



UNIVERSITÉ  
SAVOIE  
MONT BLANC

RAPPORT  
D'ACTIVITÉ  
2017



# UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

*Un air qui nous disti*



Dans une période où les moyens alloués croissent moins vite que les charges nouvelles, l'imagination, la créativité, la capacité d'innovation doivent être convoquées. Pour ce contrat seront recherchés :

- un saut qualitatif global passant par un processus d'amélioration continue et une culture de l'autoévaluation,
- un développement des capacités des directions et des services centraux à accompagner toutes les composantes de l'établissement,
  - une concentration des moyens sur les actions les plus efficaces,
  - une mise en œuvre de schémas directeurs dans les principaux domaines d'activités,
  - un engagement responsable socialement et écologiquement,
  - une recherche d'une communication à visée nationale pour gagner en visibilité, distinction et notoriété.

# LA GOUVERNANCE

## CONFORTER PAR LE PILOTAGE LA SOUTENABILITÉ DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT (GOUV1)

Conforter la place des dialogues objectifs moyens (DOM) avec les composantes et les services dans le processus d'allocation des moyens et stabiliser le déroulement du processus budgétaire

Les DOM sont l'occasion de faire un état des lieux et d'aborder les programmes d'actions et projets des composantes et services de l'établissement. Chaque structure (UFR, école, institut, département, direction centrale et service commun) présente son bilan et ses objectifs avant d'engager les échanges sur les moyens humains et financiers. Les DOM ont vocation à améliorer la sincérité de la prévision budgétaire. Dans le cadre de l'indicateur ministériel IC11 sur le pilotage financier, elle est mesurée par les taux d'exécution. Le tableau GOUV-4A retrace l'évolution sur trois ans de ces taux en recettes et en dépenses. Leur relative volatilité s'explique par le fait que l'USMB n'a pas réalisé de budget de déprogrammation jusqu'à présent. Un tel budget sera mis en place en 2018 et devrait permettre d'améliorer sensiblement l'exécution budgétaire, en particulier pour ce qui concerne la section investissement. Les moyens humains sont discutés dans le cadre d'un plan pluriannuel d'emploi (PPE), mis en place début 2017 pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

Comme pour le budget initial (BI) 2017, le BI 2018 a été construit sur la base de propositions issues des composantes et services. La méthodologie est restée identique à celle de l'année précédente, à savoir que chaque structure interne affine un programme d'actions, estime ses recettes et ses dépenses en masse salariale, fonctionnement et investissement, d'où il ressort un besoin de financement discuté dans le cadre des DOM. Ceux-ci se sont déroulés entre fin juillet et fin septembre 2017. Rappelons que les budgets des composantes étaient jusqu'en

2016 déterminés par un algorithme interne dont un déterminant essentiel était l'effectif étudiant pondéré SYMPA. Cette méthode avait été abandonnée lors de l'élaboration du BI 2017 au profit d'une approche qui privilégie une élaboration des budgets des structures par les acteurs de ces structures. Les prévisions sont ainsi faites par celles et ceux qui sont au plus près des actions ayant vocation à être financées.

Les outils support des DOM ont été stabilisés et un ensemble de données historiques permettent aujourd'hui de situer les demandes en référence aux années antérieures. Dans la mesure où les données de l'exercice précédent ne sont pas totalement disponibles au moment des DOM (en particulier celles relative à la charge d'enseignement) et que les taux d'exécution des dépenses ne sont pas toujours significatifs, il a été convenu, dès la préparation du BI 2018, que les crédits affectés aux heures complémentaires seraient revus lors du premier budget rectificatif (BR) de l'année 2018, à la lumière des consommations 2017 et du potentiel statutaire disponible.

Les DOM des laboratoires de recherche restent coordonnés par le vice-président en charge de la recherche. La dotation globale aux laboratoires est discutée dans le cadre d'un DOM autour de la direction de la recherche et des études doctorales, puis la répartition de la dotation de fonctionnement entre les unités de recherche se fait selon un algorithme qui avait été élaboré avec les directeurs. La procédure relative aux crédits d'investissement, basée sur une expression des besoins des laboratoires en la matière, reste à affiner.

Le rétroplanning de chaque acte budgétaire et financier est maintenant stabilisé, de même que les formats de présentation des rapports (BI, BR, comptes financiers) présentés au conseil d'administration. Ceux-ci apportent un ensemble de précisions dont la qualité a été saluée par le contrôleur budgétaire du rectorat de Région. La structure budgétaire de l'établissement (liste des centres de responsabilité budgétaires - CRB) n'a pas été modifiée en 2017. L'approche pluriannuelle requise dans le cadre de la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) a été mise en place, en particulier pour la direction du Patrimoine, la recherche, et le service des bibliothèques universitaires. Un BR de déprogrammation, non réalisé en 2017, a été annoncé pour l'année 2018. La délégation du CA au président,

mise en place en 2016 pour réaliser des BR techniques, n'a pas été utilisée en 2017. Sous la direction de la DAF et dans le cadre du CRB laboratoires, un centre de services partagés (avec une antenne sur chaque site) a été créé en 2017. Le centre de service partagé (CSP) de la dépense de Marcoz a pris en charge les opérations comptables de la direction du patrimoine et du département Apprendre.

