

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2017

EFFECTIFS ÉTUDIANTS

Source : SISE

14 107

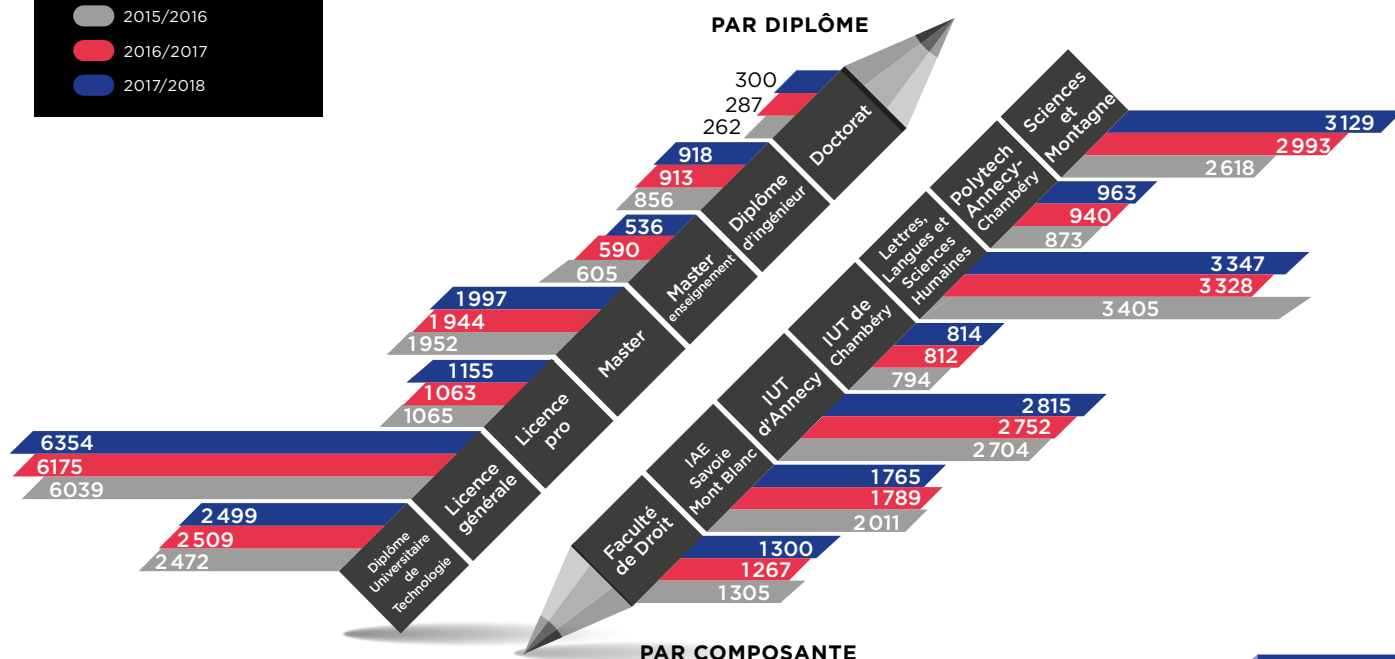
14 329

14 834

ÉTUDIANTS

HORS DOCTORANTS

LÉGENDE



RESSOURCES HUMAINES EN PERSONNES

Source : Bilans sociaux

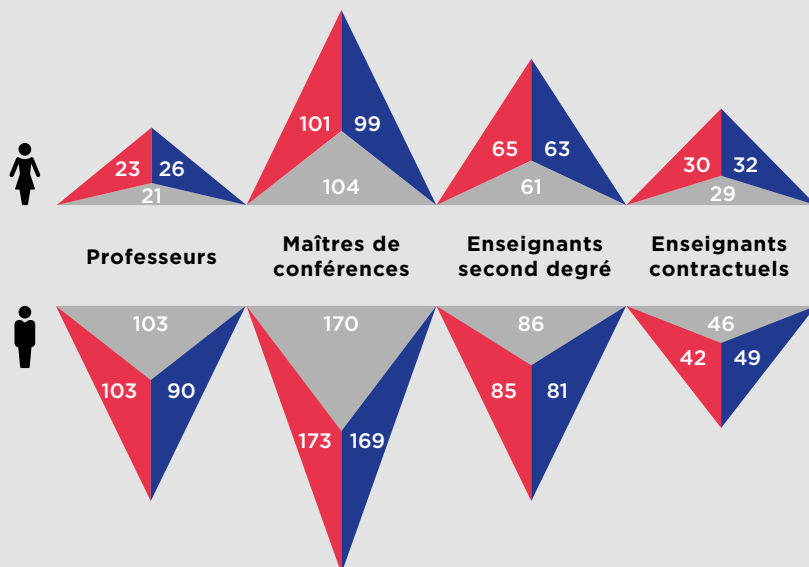
1 265

1 283

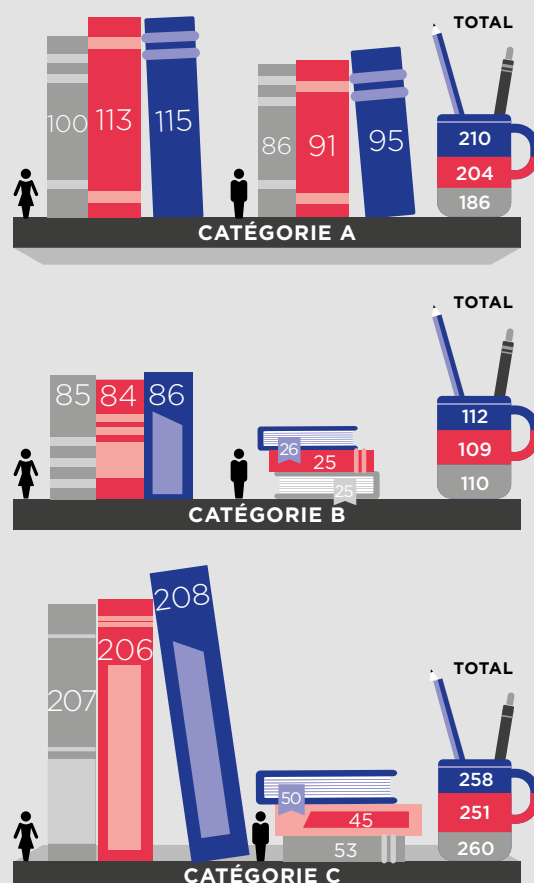
1 287

PERSONNELS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS



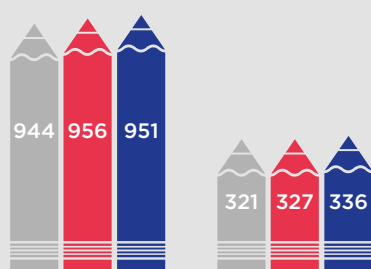
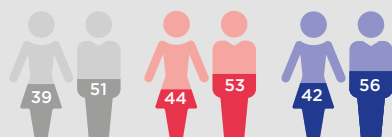
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES



DOCTORANTS CONTRACTUELS

TITULAIRES

CONTRACTUELS



LÉGENDE



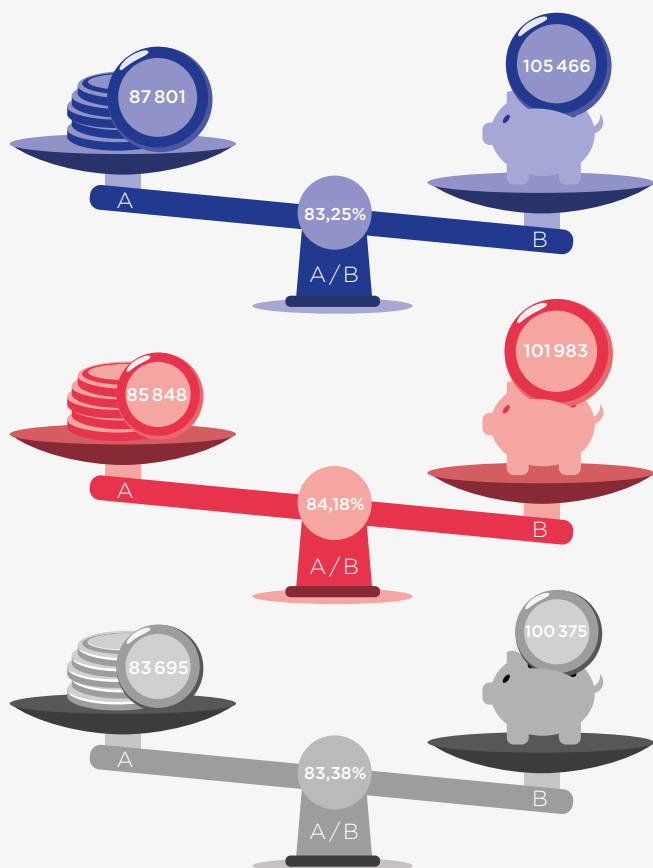
DONNÉES FINANCIÈRES EN K€

Source : Comptes financiers

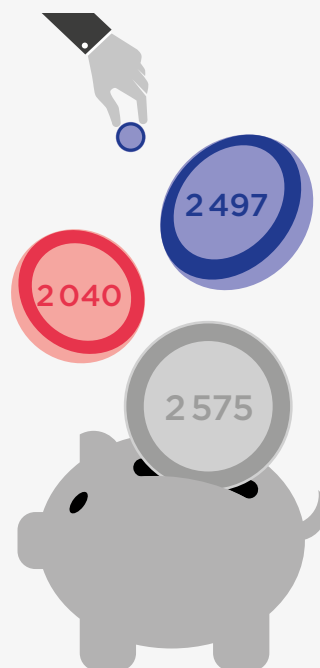
CHARGES DE PERSONNEL / PRODUITS ENCAISSABLES [A/B]

CHARGES DE PERSONNEL DÉCAISSABLES [A]

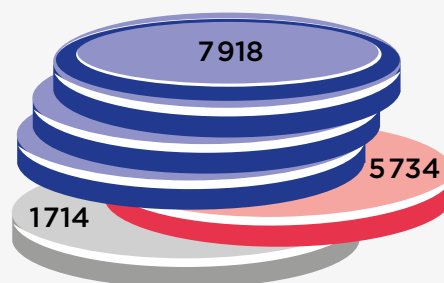
PRODUITS ENCAISSABLES HORS PRESTATIONS INTERNES [B]



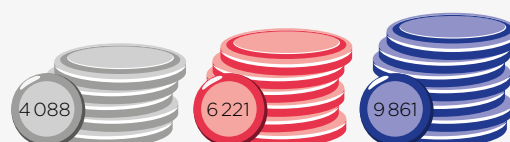
CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT



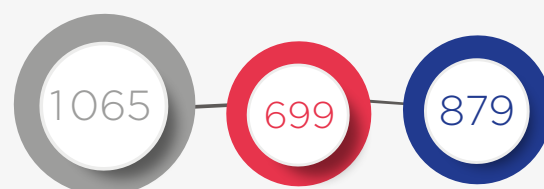
RECETTES D'INVESTISSEMENT



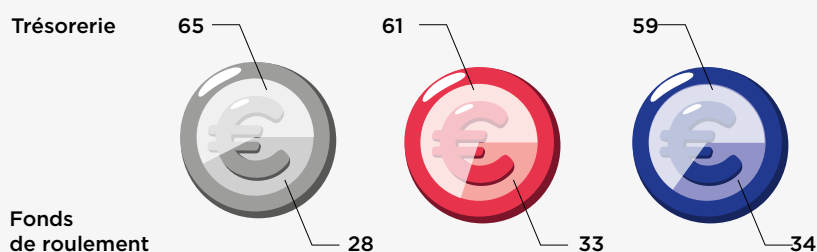
DÉPENSES D'INVESTISSEMENT



RÉSULTAT NET COMPTABLE



TRÉSORERIE ET FONDS DE ROULEMENT EN JOURS DE DÉPENSES DÉCAISSABLES



LÉGENDE

2015 2016 2017

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC
ACCUEIL

CAFETERIA UNIVERSITAIRE

JACOB

CAFE

JACOB

CAFE

A TIME



SOMMAIRE

CHIFFRES CLÉS
L'ANNÉE POLITIQUE
INTRODUCTION DU PRÉSIDENT

p. 2
p. 6
p. 11

LA RECHERCHE ET
LA VALORISATION

P.13

LA FORMATION,
L'INNOVATION
PÉDAGOGIQUE ET LA
VIE ÉTUDIANTE

P.23

LA DIMENSION
INTERNATIONALE

P.45

LA GOUVERNANCE

P.55

LES PERSONNELS
ET L'ACTION SOCIALE

P.69

LE PATRIMOINE

P.81

CONTRIBUTEURS

p. 90

■ L'ANNÉE POLITIQUE

JANVIER ■

- L'USMB conserve sa place de 13e établissement français sur 57 classés dans le classement US News and World Report.
- La fédération de recherche en écologie et environnement « FREE Alpes » est créée, associant les unités de recherche CARTEL, EDYTEM, LCME, LECA, LESSEM et l'unité de service SAJF associés à 2 universités (USMB et UGA) et 3 organismes de recherche (CNRS, INRA, IRSTEA).
- Laurence Vignollet rejoint l'équipe présidentielle en tant que vice-présidente en charge des relations internationales.
- Deux projets USMB retenus au challenge *Out of Labs* organisé par le SATT Linksium : Sensity porté par deux étudiants de master STAPS (SceM) et *Ab initio* portés par deux enseignants-chercheurs du LOCIE (Polytech).
- Olivier Salaun est élu président de la Fondation USMB lors de la première réunion de son conseil de gestion. Le Crédit agricole des Savoie rejoint la fondation en qualité de membre fondateur.
- Grand Annecy et l'USMB signent une convention de partenariat autour de l'entrepreneuriat étudiant.
- À l'occasion du salon de l'Étudiant, l'USMB et la ville de Chambéry reçoivent le prix de la 2e ville étudiante de taille moyenne où il fait bon étudier.
- Le financement du programme de logements étudiants engagé par le CROUS sur le campus d'Annecy est officiellement bouclé grâce aux apports complémentaires du Conseil départemental de la Haute-Savoie et du Grand Annecy.
- La SCET, filiale du groupe Caisse des Dépôts, est retenue pour l'étude de la réhabilitation du campus de Jacob-Bellecombette et du bâtiment de la rue Marcoz.

FÉVRIER ■

- Lancement du portail national trouvermonmaster.gouv.fr regroupant l'intégralité des diplômes nationaux de master proposés par les établissements d'enseignement supérieur en France.
- 17 étudiants de l'USMB participent à l'universiade d'hiver à Almaty (Kazakhstan) et obtiennent 6 médailles, classant l'établissement 1re université européenne et 6ème mondiale au tableau des médailles.
- La Région Auvergne-Rhône-Alpes adopte son Schéma régional Enseignement supérieur Recherche Innovation (SRESRI).

MARS ■

- L'USMB et le groupe Caisse des Dépôts signent une convention pour l'accompagnement de l'établissement dans le domaine du patrimoine et de la transition énergétique.
- L'USMB lance officiellement son pôle touristique d'excellence « Montagne Inventive » en présence de nombreux élus des collectivités territoriales.
- Signature d'une convention entre les hôpitaux d'Annecy et de Chambéry pour des collaborations dans les domaines de la recherche et de l'innovation autour des matériaux et des outils pour la santé.
- L'USMB accueille une délégation de l'Université Clermont Auvergne conduite par son président.
- Frédérique Marion, chercheuse au LAPP (CNRS - USMB), et Nadine Neyroud-Gigleux, ingénieure au sein du même laboratoire, lauréates respectives de la médaille d'argent et de la médaille de cristal du CNRS 2017.
- Jérôme Poulenard (EDYTEM) et Jean-Christophe Clément (CARTEL) sont nommés respectivement directeur et directeur-adjoint de la fédération FREE Alpes.
- Une délégation de l'USMB conduite par son président est accueillie à l'université de Pau et des Pays de l'Adour pour la mise en place du réseau *Smart Universities Network* (SUN) en présence du maire de Pau et du maire délégué d'Annecy.

AVRIL ■

- Madame le Recteur de l'académie de Grenoble est reçue à l'USMB pour échanger avec l'équipe présidentielle et lui faire part du soutien qu'elle entend lui apporter.
- Rencontre entre les équipes enseignantes du lycée Berthollet et de l'USMB.

MAI ■

- Frédérique Vidal est nommée Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.
- À Besançon, rencontre entre les présidents de l'université de Franche-Comté et de l'USMB.
- Visite à Chambéry de Lionel Walker, président du pôle IFT (Institut Français du Tourisme) de Paris-Est.
- L'USMB accueille le championnat de France universitaire d'escalade, organisé en partenariat avec la Fédération française du Sport universitaire (FFSU). Les étudiants de l'USMB y remportent 6 médailles d'or, 2 médailles d'argent et une de bronze.
- L'USMB et l'université suisse à Distance (UniDistance) signent un partenariat afin de promouvoir les échanges académiques et la coopération entre les deux établissements, autour de la pédagogie universitaire.
- Visite au Bourget-du-Lac d'une délégation de plusieurs vice-présidents de l'université de Lausanne.
- Le projet PITON, porté par l'USMB, sa fondation et ses partenaires, est retenu au titre du Programme d'investissements d'avenir (PIA) dans le cadre de l'appel à projets « Disrupt' Campus ».
- Jean-Michel Jolion est nommé DRRT Auvergne-Rhône-Alpes.

JUIN ■

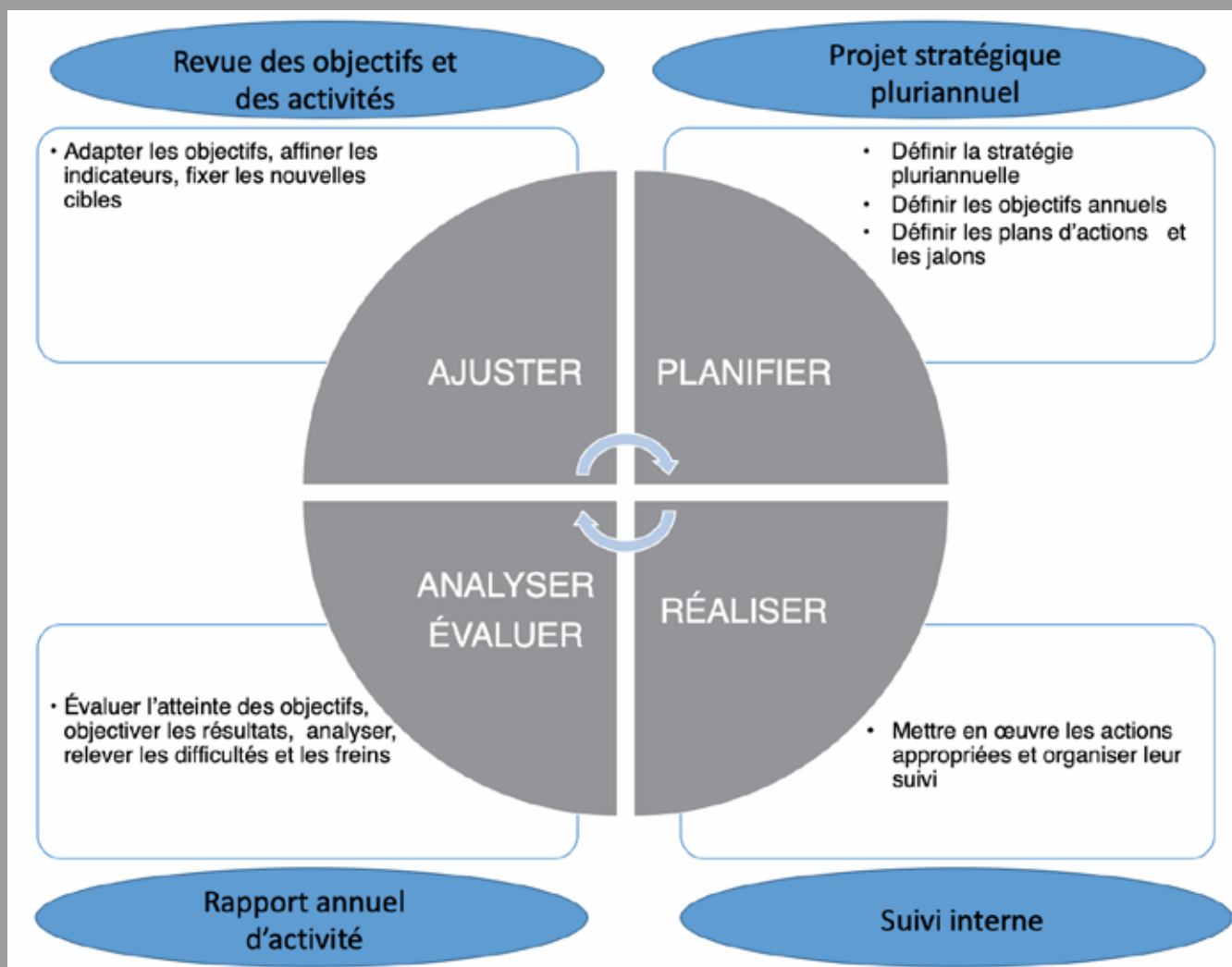
- Le conseil de gestion de la fondation USMB sélectionne les 5 premiers projets qu'elle accompagne financièrement.
- L'USMB accueille Christine Musselin pour une conférence sur « La grande course des universités ».
- 8 nouveaux députés (sur 10) sont élus sur le territoire Savoie Mont Blanc : Émilie Bonnivard, Typhanie Degois, Patrick Mignola et Vincent Rolland pour la Savoie, Frédérique Lardet, Marion Lenne, Véronique Riotton et Xavier Roseren, pour la Haute-Savoie ; Martial Saddier et Virginie Duby-Muller conservent leurs sièges.

JUILLET ■

- Un nouvel adressage et la charte signalétique de l'USMB est développée sur le campus du Bourget-du-Lac.
- Une première réunion de l'Alliance des Universités de Recherche et de Formation (AUREF) se déroule à l'Université de Corse. Regroupant une vingtaine de présidentes et présidents d'universités, parmi les 31 membres de l'AUREF, elle décide de sa transformation en association pérenne (réalisée en septembre 2017, avec un siège à Chambéry).
- L'USMB est présente à 12 reprises dans le classement thématique de Shanghai (*ShanghaiRanking's Global Ranking of Academic Subjects 2017*), ce qui place l'établissement au 12e rang national.

AOÛT ■

- Rencontre à Paris avec la ministre, Frédérique Vidal, pour évoquer la situation des universités de l'AUREF et le contrat de réussite étudiante à venir.
- Rencontre à Lyon avec Jean-Michel Jolion : le solde des projets recherche du CPER (Montagne et Mécatronique) est sanctuarisé.
- L'USMB participe à l'école d'été de Sion, organisée par la HES-SO.
- L'USMB accueille une délégation de l'UQTR.
- Jérôme Paret est nommé délégué régional Alpes du CNRS.



Le suivi et l'amélioration continue du projet stratégique de l'USMB

LES 6 THÈMES ET 36 PROJETS STRUCTURANT LA STRATÉGIE DE L'USMB

Après une première édition 2016 du rapport d'activité, nous nous devons de faire valoir l'expérience et l'usage des contributeurs et lecteurs afin d'en améliorer le contenu, dans le respect du cadre stratégique 2016-2020 de l'établissement. Un « tour de roue de Deming » nous a conduit à des regroupements au sein des 6 thématiques qui structurent le texte stratégique et le rapport annuel. Le nombre total de projets est passé de 63 à 36 par le jeu des rapprochements pour aboutir à la structure présentée ci-dessous. C'est cette organisation resserrée qui guidera le lecteur tout au long de ce bilan 2017.

■ LA RECHERCHE

1. Soutenir les unités de recherche
2. Développer une instrumentation de gestion dématérialisée et ergonomique
3. Faire évoluer les services des BU et valoriser les publications
4. Renforcer l'attractivité et la place de la formation doctorale
5. Renforcer la place de la valorisation au sein de l'établissement
6. Renforcer les activités de diffusion de la culture scientifique et technique
7. Développer les liens recherche-formation

■ LA FORMATION

1. Favoriser une attractivité « raisonnée » en développant les collaborations avec le secondaire
2. Travailler la spécificité de l'offre de formations de l'USMB
3. Accompagner les étudiants dans l'individualisation de leurs parcours
4. Développer la flexibilité des formations
5. Développer le travail en équipe pédagogique
6. Développer les nouveaux lieux d'échange et d'apprentissage
7. Impliquer les étudiants dans l'accueil et l'accompagnement des étudiants
8. Développer la vie de campus
9. Accompagner et sensibiliser à l'innovation, la créativité et l'entrepreneuriat
10. S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en s'appuyant sur le système d'information

■ LA DIMENSION INTERNATIONALE

1. Définir et mettre en œuvre la gouvernance de la politique internationale de l'USMB
2. Développer l'insertion dans les réseaux francophones, transfrontaliers et internationaux
3. Renforcer le profil international de l'établissement
4. Développer les projets et actions à vocation internationale

■ LA GOUVERNANCE

1. Conforter par le pilotage la soutenabilité du développement de l'établissement
2. Améliorer la performance du SI
3. Engager la mise en place d'un système de management de la qualité
4. Développer le sentiment d'appartenance à l'établissement
5. Développer la notoriété, l'image et la capacité d'influence de l'établissement
6. Engager l'université dans une démarche citoyenne et responsable

■ LE PERSONNEL ET L'ACTION SOCIALE

1. Mettre en œuvre une politique de GPEEC et de pilotage des données RH
2. Mettre en cohérence les activités et les métiers des E et EC (titulaires, contractuels, vacataires)
3. Créer les conditions pour que les services de support et de soutien portent et animent davantage la stratégie de l'établissement
4. Développer une politique sociale, de QVT et d'ouverture sur la cité vecteur d'épanouissement des personnels

■ LE PATRIMOINE

1. Conduire le développement immobilier
2. Maintenir, optimiser, moderniser le patrimoine immobilier
3. Valoriser le patrimoine immobilier
4. Engager le parc immobilier dans la transition énergétique et écoresponsable

A portrait of Denis Varaschin, a man with glasses and a suit, smiling. The image is partially obscured by a blue geometric shape on the left and a red square on the right.

INTRODUCTION DU PRÉSIDENT

En 2017, la nomination de Frédérique Vidal, présidente de l'Université de Nice Sophia Antipolis, à la tête d'un ministère de plein exercice pour l'enseignement supérieur, la recherche et aussi pour l'innovation, aura été perçue comme l'événement national marquant de l'année dans notre domaine. Lors de son premier déplacement officiel, le 29 mai 2017, la ministre concluait sa visite par ces mots : « L'esprit qui m'anime est simple : je crois aux solutions concrètes, je crois au pragmatisme et à l'initiative, car il n'est pas de difficulté dont ils ne puissent venir à bout. » L'initiative, le pragmatisme, le concret, trois mots dont l'USMB s'est depuis longtemps saisie pour en faire des lignes de conduites au quotidien.

Pour autant, les résultats de l'établissement dans le cadre des appels à projet PIA (programme d'investissement d'avenir) n'ont pas été à la hauteur des efforts consentis et des espoirs exprimés. Trois projets présentés par l'USMB, un seul retenu : le projet Piton, portant un développement de formations à l'innovation en partenariat direct avec des entreprises, qu'anime Philippe Galez. Les deux autres soumissions, sur les nouveaux cursus universitaires et les écoles universitaires de recherche, n'ont pas été sélectionnées. Mais la concrétude, l'initiative et le pragmatisme nous ont fait reprendre nos copies et nous espérons que l'année 2018 apportera de bonnes nouvelles, qui permettront de mieux accompagner nos efforts en matière de rénovation pédagogique pour le bien-être et la réussite de nos étudiantes et étudiants d'une part et pour d'autre part colorer notre université et tous ses campus sur la base d'une recherche plus transversale et plus collaborative.

D'ores et déjà, des bonnes nouvelles et des résultats favorables, il y en a. À chaque page de ce rapport, vous trouverez des chercheurs, chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs décorés, des projets de recherches et des programmes

internationaux financés, des taux de réussite et d'insertion professionnelle remarquables, des évolutions organisationnelles éprouvées, des constructions inaugurées, des thèses primées. Derrière tout cela, derrière nos succès, il y a un travail intense, réalisé par les personnels, toutes catégories confondues, et qui s'organisent de plus en plus en mode projet, dans un esprit de responsabilisation pour un résultat efficace et partagé. Ils sont derrière tous ces dossiers, réfléchis, engagés, suivis, ré-orientés, et finalement bouclés, qui font la dynamique de l'USMB, qui lui apporte sa notoriété, méritée, d'université qui réussit, en recherche comme en formation et en valorisation.

Notre insertion dans un puissant écosystème en cours de métropolisation est une force dont profiteront largement nos campus dans les années qui s'ouvrent. Notre organisation, chaque jour plus solide, plus fiable et plus efficiente est appréciée par l'extérieur qui fait appel à nos compétences. Notre choix de créer une université de recherche et de professionnalisation qui entend se hisser au niveau de son exceptionnel territoire et s'ouvrir préférentiellement sur un rare transfrontalier est reconnu.

La culture, le travail, l'exigence et le sens des responsabilités restent les fondements de la réussite. L'autonomie, la réactivité et la créativité apportent le dynamisme qui permet de se projeter. Incontestablement, nous pouvons être fiers du travail collectivement réalisé et persuadés que l'USMB est prête à aborder les évolutions à venir de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Denis Varaschin



En période de baisse des moyens réellement alloués et sur fond d'attribution de nouvelles missions, l'imagination, la créativité, la capacité d'innovation doivent être convoquées.

Pour ce contrat, il s'agira :

- d'élever la recherche de l'établissement,
- d'encourager une recherche équilibrée, fondamentale et appliquée,
- de diffuser une culture de la valorisation, de participer à la réussite du Programme Investissement d'Avenir (PIA),
- d'établir un *continuum* entre enseignement, recherche et valorisation.

LA RECHERCHE ET LA VALORISATION

SOUTENIR LES UNITÉS DE RECHERCHE (R1)

Soutenir les projets des unités de recherche de l'USMB (soutien RH, financier, accompagnement, etc.)

La direction de la recherche et des études doctorales (DRED) s'est attachée à soutenir les projets de recherche et d'innovation des unités de recherche de l'université, en particulier ceux relatifs à des projets européens. Plusieurs dossiers dans le cadre des programmes Interreg France-Suisse et Interreg France-Italie (Alcotra), ainsi que du grand programme européen de recherche et d'innovation « Horizon 2020 » ont pu être accompagnés, tant pour leur montage que leur réalisation. Le tableau RV1-1 présente l'évolution du nombre de projets soumis et financés ainsi que le montant global des budgets obtenus. Le taux de projets acceptés s'améliore (16/59) en 2017 soit 27 %, contre 18 % en 2016. Le montant des projets retenus a été de 2,65 M€ en 2017 ; il était de 1,92 M€ en 2016 et de 3,25 M€ en 2015.

Renforcer le positionnement de la cellule Cesar comme guichet unique au service des laboratoires (veille AAP, aide au montage, suivi de projets, etc.) par la mise en place d'un pôle développement

La cellule Cesar (cellule de soutien aux activités de recherche et de valorisation) a pour mission d'accompagner les équipes des laboratoires dans leurs projets de recherche, en matière d'innovation et de transfert de technologies vers les acteurs économiques. Elle est composée d'ingénieurs projets et de juristes. En 2017, elle s'est attachée à optimiser les fiches-temps proposées par les différents financeurs. Elle a également intégré, en tant que membre actif, le réseau CAP-ANR, soutenu par la CPU (conférence des présidents d'universités) et qui regroupe les correspondants ANR (agence nationale de la recherche) de plusieurs établissements. Ce réseau inter-établissements publics d'enseignement et de recherche regroupe près de 70 membres et se réunit régulièrement pour des échanges d'expériences,

d'optimisation de gestion, d'amélioration de pratiques liées au montage et au suivi administratif et juridique des projets candidats aux financements de l'ANR.

Un réseau d'ingénierie de projets, notamment européens, a été lancé en liaison avec le Conseil départemental de la Savoie. Il a réuni quelques services du département particulièrement motivés. Le groupe se retrouve une fois par trimestre et a notamment pour objectif de réaliser une veille sur les appels à projets (AAP) nationaux et européens.

Soutenir les projets scientifiques fédérateurs et pluridisciplinaires (fédérations, plateformes, AAP transversaux, etc.)

La DRED a accompagné la labellisation de la fédération FRESBE (fédération de recherche sur l'efficacité énergétique des bâtiments) par le ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), notamment en accompagnant la soumission et la réalisation de projets importants et pluridisciplinaires dans le domaine de l'énergie. Deux projets Interreg France-Suisse d'envergure, conduits par la fédération FRESBE, ont été retenus (PACs-CAD et SCIMA) et ont démarré en 2017. Ils permettent de favoriser la montée en puissance concrète de la fédération.

En 2017, l'USMB s'est positionnée sur des grands programmes de recherche transversaux, notamment à travers le montage du projet PIA3 « Écoles universitaires de recherche » (EUR). Un projet sur la thématique des lacs a été soumis. Il était porté par deux unités mixtes de recherche (UMR) : EDYTEM (USMB-CNRS) et CARTEL (USMB-INRA), associant sept autres laboratoires de l'établissement, huit universités partenaires françaises ou étrangères et quatre partenaires privés. Non retenu par le jury international, mais évalué favorablement, il sera retravaillé et présenté à nouveau lors du projet appel à projet EUR.

