé »

*Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;
Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;
Vu l'avis de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique en date du 3 mars 2022, portant sur l'objet de la présente délibération,*

Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'évolution du DIU « Éthique en santé » existant au sein de l'Espace de réflexion éthique Auvergne Rhône-Alpes auquel participent de nombreuses universités de la région. Cette formation s'adresse à toute personne intéressée par une réflexion éthique en santé. Elle permet d'acquérir une formation de base pour favoriser la prise de décisions éthiques en santé et d'explorer les principes, les courants et les enjeux de la réflexion conduisant à une démarche éthique. Elle permet d'obtenir un diplôme validé par les cinq universités partenaires. La présentation détaillée des modalités pédagogiques de ce DU est annexée à la présente délibération.

► Le conseil d'administration se prononce favorablement sur l'ouverture du diplôme interuniversitaire « Éthique en Santé ».

Résultat du vote :

Membres en exercice :	35	Nombre de suffrages exprimés :	16
Quorum :	17	Contre :	0
Membres présents :	17	Abstention :	3
Membres représentés :	2	Pour :	16
Nombre de votants :	19		

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

22 MARS 2022

Transmise à la DRAES le :

22 MARS 2022

Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant :

- . soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc,
- . soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.

Conseil d'administration

- Séance du 15 mars 2022 -

Point n°6 de l'ordre du jour
Formation et vie universitaire

6.3. Ouverture du Diplôme Interuniversitaire "Éthique en Santé"

DIPLOME INTER-UNIVERSITAIRE « ETHIQUE EN SANTE » 2022 - 2023

« Réflexion éthique et philosophique pour le soin, l'enseignement et la recherche en santé »



Pr S. HENNEBICQ



Pr JE. BAZIN

Pr F. CHAPUIS – Pr JF. GUERIN
F. DOIRET

Pr P. VASSAL



P. BOUVIER

Préprogramme du DIU « ETHIQUE EN SANTE »Année universitaire 2022-2023Copied du 02/02/2022

Soutenance des mémoires du DIU « 2021-2022 » le jeudi 8 septembre 2022 de 10h00 à 12h30 à Lyon (Faculté de médecine - Laennec)

Conférence inaugurale de la 22^{ème} édition du DIU (2022-2023) le **Jeudi 8 Septembre 2022** de 18h00 à 20h00 à LyonThème : « **De quoi la Peste de Camus est-elle le nom, à l'aune de la pandémie ?** » avec comme intervenante Mme Agnès SPIQUEL, professeur émérite de littérature française, Société des Etudes camusiennes**Dates en attente de validation****Module 1 INTRODUCTION A L'ETHIQUE (Lyon)**

jeudi 1er septembre 2022

de 10h à 12h – accueil des étudiants à l'espace éthique

12h30 à 14h00 **déjeuner** avec équipe pédagogique du DIUde 14h00 à 17h00 - introduction à l'éthique (Faculté de médecine Lyon - **Laennec**)

vendredi 2 septembre 2022

de 8h00 à 12h00 (avec Master culture et santé) (**Université Lyon 3**) 7 rue Chevreul 69007 Lyon - Sallede 14h00 à 17h00 (Faculté de médecine Lyon - **Laennec**) et **documentation centrale HCL**samedi 3 septembre 2022 de 8h30-12h30 **SUIVI ETUDIANTS****Module 2 ETHIQUE ET BIOETHIQUE (Lyon)**Vendredi 23 septembre 2022 **15 quai Claude Bernard - 69007 Lyon**de 8h00 à 12h00 (avec Master culture et santé) (**Université Lyon 3**) Sallede 14h00 à 18h00 (avec Master culture et santé) (**Université Lyon 3**) SalleSamedi 24 septembre 2022 de 8h30 à 12h30 (avec Master culture et santé) (**Université Lyon 3**) Salle**Module 3 ETHIQUE ET BIOETHIQUE (Lyon)**

Vendredi 7 octobre 2022

de 8h30 à 12h30 (avec Master culture et santé) (**Université Lyon 3**)de 14h00 à 17h00 (avec Master culture et santé) (**Université Lyon 3**)Samedi 8 octobre 2022 de 8h30 à 12h30 (avec Master culture et santé) (**Université Lyon 3**)**Module 4 FIN DE VIE (à St-Etienne)**

Jeudi 20 octobre 2022 de 9h00 à 17h30

Vendredi 21 octobre 2022 de 9h00 à 17h30 **SUIVI ETUDIANTS****12^{èmes} Automnales de l'Ethique en Santé** jeudi 17 novembre 2022 de 9h00 à 17h00 à LyonThème : « **Le soin aux interfaces de la ville et de l'hôpital : quels enjeux éthiques ?** »**Module 5 HANDICAP ET AUTONOMIE (Lyon)**

Vendredi 18 novembre 2022

de 9h00 à 12h30

de 14h00 à 17h30

Samedi 19 novembre 2022

SUIVI ETUDIANTS

DIPLOME INTER-UNIVERSITAIRE « ETHIQUE EN SANTE » 2022 - 2023

« Réflexion éthique et philosophique pour le soin, l'enseignement et la recherche en santé »