#### Améliorer le processus de prévision et de suivi de la charge d'enseignement, des emplois, et de la masse salariale

La répartition des missions entre les services directement impliqués dans la prévision des emplois et des dépenses de masse salariale (DAF, DAP et DRH) a été formalisée en 2016 et mise en œuvre pour le BI et les BR. Les tâches associées restent à intégrer dans un processus de préparation budgétaire, afin d'assurer une interaction plus efficace entre les différents services concernés. Le processus de prévision des dépenses de personnel des composantes et services a été consolidé en 2017. L'outil Sphinx, développé par la DAP, est mis à jour à chaque budget pour permettre un calcul au plus fin des prévisions des frais de personnel. La numérotation des emplois BIATSS, finalisée en 2016, a été intégrée dans le SIRH en sus de celle déjà réalisée antérieurement pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Elle est donc maintenant complète. En complément, une cartographie des doctorantes et des doctorants a été réalisée. Elle recense précisément cette population, les flux d'entrée et de sortie. Les taux d'exécution de la masse salariale constatés au cours de ces trois derniers exercices sont tous supérieurs à 99 % (voir l'indicateur GOUV-2)

La mise en place de l'automatisation du bilan social a permis la création d'un certain nombre de requêtes de contrôle. Ce travail de fiabilisation se poursuit avec la mise en place du processus d'automatisation d'enquêtes de gestion produites au sein de la direction des RH.

Le calcul de la charge d'enseignement est laissé à l'initiative de chaque composante mais l'établissement fixe un plafond global à partir des informations disponibles au moment de la répartition de l'enveloppe formation. L'utilisation de l'appliquet Ametys comme outil d'aide en ce domaine, est

montée en puissance, mais la prévision qui en résulte reste encore imparfaite. Deux règles ont été actées pour un meilleur contrôle de la masse salariale liée aux heures complémentaires : la fongibilité entre les masses salariales liées aux heures complémentaires des composantes et *a contrario* la non fongibilité entre masse salariale et fonctionnement au sein de chaque centre de responsabilité budgétaire (CRB), sauf accord lors d'un DOM. La cellule Ametys doit analyser les écarts en rapprochant les prévisions des réalisations issues du logiciel Hélico.

L'USMB a engagé, en mars 2017, un partenariat actif avec la société Cégape, afin de collaborer au développement d'un logiciel de gestion intégrée pour les ressources humaines qui viendra remplacer Virtualia et sera interfacé avec Winpaie, logiciel de paie proposé par le même éditeur et déjà utilisé par l'USMB. Dans ce cadre, l'établissement s'engage à accompagner la société dans le développement de l'appliquet (description des processus fonctionnels, descriptifs techniques, tests des versions, remontée des anomalies, etc.). En contrepartie, Cégape accordera, si l'USMB retient ce produit, une licence gratuite pour 2000 paies. Le partenariat doit courir jusqu'à fin 2018, date à laquelle le développement devrait être terminé et le logiciel livré.

L'avancée des calendriers de fin d'exercice a été intégrée dans le plan de charge des services concernés. L'organisation mise en place a permis un déversement de la paie du mois de décembre la veille de la fermeture de l'établissement. L'impact de cette avancée reste important en termes d'investissement du personnel, car il intervient dans une période où les services sont fortement sollicités par ailleurs (enquêtes à remonter au MESRI, bouclage BI, remontées prévisionnelles sur la campagne d'emplois).

#### Accompagner le développement de la fondation USMB

Après une première année 2016 consacrée à sa structuration, la fondation USMB a engagé une phase plus opérationnelle en 2017. Cinq projets proposés par des laboratoires ou services de l'établissement ont été présentés en conseil de gestion les 25 janvier et 29 juin 2017 :

- MUST : étude d'opportunité d'ouverture du mésocentre de calcul MUST au monde économique
- LAPP (laboratoire d'Annecy de physique des particules) ;
- Musical : développement de technologies d'instruments « augmentés » - LISTIC & LPNC (laboratoire d'informatique, système, traitement de l'information et de la connaissance & laboratoire de psychologie et neurocognition) ;

- IUFC : création de l'institut universitaire de formation continue au sein du service formation continue de l'USMB ;
- Piton : accélérateur d'innovation ouverte - département Apprendre et cellule Piton de l'USMB ;
- *Deep learning* : projet de recherche pour l'analyse de grandes masses de données d'astronomie par réseaux de neurones profonds - LAPP & LISTIC.

Illustrant des thématiques variées, ils sont en parfaite adéquation avec les orientations de la fondation USMB qui a vocation à soutenir des projets porteurs de sens et de progrès pour l'avenir. Ces projets sont financés à hauteur de 220 K€ au total.

Au second semestre 2017, la fondation a réuni un groupe de travail, constitué de chercheurs de l'USMB et de représentants des membres fondateurs, pour formaliser un plan de développement. Ce travail a pour objet d'affiner le socle d'actions, avec l'ambition de contribuer à la transformation sociétale et au développement d'un leadership territorial et international pour le territoire et ses acteurs. Cette ambition est en accord avec la mission affichée de la fondation : « Favoriser la réflexion prospective et soutenir des projets stratégiques pour notre avenir ». En réponse aux besoins du territoire et de ses acteurs, en lien avec les recherches d'excellence des laboratoires, deux axes stratégiques ont ainsi été déterminés : l'Industrie et service 4.0 et la transition environnementale.

L'un des principaux attendus pour cette année 2017 était de créer de l'adhésion, tant auprès des personnels et étudiants de l'USMB qu'auprès des acteurs économiques du territoire. Les résultats sont à ce jour perceptibles et donc, encore subjectifs ; il sera possible de les mesurer plus précisément en 2018 en mettant en place des indicateurs d'évaluation de notoriété.

## AMÉLIORER LA PERFORMANCE DU SYSTÈME D'INFORMATION (GOUV2)

### Élaborer un schéma directeur du numérique partagé

L'USMB avait lancé en 2015-16 un travail de réflexion et de consultation en vue d'élaborer son schéma directeur. Ce travail s'est inséré en 2017 dans l'enquête conduite par le comité de pilotage inter-universitaire des systèmes d'information (CPISI) de la ComUE UGA pour aboutir à un schéma directeur du numérique pour chaque établissement partenaire. Des enquêtes en ligne ont été menées auprès des personnels et des étudiants et les résultats globaux et par établissement ont été restitués aux établissements en octobre 2017. L'USMB pourra désormais s'appuyer

sur ces expressions de besoins, afin de développer ses services aux usagers et personnels.