Trois projets de recherche pluridisciplinaires ont également été financés dans le cadre de l'AAP de la Région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA).

Le méso-centre de calcul MUST a bénéficié de crédits

d'investissement qui ont permis de renforcer le parc des calculateurs. Une demande pour le cofinancement d'une thèse sur le *deep-learning* (LISTIC et LAPP) utilisant le centre MUST a été accepté par la fondation USMB. La plateforme ASTRE a bénéficié d'un financement obtenu dans le cadre de l'appel à projets interne de l'USMB. La fondation USMB a également financé en 2017 deux projets portés conjointement par plusieurs laboratoires : Musical, sur la thématique des technologies d'instruments « augmentés », présenté par le LISTIC et le LPNC, et *Deep learning*, qui traite de l'analyse de grandes masses de données d'astronomie par réseaux de neurones profonds, porté par le LAPP et le LISTIC.

L'appel à projet « Montagne » a été reconduit, financé par le conseil Savoie Mont Blanc (CSMB) et la région AURA. Les projets sélectionnés ont tous été conduits en lien avec les acteurs socio-économiques du territoire.

Mener une réflexion sur les évolutions (regroupements, fusions, restructurations, etc.) des unités de recherche à proposer dans le cadre du contrat pluriannuel 2020-2024

Les discussions sur des reconfigurations possibles des unités de recherche ont été lancées avec les directeurs des unités. Les résultats de ces discussions seront formalisés en 2018 lors des dépôts des dossiers de demandes d'évaluation auprès du haut comité à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Transformer le « pôle éditions » en presses universitaires

Le pôle édition du laboratoire « Langages, littératures, sociétés, études transfrontalières et internationales » (LLSETI) s'est transformé début 2017 en pôle édition de l'USMB. Il élargit ainsi son champ d'intervention à l'ensemble des structures et composantes de l'université. Rattaché à la DRED, le pôle a publié six ouvrages en 2017 : cinq pour les collections du LLSETI et un pour « Terminologica », une nouvelle collection dirigée par un enseignant-chercheur du laboratoire LISTIC. Des négociations sont en cours avec la fondation « Maison des sciences de l'homme » (FMSH-diffusion) afin de pouvoir diffuser / distribuer des ouvrages numériques.

DÉVELOPPER UNE INSTRUMENTATION DE GESTION DÉMATÉRIALISÉE ET ERGONOMIQUE (R2)

Développer des outils de gestion (SI) ouverts et partagés

Des outils de gestion pour la DRED ont été développés, notamment sur les contrats, les doctorants et les appels à projets. Ces outils permettent de partager les informations, faciliter la collaboration et les échanges afin d'améliorer la coordination des projets. La saisie se réalise à présent en ligne, permettant une centralisation et un partage des informations de travail.

Réorganiser la gestion budgétaire et financière autour du CRB Recherche et d'un CSP dédié

En janvier 2017 a été créé un centre de responsabilité budgétaire (CRB laboratoires) qui a pris en charge la gestion budgétaire et financière de 17 unités de recherche de l'établissement, deux autres (LAPP et LAPTH) étant en délégation de gestion financière auprès du CNRS. Le CRB, composé de trois agents, dont un responsable administratif de catégorie A, a été chargé de la construction des budgets des laboratoires (budget initial, budget rectificatif, etc.) et du suivi d'exécution (portages financier, virements internes et externes, etc.). Son fonctionnement passe par un dialogue régulier avec les unités (directeurs, secrétariats) tant dans la construction budgétaire que dans son suivi. Après une année d'existence, cette organisation a été reconnue par les laboratoires, comme une avancée par rapport au système antérieur (compétence métier centralisée, gestion mutualisée, souplesse budgétaire, etc.). Son organisation nécessite encore quelques ajustements structurels afin de mieux répartir la charge de travail sur l'année.

La mise en place d'un centre de services partagés (CSP) pour les laboratoires s'est faite en septembre 2017, nécessitant une réorganisation importante de l'ensemble de la structure administrative recherche de l'établissement. Il est placé sous l'autorité du responsable du CRB et a vocation à prendre en charge la gestion financière de 17 unités de recherche de l'établissement, soit environ 10 000 saisies par an. Le service est composé de sept agents répartis sur les trois campus ; il a la charge de l'intégralité de la gestion financière des laboratoires : dépenses, recettes, justificatifs financiers. Il fonctionne en relation directe avec les secrétariats des laboratoires qui ont été associés à la construction des procédures et à la mise en place de nouveaux outils de gestion dématérialisés. La charge de travail ainsi que sa répartition (inter-campus et liaisons CSP-CRB-Laboratoires) restent à affiner avec une gestion des pics (fin d'exercice) qui donne toute sa raison d'être au CSP et à sa vocation à mutualiser les métiers, les compétences et les tâches. Pour certains laboratoires, le CSP est vécu comme une avancée par rapport à l'organisation antérieure ; pour d'autres, il est perçu comme une couche organisationnelle supplémentaire. L'équipe s'attache à faire en sorte que, par la qualité du service rendu, l'ensemble des laboratoires y trouve son compte.

Développer progressivement la dématérialisation des principaux actes de gestion et les processus associés

Afin de répondre aux attentes des différents acteurs, les efforts doivent porter sur l'amélioration des outils mis à disposition et principalement sur l'accélération dans la mise en place de processus dématérialisés. Plusieurs pistes de travail ont été définies en 2017 afin de rationaliser les circuits de décisions, d'alléger les procédures et de limiter la circulation de documents papier. Dans un premier temps, et dans l'attente d'une uniformisation progressive des procédures entre le CRB-CSP et les laboratoires, des dispositifs de transfert de documents électroniques ont été mis en place. Ce système accélère la circulation des pièces mais reste lourd en termes de génération de documents et de gestion du circuit règlementaire de signature.

Un groupe de travail constitué avec les laboratoires a été chargé de formaliser les besoins pour un futur outil de gestion dématérialisé dans le domaine financier, en association la direction des systèmes d'information (DSI) pour la construction du processus logiciel puis, après validation par le comité d'orientation stratégique du système d'information (COSSI), pour l'écriture du cahier des charges. L'applicatif « Kaméléon » a finalement été choisi dont l'utilisation première a été orientée sur la gestion des besoins dans le domaine financier.

La réflexion engagée dans le domaine des finances a été poursuivie dans le domaine des ressources humaines afin de travailler sur une éventuelle utilisation de l'outil pour la dématérialisation des recrutements sur contrats. Un groupe de travail composé de représentant des directions financières, ressources humaines et recherche a commencé à formaliser les procédures et à réfléchir, avec la DSI, à la possibilité de les intégrer dans une version « RH » de l'outil.

Par ailleurs, un travail de formalisation d'une base de données partagée « recherche » dans le domaine budgétaire est en cours entre les directions des affaires financières (service budget, CRB), de la recherche et du pilotage. Cette base, développée sous Sphinx et associée à une gestion électronique de documents (GED) appuyée sur la plateforme Alfresco, regrouperait l'ensemble des conventions « recherche » de l'établissement et permettrait un accès unique sur l'ensemble des données administratives, budgétaires, financières et comptables.

FAIRE ÉVOLUER LES SERVICES DES BU ET VALORISER LES PUBLICATIONS (R3)

Poursuivre la rationalisation de la documentation recherche

Le conseil documentaire du 15 décembre 2016 a

entériné la fin de la souscription aux bouquets de périodiques numériques des éditeurs *Royal Society of Chemistry* et SAGE dès l'année 2017, en raison de leurs pratiques tarifaires non soutenables.

La BU du Bourget-du-Lac a rencontré les représentants des laboratoires lors de la commission spécialisée du 1er juin 2017. Des échanges riches et constructifs entre bibliothécaires et représentants des laboratoires ont permis d'ajuster l'offre documentaire, en fonction des besoins, des contraintes budgétaires, et de l'usage constaté (articles téléchargés pour les versions numériques, prêts pour les imprimés). Plusieurs abonnements à des titres « recherche » n'ont donc pas été reconduits pour 2018 (*American mathematical monthly*, *Canadian journal of soil science*, *Geodinamica acta*, *Journal of the american mathematical society*, *Journal of building performance simulation*, *Mathematical structure in computer science*, *Superconductor science and technology*, *Soil science*). Ces échanges viennent conclure un dialogue initié en amont avec les laboratoires et leurs représentants, (EDYTEM, 10 janvier 2017, LOCIE et LAMA, printemps 2017). Ils sont aussi à l'origine de présentations de notre offre documentaire, de sa complémentarité ou non avec celle du CNRS, pour les UMR. Les économies réalisées sur certains abonnements ont été réinvesties dans d'autres types de documentation. Les dépenses documentaires globales de l'USMB s'élèvent en 2017 à 576 k€ (voir l'indicateur RECH-1B), au-dessus des dépenses 2015, après une baisse technique en 2016 liée à des dépenses payées par anticipation sur l'exercice précédent.

Les personnels des bibliothèques ont poursuivi leur mission de veille sur les travaux et les négociations du *consortium* Couperin ainsi que sur les tendances et pratiques à l'étranger (Union européenne, USA).

Renforcer la visibilité de la production scientifique de l'établissement

Pour renforcer la visibilité des travaux de recherche et promouvoir les publications de ses laboratoires, l'USMB a souhaité renforcer leur valorisation dans l'archive institutionnelle ouverte HAL (hyper article en ligne), portail qui propose un accès direct et gratuit à l'ensemble des documents déposés. Cette initiative s'inscrit dans la lignée du mouvement engagé en faveur de l'*open access* et de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique qui énonce dans son article 30 que : « lorsqu'un écrit scientifique (est) issu d'une activité de recherche financée au moins pour moitié par des dotations de l'État, [...] son auteur dispose, même après avoir accordé des droits exclusifs à un éditeur, du droit de mettre à disposition gratuitement dans un format ouvert, par voie numérique, sous réserve de l'accord des éventuels coauteurs, la version finale de son manuscrit acceptée pour publication, dès lors que l'éditeur met lui-même celle-ci gratuitement à disposition par voie numérique ». Le conseil d'administration du 21 novembre 2017 a donc décidé, sur proposition du



conseil académique, de rendre obligatoire :

- le dépôt dans HAL de la version électronique intégrale des articles écrits par des membres de l'USMB acceptés pour publication dans une revue à comité de lecture depuis le 1er janvier 2011, l'accès à ces versions intégrales n'étant ouvert qu'avec l'accord des auteurs,
- la saisie des références bibliographiques de toutes les publications des membres de l'USMB et chercheurs hébergés depuis le 1er janvier 2007.

Parallèlement, un travail de sensibilisation aux archives ouvertes a été réalisé, notamment lors de l'événement annuel « *Open access week* ». Depuis fin 2017, et grâce à une collaboration avec la direction des relations internationales (DRI), la page d'accueil de HAL USMB affiche de façon cartographique les publications co-signées avec des chercheurs étrangers.

Le graphique RECH-1A montre la progression des dépôts dans HAL entre 2015 et 2017. La forte progression du stock, constatée entre 2016 et 2017, est principalement liée au dépôt des notices (+ 5 544) et dans une moindre mesure aux dépôts en texte intégral (+ 591).

L'USMB est sollicitée chaque année par le programme IPERU (indicateurs de production des établissements de recherche universitaire) du HCERES pour identifier, dans un ensemble de plus de 30 000 références, les publications qu'il convient d'attribuer à l'USMB. Le travail consiste à identifier les publications auxquelles a participé l'université (considérée comme une somme de laboratoires), à partir des signatures des auteurs figurant dans les notices bibliographiques. La base des publications de l'observatoire des sciences et techniques (OST) du HCERES est la base *Web of science*® (WoS) de *Clarivate Analytics* (ex *Thomson Reuters*). En 2017, la DRED et la DAP ont amélioré leur méthodologie de repérage permettant de mieux identifier nos publications et d'améliorer notre place dans le rapport sur le positionnement relatif de groupes d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans l'espace mondial des publications.

Bien que le référencement dans les classements internationaux ne soit pas un objectif sur lequel l'USMB met des moyens, il est toujours satisfaisant de constater qu'elle apparaît régulièrement dans ces classements, en particulier dans le classement thématique de Shanghai où elle est citée à douze reprises en 2017, ce qui la place 14ème établissement français. Les chercheurs des laboratoires rattachés à l'USMB sont également régulièrement honorés dans le cadre de prix ou de médailles (voir p. 6 à 8).

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET LA PLACE DE LA FORMATION DOCTORALE (R4)

Positionner SISEO en lien avec la politique transfrontalière de l'USMB

Dans le cadre des projets Interreg France-Suisse, un doctorant et un ou plusieurs stagiaires de niveau master travaillent généralement ensemble à la mise en œuvre scientifique des projets. Les responsables scientifiques s'attachent à ce qu'une bonne collaboration de recherche soit établie entre eux et avec les partenaires, ce qui contribue à la qualité de la formation des uns et des autres.

Faciliter les relations entre services et acteurs impliqués dans la formation doctorale (DRED, DAP, DEVE, DRI, DRH, etc.)

En 2017, DRED, DAP, DAF et DRH ont travaillé à clarifier leurs rôles respectifs dans la gestion et le suivi des doctorants contractuels. Cette collaboration devrait se poursuivre en 2018 pour établir des procédures écrites relatives spécifiquement au recrutement des doctorants.

Optimiser la gestion administrative des contrats doctoraux dans l'optique des évolutions à venir au niveau du site de l'académie de Grenoble

En 2017, la DAP a animé une concertation avec la DRED, la DRH et la DAF ayant permis d'établir une cartographie des doctorants, dynamique et partagée, permettant à chaque direction de consigner les informations dont elle dispose et de consulter celles dont elle a besoin.

Rendre la formation doctorale attractive et accroître le rayonnement doctoral et post-doctoral au niveau académique, national et international

L'offre de formation doctorale se répartit de manière complémentaire entre les formations transversales proposées par la commission doctorale et celles, thématiques, de l'école doctorale sciences et ingénierie des systèmes de l'environnement et des organisations (ED SISEO). L'offre de formation est restée stable au cours des dernières années, tant du point de vue de son contenu que du nombre de doctorants participants. En ce qui concerne les formations proposées par la commission doctorale, des évolutions sont en cours, du point de vue des formations en français langue étrangère (FLE), en lien avec les formations proposées par la DRI et anglais,



dans une perspective de développement et de rayonnement à l'international. Des évolutions seront également à prévoir pour articuler l'offre de formation et les projets en maturation, ayant vocation à être déposés dans le cadre de l'appel à projets PIA sur la thématique des écoles universitaires de recherche (EUR).

Le nombre de doctorants contractuels de l'USMB continue sa progression en 2017 ; 98 doctorants contre 97 en 2016 et 90 en 2015. Les graphiques RECH-3A et RECH-3B présentent l'évolution du nombre de doctorants inscrits à la ComUE université Grenoble-Alpes (ComUE UGA) ainsi que celle des primo-inscriptions entre l'école doctorale SISEO de l'USMB et les autres écoles doctorales. De manière générale le nombre de doctorants est en hausse, la répartition est équilibrée entre le nombre de doctorants inscrits à l'ED SISEO et ceux qui relèvent d'autres écoles doctorales de la ComUE, gérés au sein de la CODUSMB (commission doctorale de l'USMB).

RENFORCER LA PLACE DE LA VALORISATION AU SEIN DE L'USMB (R5)

Favoriser la montée en compétence des personnels de la cellule Cesar en matière de valorisation

Deux personnels de la DRED ont participé au congrès CURIE, organisé par l'association française des professionnels de valorisation de la recherche publique. La thématique retenue était « Mieux communiquer, pour mieux valoriser ».

Les chargés de projets de la cellule Cesar se sont attachés à améliorer leurs connaissances de base en valorisation, selon les dispositifs existants et par autoformation, en s'associant à la mise en œuvre de certains accords de consortium concernant des projets internationaux. Cela leur permet, d'une part d'améliorer leur compréhension des enjeux et aspects principaux de la valorisation, d'autre part, de pouvoir appuyer la mise en place de certaines actions liées à la valorisation. De manière plus spécifique, une formation à un système de gestion du portefeuille de brevets de l'établissement (Orbit - Questel) a été ouverte à

destination de certains personnels de la DRED. Il permet de réaliser des graphes de visualisation des brevets après définition des requêtes d'interrogation de bases de données.

Développer la détection et l'accompagnement de projets à fort impact

Une part importante de la valorisation des résultats de la recherche consiste à tisser des liens avec le monde socio-économique en répondant à des problématiques spécifiques issues des entreprises du territoire. 154 contrats ont été négociés et signés en 2017, pour un montant de 2 200 741 €.

Parallèlement, des actions de détection des projets à fort impact ont été organisées sur les trois campus de l'USMB. Ces actions bisannuelles, financées par le fonds national de valorisation (FNV) consistent en un challenge à destination des chercheurs et des entrepreneurs (Challenge « *Out of labs* »). Les lauréats du challenge remportent un accompagnement sur-mesure pour optimiser leurs chances d'accéder à l'un des trois types de programmes d'accompagnement et de financement de la société d'accélération du transfert de technologie (SATT) Linksum. Ces actions s'accompagnent également d'autres événements ponctuels, à destination des laboratoires et qui visent à informer les chercheurs sur les outils de valorisation qui sont à leur disposition. Enfin, un effort particulier en direction des laboratoires de recherche inscrits dans le domaine des sciences humaines et sociales a été mené. Plus qu'une information, il s'agit d'une véritable sensibilisation qui doit aboutir à ce qu'une grande partie des résultats de la recherche de ce champ puisse être valorisée.

L'USMB veille à faire évoluer son offre de recherche pour répondre au mieux aux questions actuelles de la société. L'ouverture au champ de la santé et du bien être s'inscrit dans cette dynamique. C'est dans cet esprit qu'un accord cadre a été signé en mars 2017 entre l'USMB et les hôpitaux savoyards, regroupés dans le centre hospitalier Annecy Genevois et le centre hospitalier métropole Savoie, en vue de faciliter l'émergence de projets dans le domaine de la santé ayant un impact fort sur le territoire. Cet accord

tripartite a comme principal objectif d'organiser une meilleure collaboration entre chercheurs et médecins qui permette de soutenir la conduite d'actions communes de recherche, favorisant l'innovation technologique, du développement de technologies de rupture jusqu'à leur évaluation clinique et leur mise en œuvre sur le marché. La convention fixe les modalités pratiques de mise en œuvre de la coopération entre l'USMB et les hôpitaux savoyards en précisant les domaines de collaboration et l'organisation du partenariat.

Développer des outils de gestion et d'analyse stratégique du potentiel de valorisation (brevets, logiciels, savoir-faire) des laboratoires

Une analyse stratégique du portefeuille de brevets, logiciels et savoir-faire USMB a été initiée au mois de juin 2017 par la société FIST-SA. Cette action, financée par le FNV, consiste, après avoir recensé les actifs de propriété intellectuelle de l'USMB, à les confronter à un panorama territorial dans le but d'en mesurer la qualité technologique et d'identifier les actifs à fort impact. Cette première phase qui s'achèvera en juin 2018 sera suivie par la définition, l'identification et la hiérarchisation des grappes technologiques qualifiée de prometteuses.

Afin d'exposer les projets valorisation à fort potentiel au sein de l'établissement, des rencontres hebdomadaires spécifiques entre la direction de la communication USMB et DRED ont été mises en place. Ces réunions permettent globalement, de mieux travailler en collaboration et d'établir une véritable stratégie de mise en avant des résultats.

Permettre aux structures partenariales telles que la SATT Linksium Grenoble-Alpes et la fondation USMB, de prendre toute leur place dans la politique de valorisation de l'USMB

Un accord cadre USMB-SATT co-signé en avril 2017 avec l'université Grenoble-Alpes (UGA) et Grenoble INP définit les droits et les obligations des établissements actionnaires relatives à la réalisation des activités de valorisation des résultats de la recherche publique. Plus particulièrement, il s'agit de cadrer :

- les activités de maturation et d'incubation des projets,
- les démarches de commercialisation en vue de conclure des contrats de transfert,
- la mise en œuvre des actions de prestation de valorisation.

Cet accord stipule que l'établissement valorisateur confie à la SATT Linksium les activités de valorisation et les droits de propriété intellectuelle y afférents. L'USMB a apporté cinq projets dans ce cadre et bénéficie de ce fait d'un soutien financier d'un montant de 429 k€.

Un personnel SATT assure depuis septembre 2017 une présence hebdomadaire au sein de l'USMB. Ce personnel se déplace dans les laboratoires afin de détecter et structurer les projets à fort potentiel de valorisation. Il participe à fluidifier les liens entre la SATT et l'USMB (circuit d'information) et permet un accompagnement adapté des projets SATT par la chargée de valorisation USMB.

La fondation USMB prend une place particulière dans le processus de valorisation et favorise l'émergence de projets à fort potentiel dont le niveau de maturité technologique mesuré par l'échelle des TRL (*technology readiness level*) est très faible (niveau 1 à 3) sur une échelle de 9, comblant ainsi un créneau non couvert par la SATT.

RENFORCER LES ACTIVITÉS DE DIFFUSION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE (R6)

Développer des actions thématiques sur le territoire

L'année 2017 a connu une montée en puissance du cycle de conférences « Amphis pour Tous » qui permet au plus grand nombre de découvrir les activités des 19 laboratoires de l'USMB. Les conférences sont proposées sur tout le territoire Savoie Mont Blanc en collaboration avec les centres de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) de Chambéry et d'Annecy. L'indicateur RECH-1A présente l'évolution du nombre de conférences et de la fréquentation. Avec près de 2 000 participants sur 40 conférences l'année 2017 signe une augmentation de fréquentation de plus de 30 %.

Un appel à projet spécifique culture scientifique et technique a été mis en place en 2016 et a été renouvelé en 2017. Il permet chaque année de valoriser les actions menées par les laboratoires, les UFR, instituts et école de l'USMB en matière de diffusion de la culture scientifique auprès des scolaires et du grand public.

Renforcer les actions de diffusion auprès d'un public de jeunes (lycéens, étudiants)

Grâce à nos partenariats forts avec les deux CCSTI, l'USMB est souvent présente dans les animations ou expositions de ces centres, fort lieu de passage des familles curieuses de sciences. En 2017, l'anniversaire des 30 ans du laboratoire de chimie moléculaire et environnement (LCME) a été l'occasion de faire venir des classes sur le campus et de leur faire découvrir le monde de la chimie. Localement, des enseignants-chercheurs vont présenter leur métier lors de salons des métiers, dans des classes de collèges ou de lycées.

Accentuer la participation de l'USMB aux dispositifs régionaux, nationaux et internationaux

Depuis 2017, les universités de la Région Auvergne-Rhône-Alpes préparent une exposition commune pour 2019. Cette exposition est vouée à circuler dans les territoires de la région AURA afin d'amener le public à découvrir la diversité des disciplines scientifiques liées au sport, l'excellence universitaire en matière d'innovation ainsi qu'un aperçu des acteurs socio-économiques de ce domaine travaillant en lien avec les universités.

En octobre 2017, la plateforme « Echoscience Savoie Mont Blanc » a été créée en partenariat avec les deux CCSTI. Ce site collaboratif de culture scientifique et technique est un très bon vecteur pour tous les acteurs du domaine.

DÉVELOPPER LES LIENS FORMATION-RECHERCHE (R7)

Améliorer la connaissance mutuelle des activités recherche et formation dans les différents champs

À l'initiative du HCERES, des champs communs à la formation et à la recherche ont été mis en place à partir de 2015 à l'USMB. La structuration en champs avait pour objectifs d'être à la fois un outil de présentation de l'offre de formation et le reflet de la stratégie et de l'organisation de l'USMB, en lien avec les points forts en recherche et le contexte socio-économique. Cinq champs formation-recherche ont été retenus :

- Sciences fondamentales, terre, environnement (SFTE),
- Technologie : mécatronique, énergie-bâtiment, numérique (TMEBN),
- Comportements, images, cultures, sociétés (CICS),
- Entreprise, gouvernance, responsabilités (EGR),
- Montagne, tourisme, sport, santé (MT2S).

La transversalité de ces champs était attestée dans la mesure où chacun englobait des formations de différents niveaux, types et rattachés à plusieurs composantes et des activités de recherche communes à plusieurs laboratoires. Ils avaient vocation à dynamiser les collaborations entre les structures et entre les disciplines. Un coordonnateur par champ a

été désigné.

Un point d'étape a été réalisé en 2017 faisant apparaître les constats suivants :

- le positionnement des responsables de champ par rapport aux directeurs de laboratoires et de composantes n'est pas clair, les missions n'ont pas été plus précisément définies autrement que de favoriser les transversalités ;
- il n'y a pas eu de moyens spécifiquement dédiés sur des objectifs explicites ;
- certains champs sont considérés comme particulièrement pertinents (MT2S, parce qu'il correspond à une logique de territoire et parle aux acteurs socio-économiques, ou EGR compte tenu des interactions entre droit, économie et gestion dans les entreprises), d'autres sont considérés comme trop disparates (TMEBN), ou non-pertinents (SFTE) compte-tenu de l'importance des liens de certains laboratoires avec ceux appartenant à d'autres champs ;
- les champs constituent un bon niveau de regroupement pour la communication externe.

En conclusion, il a été jugé souhaitable de définir plus clairement l'attendu de ces champs et de donner des moyens pour les faire vivre par le biais d'une politique incitative de collaboration (AAP par champ, allocations de recherche pour projets transversaux, séminaires, etc.). En matière de formation, la présentation de l'offre par champ a permis de communiquer tant en externe qu'en interne en mettant en avant la transversalité, les possibilités de passerelles (ou réorientations), les compétences métiers et les débouchés professionnels.

Créer des effets de synergie entre recherche et formation

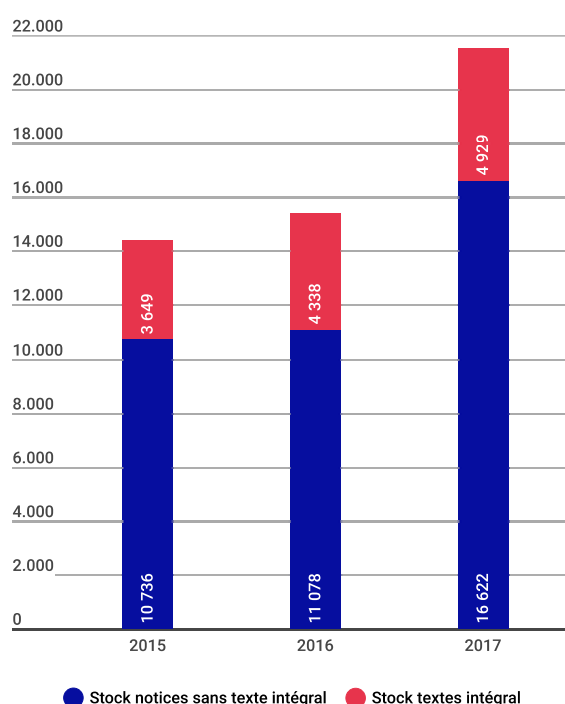
La majorité des projets internationaux, notamment transfrontaliers, intègre ce lien entre formation, recherche, valorisation plus particulièrement au service des enjeux du territoire. Ces projets comportent généralement des aspects « dissémination », formation et recherche qui sont liés et se complètent assez naturellement. L'essence des projets est justement est favoriser la dissémination de la connaissance au service des jeunes et de la population. La majorité des programmes Interreg France-Suisse font appel à des doctorants et des stagiaires de niveau master qui participent à la bonne réalisation des contrats. Cette synergie dans des projets de recherche au service des territoires et de l'économie est un aspect pertinent de la formation des étudiants. L'AAP écoles universitaires de recherche repose sur ce lien et le dossier déposé par l'USMB sur la thématique des lacs a été construit à partir de l'expérience des enseignants-chercheurs et des laboratoires porteurs dans ce registre (sorties terrain, projets étudiants, stages en laboratoires, etc.).



■ INDICATEURS DE SUIVI

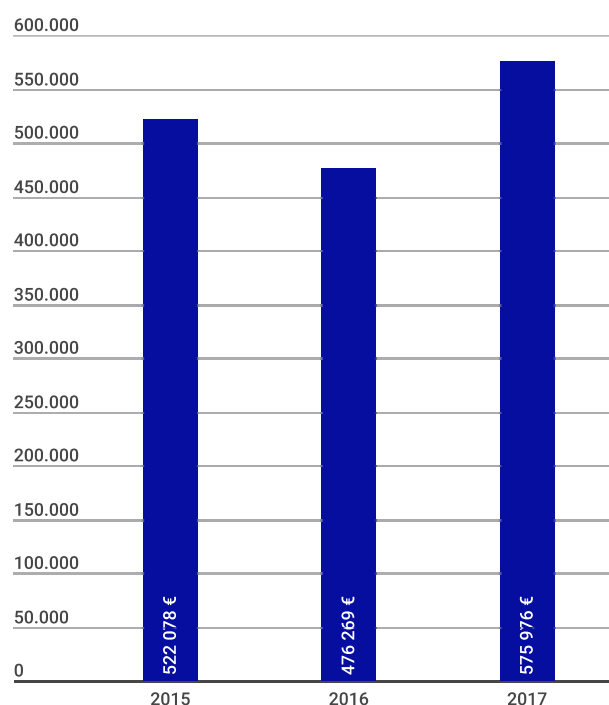
ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES PUBLICATIONS ET POURSUIVRE LA RATIONALISATION DE LA DOCUMENTATION

Publications dans HAL



Graphique RECH-1A
Source : HAL

Dépenses documentaires



Graphique RECH-1B
Source : SIFAC

POURSUIVRE ET AMÉLIORER LA DIFFUSION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

"Amphi pour tous" à Chambéry, Annecy, Albertville et Annemasse/Archamps



40 événements en 2017
22 événements en 2016
22 événements en 2015

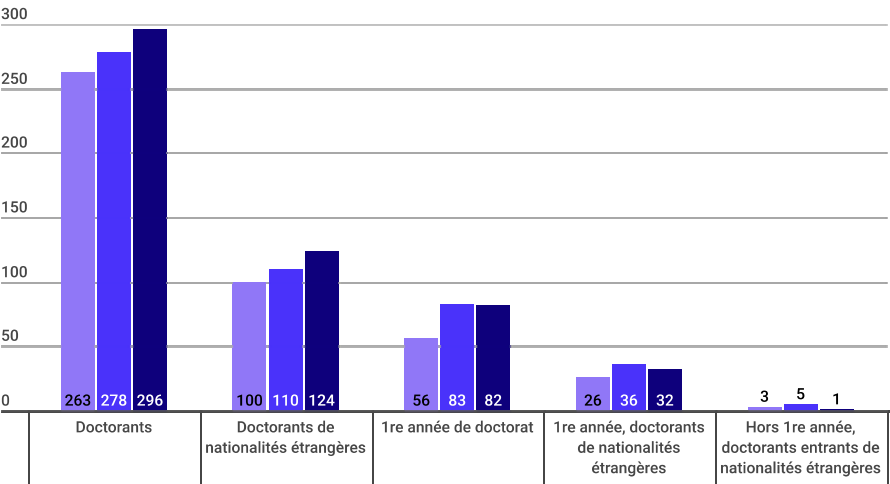


1.995 participants en 2017
1.511 participants en 2016
1.280 participants en 2015

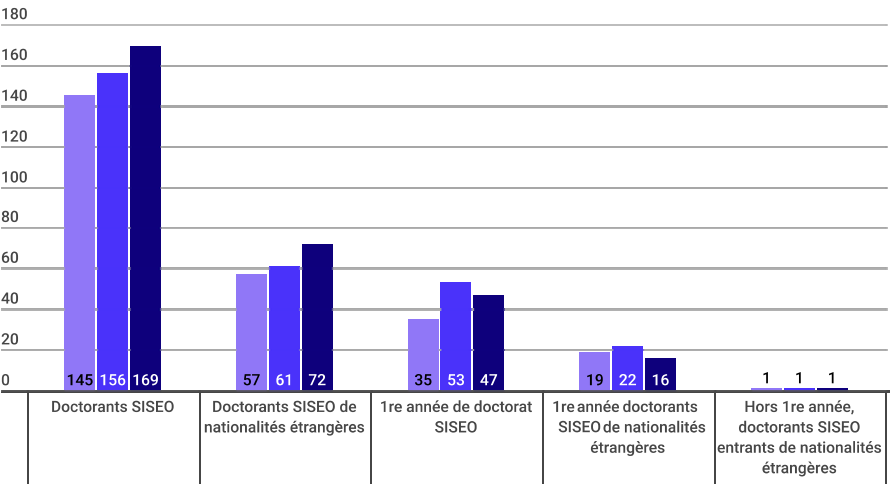
Graphique RECH-2
Source : CCSTI



RENFORCER L'ACTIVITÉ DE L'ÉCOLE DOCTORALE SISEO ET AFFIRMER LE RÔLE DE LA CODUSMB



Graphique 01-R8-01
Source : ApoUDG



Graphique 01-R8-02
Source : ApoUDG

● 2014-15 ● 2015-16 ● 2016-17

AMÉLIORER LA QUALITÉ DES SERVICES D'AIDE AU MONTAGE ET AU SUIVI DES PROJETS

Projets = ANR, Europe, ADEME, FUI

		2015	2016	2017
Tableau RECH-4 Source : DRED	Nombre de projets soumis	61	72	59
	Nombre de projets retenus	19	13	16
	Montant des projets financés	3 250 899 €	1 921 470 €	2 645 014 €



L'Université Savoie Mont Blanc n'est pas une université d'élite, ni une université de masse, ni même une université de proximité. C'est un établissement français fidèle à son modèle de développement, démocratique et responsable qui, sur cette base éprouvée, entend :

- maintenir une université pluridisciplinaire et spécialisée,
- accueillir les étudiants, les faire réussir et les aider à s'insérer professionnellement,
- continuer à faire évoluer l'offre de formation (FLE, tourisme, santé et numérique) dans un environnement national et international,
- conforter une université qui a le souci de ses étudiants,
- soutenir la relation lycée-université pour une meilleure collaboration, une meilleure orientation et une meilleure réussite.