Module 6 DROIT, DEONTOLOGIE, RECHERCHE (Lyon)

Vendredi 9 Décembre 2022

de 8h30 à 12h30 (Faculté de médecine Lyon - Laennec)de 14h00 à 18h00 (Faculté de médecine Lyon - Laennec)Samedi 10 Décembre 2022 (Faculté de médecine Lyon - Rockefeller)de 8h30 à 12h30 **SUIVI ETUDIANTS****Mercredi 15 décembre 2021 : Retour des analyses bibliographiques****Module 7 GENETIQUE (Lyon)**

Vendredi 13 Janvier 2023

de 9h00 à 12h30 (Faculté de médecine Lyon - Laennec)de 14h00 à 17h00 (Faculté de médecine Lyon - Laennec)Samedi 14 Janvier 2023 (Faculté de médecine Lyon - Rockefeller)de 8h30 à 12h30 **Oral du mémoire intermédiaire (analyse bibliographique)****Module 8 ETHIQUE ET DON (Lyon)**

Vendredi 27 Janvier 2023 (Faculté Jean Monnet)

de 8h30 à 12h30

de 14h00 à 17h00

Samedi 28 Janvier 2023 (Faculté de médecine Lyon - Rockefeller)de 8h30 à 12h30 **SUIVI ETUDIANTS****Module 9 ETHIQUE AU QUOTIDIEN (à Clermont Ferrand)**

jeudi 23 Février 2023

de 9h00 à 12h30

de 14h00 à 17h00

vendredi 24 Février 2023

de 9h00 à 12h30

de 14h00 à 17h00 **SUIVI ETUDIANTS****Module 10 DEBUT VIE (à Grenoble)**

Jeudi 9 mars 2023

de 8h30 à 12h30

de 14h00 à 18h00

Vendredi 10 mars 2023

de 8h30 à 12h30

de 14h00 à 18h00 **SUIVI ETUDIANTS****Module 11 CHAMBERY – ex L'HOMME AUGMENTE**

Jeudi 23 Mars 2023

de 9h00 à 12h30

de 14h00 à 17h00

Vendredi 24 Mars 2023

de 9h00 à 12h30

de 14h00 à 17h00

Retour de l'analyse bibliographique**Epreuve écrite à Lyon**Réception des mémoires**Soutenance****Mercredi 15 décembre 2022****Vendredi 7 avril 2023 (14h à 18h)****Pour le 22 Août 2023****jeudi 7 Septembre 2023 (matin)**

Participation au DIU ETHIQUE EN SANTE

Contexte et objectifs

Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'évolution du DIU « Ethique en santé » existant au sein de l'Espace de réflexion éthique Auvergne Rhône-Alpes. <https://ereara.com/>

Elodie CAMIER-LEMOINE, chargée de mission à l'Espace de Réflexion Ethique ARA, fait partie du comité pédagogique et de l'équipe enseignante du DIU. L'équipe projet souhaite élargir les partenaires universitaires de cette formation. Aujourd'hui, le DIU est proposé dans les quatre universités médicales de la région Auvergne Rhône-Alpes, toutes signataires de la convention (Lyon, Clermont-Ferrand, Grenoble, Saint-Etienne). Le comité pédagogique souhaite intégrer l'université Savoie Mont Blanc. Nous avons rencontré plusieurs fois cette équipe.

L'Université de Savoie Mont Blanc ne développe pas d'enseignements de médecine mais un rapprochement avec les CHU de la région a, pour elle, un intérêt stratégique dans la mesure où par cette participation elle devient le partenaire à part entière d'une structure qui rayonne en termes de réflexion éthique et scientifique. Par ailleurs l'USMB s'est dotée d'un Comité d'Ethique Recherche qui pourra entretenir des relations avec l'Espace de Réflexion Ethique Auvergne Rhône-Alpes. Enfin les personnels médicaux et soignants de la Savoie manifestent un intérêt réel pour les questions éthiques liées à leurs professions.

Le questionnement éthique devient un enjeu majeur pour la société civile et cela se manifeste de façon claire à travers la création de comités éthique locaux : groupe éthique sur l'hôpital de Chambéry, comité éthique de l'APEI.

Les objectifs du diplôme sont les suivants :

- Acquérir une formation de base pour favoriser la prise de décisions éthiques en santé
- Explorer les principes, les courants et les enjeux de la réflexion conduisant à une démarche éthique
- Délivrer un diplôme validé par les cinq universités partenaires

Modalités pédagogiques

Atouts

Ce diplôme permettrait à de nombreux soignants des deux départements de compléter leurs formations par une réflexion théorique sur les grands enjeux éthiques du soin. Par ailleurs l'USMB en psychologie mais aussi dans bien d'autres domaines est concernée par ces questions (question de l'usage du numérique par exemple).