En parallèle, l'USMB a mené une analyse de la fonction informatique dans l'établissement. Celle-ci a été conduite par la direction générale des services (DGS), avec l'appui technique de la DAP et l'accompagnement d'un comité de pilotage comprenant des représentants de la DAP, de la DSI et des composantes (Polytech et IUT d'Annecy) à partir de la méthodologie proposée par l'inspection générale, auprès de 96 personnels afin de mieux comprendre les activités de chacun, pour quels publics et dans quels objectifs. Ce travail doit permettre à l'établissement d'engager une réflexion sur de possibles réorganisations internes autour de cette fonction.

L'existence du comité de suivi du système d'information (COSSI) a été officialisée par l'introduction d'un paragraphe dédié dans le règlement intérieur de l'USMB en juillet 2016. Il s'est réuni six fois en 2017 et joue pleinement son rôle d'arbitrage des choix dans le respect de la stratégie de l'établissement. On note toutefois une très faible participation des coordonnateurs de site, qui est un point à travailler pour l'avenir afin d'assurer un meilleur lien avec le terrain. Seize expressions de besoins ont été présentées, trois projets ont été refusés, cinq ont été réalisés et huit sont en attente de démarrage ou encore en cours. Les cinq projets réalisés sont : la mise en place d'une nouvelle catégorie de comptes avec accès limité dans le temps et à certains outils (comptes légers), le développement en *Wordpress* d'un nouveau site web pour la liaison lycées-universités (LLU), la mise en place d'un connecteur entre le logiciel Virtualia (RH) et le logiciel Althuss (suivi des risques professionnels), le socle technique permettant le développement des multi-sites, la dématérialisation des demandes de commandes pour les laboratoires (Kaméléon).

La cartographie des applications est tenue à jour, de même que les droits d'accès. Les accords de partenariats avec les éditeurs de logiciels se poursuivent et en 2017, l'USMB a fait l'acquisition d'une licence de site Matlab avec accès à l'ensemble des *toolboxes* et à une plateforme d'autoformation. Le déploiement de la télémaintenance s'est poursuivi à l'aide de l'appli *Teamviewer*.

La généralisation de l'utilisation des applicatifs se poursuit dans l'établissement. Ametys, qui permet l'affichage de l'offre de formation et l'analyse de sa soutenabilité, est déployé dans toutes les composantes, de même que E-candidat pour la gestion des candidatures d'admissions parallèles et ADE, pour la gestion des emplois du temps. Le déploiement de P-Stage (gestion des stages) se poursuit, de même qu'Adhéli, qui réalise l'interface entre le logiciel qui gère les emplois du temps (ADE) et l'appli qui comptabilise les heures d'enseignement réalisées (Hélico).



## Développer l'interopérabilité entre les différentes briques du SI

La DSI s'est concentrée sur l'amélioration des applications existantes et sur la recherche de solutions pour celles dont la pérennité n'est plus garantie, soit pour des raisons économiques (outil de gestion des personnels), soit pour des raisons technologiques (suivi des heures d'enseignement et heures complémentaires - Hélico). Les réalisations de l'année 2017 sont :

- réécriture des formulaires pour une meilleure intégration dans l'intranet et pour l'utilisation de web services avec les applications métier ;
- réécriture avec de nouvelles technologies de l'application d'inscription et de paiement aux activités sportives ;
- ajout de fonctionnalités dans l'application de suivi du projet d'établissement (Cockpit) ;
- gestion technique de la refonte du site internet de l'USMB ;
- mise en place d'une nouvelle catégorie de comptes avec accès limité dans le temps et à certains outils (comptes légers) ;
- suivi du partenariat avec la société Cégape.

## Engager l'USMB dans une politique de dématérialisation des principaux actes administratifs

Le processus engagé pour dématérialiser la gestion des vacataires n'a pas abouti. Aucune solution alternative n'a pour l'instant été engagée sur ce sujet. Un travail a été réalisé sur la dématérialisation de la gestion des achats et des missions, pour l'instant limité au périmètre des unités de recherche dans le cadre du centre de services partagés. Un prestataire privé a été retenu pour développer une solution qui sera mise en place dès janvier 2018 sur ce périmètre, mais devra déjà inclure sa possible extension à d'autres domaines d'activité.

# ENGAGER LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA QUALITÉ (GOUV3)

## Stabiliser un ensemble d'indicateurs et d'actions de suivi des objectifs stratégiques

Les indicateurs retenus en 2016 ont été mis à jour pour 2017 dans l'applicatif Cockpit, support du suivi du projet stratégique de l'USMB. Certains ont été adaptés et les fiches descriptives ont été finalisées. Des requêtes automatisées ont été créées et continueront à l'être au fur et à mesure de la remontée des besoins dans le respect du nouveau règlement général sur la

protection des données (RGPD) qui entrera en vigueur en 2018.

Une trentaine de rapports automatisés ont été mis en place pour répondre au suivi annuel des indicateurs, s'appuyant sur des données présentes dans le SI. Les autres indicateurs se basent sur des informations qui ne sont pas accessibles directement dans le SI et qui nécessitent un travail interne rigoureux avec différentes directions ou services (comme la cartographie économique des activités)

Les menus du système d'information pour l'aide au pilotage de l'USMB (SIAD) ont été revus pour correspondre au projet établissement. Des tableaux de bord financiers y ont été rajoutés. Certains rapports basés sur l'univers BO du progiciel comptable et budgétaire SIFAC doivent être complètement revus suite à la mise en place de l'univers GBCP.

La DAP a acquis fin 2017, deux logiciels pour développer des tableaux de bords dynamiques : Lumira et Dataviv. Leur prise en main est en cours et ces deux applications devraient permettre en 2018 de faciliter l'exploration de données par les usagers pour certains projets.