LA FORMATION, L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE ET LA VIE ÉTUDIANTE

FAVORISER UNE ATTRACTIVITÉ RAISONNÉE EN DÉVELOPPANT LES COLLABORATIONS AVEC LE SECONDAIRE (FOR1)

Délivrer une information objective et pertinente aux lycéens dans le cadre de leur orientation

L'information sur l'offre de formation et l'accompagnement des jeunes dans leur orientation ont été réalisés en reconduisant les événements habituels : salons et forum des lycées, journée du lycéen, portes ouvertes de l'USMB, immersions, etc. Ces actions s'organisent sous l'impulsion du rectorat et se coordonnent à l'échelle interuniversitaire (inter-U). Les liens avec les lycées et les acteurs de l'orientation s'appuient sur les sept bassins définis par le rectorat. Chaque bassin à ses particularités et les personnels « référents bassins » de l'USMB s'adaptent à ces contextes aux attentes différentes. Les formations mises en place pour accompagner les professeurs principaux dans la préparation des immersions ont été proposées sous une forme participative. En fin d'année, les prémisses du plan étudiant ont amené les équipes du service commun d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP) à engager un travail sur les messages à faire passer aux lycées, ainsi qu'aux lycéens et leurs familles.

Les graphiques FOR-7D présentent l'évolution du

nombre de bacheliers de l'académie de Grenoble ainsi que la part des bacheliers de l'académie et du territoire Savoie Mont Blanc ayant intégré l'USMB. La baisse constatée de la part des bacheliers accueillis n'est pas facile à interpréter. Les effectifs de l'USMB en première année étant en hausse cela peut signifier que l'attractivité extérieure de l'établissement s'est renforcée, rendant l'admission plus difficile sur les filières sélectives. Une étude fine des candidatures réalisées est nécessaire pour mieux analyser la situation.

Positionner Ametys comme l'outil central d'affichage de l'offre de formation de l'USMB

L'applicatif Ametys est l'outil central qui permet un affichage exhaustif de l'offre de formation (ODF) de l'établissement. Sa mise à jour relative à l'ODF prévue pour la rentrée 2017-2018 a été entamée dès janvier 2017. La duplication du catalogue a permis l'archivage des données 2016-2017 et la création du catalogue 2017-2018. Après cette duplication et ce renommage, les composantes ont finalisé les saisies : modélisation des maquettes puis des modalités de contrôle des connaissances (MCC). Une fois la duplication réalisée dans de bonnes conditions, le groupe projet a soumis à la société prestataire de service Anyware quelques idées d'évolutions. Faute de temps et de compétences informatiques, le groupe projet n'a pas pu avancer sur l'interopérabilité avec les autres applications du SI formation et la possibilité de générer les services prévisionnels à partir des données Ametys. L'aide d'un personnel informatique est attendue afin de pouvoir poursuivre le projet. L'univers « *Business object* » (BO) pour Ametys est encore décevant ; il ne permet pas d'extraire toutes les données souhaitées. Un travail doit être mené entre la DAP (direction de l'aide au pilotage) et le service informatique mutualisé du site universitaire (SIMSU) de Grenoble à ce sujet.

Des évolutions du module MCC ont été demandées à la société Anyware pour prendre en compte notamment les spécificités des DUT. Il reste encore perfectible et l'appropriation par les utilisateurs n'est pas encore optimale. Le groupe projet a élaboré un calendrier de préparation de l'année universitaire destiné aux composantes, directions et services communs. Ce document, réalisé pour la première année, retrace les phases successives qui jalonnent le travail préparatoire de l'année N +1 (actions à mener, chronologie des opérations, acteurs concernés, outils utilisés).

TRAVAILLER LA SPÉCIFICITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION DE L'USMB (FOR2)

Consolider et diversifier l'offre de formation initiale

L'offre de formation de l'USMB s'affine et se développe en continue. En 2017, la barre symbolique des 100 diplômes nationaux délivrés par l'USMB a été atteinte avec l'ouverture du master « *Advanced mechatronic* » et de deux nouveaux parcours de licences professionnelles. Le savoir-faire et la reconnaissance des équipes dans différents domaines ont abouti à la création de diplômes universitaires répondant aux besoins des milieux économiques. L'alternance et l'apprentissage ont également été concernés par ce dynamisme. Le développement de l'offre de formation se heurte néanmoins à un modèle économique peu favorable à des créations *ex nihilo* de nouvelles formations. En effet, les ouvertures de formations initiales ne créent pas ou très peu de ressources financières supplémentaires, à l'exception de l'apprentissage dont le modèle économique reste fondé sur un co-financement université / entreprises.

Développer et dynamiser une offre de formation en alternance et tout au long de la vie

Le service universitaire de formation continue et d'éducation permanente de l'USMB (SUFCEP), renommé « service de formation continue », a poursuivi sa mission de développement et de dynamisation des filières en alternance et des formations tout au long de la vie (FTLV), en collaboration avec les composantes, et avec le soutien la direction de la communication, avec pour objectifs :

- de permettre une meilleure identification de l'USMB dans le paysage de la FTLV,
- de renforcer son image auprès du monde socio - économique, en cohérence avec la dynamique globale de l'université,
- d'accroître la part d'activité sur fonds propres,
- d'améliorer l'accès à la FTLV dans une optique de promotion sociale.

À la rentrée 2017, 72 filières habilitées étaient proposées en alternance contre 70 à la rentrée 2016 : 7 DUT, 36 licences professionnelles, 25 masters, 2 diplômes d'ingénieur, 2 préparations DCG-DGC (expertise-comptable). Le tableau FOR-12A présente l'évolution, globalement à la hausse, des étudiants inscrits et des diplômés en alternance, en DAEU (diplôme d'accès aux études universitaires) sur les trois dernières années universitaires. Ce tableau présente également les inscriptions en VAE (validation d'études supérieures) saisies dans le logiciel de scolarité Apogée. La forte baisse en 2016-2017 provient d'une saisie tardive, le nombre de diplômes effectivement délivrés étant de 35. Alors que l'engouement pour la VAE est en baisse sensible au niveau national, la stagnation des chiffres de l'USMB apparaît comme un résultat satisfaisant, témoignant des excellents contacts noués avec les milieux professionnels. En 2017, la cellule s'est engagée dans l'organisation de VAE collectives intra-entreprises avec les groupes Accor, Natixis et Air France, soit une cinquantaine de salariés en tout, après avoir remporté les appels d'offre. La formation continue diplômante est en hausse (9,9 %), avec 489 inscrits, du fait de la création de formations diplômantes fin 2016 et en 2017. En septembre 2017, 23 formations étaient spécifiquement proposées au public adulte en reprise d'études contre 17 à la rentrée 2016 soit : 2 licences, 8 masters, 9 diplômes d'université (DU), 2 certifications et 2 groupes de DAEU. Toutes formations confondues, le service génère plus de 2 000 inscrits, répartis principalement entre licences professionnelles (41 %), masters (20 %), DUT (9 %), titre d'ingénieur (5 %). Le graphique FOR-12B présente la répartition par composante des étudiants inscrits en formation continue (FTLV et contrats de professionnalisation). La majorité des formations continues peuvent également être suivies à la journée ou au module sur les DU ou par blocs de compétences dans les filières existantes. Ces stagiaires ne s'inscrivent pas à l'université et n'apparaissent donc pas dans les statistiques, mais leur nombre a fortement augmenté à la suite des efforts déployés pour répondre à une demande issue des plans de formation pour les salariés en poste.

Cinq unités de formation en apprentissage ont été ouvertes à la rentrée 2017, résultat d'un long processus administratif se concluant par un vote des instances de la Région Auvergne-Rhône-Alpes :

- licence professionnelle « Fiscalité » à l'IUT de Chambéry),

- licence professionnelle « Techniques du son et de l'image » à l'IUT de Chambéry,
- deuxième année du diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) à l'IUT de Chambéry,
- M2 « Sciences sociales appliquées aux métiers de l'étude et de l'enquête » à l'UFR LLSH,
- M2 « Création numérique », parcours « Design et interactivités de l'information » à l'UFR LLSH.

Les quatre premiers sont des évolutions de formations qui accueillaient précédemment des alternants dans le cadre du contrat de professionnalisation, le M2 « Création numérique » étant une transformation d'une année auparavant organisée en formation initiale classique. En collaboration avec le centre de formation de la profession bancaire (CFPB), l'IAE a fait évoluer son M1 Banque qui devient une formation en contrat de professionnalisation, les deux années de master étant ainsi proposées en alternance.

En lien avec la direction de la communication, une reprise des pages formation continue et alternance sur le site web de l'USMB a été réalisée dans le cadre de la migration du site vers un nouveau CMS (*content management system*). Dans le même temps, une réflexion a été engagée en vue de réaliser un « mini-site » Ametys pour présenter l'offre de formation à destination des professionnels. La réalisation et la mise à disposition d'un « pack logos » pour le service (logos décliné de l'architecture USMB) a accompagné son changement de nom car il se nomme désormais, plus simplement, service formation continue de l'USMB. Différentes actions de communication ont été réalisées dans les médias dédiés aux professionnels permettant de valoriser les dispositifs de formation tout au long de la vie et de validation d'acquis (*Éco Savoie Mont Blanc, Acteurs de l'Économie en Rhône-Alpes, Revue Personnel, Figaro*, etc.). La formation tout au long de la vie et l'alternance tenait une large place dans le numéro hors série de l'Éco Savoie Mont Blanc consacré à l'USMB, diffusé à 17 000 exemplaires, qui a fait l'objet d'un *mailing* sur la base du fichier professionnel qualifié du Club des entreprises et du service de formation continue. La direction de la communication a également accompagné le service dans sa politique de présence sur les réseaux sociaux professionnels, par la diffusion systématique sur le site USMB, via la *newsletter*, et sur les réseaux professionnels, des actualités de la formation continue et de l'alternance, par des opérations de presse (dossier de presse de rentrée et communiqués réguliers), par du soutien au service pour les salons de l'alternance, et par le déploiement de campagnes multi-supports pour les lancements de diplômes d'université. Au regard de l'importance du travail à réaliser, le service de formation continue a nommé dans son équipe un chargé de communication.

La décision prise fin 2016 d'engager le service formation continue de l'USMB dans une démarche qualité, et le choix d'une certification FCU (formation continue universitaire), délivrée par le bureau Veritas et reconnue par le CNEFOP (conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle), s'est concrétisée en 2017. Un ensemble de procédures de suivi de la qualité a été engagé et en particulier la mise en place d'une mesure systématique de la satisfaction des participants aux formations et des

intervenants. En parallèle, l'université a conduit son référencement sur la plateforme « Datadock », qui est la base de données créée à l'initiative des financeurs de la formation professionnelle continue, pour faciliter la mise en œuvre du décret qualité. Depuis fin 2016, cet outil référence donc tous les organismes qui répondent aux critères définis par la loi. Tous les personnels du service se sont mobilisés et 13 pilotes de processus ont coordonné les audits et les réorganisations. La certification a été obtenue le 20 décembre 2017. Les caractéristiques certifiées sont les suivantes :

1. informer, accueillir, orienter et accompagner un candidat,
2. entretenir le lien après la prestation,
3. s'appuyer sur des personnels compétents et des moyens performants,
4. accompagner les responsables de formation et les intervenants dans le cadre de leurs prestations,
5. proposer des prestations adaptées aux partenaires,
6. améliorer en continu la prestation.

L'ensemble des tâches qui ont conduit à cette certification n'est qu'une première étape du processus d'amélioration continue de la formation tout au long de la vie dans lequel s'est engagé l'USMB.

Renforcer la place des activités physiques, sportives et artistiques dans une logique formatrice

Dans un contexte contraint dû à l'indisponibilité de la halle des sports du campus de Jacob-Bellecombette, pour cause de rénovation complète, et à la démolition du gymnase municipal du Bray à Annecy, en vue de sa reconstruction, le service s'est attaché à maintenir une offre de formation diversifiée sur les différents sites. Ainsi, 15 cours ont été maintenus à Jacob-Bellecombette et 10 à Chambéry. Une légère baisse de l'offre est à noter sur Annecy (4 cours en moins) du fait du manque d'installations de repli. Les cours sur le campus du Bourget-du-Lac ont été positionnés autant que possible à des horaires permettant aux étudiantes et étudiants de Jacob-Bellecombette de se déplacer (pause méridienne et soirées).

Le recrutement d'un nouvel enseignant à la rentrée 2016-2017 a permis de diversifier et augmenter l'offre de cours dans le domaine des activités de la forme et bien-être qui bénéficie d'une forte attractivité (5 cours supplémentaires), mais la demande n'est encore pas totalement satisfaite en termes qualitatifs et quantitatifs. Sur le campus annécien, les activités physiques de pleine nature (APPN) ont permis de compenser ce manque par une offre légèrement plus étoffée (2 cours en plus).

Le SUAPS (service universitaire des activités physiques et sportives) a lui aussi été rebaptisé. Pour une meilleure visibilité, il est devenu service des sports à l'occasion d'une modification de ses statuts. Cette modification a été accompagnée de l'intégration de la gestion des installations sportives universitaires, précédemment dévolue à la direction du patrimoine, dans le périmètre du service. Un travail a été mené pour établir des principes de gestion permettant une ouverture optimale à des usages externes, tout en conservant la priorité aux usages internes. Une responsable administrative a été nommée pour assurer cette gestion, et plus globalement la bonne marche du



service dans le cadre de ce nouveau périmètre.

Un travail de recensement des besoins en collaboration avec la direction des systèmes d'information (DSI) a été mené tout au long de l'année 2016-2017 pour aboutir au développement d'une application d'inscription et de gestion du service permettant de fluidifier les inscriptions étudiantes et celles des personnels de l'USMB. L'application permet désormais d'inscrire l'ensemble des usagers, d'extraire des listes, de communiquer par mail aux listes, d'opérer la saisie des notes et de produire des données statistiques.

Le service des sports a pour objectif de valoriser la situation géographique de l'USMB, le contexte alpin présentant un ensemble d'opportunités dont le service doit s'emparer. L'offre de formation a été adaptée à la demande étudiante avec des évolutions en faveur des sports *outdoor* en proposant des cours de *trail* qui ont rencontré un succès immédiat sur les trois campus. De nouvelles animations sont apparues dans cette mouvance : compétitions universitaires de *trail*, stages de raid, de *paddle*, de voile ou encore de VTT. Le service maintient encore son offre de sorties en ski alpin, malgré la concurrence des associations étudiantes et l'augmentation des coûts inhérents. Des enseignements sont proposés dans d'autres activités de pleine nature, kayak et ski de fond en particulier.

ACCOMPAGNER LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS DANS L'INDIVIDUALISATION DE LEURS PARCOURS (FOR3)

Accompagner les étudiantes et les étudiants dans leurs choix d'orientation au sein de l'USMB

L'USMB ne disposait jusqu'à présent que d'un mi-temps de conseiller d'orientation psychologue de l'éducation nationale (PsyEN). Depuis septembre 2017, elle bénéficie d'un temps plein à la suite à une décision du rectorat académique, qui était sollicité depuis près de trois ans. Le potentiel reste néanmoins contraint au regard de l'effectif étudiant accueilli. Afin d'expérimenter auprès des étudiants de première année un module intitulé « Projet de formation et aide à l'insertion professionnelle et à l'emploi », un cours a été assuré par la PsyEN de l'établissement, à destination de l'ensemble des étudiants de L1 de la composante SceM. Ce cours abordait différents thèmes destinés à aider les étudiants dans la réalisation de leur projet de formation : la notion de projet d'orientation, le système LMD, le schéma des études universitaires, la réorientation. Il a donné lieu à une évaluation sous la forme d'un questionnaire comptabilisé au semestre 1.

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement individuel à l'orientation, la PsyEN de l'USMB assure une présence sur les trois campus, les mercredis sur le

domaine universitaire du Bourget-du-Lac et les jeudis en alternance sur les deux autres campus. Lors des entretiens avec les étudiants, sont abordés prioritairement : les démarches réalisées pour connaître la formation, les centres d'intérêt (à partir de questionnaires d'intérêts), les attendus des parcours de formation, l'analyse de la situation personnelle et scolaire, les compétences personnelles et scolaires, l'accompagnement dans la prise de décision. En 2017, 290 étudiantes et étudiants ont bénéficié de cet accompagnement : 155 au Bourget-du-Lac, 95 à Jacob-Bellecombette et 40 à Annecy.

Dans un avenir proche, il sera nécessaire d'ouvrir cette mission d'accompagnement à d'autres personnels du service, en appui au travail réalisé par la PsyEN.

La PsyEN a coordonné la mise en place d'une réflexion sur le décrochage scolaire impliquant les sept composantes de formation, ainsi que différents services de l'établissement. Un groupe de travail pluridisciplinaire a été constitué qui a entamé une réflexion sur le périmètre de la première année à l'USMB. Un état des lieux a été réalisé sur les actions mises en place par les composantes pour accompagner les étudiants et une enquête de la DAP a été conduite pour identifier le processus du décrochage. Cette étude, qui a porté sur 58 « décrocheurs » de L1 (année 2014), indique que la réussite en première année résulte à la fois de facteurs individuels mais également des choix d'orientation ainsi que des conditions de vie étudiante et d'apprentissage. Le baccalauréat, les performances scolaires antérieures, influent de manière très significative sur la probabilité de réussite. Ont également été mis en lumière l'incidence sur la réussite des processus de choix des études supérieures et des mécanismes de l'orientation post-bac. Cette enquête formule quelques préconisations et invite à une réflexion collective sur une évolution des outils et méthodes pour améliorer la réussite en général et limiter le décrochage en particulier. L'attention constante portée à ce public par les composantes de formation a permis de faire baisser le taux d'inscrits en L1 non présents aux examens à 6,8 % en 2016-2017 (voir indicateur FOR-7A).

Les passerelles arrêtées dans le cadre du contrat pluriannuel ont été mises en ligne dans le catalogue des formations sous la forme de schémas présentant, pour chaque formation, les possibilités de réorientation offertes. Le tableau « Évolution des réorientations » (FOR-7C) pointe néanmoins une baisse des poursuites d'études en licence après un DUT, probablement liée à l'augmentation de l'offre de licence professionnelle dont les ouvertures sont sollicitées par les milieux économiques.

Rapprocher les étudiants et les équipes pédagogiques des milieux professionnels extérieurs

Le rapprochement avec les milieux professionnels suppose que soit réalisée la valorisation des contenus



de formation et des compétences des étudiants et diplômés de l'USMB auprès des recruteurs. Le service d'information et d'orientation, les composantes de formation et la direction de la communication, contribuent à cet objectif par l'organisation d'événements (Semaine emploi & entreprises, *Job dating* de l'alternance, conférences, *master classes*, BarCamps, etc.), le plus souvent avec le soutien du Club des entreprises ou d'autres partenaires, tels que le centre de formation d'apprentis Formasup Pays de Savoie ou l'incubateur étudiants de Chambéry Grand Lac économie. Des actions de diffusion d'informations viennent soutenir ces opérations de contact direct avec les milieux professionnels, via les réseaux sociaux, le web ou les *e-mailings*. En 2017, l'USMB s'est associée à l'*Éco Savoie Mont Blanc*, pour éditer et diffuser à 17 000 exemplaires, un numéro hors-série consacrée aux relations entre l'USMB et le monde socio-économique, qui a notamment valorisé les formations et les compétences des diplômés.

Consolider la place des préparations aux concours et la spécificité du CNFEDS

Le tableau FOR-10D présente l'évolution des effectifs étudiants inscrits dans les préparations aux concours. Les formations aux métiers de l'enseignement occupent une place prépondérante, qui reste relativement stable globalement pour les trois grandes filières MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) soit 555 inscrits en 2017 contre 563 en 2016. Les effectifs de l'Institut d'études judiciaires (IEJ) de la faculté de droit, qui permet de préparer l'examen d'entrée à l'école des avocats, sont par contre en baisse sensible.

Un travail concerté a permis d'améliorer le processus de coordination avec l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) de Grenoble. En ce qui concerne la formation des professeurs des écoles (premier degré), l'USMB a géré les inscriptions administratives et l'édition des attestations de réussite et des parchemins. Des améliorations ont été constatées sur les inscriptions administratives grâce à une plus grande concertation sur le calendrier et les procédures. Toute la gestion pédagogique est assurée par l'ESPE. Pour le second degré, l'USMB gère les inscriptions administratives et une grande partie de la gestion pédagogique. Pour cette seconde partie, deux gestionnaires (à SceM et LLSH) réalisent les structures d'enseignement, modélisent les règles de calcul, élaborent les emplois du temps pour les cours assurés par les enseignants de l'USMB ; elles

préparent les examens qui concernent les cours organisés par les composantes, et assurent la saisie des notes et la préparation des jurys. Les éditions des attestations de réussite et des parchemins se font à l'USMB. L'ESPE a en charge la planification des cours de leurs enseignants, la préparation des examens correspondants et la saisie des notes. Les procédures sont donc stabilisées, mais la question subsiste du vote tardif, au-delà des délais réglementaires, des modalités de contrôle des connaissances, du fait d'un double vote par le conseil d'école de l'ESPE puis par la commission formation et vie universitaire (CFVU) de l'USMB.

L'USMB a accueilli en 2016-2017 la troisième promotion d'étudiants du parcours « Pratique et ingénierie de la formation » (PIF) du master « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF) avec un effectif stabilisé à hauteur de 24 étudiants et des MCC améliorées. Ce diplôme est géré, au sein de l'USMB, par le centre national de formation des enseignants auprès des jeunes déficients sensoriels (CNFEDS). Il s'agit d'une formation professionnelle accessible en formation continue, les candidatures transitant par les établissements spécialisés. La formation ne prépare pas à un concours mais sa validation est nécessaire pour enseigner dans les établissements spécialisés et donne accès au diplôme d'État CAPEJS (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement des jeunes sourds) délivré par le ministère des Affaires sociales et de la Santé.

DÉVELOPPER LA FLEXIBILITÉ DES FORMATIONS (FOR4)

Sensibiliser à la prise en charge et améliorer les conditions d'étude des étudiants en situation de handicap

Les étudiants en situation de handicap (ESH) de l'USMB bénéficient tous d'un accompagnement à la fois global et individualisé permettant de les informer de leurs droits, de les guider dans leurs démarches, d'adapter la pédagogie et de leur permettre l'accès

aux savoirs et à la vie étudiante. Lorsque le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS) le préconise, ils bénéficient de la mise en place d'aménagements d'études et d'examens. La prise en charge est assurée sur tous les campus.

En 2016-2017, l'USMB comptait 202 étudiants inscrits en situation de handicap, un chiffre en progression constante depuis trois ans (voir indicateur FOR-10A), ce qui correspond à une évolution nationale. 142 ont passé leurs examens avec succès, soit un taux de réussite de 70 %, en hausse par rapport à l'année précédente (67 %). En comptant les usagers à handicap temporaire, la mission handicap de l'USMB a accompagné 383 étudiants en situation de handicap (360 en 2016) ; 286 ont pu bénéficier d'aménagements d'études ou d'examens (81 %) : 152 aménagements d'études accordés pour 98 bénéficiaires (durée des études, nomadisme des TD, prêts de matériels, adaptation des supports, etc.), 389 aménagements particuliers d'examen pour 238 bénéficiaires (aménagement des épreuves orales, adaptation des sujets, utilisation de matériel, temps de composition majoré, etc.), certains bénéficiant à la fois d'un aménagement d'études et d'un aménagement d'examen. En termes de répartition, toutes filières confondues, 42 % des étudiants en situation de handicap sont en première année, 23 % en deuxième année, 18 % en troisième année, 9 % en quatrième année, et 7 % en cinquième année. Le campus de Jacob-Bellecombette accueille 41 % des ESH, celui du Bourget-du-Lac 25 % et Annecy 34 %.

Afin d'améliorer la coordination entre la mission et les composantes, la référente handicap de l'USMB a développé les relations avec les équipes pédagogiques concernées par les mesures à mettre en place. Le SUMPPS et la mission handicap travaillent également de concert pour améliorer l'accueil et l'accompagnement des ESH. Des réflexions ont été menées sur les politiques de compensation de certains types de handicap (dyslexies ou autisme par exemple) ou sur la prise en compte du rôle de l'université dans l'apprentissage de l'autonomie préparant les étudiants à leur insertion professionnelle. Une coordination est également en place au niveau du site académique. Le travail avec la direction des relations internationales s'est poursuivi, en particulier pour le signalement anticipé de la venue d'un étudiant étranger à besoins spécifiques, dès réception de la candidature à la DRI. La mission handicap vérifie en amont la faisabilité de l'accueil de ces étudiants. Les collaborations se poursuivent

également avec les organismes extérieurs (ligue adaptation aux diminués physiques au travail de Haute-Savoie, équipe mobile autisme adultes Savoie, maisons départementales des personnels handicapés, etc.). Des réunions d'information départementales sont proposées par les missions handicap inter-U pour présenter les dispositifs d'accompagnement aux acteurs des lycées.

La mission handicap de l'USMB accompagne également les publics en formation continue (30 personnes en 2017), qui correspondent parfois à des situations complexes générant des dossiers chronophages. Il conviendra de réfléchir à une organisation plus efficiente en lien avec le service universitaire en charge de la formation tout au long de la vie.

Le partenariat avec le service des sports peine toujours à se mettre en place faute d'enseignant motivé et formé à l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Néanmoins, les fauteuils handi-basket sont fréquemment utilisés lors de matchs ou opérations de sensibilisation. La gestion de ces matériels (prêts, mises à dispositions, entretien) est assurée par le département STAPS.

La mission a renforcé son implication dans l'accompagnement des étudiants en situation de handicap vers l'insertion professionnelle grâce à la construction d'outils de recherche d'emploi, à un travail autour des courriers de motivation et *curriculum vitae* ou la diffusion d'offres d'emploi aux étudiants en situation de handicap après analyse des données pour une réponse pertinente aux besoins des deux parties. La mission handicap participe à l'analyse des besoins d'orientation ou de réorientation pouvant résulter d'une inadaptation du projet de formation professionnelle à la réalité économique, puis oriente la personne vers la PsyEN pour une réflexion et des conseils plus expérimentés sur cette orientation/réorientation.

Améliorer l'accueil des sportifs et artistes de haut niveau

Le graphique FOR-10B présente l'évolution du nombre d'artistes et sportifs de haut niveau inscrits à l'USMB sur les trois dernières années universitaires. Après une progression de plus de 9 % entre 2015 et 2016, la croissance ralentit pour s'établir à 3,5 % entre 2016 et 2017.

Rappelons qu'en 2016 la charte d'accueil avait été entièrement revue et deux listes distinctes avaient été créées :

- une liste principale pour les sportifs de haut niveau (SHN) inscrits sur listes ministérielles,
- une liste complémentaire pour les autres SHN et les artistes (AHN) inscrits en conservatoires.

Le bilan de cette révision est plutôt satisfaisant, ces deux types de contrats ayant permis d'adapter les

aménagements au plus près des besoins et des contraintes des étudiantes et des étudiants. En 2017, le document définissant les critères d'admission sur liste complémentaire a été précisé et affiné pour chacune des disciplines sportives. Un travail de concertation avec les universités de Grenoble et de Lyon a été mené en ce sens.

La coordination de l'ensemble des tuteurs assurant le suivi d'un ou plusieurs SHN a été affinée grâce à l'écriture de procédures explicites permettant d'accompagner au mieux les tuteurs dans leurs missions. Dans ce cadre, l'accès et d'utilisation des salles universitaires de musculation a été clarifiée. Les SHN de l'USMB peuvent donc accéder aux salles de musculation pendant les horaires des pratiques en autonomie, mais également aux heures d'ouvertures des salles en dehors des heures de cours dans le respect des règles de sécurité. Les informations sur les mesures en faveur des SHN et AHN ont été explicitées sur le site Internet de l'USMB.

Créer et structurer un centre de ressources en langues innovant

Un chargé de mission « centre de ressources en langues » de l'USMB (CRL) a été nommé par l'équipe présidentielle fin 2016 et les premières réunions de travail se sont tenues dans le courant du premier semestre 2017. Un important parangonnage a été réalisé à partir de visites dans 10 établissements (six universités ou établissements français, un allemand, un irlandais, un italien et un américain). Les points forts et points faibles de chacun ont été analysés afin d'établir les grandes lignes directrices des dispositifs d'apprentissage des langues envisageables à l'USMB. Les consultations se sont poursuivies en interne (composantes de formation, services centraux, école doctorale) afin d'avancer sur la rédaction de deux documents explicitant :

- la politique des langues de l'USMB : quels objectifs pour l'apprentissage des langues pour tous les publics de l'université (usagers en formation initiale et continue, personnels) ? ;
- le statut de la structure CRL et les modalités de son fonctionnement à venir, intégrant l'anglais, les secondes langues vivantes (LV2) et la future nouvelle entité « Accents », cellule d'enseignement du français langue étrangère (FLE) de l'USMB.

Ces deux documents ont été remis au président.

Les certifications en langues que pourrait proposer l'université ont été identifiées, avec le centre d'examen et le coût afférent, pour sept langues vivantes enseignées à l'USMB : anglais, allemand, italien, espagnol, chinois, russe, japonais.

Le département Apprendre, en charge de l'accompagnement et de l'innovation pédagogique, a commencé à investir le champ des langues et une rencontre de partage de pratiques a eu lieu en octobre 2017 sur le campus d'Annecy, sur le thème de l'utilisation des applications en cours de langues. Dans l'objectif de mettre en place des outils adaptés permettant de réfléchir à ses propres objectifs langagiers, les moyens de les atteindre et de les évaluer, un enseignant de l'IUT d'Annecy a créé un questionnaire à destination des étudiantes et des étudiants. Ce questionnaire a

été partagé entre collègues avec pour objectif de le généraliser à la rentrée 2017-2018. Le test diagnostic SELF (système d'évaluation en langues à visée formative), utilisé à Annecy, se développe également sur les autres campus. Il est disponible pour l'anglais, le chinois, l'espagnol, l'italien, le japonais ainsi que le français langue étrangère.

DÉVELOPPER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE (FOR5)

Renforcer la qualité de l'accompagnement pédagogique à tous les niveaux

Le département Apprendre soutient et accompagne les équipes pédagogiques dans l'évolution des enseignements. Il dispose pour cela de conseillers et référents pédagogiques, de référents techniques, ingénieurs en technologie de la formation, assistants ingénieurs, afin de préparer la pédagogie de demain. Il propose chaque année un ensemble d'actions d'accompagnement qui relèvent du volet audiovisuel, de la pédagogie active, ou de l'utilisation d'outils. Ces volets sont majoritairement corrélés entre eux en couplant par exemple audiovisuel/pédagogie ou pédagogie/outils. En 2017, 21 séances de formation ont permis d'accompagner 191 participants sur 15 thématiques différentes. La chaîne Vimeo proposait fin 2017, environ 350 capsules vidéo contre un peu plus de 200 fin 2016.

Les membres d'Apprendre ont par ailleurs participé au montage de plusieurs projets :

- les « Amphithéâtres connectés » avec l'installation du système audiovisuel et l'accompagnement à la prise en main par les personnels de STAPS ;
- le projet « PaCSac 2 » qui a permis de poursuivre les échanges entamés en 2016 avec l'UQTR ;
- l'animation de « l'École Internationale de l'été indien », et la proposition dans ce cadre de nombreux ateliers par les membres de l'USMB ;
- la réalisation de l'enquête « IS5 », qui va permettre de dégager des pistes de travail pour le département, pour les deux années à venir ;
- le déploiement du département sur Annecy, dans les locaux de la BU.

Le département a également en charge de communiquer et diffuser les pratiques en place à l'université dans le but de promouvoir, donner envie et susciter des idées. La communauté de pratique constituée en octobre 2016 et regroupant tous les personnels volontaires impliqués dans l'encadrement des étudiantes et étudiants s'est réunie à cinq reprises en 2017. Planifiées sur une demi-journée, précédées ou suivies d'un repas de travail, les séances sont organisées et animées successivement par les membres volontaires, et constituent des temps de partage de pratiques et de découvertes d'initiatives innovantes. Elles se sont déroulées successivement sur les différents domaines universitaires de l'USMB et ont abordé des thèmes aussi variés que les compétences de



l'enseignante/enseignant universitaire, les jeux sérieux, l'enseignement hybride, le e-portfolio, la formation à l'utilisation des ressources documentaires, les labels comme vecteurs d'apprentissage pluridisciplinaire.