Programme

Introduction à l'éthique

Ethique et bioéthique

Handicap et autonomie

Douleur, fin de vie, gériatrie

Droit, déontologie, éthique du soin et de la recherche

Génétique

Ethique au quotidien

Ethique et don

Début de vie

L'homme augmenté USMB

Ethique prévention et numérique. L'invention de la bioéthique

Voir Annexe pour le programme de 2022-2023

Organisation

Le DIU s'organise en 140 heures d'enseignement sous forme de séminaires

- ☐ 11 séminaires interactifs intensifs répartis sur un vendredi et un samedi matin de début septembre à fin mars
- ☐ Des modules d'enseignement au sein des quatre universités de la région
- ☐ Une méthodologie de questionnement et de travail
- ☐ Un travail de recherche personnel et la rédaction d'un mémoire

Modalités d'obtention

L'attribution du diplôme est conditionnée par :

- Le suivi complet de la formation
- L'obtention de la note finale moyenne de 10/20 à l'évaluation
- Il existe une possibilité de validation par bloc de compétences
- Il existe aussi une session de rattrapage

Profil des candidats et régime d'inscription

Cet enseignement s'adresse à toute personne intéressée par une réflexion éthique en santé :

- ☐ Le professionnel de santé : infirmier(e), cadre de santé, sage-femme, kinésithérapeute, psychologue, médecin, pharmacien, odontologiste, vétérinaire, autres professions paramédicales (orthophonistes psychomotriciens etc.)
- ☐ Le professionnel concerné par le domaine de la santé : juriste, économiste, personnel de l'administration hospitalière, philosophe, journaliste en santé, sociologue, association de malades
- ☐ L'étudiant : en médecine, en pharmacie, en odontologie, en science vétérinaire ou titulaire d'une maîtrise universitaire ou inscrit en 3e cycle (DEA ou thèse de sciences)
- ☐ Le citoyen qui souhaite développer une réflexion personnelle éthique en santé

Candidature, de préférence avant la fin du mois de Juin, à l'adresse électronique suivante : espace.ethique@chu-lyon.fr, accompagnée :

- D'une lettre de motivation,
- D'un Curriculum Vitae avec photo d'identité (en format électronique) et numéro ADELI (le cas échéant).

Un rendez-vous avec un membre de l'équipe pédagogique est ensuite proposé afin de valider la candidature, avant l'inscription dans l'université de la ville choisie par le candidat (Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon ou Saint-Etienne).

Débouchés

Ce diplôme concerne des professionnels déjà installés dans leur métier mais il peut permettre une réorientation au sein d'un domaine d'activité déjà pratiqué, il peut permettre aussi la participation aux espaces éthiques régionaux (obligatoires dans les établissements de santé depuis la loi de la loi 2004-800 du 6 août 2004).

Aspects budgétaires

Coût pour l'USMB

Financement de 12 heures de cours pour le module Homme augmenté.

- Les heures effectuées par les enseignants titulaires sont intégrées aux services et réglées par la formation continue
- les heures de vacation sont normalement aussi prise en charge par la formation continue : sachant que sur les douze heures de notre module chambérien il y aura peu de vacations : deux voire trois enseignants titulaires interviendront.

Droits d'inscription

1 900 euros en formation continue

900 euros en formation initiale

Informations complémentaires

Niveau d'entrée : Candidature sur dossier

Composante porteuse du parcours : Formation continue

Lieu des cours : Sur les cinq sites avec une journée chambérienne.

Date d'ouverture : Septembre 2022

Responsable du parcours : Pascal Bouvier

Délibération du conseil d'administration de l'université Savoie Mont Blanc
Séance du 15 mars 2022
N° 2022.02.15_7

7. Affaires générales et juridiques

- Conventions diverses

Vu le code de l'éducation ;

Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc adoptés par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifiés ;

Vu le règlement intérieur de l'université Savoie Mont Blanc adopté par le conseil d'administration le 8 juillet 2014, modifié ;

► **Le conseil d'administration approuve la convention en recette suivante :**

N° Convention USMB	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°1	Composante/ Direction/ Service/ Laboratoires n°2	Partenaire(s)	Pv : Privé P : Public	Type de contrat	Objet de la convention	Date effet	Date fin	Durée	Dépense/ Recette/ Sans incidences financières	Aspects financiers de la convention (montant HT/TTC, etc.)
2022-151	DRH	SPE	École normale supérieure de Lyon	P	Convention de reversement	Reversement des crédits permettant de financer les contrats doctoraux d'élèves normaliens - Régularisation	01/09/2021	31/08/2024	3 ans	R	90 553,32 euros

Résultat du vote :

Membres en exercice : 35
 Quorum : 17
 Membres présents : 17
 Membres représentés : 2
 Nombre de votants : 19

Nombre de suffrages exprimés : 19
 Contre : 0
 Abstention : 0
 Pour : 19

Fait à Chambéry, le 21 mars 2022

Le Président de l'université Savoie Mont Blanc,



Philippe GALEZ

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au service des affaires générales	Délibération publiée sur le site internet de l'université le : Transmise à la DRAES le :	22 MARS 2022 22 MARS 2022
Modalités de recours contre la présente délibération : Vous pouvez contester la présente décision dans un délai de deux mois à compter de sa notification en déposant : . soit un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc, . soit un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr/. En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.		