## Généraliser la démarche d'amélioration continue sur la base du projet d'établissement

Le logiciel Cockpit est l'outil principal permettant le suivi du projet d'établissement. Les six thématiques du projet d'établissement y sont décrites en termes de finalités et d'apports pour l'USMB, puis déclinées en objectifs opérationnels, puis en actions. Des indicateurs y sont rattachés : les indicateurs communs et spécifiques supports du dialogue contractuel avec le MESRI, complétés par des indicateurs propres à l'USMB. Cockpit permet à tous les porteurs de projets de faire le bilan des actions qu'ils ont menées, de faire ressortir les freins ou points de blocage et de proposer des évolutions. Utilisé pour la première fois en 2016, les fonctionnalités du logiciel ont été améliorées en 2017 dans le sens d'une plus grande ergonomie. Des revues de direction (RDD) ont été animées pour chaque thématique par la DAP et le vice-président du conseil d'administration en charge de la qualité. Elles avaient pour but de vérifier la pertinence, l'adéquation et l'efficacité des objectifs définis et des tâches à réaliser pour les atteindre. La déclinaison des six thématiques a été simplifiée, ce qui a permis de passer de 63 à 35 objectifs opérationnels, par regroupement ou par transferts de niveau (transformation d'un objectif en une action). Le processus d'amélioration continue du projet d'établissement est placé sous l'égide de la commission « projet d'établissement » du conseil d'administration. Il est construit autour d'un document stratégique pluriannuel, d'un logiciel permettant



le suivi des objectifs et actions déclinées de ce projet, alimenté par les chefs de services, le tout aboutissant à un rapport annuel. Des réunions avec les porteurs des thématiques permettent de faire évoluer régulièrement le projet, de suivre l'atteinte des objectifs et ou les réorienter, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. Ce processus fera l'objet d'une description en 2018 dans le cadre du système de management de la qualité de l'USMB.

#### Engager l'élaboration d'un système de management de la qualité et d'une cartographie des processus

L'ingénieure en charge du développement de la politique qualité de l'USMB, recrutée en 2016, a prioritairement orienté son travail vers l'accompagnement de Polytech dans sa démarche de certification, comme cela avait été convenu au moment de son recrutement. En parallèle à cette mission et sous la responsabilité de la direction générale des services, à laquelle elle est rattachée, elle a entamé la mise en place d'un système de management de la qualité (SMQ) qui s'appuie sur une gestion électronique de documents (GED) unique servant de base à l'accueil du référentiel documentaire. Les directions et services ont été invités à alimenter cet intranet avec les documents descriptifs de procédures déjà en leur possession.

Le travail sur les descriptifs de processus et procédures a été engagé afin d'avancer rapidement sur des sujets sur lesquels l'université est exposée, par exemple sur le processus de recrutement des étudiants (sensibilisation des composantes sur le risque de recours, mise en place de procédures, courriers types, etc.) ou sur des ensembles de tâches essentielles. Le descriptif du processus budgétaire a été engagé dans ce cadre. Il permettra d'aller plus avant sur le contrôle budgétaire.

#### Faire monter en efficience et généraliser le processus de contrôle interne et la gestion des risques en son sein

L'USMB a mis en place une cartographie des risques et une procédure de suivi depuis 2015. Ce document est mis à jour annuellement et la revue annuelle des risques est présentée chaque année au conseil d'administration. Les principaux constats issus de cet

audit, présenté au CA en novembre 2017, ont été les suivants :

- beaucoup de tâches sont assurées par une seule personne, sans qu'une suppléance ne puisse être assurée ;
- l'existence de processus en tension avec risque de rupture est avérée ;
- les ressources humaines de l'établissement sont encore trop concentrées sur le fonctionnement au détriment de la réflexion et de la prospective ou de l'amélioration continue ;

En conclusion, le rapport préconisait de :

- formaliser les modes opératoires et procédures, en priorité pour les processus en tension ;
- organiser une suppléance pour les processus où le risque est majeur en cas d'absence non-anticipée, dans le cadre d'un organigramme fonctionnel de service ;
- s'appuyer sur la démarche qualité pour reprendre et systématiser la gestion des risques ;
- développer la culture de l'amélioration continue à tous les niveaux.

En 2017, une présentation de l'approche par les risques a été faite en réunion plénière des cadres afin de sensibiliser l'ensemble des services et composantes à cette démarche.

#### Accompagner les composantes et les services dans leurs démarches « qualité »

L'IAE Savoie Mont Blanc a été la première structure à obtenir, en 2016, une certification qualité, en l'occurrence, la certification Qualicert, construite en partenariat avec le réseau IAE France et délivrée par la société SGS. Le label est obtenu pour trois ans, avec un audit annuel. Préparé par les équipes de l'IAE, cet audit a été accompagné en 2017 par la qualitiennne de l'USMB. La composante présente une forte sensibilisation à la qualité et progresse dans ce domaine de façon relativement autonome. Le diplôme « *European master in business studies* », co-porté par l'IAE et trois autres partenaires universitaires

européens à obtenu en 2017 le prestigieux label EPAS délivré par *the european foundation for management development* (EFMD). Par ailleurs, la démarche engagée par le service de formation continue de l'USMB a abouti en 2017 à une certification FCU (formation continue universitaire), délivrée par le bureau Veritas. Enfin, l'école d'ingénieur Polytech Annecy-Chambéry est également entrée dans une démarche de certification et vise la norme ISO 9001. Engagée dès 2016, le travail s'est poursuivi en 2017, l'obtention de la certification étant programmée pour 2018. En 2017, le travail s'est concentré sur la cartographie et la description des processus, le déroulement du programme d'audits internes, la revue de direction et le plan d'action associé, le manuel qualité, l'analyse des dysfonctionnements, etc.