Le département Apprendre continue à porter, en collaboration avec les bibliothèques universitaires et les composantes de formation et de recherche, la politique anti-plagiat de l'USMB. Rappelons que l'outil de détection des similitudes est disponible pour tout le personnel USMB sur l'intranet. À partir du travail du groupe composé de membres d'Apprendre, de référents pédagogiques, de personnels des bibliothèques universitaires, huit capsules vidéos ont été créées sur ce thème et sont accessibles sur le Vimeo de l'université. Ces ressources sont accessibles à toutes les personnes de l'USMB et une information est faite aux personnels enseignants permanents ainsi qu'aux vacataires.

Développer et moderniser l'enseignement par le numérique en formation initiale et continue

La certification C2i (certificat informatique et internet) est en déclin, comme le prouve l'indicateur FOR-2. L'annonce par le ministère au printemps 2017 du passage de la certification C2i à la certification PIX n'a donc pas été une surprise. Un groupe de travail d'une vingtaine de personnes a été constitué en avril 2017, comprenant des représentants des composantes, des bibliothèques, du bureau d'aide à l'insertion professionnelle, du Club des entreprises, et du département Apprendre, ainsi que des membres de structures extérieures. Il a travaillé sur la restructuration de la formation au numérique en plusieurs étapes des étudiantes et des étudiants ; un référentiel et une progression pédagogique pour une série de travaux dirigés « Compétences numériques - niveau 1 » ont été construits. Ce travail a été diffusé au sein de l'USMB et constitue une première étape destinée en priorité à un public de première année de licence. Il permet une appropriation et une adaptation au sein des composantes en fonction de leurs contraintes propres et des profils des usagers. En l'absence d'informations précises sur les conséquences d'un engagement dans le dispositif expérimental PIX pour 2017-2018, l'USMB a fait le choix de ne pas faire partie des établissements expérimentateurs. Elle doit engager la réflexion dans la perspective d'un éventuel déploiement de la certification PIX dans les années à venir, et pour un travail sur les étapes suivantes de formation au numérique des étudiants.

Dans le cadre de la réflexion sur l'hybridation des formations et leur formalisation dans les maquettes pédagogiques, l'équipe a pu bénéficier en 2017 d'un soutien humain grâce à un stage de quatre mois d'une étudiante en master « Didactique des langues et ingénierie pédagogique ». Elle a collaboré à la réflexion sur la dimension socio-affective dans les dispositifs hybrides. Un binôme chargé de production-ingénieur/conseiller pédagogique paraît désormais

incontournable dans les accompagnements. Par ailleurs, la réflexion poussée de l'étudiante stagiaire sur la dimension vidéo a permis de réévaluer les paramètres indispensables à la notion de « présence » dans ce média.

La dimension audiovisuelle est maintenant bien intégrée au sein du département Apprendre et les actions sont systématiquement menées en collaboration avec les accompagnateurs pédagogiques selon un processus clairement établi. Un recrutement a été réalisé en 2017 afin d'exploiter plus efficacement le studio situé à Annecy, et un studio de captation autonome est en cours de création. La formalisation de la chaîne de production a été travaillée au travers de l'exploitation de la régie mobile, des studios de captation et des amphis connectés. La diffusion est réalisée depuis le compte Vimeo Pro. 150 vidéos ont été réalisées en 2017 grâce aux équipements (régie mobile et studios) et rendues accessibles aux équipes pédagogiques. La réflexion doit maintenant porter sur la production réalisée en autonomie par les équipes pédagogiques, via le kit de captation et la création du studio de captation autonome. Le kit de connectivité installé dans une salle de *coworking* au Bourget-du-Lac est largement utilisé. Le concept a été dupliqué dans le cadre du projet BOUC-Bibliothèques ouvertes, et également dans le cadre du projet Piton, cursus monté à la suite de l'appel à projet Disrupt'campus, visant à rapprocher étudiants et entreprises pour relever les défis de l'innovation et de la transformation numérique.

Ces progrès en matière de gestion des ressources numériques pour la formation ont conduit à évaluer à 3, sur une échelle de 5 la performance de l'USMB dans le cadre de l'indicateur commun n°12 (IC 12) suivi pour toutes les universités par leur ministère de tutelle (voir indicateur FOR-1).

Développer le partage au sein de communautés de pratique

L'USMB collabore avec d'autres établissements pour échanger sur les pratiques pédagogiques.

- Le réseau CADES (construction collaborative de l'accompagnement des enseignants du supérieur), constituée en octobre 2016, regroupe des personnels volontaires impliqués dans l'encadrement des études universitaires d'une quinzaine d'établissements dont neuf de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Il s'est réuni à cinq reprises en 2017 et a porté un sujet de proposition de communication au symposium sur le développement professionnel des conseillères et conseillers pédagogiques du congrès international de l'association internationale de pédagogie universitaire (AIPU) programmé en mai 2018. Une communication distincte sur le thème de la diffusion des innovations pédagogiques grâce à cette communauté est aussi soumise à ce congrès.

- La collaboration autour avec l'université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) dans le cadre du projet



PacSac (partenariat Canada - Savoie Mont Blanc pour l'accompagnement pédagogique) s'est concrétisé en 2017 par la mobilité d'un personnel chargé de production audiovisuel au sein du département Apprendre. Elle a permis un échange de pratiques et de réflexions autour des usages et des matériels audiovisuels, utilisés et déployés sur les deux universités. Les équipements récents du département (studio, régie, amphis-connectés, espace de co-working) ont été des sujets privilégiés lors de ces échanges. De nombreux échanges sont également en cours avec l'UQTR, pour le développement de la formation des nouvelles et nouveaux maîtres et maîtresses de conférences.

- L'USMB continue également à participer au réseau Pensera, communauté de pratique de conseillers pédagogiques financé par la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

Une journée d'échanges lycées-université a permis d'offrir aux enseignants, conseillers d'orientation et équipes éducatives des lycées une vision actualisée de l'université. Le département Apprendre a proposé un atelier interactif sur le thème de l'innovation pédagogique à l'université, permettant d'une part de présenter les différentes expériences mises en place à l'USMB et les outils sollicités et d'autre part d'amener une réflexion et un partage sur les enjeux de l'innovation pédagogique. Par ailleurs, huit enseignants de lycées ont participé à nos ateliers de formation.

Depuis la rentrée de septembre 2017, le département Apprendre gère les réunions pédagogiques mensuelles méridiennes, organisées sur le campus d'Annecy depuis 2014, et qui se déroulent dans les nouveaux locaux de la bibliothèque universitaire. L'objectif de ces rendez-vous est d'informer, d'inciter à la réflexion, de partager autour de la pédagogie et de soutenir les innovations. D'une durée d'une heure, cet événement réunit une vingtaine de personnes et est proposé deux fois de suite sur le même thème pour permettre au plus grand nombre d'y participer. Les thèmes proposés à l'automne 2017 étaient :

- « Apprendre à Annecy », pour présenter la nouvelle équipe annécienne et ses référent-e-s pédagogiques et introduire le MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur » ;
- « La créativité, pourquoi, comment la développer à l'université » avec le témoignage d'acteurs de l'initiative d'excellence en formations innovantes (IDEFI) *Promising*, dont l'USMB est partenaire.

DÉVELOPPER LES NOUVEAUX LIEUX D'ÉCHANGE ET D'APPRENTISSAGE (FOR6)

Développer la formation des étudiants à la recherche documentaire pour favoriser l'autonomie et la réussite

Les indicateurs FOR-3 et FOR-4 présentent les données quantitatives, relativement stables, liées à l'accès aux ressources documentaires et à la formation des étudiants pour l'ensemble de l'établissement. Sur les campus du Bourget-du-Lac et de Jacob-Bellecombette, le volume de formations dispensées est resté stable. L'évolution est essentiellement qualitative, consistant à adapter la forme et le contenu de manière à favoriser une appropriation rapide des services offerts par les bibliothèques universitaires (BU). Sur le campus d'Annecy, le développement du programme s'est poursuivi avec 138 heures réalisées en 2017 contre 98 en 2016. Au total, ce sont 806 heures de formations, un chiffre en augmentation de 8,8 % par rapport à 2016, qui ont été dispensées à 4 345 étudiantes et étudiants (+ 5,1 %).

Plusieurs expérimentations ont été réalisées : sur l'introduction des badges dans tous les tests des L1, DUT1 et PEIP1 du Bourget-du-Lac, sur une introduction à l'utilisation de la méthodologie des cartes heuristiques avec des étudiants de L2 et sur généralisation de deux séances en L2, l'une sur la recherche documentaire et la seconde sur le plagiat.

Afin de rendre les formations plus attractives, le développement de visites actives est en développement au Bourget-du-Lac où une visite active d'une heure est maintenant distincte de l'atelier de recherche documentaire, lui-même organisé en mode plus actif avec des travaux de groupe, des jeux de mémorisation, etc.

À la rentrée 2017, une offre « Cafés découvertes » commune aux BU des trois campus (micro-ateliers d'une durée de 20 minutes) s'est mise en place, avec une communication, une périodicité, un calendrier et un intitulé communs, mais une programmation

pouvant éventuellement être différente afin de s'adapter aux spécificités des publics des campus. Ces formations sont ouvertes à toutes et tous et réalisées en partenariat avec des collègues de l'université, par exemple une infirmière sur le thème « Comment se relaxer avant les examens » ou des partenariats extérieurs, comme l'artothèque ou le festival du premier roman à Chambéry. Elles sont proposées dans les espaces de convivialité des BU et accompagnées d'une collation, ce qui procure une offre de formation distincte des ateliers obligatoires. Le bibliothécaire quitte son rôle d'enseignant pour devenir un animateur qui partage son expérience et met en relation des publics qui peuvent également échanger entre eux.

Les actions de formation destinées à lutter contre le plagiat ainsi que les formations destinées à apprendre, à concevoir et à gérer une bibliographie avec le logiciel open-source Zotero se sont poursuivies en 2017 et passent de l'expérimentation à un début de généralisation.

Un cours de recherche documentaire a été donné par les formateurs des BU en février 2017 à l'intention des doctorants, à titre de test (5 participants) et un support *Moodle* du cours a été créé à cette occasion. Ces actions restent à finaliser et à valider.

Disposer d'un réseau de salles innovantes pour encourager une pédagogie renouvelée

Le développement d'un réseau de salles et amphithéâtres innovants est une opération de long terme. En 2017, l'amphithéâtre du pôle montagne au Bourget-du-Lac a été doté d'un équipement audiovisuel pour développer les pratiques pédagogiques. Cet équipement permet une communication bidirectionnelle de type visioconférence entre l'amphithéâtre et un site distant ; il propose l'enregistrement de ce qui se passe dans l'amphithéâtre, de même que sa diffusion externe ; il permet enfin la création d'un écosystème interactif de projection de sources multiples sur différents écrans. Deux salles de *coworking* ont également été équipées pour être plus conviviales et se transformer en salles de réunion ou en salles de formation.

L'année 2017 a également été marquée par une collaboration renforcée avec les BU grâce à la réponse positive du ministère à l'appel à projet « Bibliothèques ouvertes » (deuxième vague). Le projet BOUC (bibliothèque ouverte, usagers et communautés de pratiques) a permis d'engager une nouvelle dynamique centrée sur l'étudiant et la transformation des pratiques

pédagogiques. L'objectif de BOUC est de faire des bibliothèques un espace central et fédérateur, facilitant les rencontres avec les personnels et les étudiants. Ce projet permettra ainsi un renforcement des liens entre les BU, Apprendre et les composantes ; il favorisera des collaborations plus étroites entre tous les acteurs de la pédagogie. Démarré en 2017, son déploiement s'étalera sur trois ans.

Placer les bibliothèques universitaires en appui des évolutions pédagogiques

Les travaux d'agrandissement et de rénovation de la BU d'Annecy se sont achevés en 2017 et la communauté universitaire peut maintenant bénéficier d'une partie neuve dans le prolongement du bâtiment antérieur, lui-même totalement rénové. Cette extension-rénovation a été pensée avec des espaces de convivialité et de partage adaptés, permettant de positionner les bibliothèques à leur juste place dans les pratiques pédagogiques. Sur le site de Jacob-Bellecombette, une première phase d'aménagement de convivialité a été réalisée (aménagement du hall, rapprochement des services de l'accueil et de la banque de prêt, création d'un espace de convivialité). Ces transformations permettent de mieux accueillir les usagers et de proposer des lieux de rencontre et de formations telles que celles coordonnées par le département Apprendre. Les personnels des BU s'impliquent également d'avantage dans la pédagogie. En 2017, trois personnels de bibliothèque ont participé à l'école internationale « Enseigner à l'ère du numérique » organisée par le département Apprendre et l'UQTR à Shawinigan au Québec. Elles sont intervenues sur le programme de formations déployé dans les BU en se centrant sur les innovations pédagogiques, numériques et ludiques existantes et sur la collaboration entre BU et ingénieurs pédagogiques à l'USMB. Des personnels bibliothécaires ont également participé à un groupe de travail sur le plagiat ayant abouti à la production de vidéos sur le droit d'auteur.

IMPLIQUER LES ÉTUDIANTS DANS L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS (FOR7)

L'USMB a poursuivi en 2017 la consolidation de son dispositif de recrutement de ses emplois étudiants sur des missions variées répondant à des besoins de l'établissement et sur des activités impliquant une mise en relation avec les autres étudiants. Ce dispositif permet aux étudiants de se voir proposer une expérience professionnelle citoyenne, au travers

d'activités d'accompagnement et de réussite des études, de dynamisation de la vie étudiante, de promotion des études et de l'accueil des étudiants, de l'accompagnement des publics spécifiques (étudiants handicapés, sportifs-artistes de haut niveau). L'augmentation en 2017 est sensible puisque 261 étudiantes et étudiants ont été concernés contre 195 l'année précédente (voir graphique FOR-10C). Un total de 15156 heures a été réalisé pour un montant de 167654 €. La part des étudiants boursiers est en légère progression (34,9 % en 2017, 36,4 % en 2017).

Des fiches de postes ont été élaborées par les différents services recruteurs de l'USMB et une diffusion des offres a été assurée par la direction de la communication et les services en charge de la vie étudiante. Les principales missions réalisées dans le cadre de ces contrats étudiants concernaient l'accueil et l'inscription des étudiants, l'appui aux personnels des bibliothèques, l'assistance et le tutorat des étudiants en situation de handicap, la promotion de l'offre de formation, le tutorat pédagogique, le suivi de l'insertion professionnelle et le tutorat des artistes, sportives et sportifs de haut niveau.

DÉVELOPPER LA VIE DE CAMPUS (FOR8)

Développer l'efficience, la qualité et l'adaptabilité des services du Guide

Le guichet unique d'information des étudiants (Guide) a pour mission de répondre à l'ensemble des interrogations autour de la vie pratique, associative et culturelle sur les campus. Il intervient notamment sur les chaînes d'inscription pour diffuser une information aux nouveaux inscrits à l'USMB. Il assure un accompagnement auprès des associations dans leur démarche de gestion.

L'activité 2017 s'est axée sur le pilotage et l'organisation des actions particulières suivantes :

1. la formation des associations étudiantes abordant les thèmes de la création d'une association ou d'un bureau des étudiants (BDE), la responsabilité juridique, la gestion financière et comptable d'une association, les demandes de subventions, les procédures d'organisation de manifestation exceptionnelle, le fonctionnement de l'USMB ;
2. la mise en place d'une communication pour le label associatif USMB : communication multicanal sur les trois campus et traitement des demandes ;
3. l'organisation de la « Journée des associations étudiantes » (réunions préparatoires, communication, relations avec les collectivités, recherche de lots, logistique, etc.). Ces forums étudiants lancent l'ouverture de la saison associative et étudiante sur les campus. Les objectifs fixés ont été atteints, à savoir : réunir et pérenniser les associations étudiantes et leurs actions, développer les activités inter-associatives, promouvoir le label USMB des associations, valoriser les actions des associations étudiantes auprès des usagers des domaines universitaires ;
4. la mise en place et gestion d'une page Facebook

« Vie étudiante USMB », d'un groupe Facebook dirigeants des associations afin de promouvoir les activités associatives de l'USMB, de créer du lien et d'assurer une diffusion rapide de l'information ;

5. la mise en place, avec la mission culturelle de l'USMB, de deux commissions « Culture étudiante » sur les campus de Jacob-Bellecombette et du Bourget-du-Lac. Une réunion était organisée toutes les trois semaines pour permettre la planification et la communication des animations sur ces deux campus ;

6. la mise en place d'une communication multicanale pour les campagnes de subvention du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) ;

7. la mise en place d'une « Semaine des arts et de la culture » en collaboration avec les commissions cultures étudiantes des trois campus et en lien avec la mission culturelle.

Depuis le 1er septembre 2017, dans le cadre de la réorganisation fonctionnelle des services, le Guide a été rattaché à la DEVE (1,3 ETP) et s'est recentré sur ses missions d'accueil des étudiants et de développement de la vie étudiante sur les campus. Sur l'année 2017, la ligne téléphonique du Guide a reçu 1 656 appels, dont 1 399 pendant les plages d'ouverture du guichet avec un taux de réponse de 82 %. Il travaille en étroite collaboration avec les services logistiques de site (SLS) dans le cadre de la mise en place des conventions d'occupation des locaux mis à la disposition des associations étudiantes, mais également dans le cadre du montage des dossiers de manifestations exceptionnelles en lien avec le service prévention. L'intervention du Guide permet d'assurer le respect et le suivi de ces procédures et garantit la sensibilisation des étudiants et associations aux conditions de sécurité attendues.

Le Guide est contacté à chaque rentrée par les composantes pour assurer l'organisation des interventions des services communs pour une présentation de leurs missions aux nouveaux étudiants dans les composantes. En 2017, il a piloté l'organisation des réunions du campus de Jacob-Bellecombette.

Dynamiser la création artistique et les activités culturelles

Le soutien à la création artistique et aux activités culturelles nécessite une dynamique interne ainsi que des partenariats avec des organismes extérieurs.

Au sein de l'USMB, une commission culture a été constituée regroupant les référents du domaine de chaque composante. Elle s'est réunie pour la première fois en 2017 et contribue à initier une synergie entre les structures internes de l'établissement.

Ainsi, les conventions signées avec l'Espace Malraux de Chambéry, l'APEJS (école des musiques actuelles de Savoie), la Traverse (Bourget-du-Lac) et les accords passés avec la salle de spectacle d'Annecy-Bonlieu ont permis l'accès des étudiantes et étudiants à plus de 1 000 représentations à un tarif préférentiel de 5 euros.

Le partenariat avec l'orchestre des pays de Savoie a conduit comme chaque année à la représentation de quatre concerts sur les campus. Les étudiantes et étudiants ont bénéficié de stages de théâtre organisés



dans le cadre des « Perspectives théâtrales » en marge d'une représentation qui a rassemblé 250 étudiants. Des *master class* de danse ont été organisées avec la compagnie Gambit dans le cadre du projet « Shoot les discriminations », cette année avec le chorégraphe Piergiorgio Milano dans le cadre du projet Alcotra « *Corpo Link* » porté par l'Espace Malraux en partenariat avec l'USMB. Au total, ce sont 19 rencontres qui ont été organisées avec des artistes sous forme de *master class*. Dans le cadre du projet *Corpo Link*, il a été proposé aux usagers une réflexion sur la mise en spectacle des territoires de montagne. Le festival de la « Belle ballade » co-construit avec l'Espace Malraux est l'aboutissement de cette démarche, incluant la participation des étudiantes et étudiants à trois *master class* avec l'artiste Chloé Moglia.

Dans le cadre des journées des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur (JACES) est organisé depuis 2014 en collaboration avec la ComUE UGA le festival « Monstre ». En 2017, il a permis aux associations étudiantes culturelles de se fédérer autour d'un projet qui a donné lieu à une trentaine d'événements sur les trois campus. Un ensemble de concerts a été planifié par les associations étudiantes de l'USMB, en particulier Crescendo et Fac musique. Un concert des artistes de haut niveau de l'IUT d'Annecy a été organisé en clôture de la rentrée solennelle de l'établissement.

Plusieurs conférences ont été données dans le cadre du festival « Plus d'égalité ». Des spectacles locaux sur les questions du genre ont été proposés aux étudiantes, étudiants et personnels, ainsi qu'un spectacle art et sciences : « Hommes, femmes, nous ne sommes pas ce que nous semblons être ». Plus de 300 usagers impliqués dans le parcours « Shoot les discriminations » ont bénéficié d'une prise en charge pour un spectacle de la scène nationale Malraux et un spectacle art et sciences à la salle de spectacle de la Traverse.

Développer les actions en faveur de l'amélioration des conditions de vie des étudiants et de comportements responsables

Le service des sports contribue à l'amélioration des conditions de vie des étudiants par son rôle d'animation des campus, de participations à l'accueil et à l'intégration des étudiants étrangers, par son offre d'activités en matière de détente et bien-être, etc. En 2017, les animations sur les différents campus en fin de semaine ont été maintenues par défaut sur un seul campus (Bourget-du-Lac) du fait de l'indisponibilité des installations sportives universitaires (ISU) et des installations municipales sur les autres sites. L'enquête annuelle formation et vie étudiante a d'ailleurs mis en évidence que les usagers les moins satisfaits du service rendu par le service des sports étaient issus des campus de Jacob-Bellecombette et d'Annecy. La réouverture de la halle de Jacob-Bellecombette devrait permettre à nouveau d'ouvrir

de nombreux créneaux de pratiques en autonomie dès la rentrée 2018. Ceux du campus du Bourget-du-Lac sont les plus satisfaits du fait de la proximité des ISU. Une requête a été faite auprès de la société des transports de l'agglomération de Chambéry afin de maintenir la circulation des bus au départ du Bourget-du-Lac jusqu'à 22h15, pour permettre aux étudiants pratiquant des activités sportives de rallier Chambéry en soirée. Un bus a été remis en circulation à 22h en septembre 2017.

Le service des sports participe à un accueil et une intégration de qualité des étudiantes et étudiants étrangers. Depuis septembre 2016, il travaille chaque semestre, en collaboration avec la direction des relations internationales (DRI), à l'intégration des étudiants étrangers à l'USMB avec l'organisation d'une semaine ou d'un week-end en montagne, à La Féclaz, et propose des activités sportives encadrées par des enseignants du service (VTT, randonnée à pieds, en raquettes à neige, *canyoning*, *via ferrata*, etc.). Ces activités peuvent être poursuivies pendant le semestre dans le cadre de l'offre de randonnée et autres animations dédiées aux étudiants étrangers. Par ailleurs, une traduction en anglais des contenus du site web du service a été engagée et le service a proposé un premier cours en anglais, au Bourget-du-Lac, à la rentrée 2017 (escalade).

Une réflexion pour une nouvelle organisation des animations « santé-bien-être » a été menée pour inciter les usagers à prendre soin de leur santé physique, mentale et sociale et à rechercher le bien-être pour soi et pour les autres. Elle devait être mise en place en 2017 avec l'arrivée d'un nouvel enseignant, mais les changements de personnels au service de la médecine de prévention ont retardé cette échéance. Une formation a néanmoins été ouverte par le service des sports en juin 2017 pour proposer une approche des activités physiques et sportives adaptées (APSA) par la dimension santé et bien-être, qui permettra de prévoir un ou deux cours à la rentrée 2018-2019 intégrant cette démarche construite autour des activités corporelles et mentales de détente, bien-être et remise en forme.

Les outils de communication ont également été améliorés. En collaboration avec la direction de la communication, le service des sports a créé un compte et un groupe *Facebook*, pour pouvoir mieux cibler les usagers du service avec leur media de communication privilégié.



ACCOMPAGNER ET SENSIBILISER À L'INNOVATION, LA CRÉATIVITÉ ET L'ENTREPRENEURIAT (FOR9)

Promouvoir une pédagogie développant les compétences entrepreneuriales, la créativité et le sens de l'innovation

En 2017, parmi ses personnels, l'USMB comptait 18 expertes et experts formés en créativité et méthodologie de l'innovation, membres de la communauté *Promising* portée par l'UGA et l'USMB. *Promising* réunit des enseignantes et enseignants de différentes disciplines et qui souhaitent expérimenter des approches pédagogiques différentes et faire évoluer la relation enseignant/apprenant. À l'automne 2017, les enseignantes et enseignants de l'établissement ont suivi dans ce cadre une formation à la créativité. Ils ont pu échanger autour de bonnes pratiques, de retours d'expériences, de témoignages ou encore de découverte de nouveaux outils. La question des lieux et des espaces d'apprentissage a été soulevée, l'équipement des locaux étant un élément primordial pour stimuler la créativité chez les usagers. Les enseignantes et enseignants volontaires qui ont rejoint la communauté se sont formés sur trois jours à la méthode *Creative Problem Solving* (CPS). Rappelons que le programme *Promising*, lancé en 2012, est à la fois un programme de recherche en développement pédagogique de l'innovation, labellisé « initiatives d'excellence en formations innovantes » (IDEFI) et un programme de conception et de déploiement de modules originaux enrichis par les sciences humaines et sociales, visant à insuffler un esprit créatif et innovant.

Le projet Piton pour « Projet étudiants-entreprises pour l'innovation et la transformation numérique », déposé en 2017 par l'USMB, a été retenu dans le cadre de l'appel à projets *Disrupt' Campus*, annoncé fin 2016 et financé par le Programme d'investissements d'avenir (PIA). Sur 36 projets déposés, 7 ont été sélectionnés au niveau

national. Développé autour d'une approche pédagogique innovante, Piton a été réfléchi en étroite collaboration avec les partenaires historiques de l'établissement et porte un fort potentiel de développement économique pour le territoire. Il s'agit d'un campus étudiants-entreprises pour l'innovation de rupture par le numérique portant un cursus de formation à l'entrepreneuriat et à l'innovation numérique financé à hauteur de 722 k€ par la Banque publique d'investissement (BPI France). Des locaux dédiés lui seront affectés. Il sera ouvert aux étudiantes et étudiants en fin de cursus, fédérés en une équipe opérationnelle fonctionnant en mode projet. Les participants seront amenés à collaborer avec une équipe d'entreprise pour résoudre un problème ou saisir une nouvelle opportunité, en s'appuyant sur les compétences des entreprises en matière de numérique, de technologies et de nouveaux modes d'innovation. Les étudiantes et étudiants de l'USMB bénéficieront d'infrastructures modernes, de compétences et de savoir faire issus du monde des entreprises et de l'université. Ils seront immergés dans la culture de l'innovation et leur créativité sera sollicitée. Dans le même temps, Piton va donner aux entreprises partenaires un véritable levier de développement économique sur fond de transition numérique autour de thématiques porteuses en cohérence avec les axes de développement du territoire : montagne-tourisme-sport-santé, énergie-bâtiment, mécatronique, numérique et industries créatives. La première promotion sera accueillie à la rentrée 2018.

Renforcer les dispositifs internes et externes d'accompagnement de l'entrepreneuriat

L'indicateur FOR-5 montre une progression des inscriptions dans le diplôme d'étudiant entrepreneur (D2E) ; il passe de 6 inscrits en 2014-2015 à 27 en 2016-2017. *A contrario*, la formation transversale à l'ensemble des composantes (parcours entrepreneuriat étudiant), coordonnée par Polytech Annecy-Chambéry, est en très légère baisse. Néanmoins, le travail réalisé sur Annecy pour ouvrir un deuxième groupe du parcours entrepreneuriat a débouché sur l'inscription d'une quarantaine d'étudiants au total dont 16 sur le campus

annécien. Ces derniers bénéficieront tout au long de l'année, de locaux propices au travail collectif et à la créativité au sein de la pépinière Galiléo et de l'accès à un vaste réseau de professionnels, à l'instar de leurs camarades qui, en Savoie, sont accompagnés par l'incubateur étudiant de Savoie Technolac et divers partenaires. Cette première promotion concrétisait le partenariat entre l'USMB et Grand Annecy, officialisé dans le cadre d'une convention signée en 2017 les unissant pour cinq ans autour de la thématique de l'entrepreneuriat étudiant.

Sensibiliser à la responsabilité sociétale des entreprises

La plupart des composantes intègrent dans leurs maquettes des enseignements sur la responsabilité sociétale des entreprises, le développement durable, la transition énergétique, l'économie solidaire. À la rentrée 2018, une centaine d'éléments (EC ou UE) ont été identifiés dans le catalogue des formations de l'établissement, dont une petite moitié à l'IAE Savoie Mont Blanc, institut qui propose une UE « Management de projet développement durable » dans tous ses parcours de master.

Il existe par ailleurs des associations étudiantes dont les projets tournent autour du développement durable : « Légumes et cagettes rebelles » et « Univert ». Cette dernière est une nouvelle association créée en 2017 qui a été soutenue dans le cadre du FSDIE.

S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE (FOR10)

Faire de l'applicatif Ametys le pivot du système d'information et de pilotage de l'offre de formation

Un tableau de suivi de l'offre de formation a été élaboré au début du nouveau contrat (2016). Il est mis à jour régulièrement et permet d'avoir une visibilité de l'ODF et de son évolution.

Pour faciliter l'appropriation du module pilotage d'Ametys, qui permet de calculer la charge prévisionnelle des formations, la DAP a élaboré une macrocommande Excel qui permet de générer rapidement une synthèse par formation et par composante. Cette nouvelle fonctionnalité est

particulièrement intéressante car elle permet d'extraire des données discutées lors des dialogues objectifs-moyens avec les composantes. Ces rapports sont utiles au moment de l'élaboration des budgets (initiaux et rectificatifs). Les premiers retours sur l'utilisation de ces documents ont mis en exergue le manque d'appropriation du modèle par les composantes ainsi que la difficulté à prendre en compte la répartition des effectifs quand il y a des choix possibles et des spécificités. Bien que le guide de pilotage rédigé par le groupe projet ait été enrichi, il apparaît qu'un accompagnement et une sensibilisation des responsables administratifs sont indispensables. Ce travail sera conduit en 2018 par le groupe projet.

Conforter la place des enquêtes dans le processus d'amélioration continue : appropriation par les équipes et les conseils de perfectionnement

La DAP réalise un ensemble d'enquêtes dont les résultats sont publiés sur l'intranet de l'USMB, dans le cadre d'un système d'information d'aide à la décision (SIAD), largement accessible aux personnels de l'établissement. Le SIAD permet ainsi la publication des traitements des enquêtes dès l'achèvement de leur dépouillement ainsi que l'archivage des résultats des enquêtes précédentes afin de favoriser l'analyse des évolutions. Les principales enquêtes réalisées sont :

- l'enquête générale annuelle d'évaluation de la formation et de la vie étudiante (voir la synthèse proposée par les graphiques FOR-9) ;
- les enquêtes de suivi des diplômés : poursuite d'études, insertion professionnelle à 30 mois, 6 mois et 18 mois pour l'école d'ingénieur Polytech (voir les graphiques FOR-11) ;
- l'enquête sur les nouveaux inscrits : leurs choix, leurs motivations, leur ressenti sur APB, leurs contraintes, etc.

Par ailleurs, la DAP produit des études régulières sur le suivi des taux de réussite (voir graphiques FOR-8 pour la réussite en licence et en master avec comparaison avec les taux de réussite nationaux), les flux d'étudiants, les effectifs, les caractéristiques des populations étudiantes, etc. Elle publie également des études à la demande, comme par exemple une analyse historique sur les licences professionnelles de l'USMB en septembre 2017, ou une enquête sur les décrocheurs en licence en mai.

Comme le propose l'article L611-2 du code de l'éducation, l'USMB a inscrit en janvier 2017 les conseils de perfectionnement dans ses statuts. Il appartenait aux composantes qui ne s'en seraient pas encore dotés de les constituer en soutien aux mentions de diplôme ou aux départements de formation. Le processus de création a lentement démarré en 2017 en parallèle de l'animation des structures déjà existantes. L'appropriation des données produites par la DAP

peut encore largement progresser, le fonctionnement d'un processus d'amélioration continue nécessitant également qu'une large sensibilisation soit menée sur ce sujet dans l'université. Certains services ou composantes (école d'ingénieur, instituts, service de formation continue) sont néanmoins bien engagés dans cette voie et s'approprient pleinement les indicateurs de suivi qui leur sont fournis, en particulier les indicateurs de réussite, les statistiques de l'insertion professionnelle et l'enquête annuelle d'évaluation de la formation et de la vie universitaire. Notons que cette dernière présente des niveaux de satisfaction globalement en baisse ; les composantes ont été invitées à s'approprier ces résultats et prendre des mesures appropriées. La DAP a par ailleurs réalisé une fiche par composante synthétisant les principaux résultats de l'enquête formation et vie étudiante pour

servir de support aux dialogues de gestion organisés en septembre 2017 pour la préparation du budget initial 2018.

Développer l'appui à l'évaluation des enseignements par les étudiants

L'établissement a fait l'acquisition en 2016 d'une licence libératoire Évasys permettant un déploiement plus systématique de l'évaluation des enseignements par les étudiants (EEE) et proposer un même outil aux composantes qui s'approprient peu à peu le logiciel et la méthodologie. La DAP et le département Apprendre accompagnent les équipes pédagogiques de façon individualisée ou dans le cadre de formations. En 2017, deux séances de formations ont été animées pour l'IUT de Chambéry et l'IUT d'Annecy.

INDICATEURS DE SUIVI

DÉVELOPPER ET MODERNISER L'ENSEIGNEMENT PAR LE NUMÉRIQUE

Indicateur contractuel IC12

★ 2017 ★ 2016 ★ 2015



Numérique au service de la formation



Gestion ressources numériques pour la formation



Conduite du changement et accompagnement aux usages pédagogiques

Représentation FOR-1

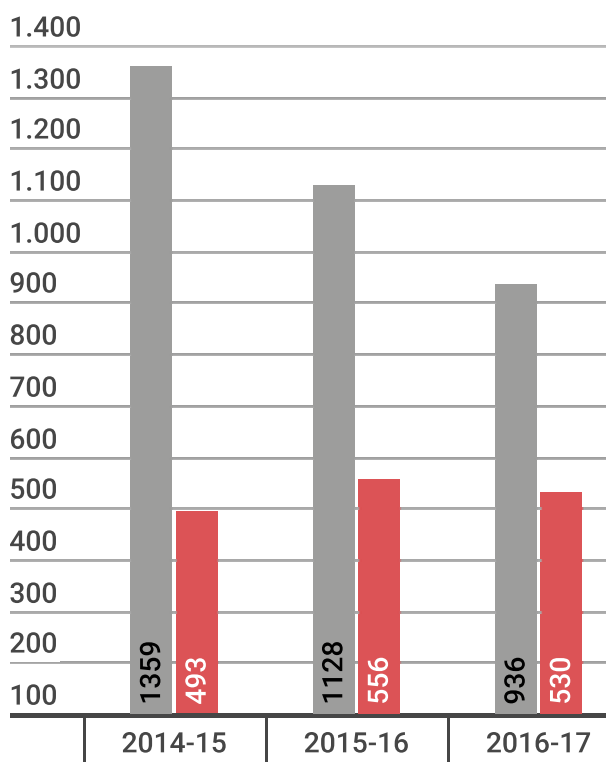
OPTIMISER L'ACCÈS AUX SERVICES ET RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Indicateur contractuel IC8

	2014-15	2015-16	2016-17
Nombre d'entrée annuelles	316 862	316 311	322 738
Nombre d'entrée par étudiants	23,92	22,42	22,52
Nombre de consultation des ressources numériques	1 043 775	1 596 679	1 555 704
Nombre de consultation par usagers	75	108	103

Tableau FOR-3
Sources : SISE, Bilan social USMB, SCD-BU

RENFORCER ET ADAPTER LA CERTIFICATION INFORMATIQUE ET INTERNET (C2I)



Représentation FOR-2
Source : Apogée

DÉVELOPPER LA FORMATION DES ÉTUDIANTS À LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE

Cumul annuel heures étudiants pour la formation à la recherche documentaire

10.835 cumul heures étudiants (2017-18)

10.400 cumul heures étudiants (2016-17)

10.800 cumul heures étudiants (2015-16)

Tableau FOR-4
Source : SCD-BU



DÉVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE

Indicateur spécifique IS8



27 inscrits dans le D2E

18 étudiants en 2015-16
6 étudiants en 2014-15



**19 inscrits dans le parcours
entrepreneuriat**

21 étudiants en 2015-16
22 étudiants en 2014-15

Représentation FOR-5
Sources : Apogée - SCUIO-IP

SOUTENIR LA RELATION LYCÉE-UNIVERSITÉ

Inscriptions parallèles licences / CPGE



132



382



582

● 2014-15 ● 2015-16 ● 2016-17

Représentation FOR-6

ACCUEILLIR LES ÉTUDIANTS ET LES FAIRE RÉUSSIR

Source : Apogée

État des lieux du décrochage en licence

Étudiants dont le résultat à la version d'étape (VET)
est de type « abandon »

Inscrits en L1 et non présents aux examens		2014-15	2015-16	2016-17
	nb	238	236	189
	%	9,60%	8,28%	6,80%

Tableau FOR-7A
Source : Apogée

Évolution des réorientations

Part des étudiants inscrits en année N et retrouvés
dans une autre formation en N+1

	L2 ► LP	DUT ► L3	CPGE réorientés
2016-17	1,15%	8,85%	3,78%
2015-16	1,54%	11,06%	4,70%
2014-15	1,11%	11,47%	2,27%

Tableau FOR-7C
Source : Apogée

Bacheliers de l'Académie



30 640 bacheliers

Académie de Grenoble
en 2016



29 985 bacheliers

Académie de Grenoble en 2015

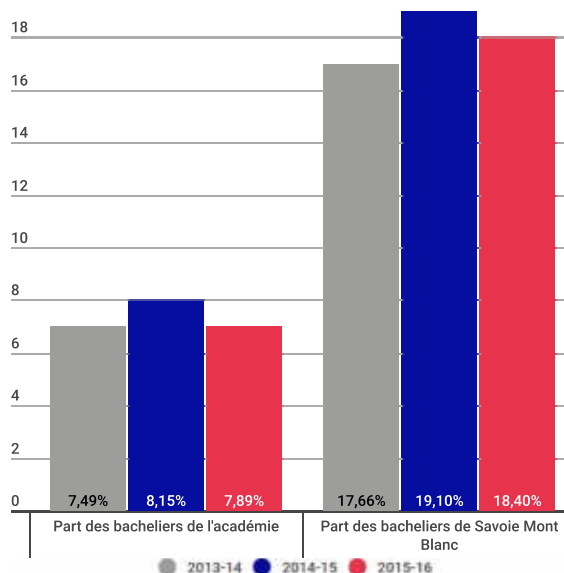


28 547 bacheliers

Académie de Grenoble en 2014

Représentation FOR-7B
Source : SISE, rectorat Grenoble

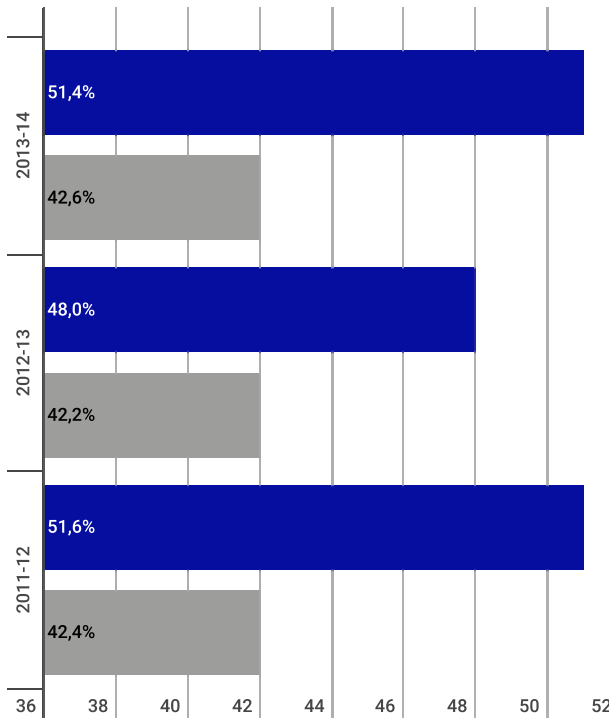
Attractivité de l'USMB pour les bacheliers



● 2013-14 ● 2014-15 ● 2015-16

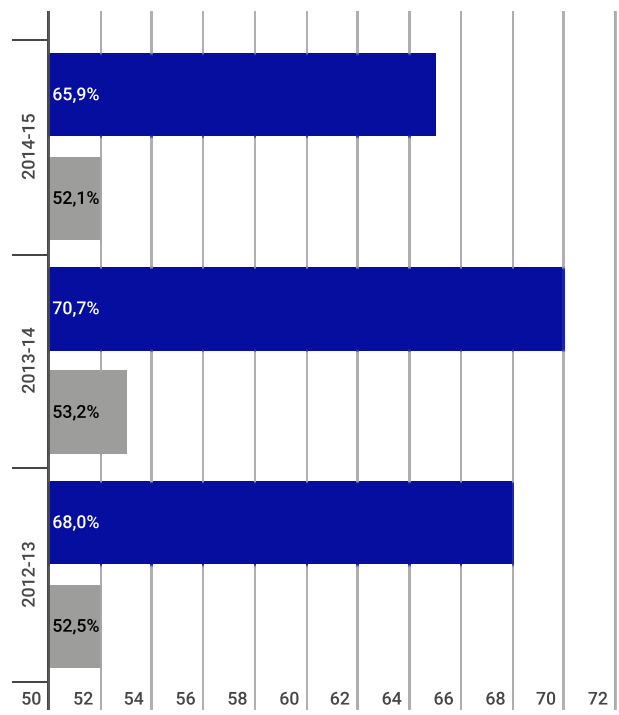
Graphique FOR-7D
Source : SISE, rectorat Grenoble

Réussite en licence en 3 ans



Graphique FOR-8A
Source : MESRI DGESIP SIES

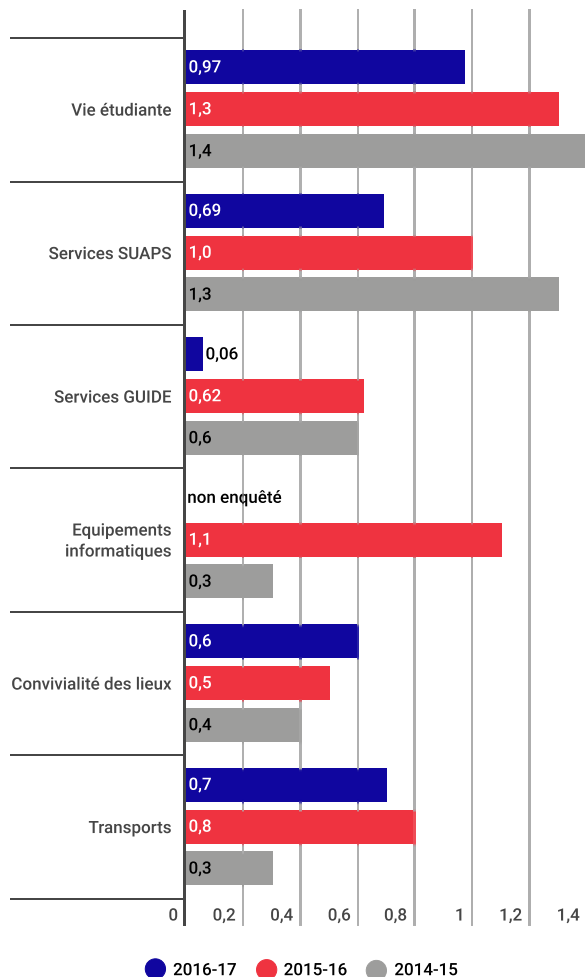
Réussite en master en 2 ans



Graphique FOR-8B
Source : MESRI DGESIP SIES

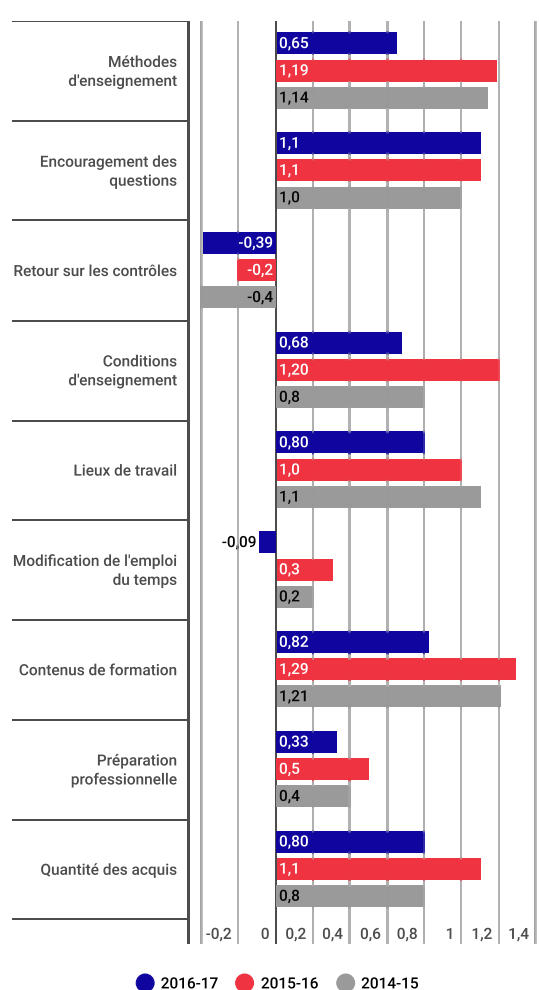
CONFORTER UNE UNIVERSITÉ QUI A LE SOUCI DE SES ÉTUDIANTS

Satisfaction sur les services de vie étudiante



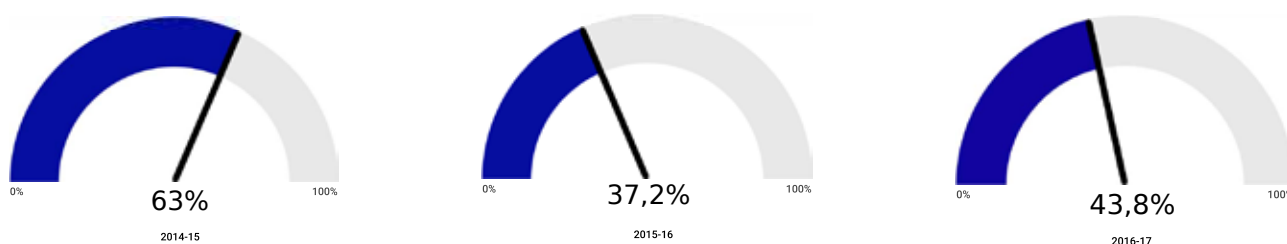
Graphique FOR-9A
Source : Enquête d'évaluation de la formation et de la vie étudiante
Moyenne de satisfaction sur une échelle de -3 à +3

Satisfaction sur la formation



Graphique FOR-9B
Source : Enquête d'évaluation de la formation et de la vie étudiante
Moyenne de satisfaction sur une échelle de -3 à +3

Taux de réponse à l'enquête annuelle

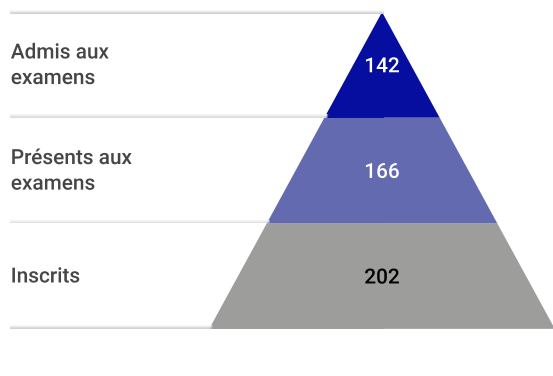


Représentation FOR-9C

Source : Enquête annuelle d'évaluation de la formation et de la vie étudiante

GARANTIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL AUX PUBLICS SPÉCIFIQUES

Étudiants en situation de handicap
Étudiants en 2015-16

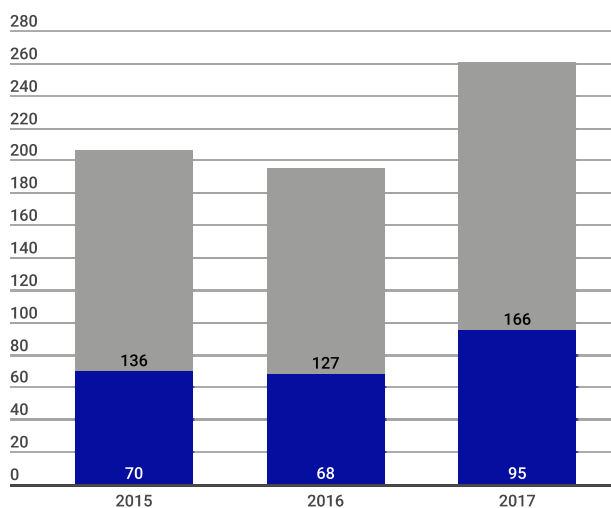


132 admis en 2015-16 sur 194 inscrits
122 admis en 2014-15 sur 179 inscrits

Graphique FOR-10A
Source : Apogée

Contrats étudiants

Contrats de travail proposés aux étudiants de l'USMB.
La compatibilité des horaires de travail avec leur cursus est vérifiée en amont pour garantir la réussite.



● Boursiers ● Non boursiers

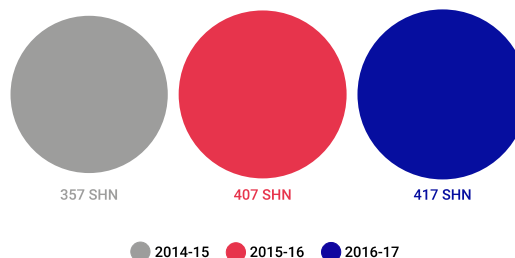
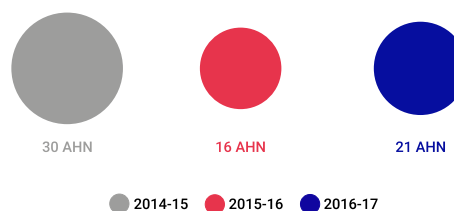
Graphique FOR-10C
Source : Apogée / Virtualia

100 % des formations sont évaluées chaque année à l'aide de l'enquête annuelle d'évaluation de la formation et de la vie étudiante. Outre le fait que le taux de réponse caractérise l'appartenance des étudiants à leur établissement, un taux de réponse élevé permet de disposer d'éléments plus fins d'aide à la décision. Ces données sont observées par le MESRI pour chacune des universités (indicateur contractuel IC6).

Sportifs et artistes de haut niveau

SHN = Sportif de haut niveau

AHN = Artiste de haut niveau



Graphique FOR-10B
Source : Apogée

Consolider la place des préparations aux concours

Nombre d'inscrits	2014-15	2015-16	2016-17
En prépa AGREG	4	4	3
En prépa IEJ	138	116	94
En MEEF et DU 1er degré	140	296	254
En MEEF et DU 2e degré	110	196	217
En MEEF et DU PIF	66	71	84

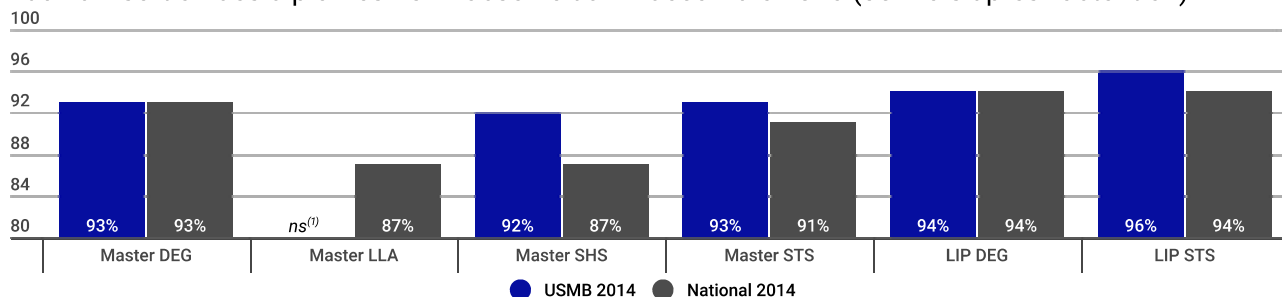
Tableau FOR-10D
Source : Apogée

ENTREtenir un lien étroit avec les diplômés et faciliter leur insertion professionnelle

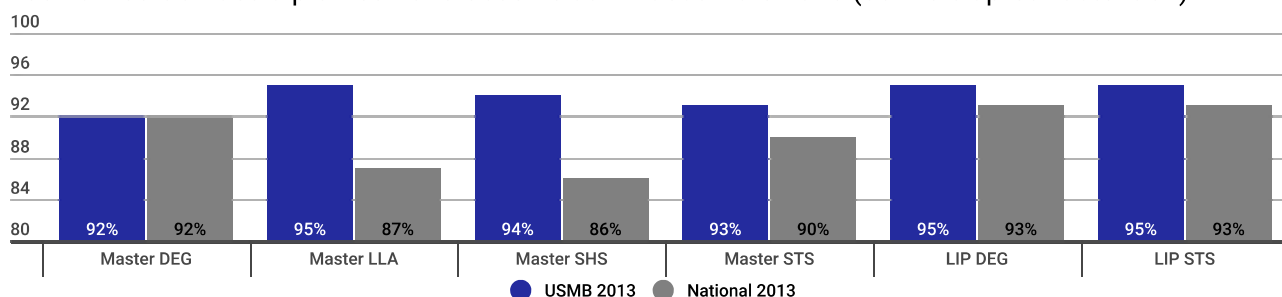
Indicateur contractuel IC5

La population retenue par le ministère correspond uniquement aux diplômés français âgés de moins de 30 ans qui sont entrés immédiatement et durablement sur le marché de l'emploi après l'obtention de leur diplôme ; les résultats de l'observation sont publiés en décembre de l'année suivante.

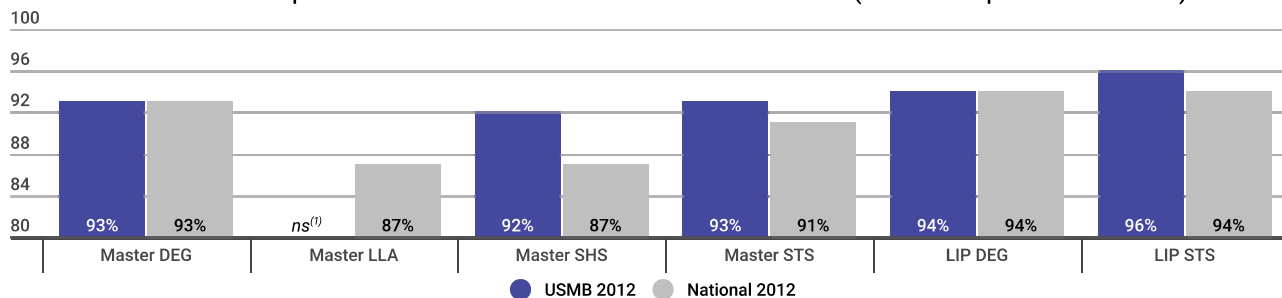
Taux d'insertion des diplômés 2014 observé au 1^{er} décembre 2016 (30 mois après l'obtention)



Taux d'insertion des diplômés 2013 observé au 1^{er} décembre 2015 (30 mois après l'obtention)



Taux d'insertion des diplômés 2012 observé au 1^{er} décembre 2014 (30 mois après l'obtention)



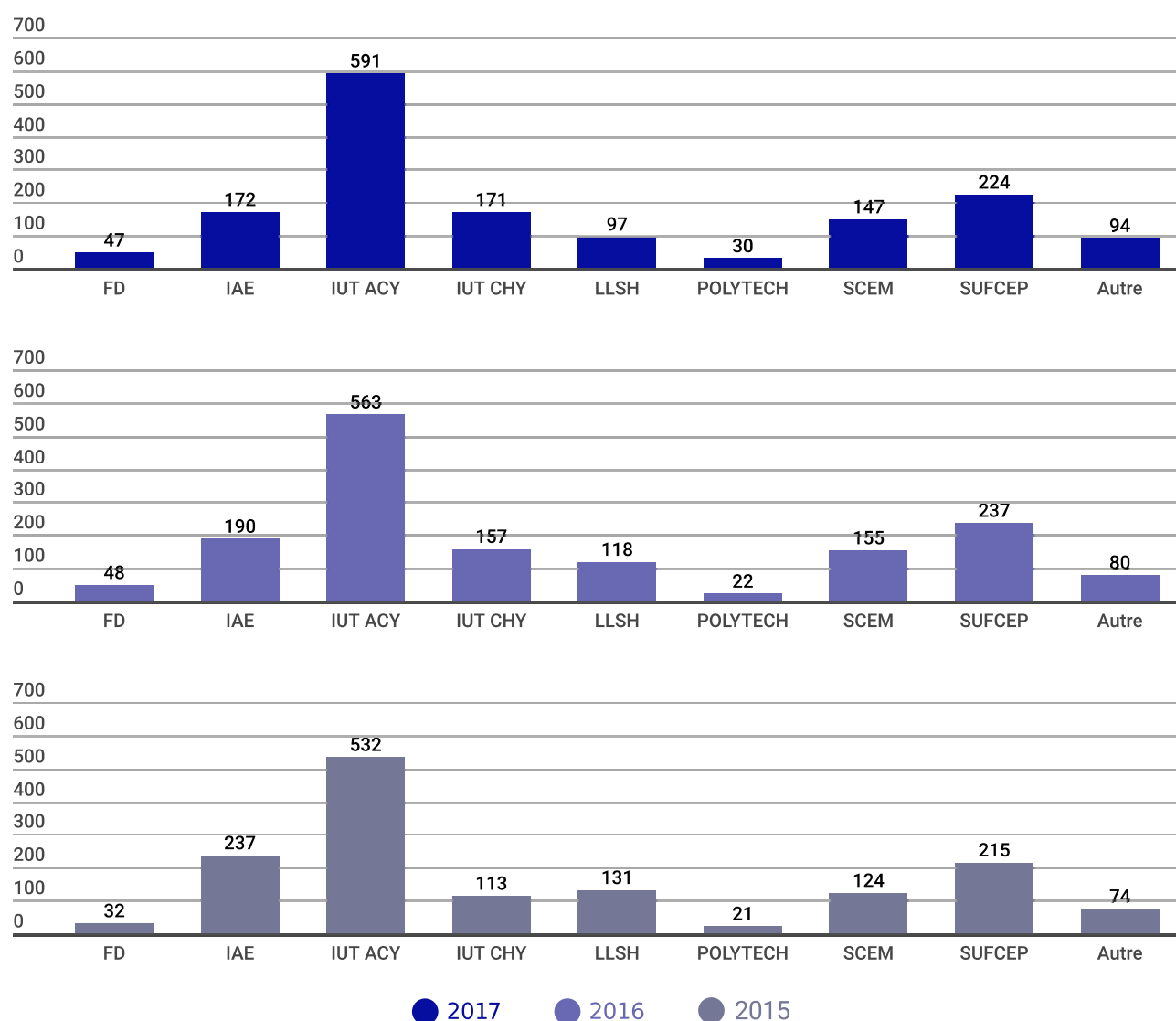
ns⁽¹⁾ : MESRI, les données ne sont pas suffisamment significatives pour cette discipline.

Graphique FOR-11
Source : Enquête MESRI, diplômés 2012 (publiée en décembre 2015),
2013 (publiée en décembre 2016), 2014 (publiée en décembre 2017)

DÉVELOPPER LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE (FTLV) ET L'ALTERNANCE

	2014-15		2015-16		2016-17	
	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés
Nombre d'Alternants	1 124	929	1 191	962	1 259	1 015
En apprentissage	351	225	383	249	405	262
En contrats pro.	773	704	808	713	854	753
Nombre en DAEU	160	81	178	71	171	91
Tx de réussite en DAEU admis / présents	65,30%		57,72%		74,59%	
Nombre de VAE		30		34		3

Tableau FOR-12A
Source : Apogée



Répartition par composante des étudiants en formation continue en 2016-2017 et 2015-2016
Graphique FOR-12B
Source : Apogée

PROJET EUROPÉEN

Erasmus+



NT LES ACTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

I ♥ ERASMUS+

I ♥ ERASMUS+

I ♥ ERASMUS+

La politique d'internationalisation de l'Université Savoie Mont Blanc privilégie pour ce contrat trois axes cohérents et complémentaires, avec à l'esprit les orientations thématiques et la volonté de faire émerger des liens institutionnalisés durables : le transfrontalier, la francophonie, la constitution de partenariats stratégiques.

LA DIMENSION INTERNATIONALE

DÉFINIR ET METTRE EN ŒUVRE LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE INTERNATIONALE (INT1)

Formaliser et mettre en œuvre une politique internationale

La stratégie de développement des relations internationales de l'USMB doit, entre autres objectifs, se coordonner avec celle des territoires afin de créer de la synergie. Dans ce cadre, les liens déjà anciens avec la ville de Chambéry ont été renforcés. Le recrutement d'un apprenti dans chaque structure a permis d'améliorer l'accueil et l'intégration des publics étrangers par une meilleure coordination sur les actions conjointes : « *Welcome party* », programme « Jeunes ambassadeurs », « Tour du monde au manège », mise en place de la *Welcome box*. L'USMB s'est rapprochée de la ville de Turin, jumelle de Chambéry. Elle a en contrepartie initié des liens entre Chambéry et la ville de Shawinigan via son partenaire, l'université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). USMB et UQTR entendent ainsi inscrire leur collaboration dans une démarche structurante intégrant les attentes des territoires. Les relations avec l'agglomération du Grand Annecy ont été relancées en juillet 2017, afin de discuter des actions à mener conjointement, sur le modèle de ce qui se fait avec Chambéry. À la suite de cette rencontre, pour la première fois, la ville d'Annecy a accueilli en mairie les participants à la semaine internationale de l'USMB, ainsi que quelques étudiants internationaux. Elle s'est aussi montrée intéressée par la mise en place d'une *Box* telle que cela se fait en Savoie et a depuis rencontré la ville de Chambéry à ce sujet.

Dans la perspective de l'organisation des jeux olympiques d'hiver à Pékin en 2022, la région AURA et la ville de Chambéry ont souhaité mettre en place une coopération avec la province du Hebei et la ville

de Zhangjiakou afin de valoriser les savoir-faire et expertises en matière d'aménagement touristique et sportif de montagne. L'USMB et l'université Grenoble Alpes (UGA) ont été sollicitées pour développer des partenariats universitaires visant à transférer leurs compétences à des partenaires chinois dans les domaines du tourisme et de l'aménagement de la montagne. Un travail de prospection a été engagé dans ce sens par l'USMB qui s'est finalement avéré peu concluant. L'USMB a décidé de se concentrer sur le renforcement de ses partenariats existants à Shanghai et dans la province du Sichuan, deux autres régions qui avaient été jugées stratégiques par la Région, d'autant que la Région et de la ville de Chambéry n'attachent plus la même importance au développement de cette nouvelle coopération avec le Hebei et Zhangjiakou.

Afin de mieux analyser, comprendre et partager les stratégies internationales des composantes, celles-ci se sont relayées pour présenter en CORI (commission des relations internationales) leurs objectifs et leurs actions. Ce travail a permis d'avoir une vision plus large et d'améliorer les collaborations en créant des relations plus efficaces et plus pérennes. Une analyse des partenariats par zone géographique a également été entamée. Il s'est agi d'identifier, pour chaque zone ou pays cible, les partenariats réellement actifs et les plus stratégiques. Pour cela, différents éléments ont été étudiés : types d'accord, unités de formation et de recherche engagées, flux de mobilité, projets communs, publications conjointes, etc. Cette analyse par zone géographique se poursuit sur 2018, certains partenaires jugés stratégiques ayant été identifiés. Ce sont avant tout ceux qui sont communs à plusieurs composantes et avec lesquels les liens sont actifs. Il a été convenu de signer avec ces établissements des conventions cadres qui marquent à présent l'importance que l'USMB confère à ces partenariats. La signature de ces accords a débuté en 2017 et se poursuit en 2018.

En 2016, le fonctionnement de la CORI a été institutionnalisé par son intégration dans le règlement intérieur de l'USMB. Il restait alors à revoir sa composition de manière à y intégrer des représentants

des étudiants, des collectivités territoriales, des entreprises et à renforcer le lien avec la recherche. En 2017, un représentant étudiant a ainsi été désigné par la CFVU ; de même, le CODUSMB et le Club des entreprises USMB ont été représentés.

La CORI définit annuellement un axe prioritaire pour orienter les projets déposés dans le cadre de l'appel à projets relations internationales (AAP RI). En 2017, l'appel à projets a été orienté sur le renforcement de l'offre de formation en langue anglaise et a permis de faire émerger des projets structurants dans ce cadre. Par ailleurs, le nombre de projets pouvant être déposé par chaque composante a été limité. Cela les a conduites à sélectionner les propositions correspondant le mieux à leur stratégie interne ainsi qu'à la stratégie générale de l'université. Les projets remontés en 2017 ont effectivement été globalement mieux ciblés (voir le tableau ci-dessous). Afin d'élargir l'AAP RI en 2018, les responsables des relations internationales et de la recherche se sont rapprochés dès l'été 2017 afin de réfléchir à un appel conjoint. Un calendrier commun a été mis en place et une seule communication a été adressée aux personnels, unités de recherche et de formation fin 2017.

Année	Nombre de projets déposés	Nombre de projets financés	Montant total alloué	Axe prioritaire	% du budget accordé sur axe prioritaire
2015	36	22	71 500 €	Développement de la coopération transfrontalière et de la mobilité entrante	34 %
2016	21	17	75 000 €	Développement des écoles d'été internationales	1,5 %
2017	25	20	83 500 €	Développement de l'offre de formation en anglais	63 %

Situer l'établissement dans son environnement international

Les données liées aux mobilités des étudiants sont tenues à jour de manière satisfaisante dans le logiciel *MoveOn*. Pour autant, certaines mobilités ne sont que partiellement couvertes (stages en particulier). Le système d'information ressort également lacunaire

pour les personnels et pour les relations recherche. Une réflexion a été lancée, en concertation avec la direction de l'aide au pilotage (DAP) et la direction des systèmes d'information (DSI), afin d'automatiser la collecte des indicateurs et d'avoir des fiches complètes en temps réel sur l'état de nos relations avec les partenaires internationaux. Cela suppose de créer un univers *MoveOn* permettant d'effectuer des requêtes et d'implémenter ces fiches.