La direction générale des services, et en son sein la cellule qualité, a également pour mission d'accompagner les directions et services dans leurs démarches. Le service juridique, la direction du patrimoine et la DEVE ont ainsi sollicité une aide sur la rédaction de procédures. L'accompagnement des personnels des bibliothèques sur leur projet de service a permis de gagner en pragmatisme en faisant évoluer le plan d'action et en réorientant le projet vers une démarche qualité. La création du « pôle instances » au sein du service des affaires générales a également permis de fortement gagner en coordination et en qualité dans l'organisation et le déroulement des structures statutaires de l'université.

## DÉVELOPPER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE À L'ÉTABLISSEMENT (GOUV4)

### Valoriser les acteurs et actrices de l'université

La direction de la communication a accompagné en 2017 cette valorisation par :

- la réalisation et la mise en place d'expositions sur les différentes activités de l'établissement : « Sportives et sportifs de haut niveau », « Associations étudiantes », ou encore « Femmes de sciences » avec 23 portraits et biographies réalisés ;

- le recours, pour des occasions particulières, aux compétences des acteurs et actrices de l'USMB comme cela a été le cas cette année dans la réalisation en interne d'une médaille institutionnelle grâce aux compétences de l'IUT d'Annecy pour la réalisation de la médaille et de diplômées de l'UFR Sciences et Montagne pour la réalisation du support ;
- la diffusion en interne des principaux supports de communication externe de tous types : dépliant de présentation de l'offre de formation, supports présentant les activités d'accompagnement des différents publics par les actrices et acteurs de l'USMB (alternance, entrepreneuriat, VAE/VAPP, SHN, etc.), livret de présentation et vidéos des projets retenus dans le cadre de l'appel interne à projets « Montagne » ;
- la diffusion de nombreuses actualités, accrue dans le cadre de la migration du site web vers *Wordpress*, de la refonte de la rubrique « Actualités » et du carrousel de la page d'accueil. En 2017, 65 actualités ont été présentées sur la *homepage*, 265 actualités toutes thématiques ont pris place dans la rubrique dédiée, 324 événements annoncés, toutes ces informations étant majoritairement reprises dans la *newsletter* « InfoFlash » dont le graphisme a évolué. 13 *newsletters* ont été diffusées à 1 280 personnels, 13 500 étudiants et 1 400 abonnés extérieurs.

### Favoriser une meilleure connaissance commune

Les étudiantes et les étudiants sont principalement informés à travers les réseaux sociaux. Une procédure de communication utilisant ces médias a été rédigée et partagée en interne ; elle a débouché sur la mise en place et l'animation d'un réseau avec les unités de formation et les associations étudiantes, la création et l'animation de deux pages dédiées respectivement à la vie culturelle et la vie associative, d'annonces d'événements, etc.

Les personnels bénéficient des efforts réalisés pour encourager et améliorer la circulation de l'information entre les structures de l'USMB, en s'appuyant notamment sur les réseaux des communicantes et communicants de l'université, dont l'animation est assurée par la direction de la communication. Des demi-journées trimestrielles sont organisées avec les responsables des différentes composantes et permettent d'échanger autour des thématiques et axes de communication. De plus, chaque événement (cérémonie de rentrée, vœux, journée d'accueil, etc.) est également l'occasion d'un retour d'expérience alimenté notamment par le résultat des enquêtes de satisfaction auprès des participants. Enfin, les réunions des conseils et commissions statutaires, celles organisées sous l'égide de la présidence (réunion

des vice-présidents, réunion des directeurs de composantes et des directeurs des unités de recherche) ou de la direction générale des services (réunion des cadres plénières et restreintes) participent à la circulation de l'information.

### Partager l'identité et les valeurs de l'USMB

Le déploiement de la charte graphique, qui porte l'unité de l'université, s'est poursuivi ; après les logos des composantes, la déclinaison a concerné en 2017 le service de la formation continue, la médecine des étudiants, le service des sports, l'école doctorale et le département « Montagne inventive ». Le lancement du projet multi-sites USMB pour assurer une cohérence d'identité entre le site mère (USMB) et les sites fils (directions, unités, etc.) participe également de cette logique.

La production et la diffusion de documents institutionnels ont été améliorées (bilan social, livret d'accueil des personnels, rapports d'activité, projet stratégique, organigramme USMB, etc.) ; des diaporamas de présentation sont maintenant disponibles pour l'ensemble des personnels de l'université (présentation USMB, présentation du projet stratégique, accueil des personnels de l'USMB). Des diaporamas de présentation accompagnent maintenant systématiquement les réunions des instances de l'université (à l'exception du CT).

Les directions du patrimoine et de la communication ont accompagné le déploiement d'éléments identitaires sur les trois domaines universitaires : nouvelle numérotation sur le domaine du Bourget-du-Lac, éléments identitaires associés (plan, plans interactifs, tables d'orientation, etc.), entrées de campus, enseignes de façades de composantes, lieux de vie, laboratoire EDYTEM, entrées de toutes les ailes de l'IUT d'Annecy, etc.

L'université s'est dotée en 2017 d'une boutique dédiée à ses personnels et étudiants : mise en place d'un partenariat avec Salomon, choix des produits et du marquage, réalisation de photos des produits proposés, création d'un catalogue en ligne et d'un formulaire de pré-réservation, gestion de la vente auprès des personnels).

### Développer le vivre ensemble

La participation des étudiants et personnels aux événements organisés par l'USMB, les composantes et services, la mission culturelle ou les associations est encouragée par leur annonce à l'agenda de l'USMB (324 événements inscrits en 2017) annoncés via les réseaux sociaux de l'USMB et les réseaux des unités et des associations. La participation du plus grand nombre est encouragée par la mise en place de navettes, la libération des personnels sur les créneaux dédiés, l'organisation de la plénière des cadres sur site juste en amont des cérémonies.

La constitution d'une cellule « Événementiel » au sein de la direction de la communication permet d'envisager davantage d'actions de nature à fédérer

les acteurs de l'USMB. Dans cette perspective, le projet « 40 ans de l'USMB » a été souhaité dans un esprit de co-construction autour des valeurs de l'USMB et de partage, avec les acteurs académiques et partenaires extérieurs.