La procédure de mise en place et de suivi des conventions internationales a été revisitée et elle se met en place progressivement. Le travail reste peu avancé et les objectifs semblent donc majoritairement à atteindre en 2018. En matière de suivi des publications, le logiciel HAL permet à présent de recenser automatiquement les publications conjointes avec des partenaires internationaux. Une carte interactive est désormais consultable sur le lien hal.univ-smb.fr. Le recensement des projets internationaux a fait l'objet d'une coordination entre la direction des relations internationales (DRI) et la direction de la recherche et des études doctorales (DRED) par le biais d'un tableau conjoint recensant les projets financés par des fonds Interreg, Erasmus+, H2020 ou ANR. Le tableau est disponible à tout moment sur les espaces collaboratifs.

Suivre l'action internationale et mesurer ses effets

Le contexte sécuritaire mondial des dernières années n'a pas trop nui au développement des mobilités. La mobilité entrante des étudiants est légèrement en hausse, notamment grâce à la mobilité encadrée (voir graphique INT-1C). Ces données semblent confirmer que la stratégie de communication à l'international ainsi que les actions déployées pour améliorer l'accueil et l'intégration des étudiants internationaux sont relativement efficaces. La mobilité sortante des étudiants est également en hausse (voir graphique INT-1B). Depuis 2008, l'USMB est en tête du palmarès Erasmus des mobilités sortantes relatives. Le rapport entre le nombre de mobilités et le nombre total d'étudiants de l'établissement s'élève à 4 % en 2016-2017 en progression par rapport aux années précédentes (3,23 % en 2014-2015 et 3,76 % en 2015-2016), constituant un très bon score comparativement aux autres établissements français et européens (aucune université française n'atteint 3 % de mobilité par an). Au total, si on leur ajoute les mobilités non financées par Erasmus+, ce sont près de 10 % des étudiants qui partent à l'étranger chaque année. Enfin, le *Brexit* encourage à identifier d'autres destinations pour les étudiants sortants dans le cas où le Royaume-Uni quitterait le programme Erasmus+. Cela oblige donc à repenser la stratégie globale de l'USMB vers les pays anglophones.

Les mobilités des personnels USMB atteignent environ 550 déplacements par an en moyenne. 35 à 37 mobilités d'enseignement ou de formation sont réalisées chaque année dans le cadre du programme Erasmus+. Cela est plutôt faible et une réflexion doit être ouverte sur ce point. Les mobilités entrantes dans le cadre d'un séjour d'enseignement Erasmus+ sont stables d'année en année (entre 20 et 23 mobilités de ce type chaque année depuis 2014). En revanche, les mobilités de formation sont en très nette augmentation (67 en 2016-2017 contre 7 en 2014-2015 et 14 en 2015-2016). Cette croissance est fortement liée aux événements organisés par l'USMB depuis quelques années : semaine internationale depuis 2015, *Staff week FLE* depuis 2017.

L'augmentation constante du nombre de candidatures internationales pour des études à l'USMB démontre que son attractivité s'accroît. En ce qui concerne les candidatures hors programmes d'échange via la plateforme « Études en France », les chiffres sont révélateurs : 1 861 candidatures pour la rentrée 2016 contre 8 444 pour la rentrée 2017. Cette exceptionnelle augmentation tient en (grande) partie à la simplification de la procédure de candidature. Quant à la satisfaction des étudiants, l'enquête menée au niveau de la ComUE UGA à l'automne 2016 (voir rapport d'activité 2017, p. 45) n'a pas été reconduite ; elle le sera dans quelques années. Les étudiants et partenaires internationaux qui participent aux événements d'accueil organisés par l'USMB sont systématiquement interrogés sur leur satisfaction. Les résultats qui émanent de ces questionnaires sont la plupart du temps très positifs. Il conviendra de conforter ces bons résultats.

L'INSERTION DANS LES RÉSEAUX FRANCOPHONES TRANSFRONTALIERS ET INTERNATIONAUX (INT2)

Bénéficier des réseaux et des liens professionnels internationaux, notamment francophones et/ou transfrontaliers

L'USMB s'attache à développer sa visibilité en tant que membre actif des réseaux transfrontaliers. Elle participe à ce titre à un partenariat stratégique (projet Erasmus+ *key action 2*) sur les compétences transfrontalières avec l'université de Pau et des pays de l'Adour (UPPA) déposé en mars 2017. Cela lui permet de prendre part à un réseau d'universités transfrontalières (UPPA - université de Saragosse - université du Pays Basque - USMB - université de la vallée d'Aoste - université de la Grande Région/

EUCOR - université du Saarland).

Elle participe également à des réunions en vue de renforcer son réseau de partenaires et présenter sa stratégie internationale. L'année 2017 a donné lieu à un travail important sur la constitution du réseau RELIEF (réseau d'échange et de liaison entre institutions d'enseignement supérieur francophones) qu'elle a fondé avec l'UQTR et la HES-SO (haute école spécialisée de Suisse occidentale), formé autour des cycles des écoles d'été. L'officialisation de ce réseau aura lieu courant 2018. La vice-présidente relations internationales (VPRI) et le premier vice-président ont été invités à l'université de Lausanne (UNIL), pour y parler des réseaux de coopérations et de RELIEF notamment. L'USMB participe également aux réunions de la MOT (mission opérationnelle transfrontalière) ainsi qu'à celles du réseau TEIN (*Transfrontier euro-institut network*). Elle est également active au sein de l'UFA (université franco-allemande) et, sur un autre registre, dans le cadre du forum d'agglomération du Grand Genève. Elle poursuit par ailleurs son travail en concertation avec ses partenaires transfrontaliers et en particulier pour la Suisse, avec la HES-SO, l'UNIL et Unidistance (avec laquelle un accord cadre a été signé) et pour l'Italie, avec les universités d'Aoste et de Turin. L'USMB entend également participer à la dynamique résultant du lien existant entre les territoires (jumelage Chambéry-Turin, Grand Genève) en profitant de toutes les occasions pour mettre à l'honneur ou en valeur les partenaires transfrontaliers ou en invitant ces derniers aux événements USMB. Par ailleurs, le nouveau master « Énergie solaire et bâtiment », accessible en double-diplôme avec l'université de Gênes, bénéficie d'une labellisation et d'un soutien de l'université franco-italienne pour trois ans.

L'USMB maintient sa présence dans les salons internationaux spécialisés. En 2017, elle a participé aux salons EAIE (*european association of international educators*) à Séville, APAIE (*Asia-Pacific association of international educators*) à Taïwan et au Congrès du BCEI (bureau canadien des éducateurs internationaux) qui s'est tenu à Halifax en novembre 2017. Elle y a animé une conférence sur la préparation interculturelle des étudiants à la mobilité internationale en binôme avec des collègues de l'université de York en Ontario. La participation de l'USMB à des salons internationaux où les universités françaises sont encore peu présentes est un moyen efficace d'accroître sa visibilité à l'international.

Participer aux programmes internationaux et développer des projets de formation et de recherche conjoints

La base de données *MoveOn* est aujourd'hui à jour de toutes les conventions récentes. La répartition géographique de nos accords est représentée dans le graphique INT-1A et l'évolution des flux d'étudiants entrants et sortants dans le cadre d'accords de coopération est présentée dans les graphiques INT-1B et INT-1C. Afin d'assurer une veille et une diffusion



de l'information sur les AAP internationaux, la DRI diffuse régulièrement à l'ensemble des personnels des synthèses de différents appels à projets. La réalisation de cette lettre d'information n'a pas pu être confiée à un personnel en particulier, faute de ressources humaines suffisantes, ce qui éclaire l'irrégularité de sa réalisation. Une communication ciblée a également lieu en direction de certains enseignants-chercheurs que la DRI ou la VPRI sont en mesure d'identifier pour certaines zones géographiques ou certaines thématiques spécifiques. En 2017, le département de la Savoie a pris l'initiative de créer une communauté d'expertise en matière d'ingénierie de projets européens, ayant constaté que la force d'un réseau est nécessaire pour de tels projets. L'USMB et plusieurs organismes départementaux y prennent part. Une chaîne de valeur de l'expertise, ajoutée au développement de nouvelles démarches partagées, permettent d'espérer un plus grand rayonnement collectif. Le groupe se réunit une fois par trimestre. Il vise en premier lieu à assurer une veille sur les appels à projets européens et à impulser des collaborations entre les participants.

La DRI et la DRED disposent d'agents en charge d'aider au montage et au suivi des projets internationaux, qu'ils soient axés recherche ou formation. Ce travail est assuré au quotidien, pour autant, ces personnels ne sont pas systématiquement sollicités. L'idée d'un guide du porteur de projet a été émise qui trouvera sa réalisation en 2018. En 2017, l'USMB était impliquée dans 13 projets Interreg (franco-suisse) ou Alcotra (franco-italien) et 7 autres projets européens (H2020 et Erasmus+ notamment). Plusieurs autres soutiens sont parfois sollicités comme la demande de labellisation du master ITM (*International tourism management*) auprès de l'université franco-italienne.

Se doter et faire vivre un ensemble de chaires internationales

Les trois chaires dont l'USMB dispose actuellement sont directement liées à des thématiques de recherche et de formation jugées prioritaires à l'échelle de l'établissement (environnement et francophonie).

Entre autres choses, la chaire Senghor de la francophonie a participé à l'organisation d'une conférence-débat dans le cadre de la journée internationale de la francophonie (20 mars 2017), à la mairie de Chambéry, sur le thème « Quel français parler aujourd'hui ? », avec pour invité principal le linguistique belge Paul Wijnands. Une Coordination du programme « Mémoires vivantes » a débuté à l'automne 2017 avec pour objectif de redéfinir le cadre général de ce programme et d'organiser une journée

d'étude sur les archives orales prévue à Lyon l'automne 2018 venu. Pour la première fois, l'USMB a utilisé le Mooc francophonie créé par l'université Lyon 3, suivi et validé via des ECTS par les étudiants étrangers de l'USMB (octobre-décembre 2017). L'USMB a participé à diverses réunions du réseau international des chaires Senghor de la francophonie (RICSF) et engagé la création d'une collection « Francophonie » au sein de l'ensemble, encore en devenir, des « Presses universitaires de l'USMB ».

La chaire « Junior » sur la performance énergétique des bâtiments a engagé des collaborations avec plusieurs unités de recherche – laboratoires de mathématiques de l'USMB et d'Orsay (Paris Sud), LST de l'université PUCPR (Brésil) – ayant abouti à neuf publications dans des revues à comité de lecture, un projet international accepté pour le financement de mobilités de chercheurs ainsi que quatre bourses de post-doctorats. Deux doctorants ont pu être recrutés dans

le cadre de collaborations avec les partenaires réunis au sein de l'Ines (institut national de l'énergie solaire).

La chaire Unesco des ressources en eau a été renouvelée fin 2017 ; elle a été associée au projet « Ecoles universitaires de recherche » sur le thème des lacs, proposé par l'USMB dans le cadre du PIA3; le dossier n'a pas été retenu en 2017 mais il sera retravaillé pour un deuxième dépôt.

RENFORCER LE PROFIL INTERNATIONAL DE L'ÉTABLISSEMENT (INT3)

Améliorer la qualité de l'accueil de l'ensemble des étudiants et personnels en mobilité entrante (cours de FLE, activités d'accueil et d'intégration)

Actuellement, le fonctionnement du pôle mobilités entrantes de la DRI et des relais RI des composantes est efficace et les étudiants se disent globalement satisfaits de l'aide qui leur est apportée. Le travail d'accompagnement des étudiants internationaux est réalisé en concertation étroite avec les différents acteurs du territoire. Les responsables des mobilités entrantes participent régulièrement aux formations et journées d'information organisées par Campus France ou le réseau Euraxess (réseau européen



d'aide à la mobilité des chercheurs) sur l'accueil des publics internationaux, ce qui contribue à élargir leur appréhension des différentes problématiques qui peuvent se poser. La difficulté à trouver des logements reste posée. La DRI ne répond qu'à 50% des demandes des étudiants en échange. L'autre moitié doit effectuer la recherche de logement par ses propres moyens à partir d'une liste de contacts et de sites web utiles transmis par la DRI. D'autre part, les *free movers* ne reçoivent pas d'aide particulière de la part de la DRI, faute de moyens. Des services rémunérés pourraient à terme être imaginés afin de pouvoir répondre à des demandes spécifiques comme cela se fait à Toulouse. Différentes démarches ont été entreprises afin d'évaluer la faisabilité d'un tel dispositif.

D'importants efforts ont été déployés afin de favoriser l'intégration dans la vie locale des étudiants internationaux. Un alternant est recruté chaque année à la DRI pour accompagner cette intégration en organisant des événements sur la base d'un programme d'activités mensuelles. En 2017, celui-ci a travaillé en étroite concertation avec un autre alternant œuvrant dans les services de la ville de Chambéry. Les questionnaires adressés aux étudiants internationaux au sujet de ces événements rapportent un taux de satisfaction très élevé. Des groupes sur les réseaux sociaux ont été mis en place, qui permettent des contacts réguliers avec les étudiants internationaux et ce, parfois avant même leur arrivée sur le territoire. Par ailleurs, le programme « Jeunes ambassadeurs » de Savoie fonctionne, depuis septembre 2017, de manière plus active qu'auparavant grâce à l'implication dynamique du Club des entreprises de l'USMB en partenariat avec les alternants de la DRI et de la ville de Chambéry.

2017 a été une année de transition en vue de l'intégration de l'Agisefe, l'association en charge de l'enseignement du FLE (français langue étrangère) à l'USMB. En juillet 2017, le conseil d'administration (CA) de l'USMB a voté en faveur de cette intégration. Les négociations ont conduit au vote, par une assemblée générale extraordinaire de l'Agisefe réunie fin novembre 2017, de sa dissolution et du transfert de ses activités et

personnels à l'USMB au 1er janvier 2018. Un rattachement provisoire à la DRI a été acté pour les trois premières années de fonctionnement. L'objectif à court terme est d'harmoniser l'offre de formation de manière à répondre davantage aux besoins de l'USMB d'une part, et de pouvoir accueillir des publics extérieurs d'autre part (travailleurs étrangers, entreprises, services publics, etc.). Une nouvelle offre de formation sera soumise au vote de la CFVU et du CA au cours du premier trimestre 2018.

Augmenter et valoriser la compétence internationale des étudiants et des personnels (compétences linguistiques, interculturelles et professionnelles à visée internationale)

L'enseignement-apprentissage des langues vivantes est au cœur des préoccupations de l'USMB avec la nomination fin 2016 de deux chargés de mission pour les langues (projet de création d'un centre de ressources en langues et d'une offre de cours en anglais). L'objectif est d'harmoniser cet enseignement selon les composantes et de permettre aux enseignements de deuxième langue vivante (LV2) d'être mutualisés autant que possible sur un même campus. Sur le plan pédagogique, le passage d'une logique de notation sur 20 à une logique de niveau à atteindre, calé sur le CECRL (cadre européen commun de référence pour les langues), doit être amorcé. À Annecy, de plus en plus d'enseignements de langues sont mutualisés et les étudiants répartis dans des groupes de niveaux selon l'échelle du CECRL, avec attestations de niveau remises en fin de formation.

La formation des enseignants et personnels administratifs en langues vivantes doit également être renforcée. Le service formation de la direction des ressources humaines (DRH) a identifié plusieurs obstacles qui tiennent à la multiplicité des sites de l'USMB (nécessité de doubler voire de tripler les formations), aux différents niveaux et objectifs à atteindre, et aux contraintes de disponibilité des uns et des autres. Les différentes expériences mises en place ont fait état d'un taux d'absentéisme très fort qui

ne justifie pas toujours l'investissement que ces cours représentent. Plusieurs solutions sont donc à l'étude, notamment des formules hybrides contenant une part d'enseignement à distance. Le service formation de la DRH est en lien avec les chargés de mission langues sur ces aspects. Plus globalement, la généralisation d'un enseignement hybride pour les langues vivantes est à construire, avec les résistances que cela peut susciter. Ce travail doit passer en grande partie par la formation des enseignants de langue à l'utilisation des nouvelles technologies pour l'enseignement, en lien avec le département Apprendre. Ce chantier s'entend dans la durée.

La mobilité au sein de l'USMB est plus que jamais encouragée. Une communication incitative est réalisée en direction des étudiants, notamment dans le cadre de la semaine internationale qui se déroule chaque année depuis 2015 et qui permet d'animer une série de conférences à destination des étudiants sur chaque campus. Il en va de même pour les mobilités des personnels par le biais de deux appels à candidatures par an pour les bourses de mobilité Erasmus+ (enseignement et formation). Les statistiques permettent de vérifier l'efficacité de cette communication avec une augmentation continue des flux d'étudiants sortants bénéficiaires d'une bourse d'études ou de stage (779 en 2014-2015, 828 en 2015-2016 et 855 en 2016-2017). Quant à la mobilité des personnels, la prévision est en hausse fin 2017 et s'établit à 45, contre 30 à 35 les années précédentes.

Élaborer un plan de prévention des risques liés à la mobilité internationale

Depuis 2016, le programme de la semaine internationale inclut une conférence systématique intitulée « Bien se préparer à une mobilité internationale » qui fait le point sur tous les aspects liés à la santé, la sécurité, les assurances, les finances, les problèmes bancaires, les visas, les contacts à entretenir avec l'université d'origine, etc. Cette conférence est organisée sur les trois campus à une heure où la plupart des étudiants sont potentiellement disponibles. Elle est souvent rendue obligatoire par les composantes de formation pour tous les étudiants ayant un projet de mobilité à plus ou moins court terme.

Une fiche de procédure « incident » a été rédigée en ce sens par le service juridique courant 2016, mais elle mériterait une communication plus large et pourrait être

déclinée sous une forme pratique pour les étudiants. Un « kit de survie » de l'étudiant en mobilité est également disponible et diffusé. Un numéro d'urgence est mis en place pendant les périodes de fermeture de l'établissement ; ce numéro mériterait d'être communiqué à tous les étudiants partant en mobilité bien en amont et devrait rester invariant d'année en année ; son sens devrait être bien compris par tous. Enfin, depuis 2016, l'inscription sur le site Ariane est obligatoire pour tous les étudiants et personnels partant en mobilité internationale. La consigne est répétée lors des réunions relatives aux mobilités sortantes.

DÉVELOPPER LES PROJETS ET ACTIONS À VOCATION INTERNATIONALE (INT4)

Soutenir le développement d'actions ouvertes à l'international au sein de l'USMB (manifestations scientifiques, cotutelles, doubles-diplômes, écoles d'été, semestres internationaux, formations)

Les personnels de la DRI collaborent avec la cellule « événementiel » mise en place à l'automne 2017 au sein de la direction de communication de l'USMB. Un étudiant en contrat d'apprentissage au sein de la DRI travaille plus particulièrement sur les événements d'accueil et d'intégration des étudiants internationaux.

En 2017, plusieurs écoles d'été ou programmes intensifs ont été organisés ou co-organisés par l'USMB :

- l'école internationale d'été sur les énergies renouvelables qui s'est tenue à Sion (Suisse). Il s'agissait de la troisième édition, organisée en partenariat avec l'UQTR et la HES-SO après une première édition à Évian et une seconde au Québec ;
- l'école internationale d'été sur la linguistique légale, autre partenariat USMB-UQTR, qui se déroule alternativement en France et au Québec et qui s'est tenue à Chambéry ;
- la première édition, au Québec, de l'école d'été indien sur « Enseigner à l'ère du numérique », en partenariat avec l'UQTR et la HES-SO ;
- l'école internationale « *Earthquakes : nucleation, triggering, rupture, and relationships to aseismic processes* » à l'institut d'études scientifiques de Gargèse ;
- un programme intensif sur les risques naturels et ouvrages de protection qui a été organisé sur le

campus du Bourget-du-Lac pour sa première édition ;

- la première « *Staff week* » en FLE à destination des personnels des universités partenaires dans le monde et qui a rassemblé pour sa première édition une cinquantaine de personnes.

L'USMB lance chaque année un appel à projets pour soutenir l'organisation de manifestations scientifiques. En 2017, 11 manifestations ont été soutenues : 2 ateliers, 4 colloques internationaux, 3 conférences internationales, 2 journées d'études. Ces manifestations scientifiques ont attiré près de 300 participants internationaux.

Les efforts amorcés ces dernières années en matière de modules, parcours, semestres et diplômes internationaux se sont poursuivis en 2017 et plusieurs nouveaux programmes en anglais ont ouvert à la rentrée 2017 :

- le master « *Advanced mechatronics* » de Polytech ;
- le semestre international organisé conjointement par la faculté de droit et l'UFR lettres langues et sciences humaines (LLSH) en « *Legal, social and economic studies* » ;
- le semestre international du département génie électrique et informatique industrielle de l'IUT d'Annecy intitulé « *Electrical engineering* » ;
- la nouvelle licence professionnelle en anglais de l'IUT d'Annecy « *Sports design and communication* » ;
- le parcours international du master tourisme de l'IAE (CITHEME) en « *International tourism management* » (M2) ;
- un double-diplôme franco-russe de niveau doctorat avec le Kiam et le Mephi, deux instituts de recherches réputés à Moscou, l'un en mathématiques, l'autre en physique (Russie) ;
- deux double-diplômes en « *Energy and solar buildings* » avec 2IE (institut international de l'eau et de l'environnement) au Burkina Faso et avec l'université de Gênes (Italie) ;
- un double-diplôme de licence en droit avec l'université de la vallée d'Aoste (Italie) ;

Une politique de remise régulière de doctorats *honoris causa* (DHC) a été lancée en 2017. Plusieurs candidatures de qualité ont été proposées dans le cadre d'un appel lancé par la présidence et elles ont ensuite été examinées en CA restreint. Deux personnalités, un homme et une femme, recevront ainsi un DHC de l'USMB en 2018.

Valoriser l'internationalisation par une communication dynamique et appropriée

Le site web de l'USMB a migré en 2017 vers un nouveau système de gestion de contenu qui permet l'affichage multilingue. Les pages web en anglais consacrées aux relations internationales restent à monter. En termes d'affichage de l'offre de formation pour les étudiants étrangers, l'applicatif Ametys propose depuis le printemps 2017 un moteur de recherche de cours (catalogue de cours) qui permet de faciliter la constitution des contrats pédagogiques des étudiants en échange.

Pour autant, il est probable que peu d'étudiants l'aient identifié, d'autant que l'interface n'est pour l'instant qu'en français. La réflexion en cours va dans le sens d'une page d'accueil multilingue qui explique comment faire sa recherche selon la situation dans laquelle se trouve l'étudiant : inscription dans un cursus, inscription dans le cadre d'un programme d'échange, dans un cours de FLE, etc.

Une gazette internationale existe depuis fin 2015, contenant les principales dates à retenir et autres éléments ayant trait aux relations internationales. Sa réalisation ne pouvant s'appuyer sur un personnel dédié, sa diffusion n'a donc pas lieu de manière régulière pour le moment. Une seule édition a été réalisée en 2017.

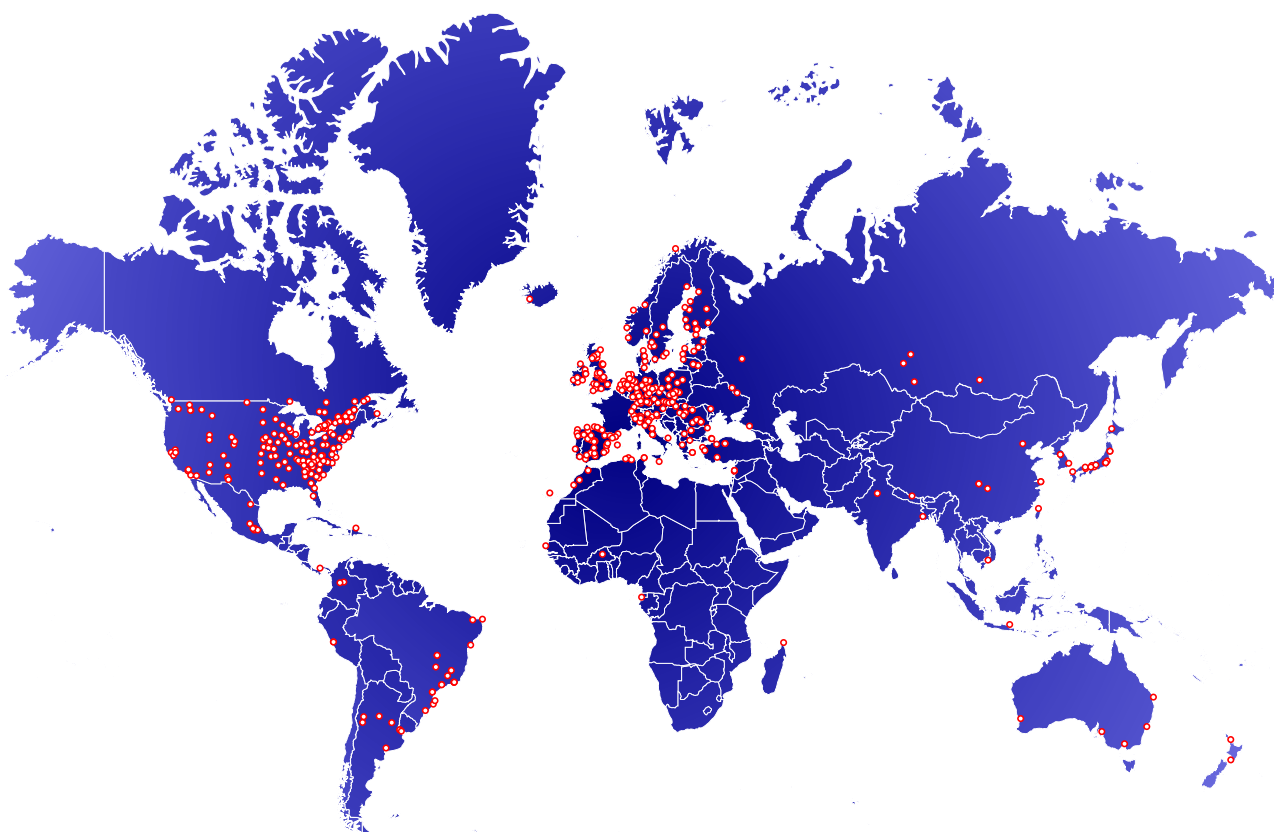
La DRI organise désormais annuellement trois événements à forte visibilité, qu'il convient d'entretenir d'année en année et qui contribuent au rayonnement de notre établissement à l'étranger :

- la semaine internationale qui existe depuis 2015 et se tient chaque année en octobre. Elle consiste en l'organisation de conférences sur la mobilité à destination des étudiants sur les trois campus et à l'accueil des partenaires internationaux pour leur faire découvrir l'USMB, partager entre eux de bonnes pratiques et créer du lien avec les personnels de l'USMB. En 2017, les records de participation ont été battus avec près de 70 partenaires internationaux venus participer à cet événement dont une cinquantaine présente sur toute la durée de l'événement (du mercredi au dimanche) ;
- la « *Staff week* » de FLE qui est un nouvel événement proposé depuis juin 2017 et qui a connu un fort succès dès sa première année avec 50 participants venus de toute l'Europe. Il s'agissait de proposer un programme sur une semaine pour des personnels d'universités partenaires souhaitant améliorer leur niveau de français : cours de FLE tous les matins (20h au total) et activités de découverte de l'université (visites des campus) et de la région les après-midis ;
- le séminaire d'intégration des étudiants internationaux qui se tient à La Féclaz, en général la dernière semaine d'août. Dès sa première édition en 2016, l'événement a connu un important succès. En 2017, ce sont 100 étudiants internationaux qui y ont participé, cet événement marquant pour eux un temps fort dans leur vie en France. Les taux de satisfaction des étudiants ayant participé sont à leur maximum chaque année. Ce séminaire est décliné sous forme de week-end d'intégration en janvier pour les étudiants internationaux venant au second semestre. Dans ce cas, ce sont environ 60 nouveaux étudiants internationaux qui en bénéficient chaque année. La satisfaction est là aussi au niveau le plus élevé.

■ INDICATEURS DE SUIVI

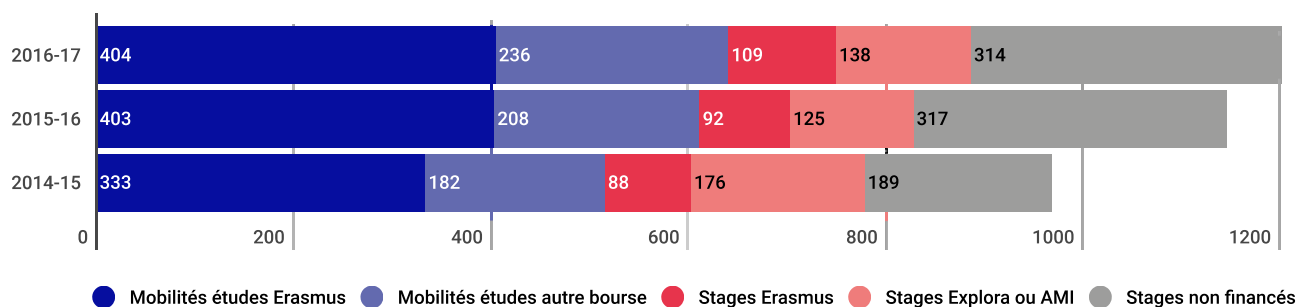
RENFORCER LE PROFIL INTERNATIONAL DE L'ÉTABLISSEMENT

Répartition des conventions internationales



Carte INT-1A
Source : MoveOn USMB

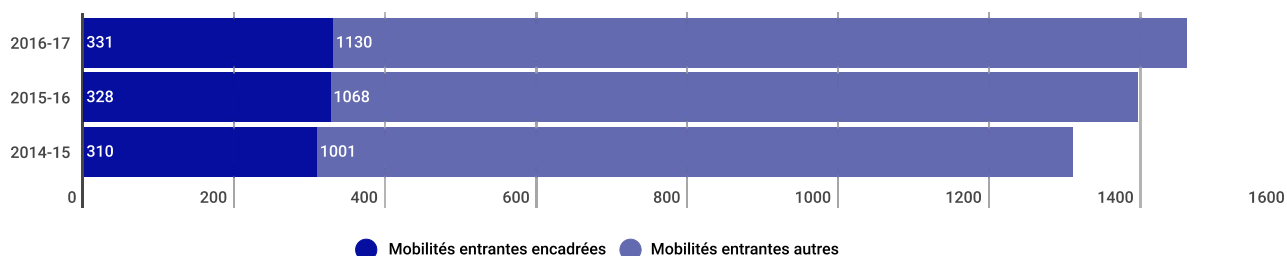
Mobilités sortantes



Graphique INT-1B
Source : MoveOn – Apogée – Stapro



Mobilités entrantes

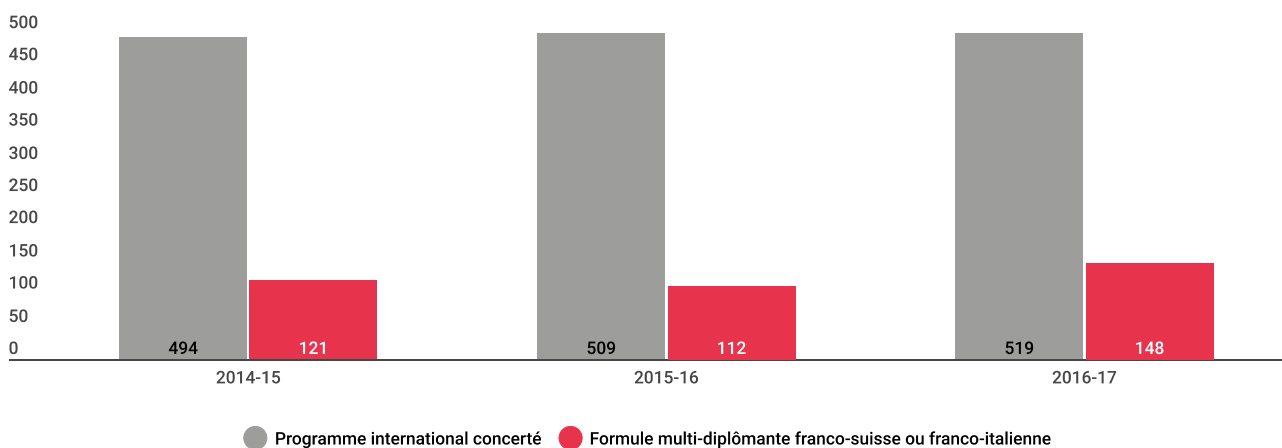


Graphique INT-1C
Source : MoveOn – Apogée

DÉVELOPPER LES ACTIONS À VOCATION INTERNATIONALE ET RENFORCER LES LIENS AVEC LES UNIVERSITÉS ET ÉTABLISSEMENTS SUISSES ET ITALIENS

Programme international concerté : étudiants inscrits dans un double diplôme ou multi-diplôme (accrédités ou DU), étudiants participant aux écoles et programmes intensifs internationaux co-portés (organisés en France ou à l'étranger, pour lesquelles l'USMB est organisatrice ou co-organisatrice). Formule multi-diplômante franco-suisse ou franco-italienne : étudiants inscrits en doubles diplômes, multi-diplômes ou diplômes conjoints (accrédités ou DU) délivrés en association avec un partenaire suisse ou italien.