Des efforts ont également été réalisés pour parfaire chaque année l'accueil des nouveaux collaborateurs et collaboratrices.

## DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ, L'IMAGE ET LA CAPACITÉ D'INFLUENCE DE L'ÉTABLISSEMENT (GOUV5)

### Valoriser les activités, les résultats et les compétences de l'USMB dans toutes ses dimensions

Un travail de reprise de la charte graphique a été engagé afin d'améliorer l'impact et appropriation externe des messages. Une nouvelle charte « formation / information / orientation » a été déployée dans un souci de cohérence des différents supports de la gamme : outils de la campagne journée portes ouvertes (JPO), bâches des stands des salons d'information, plaquette entrepreneuriat, plaquette médaillés USMB internationaux, etc. La charte déclinée sur la thématique recherche s'est faite au moment de la réédition des 19 fiches de présentation des laboratoires, de la fiche USMB de présentation de la recherche et du marque-page de présentation de la valorisation de la recherche.

Des évolutions importantes ont été réalisées sur le site web, à commencer par sa migration vers un nouveau CMS (*content management system*) qui a permis de gagner en visibilité, en rapidité et en adaptabilité en matière de publication de contenus. À cette occasion, près de 2 000 pages périmées ont été supprimées, 300 ont été corrigées ou ré-écrites, 320 nouvelles ont été introduites et 995 liens ont été corrigés. Les principales refontes ont concerné les rubriques « inscriptions / candidatures », « travailler à l'USMB », « vie pratique sur les campus », « formation toute au long de la vie », « résultats d'insertion professionnelle », « départements et pôles », « plans des campus ». 2,2 millions de vues uniques ont été comptabilisées sur le site USMB en 2017. Le chantier multi-sites a été engagé afin d'organiser le web USMB en un site principal et des sites rattachés. En matière de réseaux sociaux, la rédaction et la diffusion d'un guide d'utilisation des réseaux sociaux (politique éditoriale, structuration et animation) ont été réalisées pour permettre à l'USMB de gagner en visibilité. Les abonnements ont progressé en 2017 : *Facebook* (11 322 soit + 14,5 %), *Twitter* (4 249 soit + 11,6 %).



59 vidéos ont été réalisées ou encadrées et diffusées : présentation des projets de recherche portés dans le cadre de l'AAP Montagne, restitution des événements des campus, vidéos des amphis pour tous, production d'une série de vidéos « Ils ont fait l'USMB », annonce des journées portes ouvertes, etc. 76 vidéos ont été placées sur la chaîne *YouTube* de l'USMB en 2017. Par ailleurs, 60 reportages photos ont été menés, principalement pour les besoins institutionnels (11), la recherche et la valorisation (12), la formation, l'orientation et la vie étudiante (20), les relations avec les partenaires (8), l'international (3).

Un outil de partage a permis de faciliter la programmation des envois et le suivi des indicateurs d'activité en matière de relations presse-médias. Une cinquantaine d'interviews ou de mises en relation ont été réalisées avec des actrices et acteurs de l'USMB. 46 communiqués presse ont été transmis à la presse, soit près d'un par semaine et 34 séries d'invitations ont été adressées à des journalistes dans le cadre de l'organisation d'événements portés par l'USMB, ses structures internes et le Club des entreprises. 10 000 exemplaires du numéro hors série de *l'Éco Savoie Mont Blanc* consacré à l'USMB ont été diffusés en interne et à l'externe en 2017 en plus de la diffusion aux abonnés et 10 chroniques mensuelles USMB ont été publiées dans ce magazine. 34 insertions presse ou publi-rédactionnels ont été négociés.

La cérémonie de rentrée 2017 a permis de mettre en avant les sportifs et artistes de haut niveau, les associations étudiantes et la politique sportive et culturelle de l'USMB. Elle a réuni 400 participants, personnels, étudiantes et étudiants, partenaires. Le pôle événementiel a organisé, co-organisé ou été partenaire cette année encore de multiples manifestations : journée de lancement du pôle touristique « Montagne inventive », soirée de restitution des projets de recherche dans le cadre de l'AAP « Montagne 2016 », championnat de France universitaire d'escalade au Bourget-du-Lac, rencontres de l'USMB, journée du réserviste, journée d'accueil des personnels, Raid innovation, Fête de la science, journée de la prévention routière, journée du bien-être, journée du doctorat, anniversaire de l'école doctorale SISÉO, semaine culturelle, journée de la francophonie, signature de conventions, etc.

#### **Présenter l'établissement dans son unité et dans ses collaborations avec son environnement académique et socio-économique**

La présentation unitaire de l'USMB s'est poursuivie à partir d'une déclinaison d'outils homogènes : création de logos pour les structures internes, projet multi-sites pour assurer une cohérence graphique et de structure

entre le site mère (USMB) et les sites filles (directions, unités, etc.), déclinaison de l'identité sur des objets promotionnels, marquage des véhicules, signalétique des campus, etc.

La presse régionale a été fortement mobilisée pour faire connaître nos relations avec les territoires (Hors Série *Éco Savoie Mont Blanc*, *Savoie Mag*, *Dauphiné libéré*, *Journal du Parlement*, etc.) de même que la communication autour des événements collaboratifs, comme par exemple la collaboration avec la mairie de Chambéry autour de l'accueil des étudiantes et étudiants dans la cité (*Welcome box*, co-construction du stand USMB/mairie au salon de l'étudiant de Chambéry) ou encore le travail réalisé en commun ayant permis à Chambéry d'entrer sur le podium des villes de taille moyenne où il fait bon étudier.

#### **Développer la capacité de lobbying de l'établissement par une communication ciblée en direction des décideurs politiques et économiques**

Dans le cadre de la migration du site web USMB, la mise en valeur des actions avec les partenaires a été améliorée : visibilité de la fondation USMB et du Club des Entreprises, mise en place des pages pour le projet Piton et le pôle « Montagne inventive ». 26 actualités ont été postées, relatives aux relations université-acteurs économiques, et 13 *newsletters* ont été rédigées, montées et diffusées. Les activités, les résultats et les compétences de l'USMB (en recherche, formations, partenariats, classements et distinctions, événements institutionnels, entrepreneuriat, etc.) ont été diffusés sur les réseaux sociaux visant l'externe, les partenaires, les acteurs socio-économiques, principalement sur *Twitter*, *LinkedIn* et *YouTube*. En matière de vidéo et d'image, les principales réalisations ont concerné, les reportages-témoignages des équipes de recherche de l'AAP « Montagne 2016 », projets portés par des laboratoires de l'USMB avec des partenaires (10 vidéos), la réalisation et la diffusion des vidéos des Amphis pour Tous, la réalisation de la vidéo de présentation du pôle Montagne inventive. Dans le domaine de la presse et des médias, outre le partenariat avec *l'Éco Savoie Mont Blanc*, dont les abonnés sont principalement les acteurs économiques de la région.



## ENGAGER L'USMB DANS UNE DÉMARCHE CITOYENNE ET RESPONSABLE (GOUV6)

À partir d'un état des lieux et d'un dialogue avec les parties prenantes, définir la stratégie et le périmètre pertinents de la RSE à l'USMB

L'USMB a mis en place trois indicateurs qui sont suivis annuellement : le taux de féminisation des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (GOUV-3A), le taux de masculinisation des personnels BIATSS (GOUV-3B), et le taux d'emploi de personnel en situation de handicap (GOUV-3C). Les deux premiers sont globalement stables ; le troisième est en progression bien qu'il reste en-dessous de la norme de la fonction publique (6 %).

À l'automne 2017, un rapport a été commandé à des étudiants de l'institut régional d'administration (IRA) de Lyon sur la thématique de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) à l'USMB. Les six stagiaires avaient pour lettre de commande :

- de faire un état des lieux des pratiques actuelles et des initiatives en matière de RSE organisé en trois thématiques (social-handicap, culture-égalité, environnement-patrimoine) ;
- de réunir des exemples de stratégies RSE menées par quelques universités françaises ou francophones comparables ;
- d'identifier les acteurs internes et les partenaires de l'USMB en matière de RSE ;
- de proposer quelques mesures organisationnelles pour sa mise en œuvre, de formaliser des pistes d'évolution sur les trois thématiques et de décliner une ou deux actions précises pour les volets social-handicap et environnement-patrimoine.

Le périmètre de l'étude se limitait aux personnels et excluait les étudiants. Le rapport a été rendu début 2018 et une présentation des résultats et conclusions a été programmée. Ce

rapport ne peut cependant pas être exhaustif dans la mesure où les stagiaires de l'IRA n'ont disposé que de deux demi-journées pour venir à l'USMB à la rencontre des directeurs.

Mettre en place une organisation qui permette de piloter la politique de RSE de l'USMB, d'accompagner le déploiement et l'évolution des actions et de rendre compte

Dans le cadre du projet Respire (réinventer notre environnement en créant une synergie entre le patrimoine immobilier et les ressources existantes), le vice-président en charge du patrimoine et de la transition énergétique a relancé fin 2017, en Savoie, le groupe de travail sur les éco-campus (GECO). Le GECO Haute-Savoie sera lancé en 2018. Les GECO se veulent représentatifs des différentes composantes et des différentes parties prenantes des domaines universitaires de l'USMB (personnel administratif, étudiants, enseignants). Ils ont pour mission d'imaginer les campus de demain :

- en définissant des priorités d'actions ;
- en identifiant les opportunités permettant de les concrétiser afin de faciliter les conditions d'accueil des étudiants ;
- en enrichissant les relations avec les collectivités, comme cela a été initié avec le Grand Annecy ;
- en faisant des campus des modèles, contribuant au développement et à l'attractivité du territoire à l'international ;
- en limitant les impacts environnementaux des activités ;
- en valorisant l'USMB comme un acteur majeur au service du territoire et de ses acteurs.

Le GECO de Savoie s'est réuni à plusieurs reprises dans le cadre de l'étude réalisée sur le campus de Jacob-Bellecombette. Il a fait part de ses réflexions en matière de bien-être, de développement durable et plus globalement de qualité de vie sur le site. Ses analyses ont été prises en compte par la SCET, société en charge des études préalables liés à la rénovation du domaine universitaire.

# INDICATEURS DE SUIVI

## AMÉLIORER LA QUALITÉ, LA FIABILITÉ ET LA COMPLÉTUDE DU SYSTÈME D'INFORMATION

Pilotage du système d'information et des services aux usagers

Indicateur contractuel IC12

★ 2017 ★ 2016 ★ 2015



Gouvernance numérique et SI



Gestion ressources numériques pour la formation



SI et services numériques



Numérique recherche et valorisation



Numérique au service de la formation



Conduite du changement et accompagnement aux usages pédagogiques

Représentation GOUV-1

- ★ Quelques actions isolées, amorce de stratégie.
- ★★ Résultats encourageants, démarche mise en place.
- ★★★ Résultats assez bons, formalisation encore incomplète.
- ★★★★ Bons résultats, stratégie définie, formalisation claire.
- ★★★★★ Excellents résultats, stratégie et démarche globale, organisation efficiente.