Répartition des étudiants au sein des conventions internationales



Graphique INT-2
Source : Apogée



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'appliquetif *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'appliquetif 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'appliquet 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 numération 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.

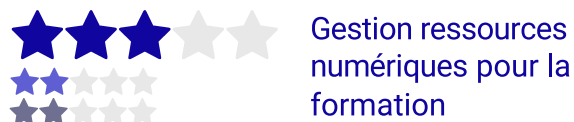
■ INDICATEURS DE SUIVI

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



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



Suivi financier
infra annuel



Annexes relatives
aux opérations
pluriannuelles



Pilotage et gestion
de la masse salariale



Actifs immobilisés
et stocks inscrits au bilan



Contrôle interne
comptable et budgétaire



Développement des ressources propres encaissables

Indicateur contractuel IC10

	2015	2016	2017
Inscriptions			
Droits d'inscription	2 272 107 €	2 278 207 €	2 342 008 €
Formation continue et Alternance			
Recettes de formation continue et alternance	4 719 964 €	5 136 537 €	5 590 672 €
Taxes			
Taxe d'apprentissage	932 632 €	1 220 003 €	1 073 170 €
Recherche			
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 €
Subventions			
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 €
Dons, legs, produits exceptionnels, autres Ressources			
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 €
Total des ressources propres encaissables	15 645 719 €	16 360 930 €	18 224 802 €

Tableau GOUV-4C

Source : Compte financier



Œuvrant pour des relations équilibrées et respectueuses avec ses personnels, ses usagers et ses partenaires, l'USMB entend être une université autonome, soucieuse de collégialité, responsable socialement et écologiquement, qui s'améliore et se transforme en priorisant ses actions sur la base de choix raisonnés, qui privilégie les projets aux structures, la gouvernance partagée et la co-construction.

LES PERSONNELS ET L'ACTION SOCIALE

LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNEES RH (PAS1)

Assurer la complétude des données RH

Afin de fiabiliser les données ressources humaines (RH), des fiches de procédures internes pour la saisie ont été rédigées pour les personnels BIATSS ; elles sont en cours pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (E-EC). Des requêtes de contrôle ont été automatisées et sont encore à systématiser. Chaque acte de gestion a donné lieu à des actions correctives. À la rentrée 2017, un personnel a été désigné au sein de chaque service de gestion, en charge de la complétude des comptes individuels retraite (CIR) et de la qualité des données dans le système d'information RH (Virtualia). L'ensemble des gestionnaires a été formé et sensibilisé à la nécessité de la complétude des données de carrière RH dans le cadre du passage à Petrel, le portail du service des retraites de l'État. Pour dégager du temps aux gestionnaires carrière/paie et permettre la complétude des données RH, du personnel supplémentaire a été affecté par redéploiement interne au sein de la direction. Les liens entre le service des activités transversales (SAT) et les deux services de gestion (enseignants et BIATSS) ont été renforcés par la montée en compétence de la correspondante Virtualia et du chef de service. Les données du bilan social présentes dans le système d'information RH (SIRH) ont été automatisées grâce au travail commun avec la direction de l'aide au pilotage (DAP) : les requêtes de contrôle utilisées pour le bilan social ont servi à fiabiliser la base Virtualia via 29 indicateurs et 7 contrôles de cohérence. Le suivi des autorisations spéciales d'absence pour raison syndicale, le crédit d'heures et contingent alloué aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(CHSCT) engagé en 2017 est cependant encore réalisé manuellement.

Les réunions du groupe de travail sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ont permis d'améliorer les données RH, notamment l'emploi-type des personnels BIATSS. Les données et informations RH sont partagées en réunion des cadres administratifs : bilan des réussites aux concours, des promotions sur liste d'aptitude, des promotions par tableaux d'avancement ou examens professionnels, bilan de la gestion des congés, état des lieux et échanges sur problématiques RH comme les réformes concernant la carrière et la paie (parcours professionnels, carrières et rémunérations - PPCR, contribution sociale généralisée - CSG, jour de carence), le RIFSEEP, le télétravail ou les procédures d'évaluation. Il reste à développer avec les cadres les échanges sur la formation des personnels (réforme du compte personnel de formation - CPF), sur l'action sociale, et plus globalement sur la population enseignants-enseignants chercheurs (E-EC). L'information disponible sur le site intranet de l'USMB reste à améliorer. Une réflexion a été engagée sur la dématérialisation des entretiens professionnels visant une mise en œuvre début 2018. Le choix s'est porté initialement sur un outil construit sur le logiciel Sphinx et un premier travail de conception a été réalisé en collaboration avec la direction de l'aide au pilotage (DAP). Le projet a été mis en suspens pour des raisons externes, mais le recensement des évaluateurs (N+1 directs) a été réalisé et un guide a été rédigé et diffusé. Une réflexion a également été engagée sur un outil alternatif (Safia), utilisé en inter-U. Son déploiement pour la campagne 2018 n'a pas été possible compte tenu des délais. Fin 2017, la décision d'opter pour un applicatif ou un autre n'était pas prise et a été reportée ; elle devra tenir compte de l'avancement du projet relatif au changement de SIRH. Des actions de formation à la conduite de l'entretien professionnel ont été lancées afin d'améliorer la complétude et la qualité des comptes rendus. Compte tenu du

nombre d'évaluateurs, cette action est à poursuivre avant la prochaine campagne. Le recensement des compétences requises pour tenir un poste et acquises par l'agent ne sera possible qu'avec l'amélioration des données saisies dans les comptes rendus, sur la forme et le fond, ainsi qu'avec la remontée systématique des fiches de postes et de leurs modifications. L'exploitation des données recueillies pour la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) ne sera réellement possible qu'avec la dématérialisation des entretiens professionnels. Néanmoins, une exploitation manuelle des besoins en formation issus des comptes rendus d'entretien a aidé à la construction du plan de formation des personnels. Par ailleurs, les données recueillies pour le RIFSEEP et le plan pluriannuel d'emplois (PPE) sont déjà utilisées pour les avancements et la mobilité des personnels BIATSS.

La gestion administrative des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) a été sécurisée par la montée en compétence de la gestionnaire en charge du dossier au sein du service des activités transversales (SAT), ainsi que par la formation des gestionnaires carrière/paie. Les déclarations d'accident sont désormais étudiées dans une commission d'imputabilité, composée du médecin de prévention, de la conseillère de prévention et de la DRH. Une procédure de gestion spécifique des dépenses d'accident du travail a été mise en place avec le bureau de la dépense et le service facturier pour un traitement prioritaire des factures relatives aux AT/MP. Un travail de fiabilisation des données et des circuits de déclaration d'AT a été mené entre le SAT et le service prévention/sécurité, afin de répondre aux exigences qualité de leurs champs d'intervention respectifs. Les données utiles de Virtualia ont été déversées dans le logiciel Althuss, acquis à cet effet en 2017. Le suivi des AT dans cet applicatif sera effectif au 1er janvier 2018. Une analyse pluriannuelle du poids financier des AT/MP a été effectuée pour affiner la prévision budgétaire. Le lien a été renforcé avec le médecin de prévention notamment sur les dossiers de handicap et le suivi des données d'activité de la médecine de prévention. La conseillère de prévention ayant changé au 1er septembre 2017, un temps d'adaptation et de connaissance réglementaire du dossier est nécessaire.

Partager les données RH et s'accorder sur les diagnostics

Une présentation de l'état des emplois BIATSS et E-EC et leur évolution depuis 2014 a été faite aux directeurs de composante lors des deux journées vertes de 2017. Les documents présentaient la répartition des emplois par catégorie, par filière, par section du conseil national des universités (CNU) et par site, avec pour objectif de s'accorder sur des critères à considérer pour arbitrer entre les demandes de moyens permanents.

Les discussions sur la campagne d'emploi BIATSS ont été avancées et engagées avec les directeurs de composante pour la première fois. Une présentation par domaine fonctionnel réalisée à partir des imputations de paie a été envoyée aux composantes pour validation afin de fiabiliser le SIRH. Les résultats doivent néanmoins être consolidés.

Par ailleurs, l'analyse de la fonction informatique a été engagée afin d'avancer sur la mutualisation ou la réorganisation des moyens dans ce domaine. Elle devrait aboutir et être exploitée en 2018, puis il faudra avancer sur des analyses fonctions pour d'autres métiers.

Mettre en place et faire vivre un plan pluriannuel d'emploi

À partir du travail sur l'état des emplois, un premier PPE pour les E-EC a ainsi pu être présenté en juillet 2017 aux composantes puis en comité technique (CT). Ce PPE a été voté au CA de décembre pour la période 2018-2020.

Afin d'améliorer les prévisions des flux de de mobilité et de sortie des personnels E-EC et BIATSS, dans l'objectif d'une meilleure utilisation des moyens de l'université, différentes données ont été croisées, issues de la cartographie des emplois, des comptes rendus d'entretien et du PPE. Les mobilités externes restent globalement difficiles à anticiper. Au-delà d'un an, les prévisions sont néanmoins peu fiables (évolution de la réglementation, information tardive des agents sur la date de leur départ, possibilité de surnombre pour les EC, etc.).

Mettre en place une cartographie fonctionnelle des personnels pour toutes les structures de l'établissement

Les imputations budgétaires ont été mises à jour en juin 2017 afin de stabiliser les analyses fonctionnelles. Il reste à sensibiliser les composantes sur la nécessité de faire remonter à la DRH les changements internes de fonction des agents. Les changements de fonction seraient pris en compte plus facilement si les fiches de poste étaient systématiquement remontées chaque année avec un compte rendu d'entretien professionnel dématérialisé.

La cartographie des personnels BIATSS est réalisée pour toutes les filières, y compris pour les contractuels. Il reste à y intégrer le domaine fonctionnel et le métier (emploi-type). La réflexion est engagée dans le cadre du changement de SIRH. Pour l'instant, cette cartographie est maintenue manuellement. L'emploi-type des personnels ITRF a pu être mis à jour dans le SIRH grâce au travail sur le RIFSEEP.

Professionnaliser les agents sur les cycles métiers en mettant en place un catalogue de formations et un répertoire de référents

Le plan de formation est conçu pour accompagner les personnels dans la transformation des métiers mais aussi dans l'évolution de l'organisation générale de l'USMB et la nouvelle distribution des tâches, avec notamment les effets de la dématérialisation. Une approche par parcours de formation a été initiée en 2017 sur la préparation aux concours administratifs et techniques. Ces dispositifs de formation par parcours ont vocation à se généraliser pour proposer aux personnels une offre de formation imbriquée permettant d'atteindre un objectif professionnel déterminé à l'avance. Le plan de formation prévoit des actions de formations spécifiques aux différents types de personnels et également à des plans de formation par thématique métier afin de prendre en compte la large palette de métiers différents à l'université. Il reste à investir les formations techniques pour les personnels des services logistiques de site (SLS) ainsi qu'à redéfinir les formations informatiques initiées par la direction des systèmes d'information (DSI) pour l'ensemble des personnels affectés sur des fonctions informatiques.

Le plan de formation est également un outil d'accompagnement à la disposition des personnels. Il est construit notamment à partir des informations recueillies dans le cadre des entretiens annuels de formation des personnels BIATSS, afin de répondre de la meilleure façon aux attentes et aux besoins. En 2017, l'USMB a formé 512 agents répartis dans 302 sessions de formation, un chiffre en hausse par rapport à 2016 (270 sessions). L'augmentation est sensible sur la préparation aux concours, les compétences métiers et les formations spécifiques pour les personnels des bibliothèques. La dématérialisation de certaines formations (domaine de la bureautique, des langues étrangères, etc.) est un chantier lancé en 2017 mais qui n'a pas réellement pris corps dans l'année : les prérequis techniques au déploiement d'une formation en ligne, les conditions de suivi de formations, les questions de certification ou d'évaluation, sont autant de chantiers en cours d'exploration. Le travail sur la dématérialisation est un projet de long terme qui doit se poursuivre dans les années à venir.

Aucun recensement des besoins de formation des E-EC a été lancé en 2017. Néanmoins, un travail de collaboration entre la DRH et le département Apprendre a permis de fiabiliser le suivi de l'ensemble des formations délivrées dans ce cadre. La cellule

formation n'est saisie que pour des projets individuels. Un travail de recensement et d'accompagnement des formations réalisées en dehors de la cellule formation a été lancé depuis 2016, notamment avec l'aide du service de la dépense et du service des affaires générales. *A minima*, la cellule formation est informée du lancement d'une formation et de la composition du groupe de stagiaires.

L'USMB a participé à l'ensemble des réunions du réseau Auvergne-Rhône-Alpes des responsables de formation des établissements du supérieur. Les échanges se sont concentrés en 2017 sur les modifications réglementaires liées au compte personnel de formation, sur les structures budgétaires de la formation des personnels ainsi que sur des formations innovantes. Un rapprochement inter-universités s'est opéré sur la mutualisation de formations (9 sessions réalisées en commun) et de formateurs (5 personnes concernées).

METTRE EN COHÉRENCE LES ACTIVITÉS ET LES MÉTIERS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (TITULAIRES, CONTRACTUELS, VACATAIRES) (PAS2)

Améliorer l'accueil et l'insertion des enseignants et enseignants-chercheurs

Les maîtres de conférences nouvellement nommés à l'USMB et pour lesquels il s'agit de la première nomination sur un poste permanent dans l'enseignement supérieur peuvent bénéficier d'un allègement de service à hauteur de 64 heures de travaux dirigés par an les deux premières années. Il s'agit d'un allègement accordé sur la base d'un dossier, leur permettant de développer une activité de recherche soutenue durant les premières années de leur service, de les inciter à structurer leur projet de recherche et de s'engager sur la publication des résultats. À la rentrée 2017, trois nouveaux maîtres de conférences ont pu bénéficier de ce dispositif durant leur première année de nomination et un autre durant sa deuxième année.

Les nouveaux personnels (E-EC stagiaires, titulaires et contractuels) ont bénéficié à la rentrée 2017 d'une journée d'accueil leur permettant d'échanger avec les gestionnaires de la DRH sur des points de carrière et



de paie, d'assister à la formation obligatoire dispensée par l'ingénierie prévention et sécurité et de participer aux ateliers proposés par le département Apprendre. Un livret d'accueil leur a été remis, présentant l'USMB, sa gouvernance ainsi que les missions des différentes directions, services et composantes.

Assurer le respect de la réglementation en matière de services prévisionnels, d'équivalences horaires et PRP

Plusieurs réunions de travail avec la DRH, la DAP et les composantes ont été organisées sur les questions réglementaires et pratiques en matière de services prévisionnels, d'équivalences horaires (EH), prime de responsabilités pédagogiques (PRP), etc. Il s'agissait de revoir les modes de fonctionnement, afin de les alléger et les rendre plus efficaces. Le constat réalisé est que les services prévisionnels sont finalisés trop tardivement (décembre) et sont arrêtés après contrôle alors que largement plus de la moitié de l'année est déjà écoulée. Par ailleurs, le constat a été fait que les pratiques sont fortement différentes d'une composante à l'autre, voire même à l'intérieur d'une même composante. Le mode de prise en charge varie également fortement. De plus, on constate *in fine* des différences sensibles entre les services prévisionnels et réalisés. Ces différences, qui correspondent à l'ajustement naturel du service à la demande, ne font pour autant pas l'objet d'une quelconque procédure de validation ou de contrôle préalable. Des plafonds bloquants ont été mis en place depuis plusieurs années dans l'application Hélico en ce qui concerne les services statutaires et les heures complémentaires afin de respecter les décrets statutaires et la réglementation interne pour chaque statut. Ces bloquants ne rendent pas possibles la mise en mouvement et en paiement des heures en dépassement. Un bilan de l'année 2016-2017 a été élaboré afin de proposer des pistes d'amélioration en concertation avec les directeurs de composantes et pour régler quelques situations individuelles. Le bilan annuel de l'utilisation des EH/PRP a été présenté en comité technique, en commissions formation et recherche du conseil académique et en conseil d'administration. Un groupe de travail issu du conseil d'administration restreint s'est également réuni à deux reprises pour proposer des pistes d'amélioration.

Optimiser la gestion des vacataires

Le projet de dématérialisation de la gestion des vacataires n'a toujours pas pu aboutir ; l'outil construit à cet effet a soulevé des problèmes techniques non résolus. La réflexion sur les comptes informatiques des vacataires a été engagée à l'occasion d'un groupe de travail sur la même problématique, lié au public des personnels extérieurs intervenant à l'université. Une procédure d'ouverture de comptes « légers » dans l'attente de la régularisation du dossier RH a été mise en place.

CRÉER LES CONDITIONS POUR QUE LES SERVICES DE SUPPORT ET DE SOUTIEN PORTENT ET ANIMENT DAVANTAGE LA STRATÉGIE DE L'USMB (PAS3)

Doter l'USMB d'un dispositif indemnitaire clair et lisible dans le cadre de la mise en place progressive du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux indemnités : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA). L'IFSE est l'indemnité principale de ce nouveau régime, elle est assise sur les fonctions de l'agent et est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Son versement est mensuel. Le CIA est basé sur la reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Son versement est facultatif. Le montant indemnitaire précédemment versé à l'agent est garanti au moins jusqu'à son changement de fonction, il s'agit d'une garantie indemnitaire individuelle. La mise en place du RIFSEEP se fait de façon progressive par adhésion des corps au dispositif. La filière bibliothèque n'a pas encore adhéré au dispositif. Quant à la réflexion sur le CIA, elle n'a pas été engagée.

Le travail sur l'IFSE initié à l'USMB en 2016 s'est poursuivi en 2017. L'établissement a fait le choix de conserver la notion de grade. Aussi, le montant indemnitaire versé à l'agent augmente automatiquement lors d'un changement de grade. Les montants sont donc appréciés par groupe et par grade. En 2017, le groupe de travail issu du CT s'est réuni quatre fois. L'ensemble des 152 postes des filières, administrative, de santé et sociale, a été classé dans les groupes de fonction issus d'une cartographie nationale par corps. Les agents concernés ont connu une augmentation de leur régime indemnitaire à l'exception de 11 agents du corps des SAENES (secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) qui ont vu leur régime indemnitaire maintenu à l'identique. En effet, dans l'optique d'une harmonisation progressive des régimes indemnitaires selon les filières, la situation indemnitaire des SAENES a été maîtrisée pour ne pas



creuser l'écart avec le corps des techniciens (TECH) de la filière ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Le dispositif a été présenté en comité technique des 18 novembre 2016 et 20 janvier 2017, puis au conseil d'administration du 27 février 2017. Les agents de ces trois filières sont passés au RIFSEEP avec effet au 1er janvier 2017 pour une augmentation brute chargée annuelle globale de 24 535 €.

À la rentrée 2017, le travail a été engagé sur la filière ITRF. Le travail est terminé pour les postes de catégories C et B. Les 82 postes ATRF et les 42 postes de TECH ont été classés dans les groupes de fonction issus d'une cartographie nationale par corps. Les agents concernés ont tous connu une augmentation de leur régime indemnitaire à l'exception d'un agent du corps des TECH qui a vu son régime indemnitaire maintenu à l'identique. Le dispositif a été présenté en comité technique du 15 décembre 2017. Les agents de catégorie C et B de la filière ITRF sont passés au RIFSEEP avec effet au 1er janvier 2018 pour une augmentation brute chargée annuelle globale de 25 690 €. La réflexion a été engagée en 2017 pour les trois corps (ASI, IGE, IGR) de la catégorie A de la filière ITRF. Plusieurs présentations ont été faites en groupe de travail. La fin de la mise en place du dispositif (catégories A de la filière ITRF et filière BIB) est prévue en 2018.

La mise en place du RIFSEEP vise à la simplification et à l'harmonisation des régimes indemnitaires. Néanmoins, les disparités antérieures dues à des régimes indemnitaires différents ne facilitent pas une harmonisation immédiate. L'USMB a choisi de réduire très sensiblement les écarts sur la base d'un effort budgétaire nécessairement maîtrisé. Les catégories C des filières administratives et ITRF ont été strictement alignées. Les montants indemnitaires des catégories B des filières administratives et ITRF ont été rapprochés. En effet, le précédent régime indemnitaire des SAENES offrait une prime de fonction (PFR) plus favorable que la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) qui était l'indemnité des ITRF. L'écart a été fortement réduit et les agents du corps des TECH connaissent, en moyenne, une augmentation

mensuelle brute de 35 € contre seulement 3 € pour les agents du corps des SAENES. À travers la politique des primes, il faut veiller à préserver l'attractivité de l'USMB, les montants actuels étant moins élevés que dans l'autre université de l'académie, beaucoup mieux dotée qu'elle. Toutefois, ses personnels perçoivent d'autres primes qui n'existent pas nécessairement ailleurs.

L'USMB a fait un effort conséquent : 50 225 € ont déjà été engagés. L'estimation de l'augmentation annuelle chargée avec les trois corps de catégorie A de la filière ITRF, soit 107 postes, se chiffre aujourd'hui à 89 241 € soit presque le double de ce qui était initialement prévu. Pour mémoire, cette réforme était censée se faire à moyens constants pour l'université, n'étant pas financée par le ministère. Ceci étant, nous savions dès le départ qu'elle ne pourrait se faire sans financement supplémentaire. La filière bibliothèque est encore à traiter.

Impulser une politique de promotion au service de la stratégie

L'USMB soutient et encourage la promotion interne de ses agents par une politique volontariste de formation aux concours administratifs et techniques. Le budget consacré à la préparation aux concours a augmenté sensiblement (17 706 € en 2017 contre 12 765 € en 2016). 84 agents titulaires et contractuels ont été formés contre 72 en 2016. 25 agents de l'USMB ont réussi un concours ouvert à l'USMB ou un examen professionnel et ont été affectés à l'USMB. L'université soutient également les promotions internes de ses personnels dans le respect de la masse salariale. Côté BIATSS, 3 agents ont été promus par liste d'aptitude (changement de corps) et 17 agents ont été promus par tableau d'avancement (changement de grade). Pour les enseignants, 26 agents ont bénéficié d'un changement de grade et 6 ont changé de corps.

Les promotions internes sont désormais calibrées dans les campagnes d'emploi et elles s'accordent avec la politique d'établissement au travers du PPE. Il s'agit

à la fois de promouvoir les agents tout en requalifiant les emplois.

Utiliser la mobilité comme levier du schéma d'emploi

Le travail sur les PPE a permis de s'engager vers une vision pluriannuelle des emplois. Il s'agit de réfléchir aux réorganisations de services, aux mutualisations et aux redéploiements. La mobilité interne est un des leviers pour atteindre les objectifs assignés. En 2017, la mobilité interne des personnels a permis de mettre en œuvre la réforme GBCP par redéploiement de personnels au sein du centre de responsabilité budgétaire (CRB) et du centre de services partagés (CSP) dédiés à la gestion financière des unités de recherche. De même, la mobilité interne des personnels BIATSS 2017 a accompagné et permis des modifications de périmètre pour la direction du patrimoine, le service de la documentation et des bibliothèques, le service des sports et le service commun d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle, ceci afin de recentrer ces services sur leur cœur de métier. L'analyse des comptes rendus des entretiens professionnels et des compétences doit permettre de mieux anticiper les possibilités de mobilité. Cette démarche a été initiée en 2017.

Améliorer le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux personnels

Les nouveaux personnels BIATSS et E-EC titulaires et contractuels sont tous accueillis le premier jour ouvré de septembre. Le taux de participation et de satisfaction s'améliore d'année en année. Cette journée est portée conjointement par la direction de la communication et la direction des ressources humaines ; elle permet aux nouveaux personnels d'avoir une description précise de l'USMB ainsi qu'une formation obligatoire à la sécurité/prévention. Les enseignants et enseignants-chercheurs suivent l'après-midi une séance de sensibilisation à la transformation pédagogique organisée par le département Apprendre.

La réflexion est engagée sur un cycle de formation pour les nouveaux personnels afin de favoriser leur intégration. Les stagiaires BIATSS sont déjà accompagnés. Les nouveaux maîtres de conférences le seront en 2018. La réflexion doit se poursuivre pour l'ensemble des nouveaux arrivants, qu'ils soient stagiaires ou non.

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SOCIALE, DE QVT ET D'OUVERTURE SUR LA CITÉ VECTEUR D'ÉPANOUISSEMENT DES PERSONNELS (PAS4)

Relire l'ensemble de l'aide sociale afin de garantir un mode équitable de répartition des aides individuelles

Afin d'améliorer l'information des personnels sur les prestations sociales proposées par l'USMB, le catalogue a été mis en ligne sur l'Intranet. Les aides nouvelles ou les changements sur les aides existantes sont communiquées à l'ensemble des personnels après présentation aux instances. Une adresse générique est maintenant disponible (cellule.environnement-social@univ-smb.fr). Une information est donnée lors de la journée de rentrée à tous les nouveaux personnels et la gestionnaire en charge de l'action sociale est présente pour répondre aux questions. Les dépenses d'action sociale sont présentées par type dans le bilan social. Chaque type de dépenses est ensuite détaillé par type de prestation. L'ASCUS (association socio-culturelle de l'USMB) présente également son bilan dans le bilan social : liste des activités proposées, coût de la billetterie, des sorties et de l'arbre de Noël. La subvention de l'université affectée à l'ASCUS est stable (15 000 €), à laquelle s'ajoute la mise à disposition d'un agent à temps partiel.

Les mesures d'aide sociale en lien avec le travail des agents ont été aménagées en 2017. Le bilan de l'aide pour la nuitée concours est réalisé chaque année depuis 2015. Un agent en a bénéficié en 2015 pour un montant de 72 €, puis quatre agents en 2016 pour un montant de 252,20 € et à trois agents en 2017 pour un montant de 188,90 €. En 2017, l'aide pour la nuitée concours a été étendue pour les agents dont l'indice nouveau majoré (INM) est inférieur ou égal à 370. Les demandes et les montants distribués restent modestes. Par ailleurs, les membres du comité d'action sociale (CAS) ont travaillé sur l'amélioration de la subvention restauration en faveur des personnels à la suite de l'augmentation du prix du repas du Crous. Les principes suivants ont été adoptés : conservation de deux tranches différenciées, augmentation de la subvention pour les deux tranches avec une augmentation plus élevée pour les indices les plus faibles, et modification des INM de référence. Ainsi, pour bénéficier de la subvention restauration

fixée à 2,75 € par repas (+ 0,30 €) pour la première tranche, l'INM maximum a été porté de 332 à 367. Pour bénéficier de la subvention restauration fixée à 1,50 € par repas (+ 0,28 €) pour la deuxième tranche, l'INM maximum a été porté de 466 à 474. Cette mesure a été votée au conseil d'administration du 26 septembre 2017. L'INM 474 sera porté à 477 au 1er janvier 2018 et à 480 au 1er janvier 2019. Le nombre de repas pris dans les restaurants du Crous baisse significativement chaque année (3 121 repas en 2015 et 1 310 repas en 2017) alors que le nombre de repas pris au restaurant du lycée Vaugelas reste stable, autour de 3 000.

Développer une politique de bien-être au travail et intégrer pleinement les personnels dans les activités culturelles et sportives de l'USMB

Les conditions matérielles d'exercice du médecin de prévention se sont améliorées (partage des ressources de secrétariats communs, répartition des tâches) ce qui permet une prise en charge plus pertinente des agents en général et des situations à risque particulièrement. Le taux de réponse aux convocations s'est sensiblement amélioré ; il avoisine 80 % en 2017. Un personnel de secrétariat est mis à disposition du médecin de prévention sur une quotité de 70 % et sa maîtrise du logiciel Stetho est désormais acquise. L'assistante sociale des personnels a quitté l'université au 1er septembre 2017 ; elle ne sera remplacée qu'à la rentrée 2018. Le mode d'exercice du médecin de prévention n'a pas nécessité d'utiliser le temps infirmier dédié aux personnels de l'USMB (20 %). Il semble donc plus pertinent de proposer aux personnels désirant un examen en particulier (visiotest, audiotest, suivi tensionnel, etc.) de prendre un rendez-vous infirmier, plutôt que médical, auprès du secrétariat.

Les mécanismes d'échange d'information entre les services RH et la médecine de prévention ont été améliorés en 2017 et ont débouché sur une organisation pérenne. La qualité des données partagées ainsi que des échanges réguliers ont permis une plus grande fiabilité et une pertinence accrue des actions, notamment dans les convocations.

En octobre 2017, une action de conciliation de deux jours sur les risques psychosociaux (RPS) liés au travail, soutenue et financée par le réseau PAS (prévention, aide et suivi) de la MGEN (mutuelle générale de l'éducation nationale), a permis de créer les conditions d'un travail constructif entre le CHSCT et l'administration. Un enseignant-chercheur en psychologie a rejoint le groupe. En novembre 2017, ses membres ont été formés sur deux jours avec pour objectif de développer un langage commun sur la thématique des RPS et de repérer les modalités actuelles relatives aux politiques de prévention. L'enseignant-chercheur, du laboratoire interuniversitaire de psychologie (LIP-PC2S), a été désigné comme pilote du groupe. L'objectif à court terme est de travailler sur un diagnostic des RPS. Afin d'améliorer le pilotage de la prévention des risques professionnels, il manque au médecin de prévention

la liste à jour des personnels concernés et leur fiche d'exposition, afin de réaliser un suivi médical plus efficace.

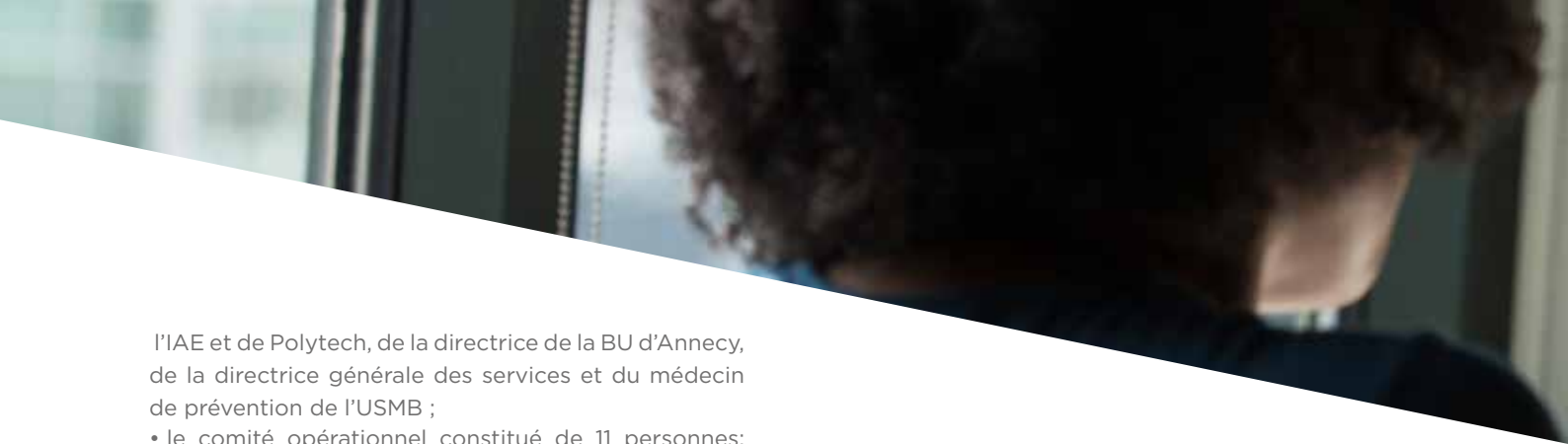
Des réunions régulières ont été initiées fin 2017 afin de dynamiser les échanges entre les assistants de prévention, ceci, pour maintenir leur motivation sur leur mission et faire fructifier les échanges. Des réunions régulières sont effectuées avec la direction du patrimoine et les rôles respectifs de chacun ont été discutés et revus. Le fichier de suivi des observations fonctionne sur le campus du Bourget-du-Lac. Le document unique d'évaluation des risques professionnels a été mis à jour en 2017 via le logiciel Althuss pour 70 % des unités de travail. Les données RH y ont été intégrées, permettant l'utilisation des modules supplémentaires formation et suivi des accidents du travail. L'ensemble des assistants de prévention a été formé au logiciel, de même que les membres du CHSCT.

La thématique des risques en mission a été mise en évidence lors de la dernière mise à jour du document unique. Une forte incitation, un accompagnement dans leur évaluation et des appels à projets financés par le service prévention, ont permis d'améliorer l'efficacité en ce domaine. Les départs en mission à l'étranger sont désormais déclarés via l'application Ariane du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, mis en ligne sur l'Intranet. Cet applicatif renseigne sur les risques liés aux pays visités et propose, si besoin, un suivi en cas de situation de crise. Depuis 2017, des actions de formation/sensibilisation sont proposées annuellement en collaboration avec l'université Grenoble Alpes (UGA) sur cette thématique.

Dans le domaine de la prévention des troubles musculo squelettiques (TMS), le médecin de prévention effectue quelques études de poste mais reste prudent au vu des moyens dont elle dispose. Quelques aménagements ont néanmoins été réalisés à la suite d'une étude menée par un ergonome, par le biais de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), financés sur la fonds d'intervention pour les personnels handicapés de la fonction publique (FIPHFP). Des actions de formation « Travail sur écran » et « Gestes et postures » ont également été mises en place en collaboration avec l'UGA sur Grenoble. L'ouverture d'un accès en visioconférence s'est fait fin 2017.