## AMÉLIORER LA PROSPECTIVE ET MAÎTRISER LES DÉPENSES DE MASSE SALARIALE

Prévision des dépenses de masse salariale



**99,30 % d'exécution en 2017**

sur les prévisions de dépenses de personnel  
99,40% en 2016  
98,80% en 2015

Représentation GOUV-2

Source : SIFAC BR2 / Compte financier



## ENGAGER L'USMB DANS UNE DÉMARCHE CITOYENNE ET RESPONSABLE

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans le cadre institutionnel



● Féminisation du personnel enseignant  
Représentation GOUV-3A  
Source : Bilan social

● Masculinisation du personnel BIATSS  
Représentation GOUV-3B  
Source : Bilan social

Encourager l'égalité des droits et des chances face au handicap

BOE = bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	2015	2016	2017
Nombre de recrutement BOE	3	1	1
Nombre de BOE dans l'établissement	21	26	30
Taux d'emploi de personnels en situation de handicap	1,66%	2,06%	2,61%

Tableau GOUV-3C  
Source : Bilan social

# ASSURER LA SOUTENABILITÉ DYNAMIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Pilotage financier

Indicateur contractuel IC11

Tx d'exécution(en %)	2015	2016	2017
Dépenses d'investissement	67,0	58,1	65,9
Dépenses de fonctionnement	95,1	94,9	96,8
Recettes de fonctionnement	98,0	95,5	93,0
Recettes d'investissement	56,0	70,7	52,6

Tableau GOUV-4A

Source : SIFAC / Compte financier

Représentation GOUV-4B

- 1 = l'établissement ne dispose d'aucun outil de suivi  
 2 = l'établissement a entamé des actions ou dispose d'au moins un outil centralisé opérationnel  
 3 = l'établissement dispose d'outils complémentaires et opérationnels



Développement des ressources propres encaissables

Indicateur contractuel IC10

	2015	2016	2017
<b>Inscriptions</b>			
Droits d'inscription	2 272 107 €	2 278 207 €	2 342 008 €
<b>Formation continue et Alternance</b>			
Recettes de formation continue et alternance	4 719 964 €	5 136 537 €	5 590 672 €
<b>Taxes</b>			
Taxe d'apprentissage	932 632 €	1 220 003 €	1 073 170 €
<b>Recherche</b>			
Contrats et prestations de recherche	1 795 506 €	2 075 789 €	1 907 250 €
- Dont ANR investissements d'avenir	26 289 €	111 583 €	132 988 €
- Dont ANR hors investissements d'avenir	782 467 €	1 014 712 €	1 476 656 €
- Dont hors ANR	986 750 €	949 494 €	297 605 €
<b>Subventions</b>			
Subventions (hors SCSP)	3 923 238 €	3 748 604 €	5 553 786 €
- Dont Régions	783 854 €	788 577 €	904 248 €
- Dont Union européenne	1 149 260 €	977 511 €	2 772 151 €
- Dont Autres	1 990 124 €	1 982 516 €	1 877 388 €
<b>Dons, legs, produits exceptionnels, autres Ressources</b>			
Total Dons, legs, produits exceptionnels, autres	2 002 272 €	1 901 790 €	1 757 916 €
- Dont Dons et legs fondations	0 €	1 000 €	0 €
- Dont Produits exceptionnels	85 700 €	90 075 €	0 €
- Dont Autres ressources propres	1 916 572 €	1 810 715 €	1 757 916 €
- Dont abondement à la fondation	0 €	0 €	0 €
<b>Total des ressources propres encaissables</b>	<b>15 645 719 €</b>	<b>16 360 930 €</b>	<b>18 224 802 €</b>

Tableau GOUV-4C

Source : Compte financier

## 7 UFR, INSTITUTS ET ÉCOLE

- Faculté de Droit
- IAE Savoie Mont Blanc
- IUT d'Annecy
- IUT de Chambéry
- Polytech Annecy-Chambéry
- UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines
- UFR Sciences et Montagne

## 19 UNITÉS DE RECHERCHE

- CARRETEL : Centre Alpin de Recherche sur les Réseaux Trophiques des Écosystèmes Limniques
- CDPPOC : Centre de Droit Privé et Public des Obligations et de la Consommation
- EDYTEM : Environnements, Dynamiques et Territoires de la Montagne
- IMEP-LAHC : Institut de Microélectronique, Électromagnétisme et Photonique – Laboratoire d'Hyperfréquences et de Caractérisation
- IREGE : Institut de Recherche en Gestion et Économie
- ISTerre : Institut des Sciences de la Terre
- LAMA : Laboratoire de Mathématiques
- LAPP : Laboratoire d'Annecy de Physique des Particules
- LAPTh : Laboratoire d'Annecy-le-Vieux de Physique Théorique
- LCME : Laboratoire de Chimie Moléculaire et Environnement
- LECA : Laboratoire d'Écologie Alpine
- LEPMI : Laboratoire d'Électrochimie et de Physicochimie des Matériaux et des Interfaces
- LIBM : Laboratoire Interuniversitaire de Biologie de la Motricité
- LIP/PC2S : Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie – Personnalité, Cognition, Changement Social
- LISTIC : Laboratoire d'Informatique, Systèmes, Traitement de l'Information et de la Connaissance
- LLSETI : Langages, Littératures, Sociétés, Études Transfrontalières et Internationales
- LOCIE : Laboratoire d'Optimisation de la Conception et Ingénierie de l'Environnement
- LPNC : Laboratoire de Psychologie et Neurocognition
- SYMME : Systèmes et Matériaux pour la Mécatronique



## 3 DÉPARTEMENTS

- Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)
- Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficiants Sensoriels (CNFEDS)
- Pôle Touristique d'Excellence « Montagne Inventive »

## 1 FONDATION UNIVERSITAIRE

## 1 CLUB DES ENTREPRISES

ANNECY • CHAMBÉRY / JACOB-BELLECOMBETTE • LE BOURGET-DU-LAC



La Région  
Auvergne-Rhône-Alpes



CONSEIL  
SAVOIE  
MONT  
BLANC



FONDATION  
UNIVERSITÉ SAVOIE  
MONT BLANC



+33 (0)4 79 75 85 85  
www.univ-smb.fr