Le travail autour de la qualité de vie au travail (QVT) a démarré sur le campus d'Annecy en janvier 2017 sur la base d'une initiative du directeur du laboratoire SYMME. Le projet a été accompagné par l'agence régionale de l'amélioration des conditions de travail (ARACT) avec laquelle une convention de formation a été signée. Deux comités ont été constitués pour travailler sur ce thème :

- le comité stratégique, composé des directions du laboratoire SYMME, de l'IUT et de l'IAE, des responsables administratives et administratifs de l'IUT,



l'IAE et de Polytech, de la directrice de la BU d'Annecy, de la directrice générale des services et du médecin de prévention de l'USMB ;

- le comité opérationnel constitué de 11 personnes: 3 du laboratoire SYMME, 3 de l'IUT, 3 de l'IAE, une de la BU et l'infirmière du campus d'Annecy. Le comité opérationnel a été constitué de manière à être représentatif d'un large panel des différents métiers exercés sur le campus d'Annecy (infirmière, enseignant, enseignant-chercheur, PAST, secrétaire, ingénieur informatique, personnel d'accueil, personnel de service communication, bibliothécaire, doctorant).

Le rôle du comité stratégique était de définir le périmètre de travail et de piloter la démarche. Le comité opérationnel devait identifier les enjeux QVT sur le thème de travail choisi et faire des propositions en lien avec les attentes. Tout le personnel de l'USMB, et du campus d'Annecy en particulier, devait se sentir impliqué dans la problématique choisie. Le comité stratégique a cherché un thème fédérateur et a proposé : « Comment mieux accompagner l'étudiant, qui arrive pour la première fois à l'université sur le campus d'Annecy, pendant le premier semestre pour sa réussite ? ». Neuf réunions ont été organisées entre janvier et décembre. Parmi les actions concrètes proposées par le comité opérationnel, deux ont été retenues par le comité stratégique pour une réalisation sur 2018 : la création de réseaux de professionnels par métiers et l'organisation d'un événement convivial sur le campus d'Annecy. Des propositions d'actions transversales ont également été faites pour intégrer la démarche QVT au sein de l'établissement.

Informer sur le handicap, recruter, aménager, accompagner et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En 2017, aucune action particulière de formation ou sensibilisation autour du handicap n'a été lancée. L'arrivée fin 2016 du nouveau correspondant handicap des personnels a nécessité une montée en compétence et une prise de connaissance des circuits internes. Le schéma directeur handicap de l'USMB a été étudié, mais doit être reformulé dans un mode d'actions et d'évaluation pluriannuelle.

Dans le cadre de la campagne d'emploi 2017, deux postes BIATSS ont été ouverts au recrutement pour bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), contre trois postes BIATSS en 2015 et 2016. Un seul agent a pu être recruté dans ce cadre, comme en 2016. Indépendamment du nombre de postes offerts au recrutement BOE, le recrutement d'agents ayant le bon profil reste complexe. Le dispositif n'a pas été étendu aux enseignants et les structures internes de l'USMB restent globalement réticentes à l'accueil d'un personnel reconnu travailleur handicapé.

Le taux d'emploi direct des agents en situation de handicap en 2017 était de 2,6 % contre 2,1 % en 2016. L'USMB enregistre une hausse sur ces trois dernières années pour atteindre en 2017 le nombre de 30 agents en situation de handicap mais reste éloignée de son obligation légale de 68 agents. Elle doit ainsi s'acquitter à titre de pénalité d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le montant était de 175 764 € en 2017 contre 234 710 € en 2016. Des actions doivent être pensées pour faire évoluer cette situation.

Quatre aménagements de postes de travail ont été réalisés sur du mobilier ou par mise à disposition de logiciel adapté. Au-delà de ces aménagements, une collaboration plus imbriquée entre le médecin de prévention et le correspondant handicap des personnels a été initiée, notamment pour mieux définir le rôle de chacun et pour fluidifier le circuit de l'accompagnement/aménagement.

Favoriser l'égalité femmes hommes

L'USMB inscrit ses actions dans le cadre de l'ambitieux protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2013), et de la convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif. Les données du bilan social sont désormais présentées de façon sexuée en distinguant la part de femmes et d'hommes. À l'université, les écarts de carrières et de statuts entre les femmes et les hommes restent importants. Les objectifs de la mission concourent à la mise en œuvre au sein de l'USMB des préconisations nationales. Plusieurs aspects du plan ont été retenus :

- développer et consolider un état des lieux en matière de parité, en interaction notamment avec le bilan social ;
- adopter des modalités de communication sans stéréotype de sexe dans la communication interne et externe de l'université ;
- lutter activement contre les stéréotypes de sexe par des actions d'information et de formation à destination des personnels, des étudiantes et des étudiants, pour promouvoir une dynamique d'égalité des femmes et des hommes.

En 2017, le travail a été poursuivi dans trois domaines :

- Le premier est celui du recueil de données chiffrées mesurant l'égalité femmes-hommes à l'USMB. La mission organise depuis trois ans un recueil de données



sur des critères précis visant à identifier ces inégalités. Cette année ont encore été privilégiées l'observation des femmes (comparativement aux hommes) aux postes de responsabilités et leur accès aux primes scientifiques et administratives (ségrégation verticale) et la répartition différentielle des hommes et des femmes en fonction des secteurs (ségrégation horizontale), enfin, la discrimination sexuée sur les promotions (escalator de verre).

- Le second axe est la poursuite du travail du groupe de ressources rectorat-ESPE-universités, dénommé le GRé (Grenoble ressources égalité), initié en 2015 avec la participation aux actions proposées par la ComUE UGA pour la lutte contre les discriminations de sexe.
- Le troisième est celui de la formation des étudiantes, des étudiants et des personnels, sur les thèmes de la lutte contre les stéréotypes et la diffusion des connaissances produites sur les études de genre.

Dans cette perspective l'USMB a organisé :

- un concours vidéo « Shoot les discriminations » ouvert à l'ensemble des étudiantes, des étudiants et des personnels ainsi qu'aux élèves et collègues des établissements de l'enseignement supérieur et secondaire de l'académie. La remise des prix a eu lieu

le 11 avril 2017, récompensant les trois meilleures productions sur 200 vidéos déposées, toutes d'excellente qualité ;

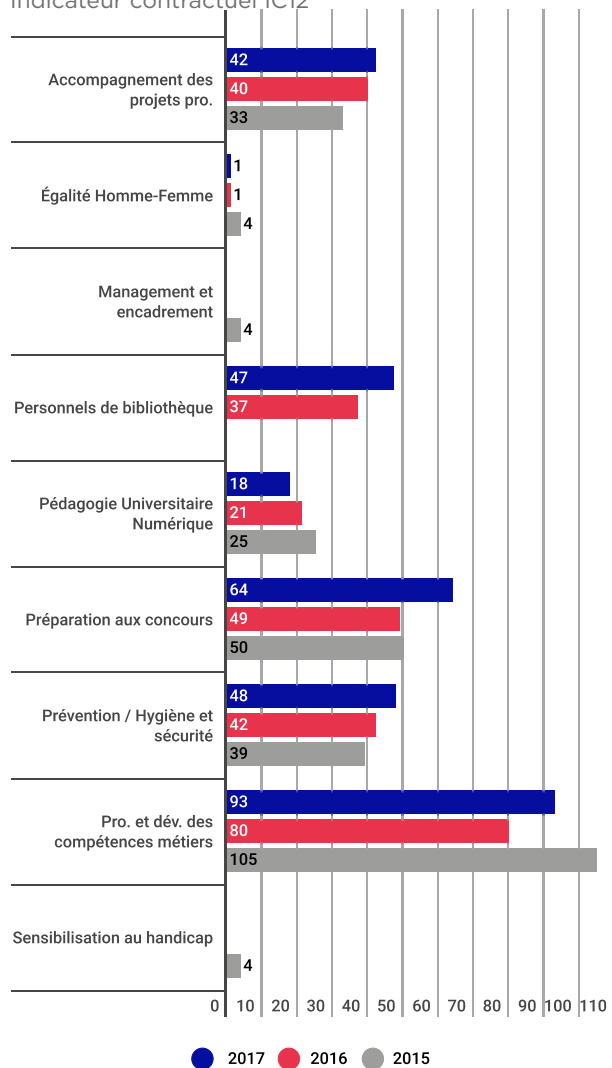
- un spectacle débat « Arts, sciences et genre », le 20 novembre 2017 sur le thème « Hommes, femmes, nous ne sommes pas ce que nous semblons être », avec les partenaires locaux (la compagnie Gambit et l'espace la Traverse) et quatre enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses de l'USMB ;
- une table ronde le 25 novembre « Le harcèlement sexiste à l'Université : quelle réalité ? » ;
- le festival « Sois belle et tais-toi » en partenariat avec l'espace Malraux-scène nationale, avec 10 spectacles proposés sur les thématiques des inégalités de sexe ;
- l'ouverture d'une unité d'enseignement transversale sur le campus du Bourget-du-Lac « Égalité femmes-hommes » ;
- la mise en place d'une seconde journée de formation au langage épïcène ou au langage de l'égalité en mars 2017 clôturée par une conférence suivie par 150 personnes.

■ INDICATEURS DE SUIVI

MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNÉES RH

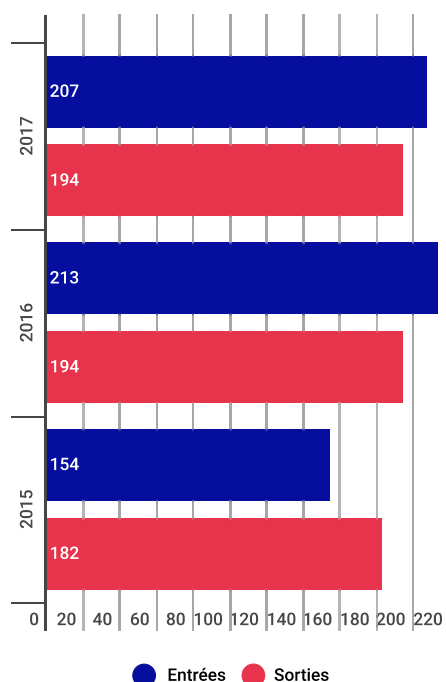
Sessions de formations organisées pour le personnel

Indicateur contractuel IC12



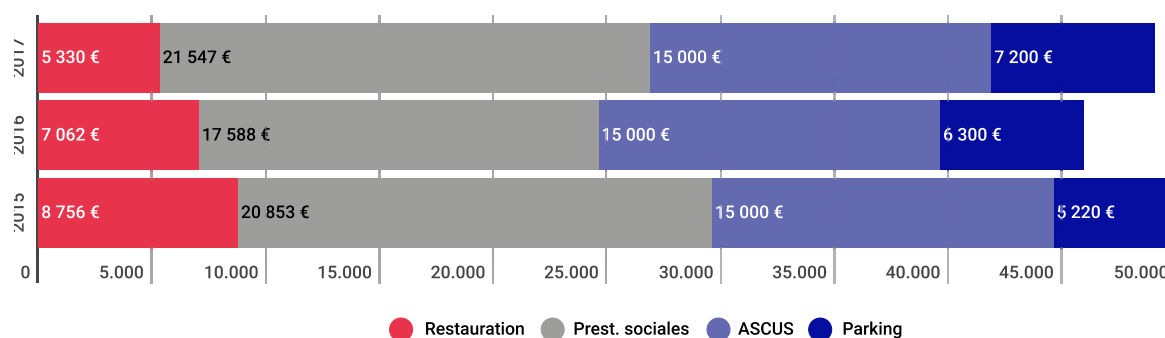
Graphique PAS-1A
Source : Bilan social

Flux d'entrées et de sorties



Graphique PAS-1B
Source : Bilan social

AMÉLIORER L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

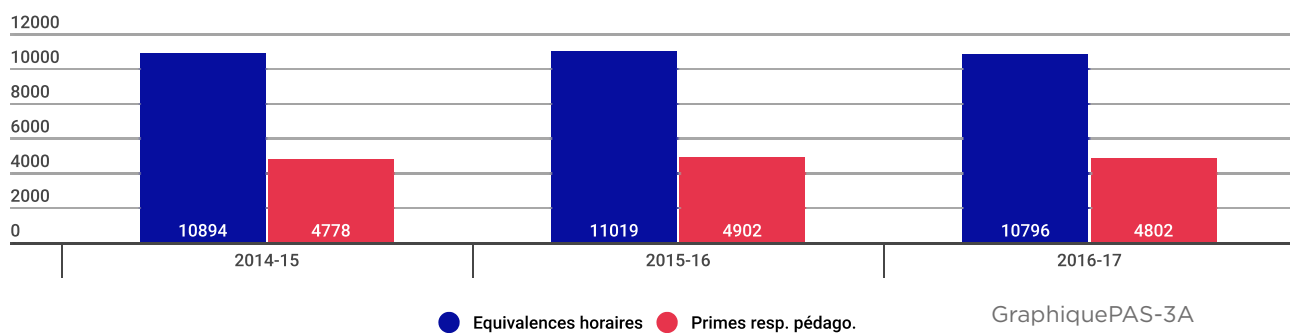


Graphique PAS-2
Source : Bilan social



MAITRISER L'USAGE DES ÉQUIVALENCES HORAIRES ET PRIMES DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES

EH et PRP en heures en équivalent TD



Graphique PAS-3A
Source : HELICO



5,11 %

Part des EH, PRP dans les heures réalisées en 2016-17



5,32 %

Part des EH, PRP dans les heures réalisées en 2015-16



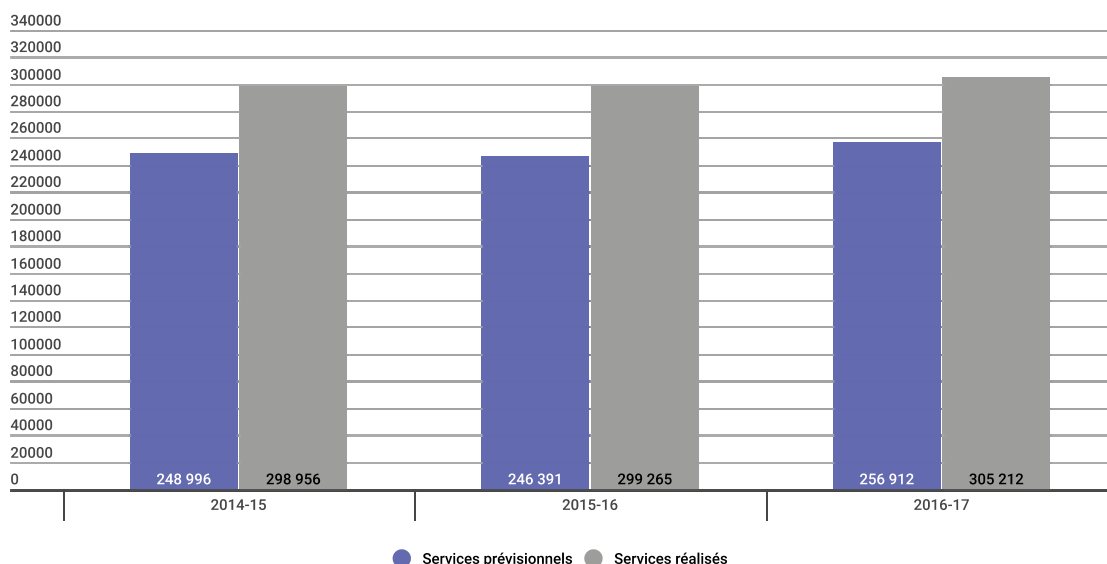
5,24 %

Part des EH, PRP dans les heures réalisées en 2014-15

Représentation PAS-3B
Source : HELICO

Optimiser la procédure des services prévisionnels

Service en heures équivalent TD



Graphique PAS-3C
Source : HELICO



L'université Savoie Mont Blanc entend être exigeante envers elle-même, exemplaire et efficiente. Elle marque en permanence sa volonté de proposer puis de mener des projets et des expérimentations en interne et sur son territoire. À ce titre, la modernisation des campus et de leur gestion, de même que leur intégration dans les politiques urbaines est un enjeu majeur pour l'université mais aussi pour le territoire des Savoie sur lequel elle s'étend en terme d'attractivité dans un contexte annoncé de dévolution du patrimoine.

LE PATRIMOINE

CONDUIRE LE DÉVELOPPEMENT IMMOBILIER (PAT1)

Actualiser régulièrement le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)

Dans la perspective de rédaction du nouveau SPSI, la direction du patrimoine a engagé une mise à jour de ses bases de données immobilières de façon à répondre aux deux objectifs suivants :

- mettre à jour et renseigner le nouveau système de recueil des données immobilières du ministère (RT-ESR) ;
- fiabiliser et optimiser les bases de données de l'application ADE Planète qui supporte la gestion des emplois du temps, dès la prise en charge de la correspondance fonctionnelle.

Lors de l'année 2017, l'ensemble des données immobilières de l'université a été renseigné dans l'application RT-ESR et un travail de modification a été engagé avec les services du rectorat de Grenoble pour corriger les entités immobilières erronées provenant de la base Chorus gérée par la direction de l'immobilier de l'État (DIE). À ce titre, l'ensemble du campus d'Annecy a fait l'objet d'une réintégration complète de ses bâtiments pour correspondre à la réalité de l'occupation immobilière de l'université.

À la suite de la prise en charge de la correspondance fonctionnelle de l'application ADE Planète, la direction a procédé à une analyse des bases « locaux ». Elle a également mené une enquête auprès des usagers pour évaluer leur niveau d'utilisation et recueillir leurs besoins d'évolution. Devant la complexité des bases de données, qui rend peu ergonomique leur utilisation et l'extraction de statistiques fiables, il a été procédé à une simplification et une restructuration des bases « activités », « ressources locaux » et « type de locaux ». Ces bases sont désormais stabilisées, et modifiables uniquement par le correspondant fonctionnel, afin d'éviter toute intégration de valeur non justifiée.

L'objectif de rédaction et de finalisation du SPSI au 1er décembre 2017 n'a pas pu être atteint. Seule la partie sur le diagnostic de l'existant a été réalisée sur la base de la connaissance des données fournies par la DAP et de la connaissance immobilière de la direction du patrimoine. La rédaction complète du SPSI étant conditionnée par la validation du scénario retenu pour la restructuration du campus de Jacob-Bellecombette et la finalisation de l'adaptation du campus du Bourget-du-Lac, celui-ci ne pourra être finalisé, au mieux, que dans le courant de l'année 2018.

Établir un schéma directeur immobilier par campus

Le schéma directeur immobilier pour la recomposition du campus de Jacob-Bellecombette a été lancé en février 2017 en partenariat avec la SCET, filiale du groupe Caisse des dépôts. À l'issue d'une phase de diagnostic et d'une évaluation du potentiel de restructuration, six scénarios de restructuration ont été proposés :

- maintien de l'existant et réalisation de travaux d'entretien courant et réglementaires ;
- remise en état, amélioration thermique et adaptations fonctionnelles à périmètre constant ;
- requalification globale et création d'extensions pour offrir de nouveaux services ;
- requalification globale et recherche de densification du campus avec démolitions partielles et création de nouveaux bâtiments ou d'extensions ;
- reconstruction de l'ensemble du campus sur site dans une version densifiée ;
- abandon du site et reconstruction du campus ailleurs.

Dans un contexte de croissance de la demande étudiante et d'augmentation des effectifs, il ressort de l'ensemble des scénarios :

- que le campus nécessite un investissement lourd pour sa mise à niveau, y compris dans l'hypothèse minimaliste de maintien des bâtiments dans leur configuration actuelle ;
- qu'il existe un déficit d'environ 3 000 m² de surface utile, nécessaire à l'accueil des activités proposées aux usagers.

Le choix du scénario final et son développement feront l'objet du travail à réaliser sur l'année 2018.

Malgré le retard de livraison du bâtiment Polytech, une étude a été menée en interne pour définir les lignes directrices de la restructuration du campus du Bourget-du-Lac, qui intègre :

- l'adaptation aux besoins de l'UFR Sciences et Montagne (SceM) des locaux libérés par Polytech ;
- la mise à disposition de surfaces supplémentaires nécessaires aux services communs ;
- l'abandon progressif des anciens bâtiments situés sur la rive gauche de la Leysse.

Adapter les services et s'attacher des compétences externes pour mener à bien les opérations de destruction et d'extension

Un travail complet a été engagé pour la restructuration des services de la direction du patrimoine. Une évaluation précise des missions et des activités assurées, ainsi qu'une comparaison avec les missions et tâches à assurer pour répondre aux objectifs, ont été réalisées avec l'ensemble des responsables de services. À la suite de cette étude, un premier constat a abouti à engager le transfert de l'activité financière vers le bureau de la dépense pour une partie de la direction.

En septembre 2017, une première étape dans la réorganisation a permis la mise en place d'une structure administrative dédiée pour disposer d'un intermédiaire entre les services de la direction du patrimoine et les autres structures administratives et financières de l'USMB. En décembre, afin de préparer l'augmentation de l'activité en matière de conduite d'opération, un renfort a été déployé pour engager la constitution d'une cellule de deux personnes.

La direction du patrimoine et le service des achats et marchés ont engagé la réflexion sur l'opportunité de mettre en place des marchés de conduite d'opération ou de mandat de maîtrise d'ouvrage pour certaines opérations. Les deux opérations à mener sur le campus d'Annecy (réhabilitation de l'IUT et bâtiment d'accueil du campus) ont été identifiées comme pouvant présenter un intérêt à être menée dans ce cadre. Les marchés seront à monter sur l'année 2018.

MAINTENIR, OPTIMISER, MODERNISER LE PATRIMOINE IMMOBILIER (PAT2)

Définir un programme pluriannuel d'investissement, de modernisation et d'adaptation

Des groupes de réflexion se sont tenus en 2017 pour poser les pistes de développement pour les prochaines années. Le travail réalisé sur la restructuration et la rénovation des campus du Bourget-du-Lac et de Jacob-Bellecombette, auquel ont été intégrés les projets à mener sur le campus d'Annecy, ont permis de poser les premiers éléments d'un programme de rénovation pour les prochaines années. Pour autant, une ligne politique ferme de rénovation n'a pas encore pu être totalement définie dans l'attente de la finalisation du schéma directeur immobilier du campus de Jacob-Bellecombette.

Une première phase du plan signalétique a été déployée sur Annecy et au Bourget-du-Lac, marquant de façon significative la charte signalétique qui sera progressivement installée sur tous les campus :

- sur le campus d'Annecy : Installation des portes de campus et mise en place d'éléments identitaires sur les façades de l'IUT ainsi que de l'IAE ;
- sur le campus du Bourget-du-Lac : reprise intégrale du plan de numérotation des bâtiments intégrant les installations du CROUS orienté depuis l'entrée du campus, pose de visuels numérotés sur les façades des bâtiments et d'éléments identitaires sur certaines façades, installation de balises directionnelles et de tables d'orientation, traitement de la signalétique intérieure des bâtiments 1 (pôle Montagne) et 3 (halle des sports).

Maintenir un parc immobilier conforme aux normes (sécurité, accessibilité)

Dans le cadre du maintien en sécurité du patrimoine bâti et de l'amélioration de ses conditions d'accessibilité, les opérations suivantes ont été réalisées en 2017 :

- réfection de pérennité sur la structure de la passerelle du campus du Bourget-du-Lac ;
- adaptations de l'accessibilité des bâtiments 3 (pôle Montagne), 6 (Tarentaise – espace de vie étudiante) et 1 (halle des sports Emile Allais) sur le campus du Bourget-du-Lac ;
- mise en place de bandes podotactiles dans les escaliers de l'IAE et de Polytech à Annecy ;
- traitement d'escaliers extérieurs sur le campus de Jacob-Bellecombette ;

- préparation de la structure des registres d'accessibilité des bâtiments pour une mise en place progressive lors de la validation de conformité des bâtiments ;
- remplacement du système de sécurité incendie (SSI) et mise en place de flash lumineux sur le SSI dans les sanitaires des bâtiments 2 et 3 du campus de Jacob-Bellecombette ;
- mise en place de tables pour personnes à mobilité réduite (PMR) aux emplacements prévus dans les amphithéâtres 19000 (Jacob-Bellecombette) et Pôle montagne (Bourget-du-Lac), en remplacement des anciens mobiliers non conformes ;
- réparation du fronton du bâtiment de l'IAE à Annecy ;
- mises en sécurité complémentaires en toitures sur les trois sites.

En préparation des travaux à mener sur 2018, et dans le cadre d'opérations nécessitant un déploiement pluriannuel, les opérations suivantes ont été engagées :

- mise en sécurité de l'amphithéâtre extérieur de Polytech à Annecy ;
- remplacement du SSI de l'IUT de Chambéry, préalablement à la construction de la 4ème aile ;
- reprise des diagnostics accessibilité des bâtiments Polytech et IAE à Annecy, avant de définir un programme d'intervention sur les prochaines années ;
- études pour le remplacement du système de sécurité incendie de l'IUT de Chambéry.

Moderniser les infrastructures en accompagnement de la transformation numérique, pédagogique et de l'évolution des besoins recherche

La direction des systèmes d'information a terminé en 2017 la campagne de rénovation du réseau WiFi de l'USMB. 210 bornes ont été remplacées et 30 supplémentaires ont été déployées afin d'équiper le nouveau bâtiment de Polytech au Bourget-du-Lac et de compléter la couverture sur certaines zones où elle était déficiente. Les contrôleurs de bornes ont également été changés ainsi que deux concentrateurs VPN (*virtual private network*). En complément d'Éduroam, dédié à la mobilité de la communauté Renater, le service Éduspot a été mis œuvre. Il vise à simplifier, au niveau national, l'accès au réseau sans-fil des utilisateurs, dans les murs de leur établissement, mais surtout à l'occasion de visites dans d'autres établissements.

La version Windows 10 a été installée sur les postes administratifs ainsi que dans quelques salles pédagogiques. 40 postes en clients légers ont été installés dans les services centraux. Les quatre serveurs d'infrastructure (un par site) ont été changés, soit un renouvellement total, de même que toute l'infrastructure de sauvegarde de l'USMB.

La migration des réseaux d'interconnexions vers le 10 Gb a été initiée. Elle s'étalera sur plusieurs années. Les opérations suivantes ont été menées en 2017 :

- achat et installation d'un routeur 10 Gb sur le site de Marcoz ;
- migration et mise en service d'Amplivia 2016 (réseau

régional haut débit de la Région Auvergne-Rhône-Alpes) ;

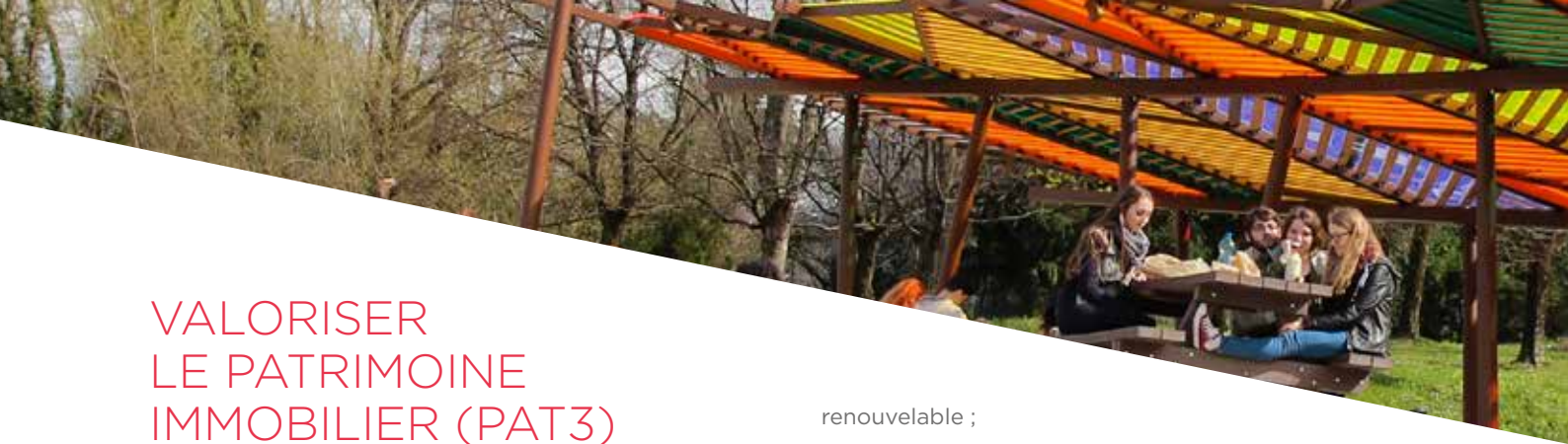
- raccordement en 10 Gb sur le campus du Bourget-du-Lac des quatre locaux techniques et du nouveau bâtiment Polytech ;
- inventaire des besoins et acquisition, fin 2017, du matériel pour passage à 10 Gb des cœurs de réseau des trois campus.

Optimiser l'utilisation des locaux afin d'atteindre les cibles nationales de taux d'occupation

Le travail de définition de règles d'usage des locaux a été engagé mais n'a pu aboutir en 2017. Il sera finalisé dans le courant de l'année 2018. Il s'agit, par ces règles, d'optimiser l'utilisation des surfaces existantes pour maintenir une charge de fonctionnement immobilier soutenable et pour accueillir l'ensemble des usagers dans conditions satisfaisantes pour tous. La cible nationale fixée par le MESRI est de 72 %. Les taux d'occupation 2017 pour l'USMB sont de 73,56 % (amphithéâtres) et 68,08 % (salles de banalisées), en légère baisse par rapport à 2016 (voir indicateur PAT-2).

Dans le cadre de l'évaluation préalable pour la réutilisation des locaux libérés par Polytech sur le campus du Bourget-du-Lac, un premier bilan de l'occupation des bureaux a été mené en version test sur les locaux utilisés par l'UFR ScEM. Des pistes d'amélioration ont été identifiées mais celles-ci ne peuvent être valablement validées qu'à l'échelle du campus dans son ensemble. L'étude est à généraliser sur l'année 2018.

Dès janvier 2017, la direction du patrimoine a repris le travail sur la correspondance fonctionnelle de l'application ADE Planète, avec un appui technique de la DSI. Un groupe de travail a été constitué en février 2017, composé d'un représentant de chaque composante et de représentants des directions gérant des données en lien avec celles d'ADE. Il avait pour objectif d'échanger et mettre en place des mesures d'optimisation de l'usage de l'application et d'adaptation du service aux besoins. Une enquête a été menée auprès des usagers pour connaître leur niveau d'utilisation et recueillir leurs besoins d'évolution. Les premières réunions du groupe de travail ont permis d'analyser les résultats de l'enquête, de fiabiliser les données et d'arrêter une structure commune des ressources pour assurer meilleure exploitation des informations pour les usagers et permettre l'extraction de statistiques fiables. Les bases suivantes ont été nettoyées : « Activités » (réduction de 388 à 25 activités), « Ressources types de locaux » (passage de 108 à 41 ressources types), « Locaux » (correspondance exacte avec les locaux des bases de données immobilières). Un nettoyage de la base des utilisateurs a également été opéré et un guide de bonnes pratiques a été réalisé à l'attention des usagers.



VALORISER LE PATRIMOINE IMMOBILIER (PAT3)

Mettre en place une organisation dédiée

La direction du patrimoine a mis en place en septembre 2017 une cellule de gestion des conventions et des demandes de mise à disposition de locaux sollicités par des demandeurs extérieurs. Elle a pour objectif de clarifier et adapter la procédure existante de mise à disposition des locaux pour l'année 2018. Un personnel de catégorie B à 50 % a été affecté à cette mission. Cette organisation a permis, dans un premier temps, de centraliser la gestion d'une partie des conventions de mise à disposition aux organismes extérieurs et de suivre la facturation des redevances. Un travail sur la procédure de demande et de suivi inter-service a également été mené ainsi qu'une révision du montant des redevances de mise à disposition. Les tarifs seront proposés au conseil d'administration pour une mise en place à la rentrée 2018. La réflexion sur la mise en place d'un système de demande dématérialisé est également en cours. Aucune action n'a encore été menée de façon structurée pour assurer la promotion des espaces valorisables.

ENGAGER L'USMB DANS LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET L'ÉCO-RESPONSABILITÉ (PAT4)

Appliquer et faire vivre le référentiel d'objectifs énergétiques performants (RT 2020) pour les opérations de construction

Les objectifs définis dans le cahier technique environnemental ont été intégrés dans les programmes ou études suivantes :

- le programme de la maison de l'action publique et internationale (MAPI) sur la campus d'Annecy, avec l'objectif de réaliser un « bâtiment passif » ou « bâtiment à énergie positive » (BEPOS) répondant aux dispositions du décret n°2016-1821 du 21 décembre 2016, relatif aux constructions à énergie positive et à haute performance environnementale sous maîtrise d'ouvrage de l'État, de ses établissements publics ou des collectivités territoriales. L'objectif visé est au minimum la classe E3/C1 suivant le référentiel « E+ C- » impliquant des consommations énergétiques inférieures à 40 % de celles de la RT2012 et prévoit 40 kWh par m2 et par an de production intégrée d'énergie

renouvelable ;

- la restructuration du bâtiment Maurienne du campus du Bourget-du-Lac, avec un objectif de réhabilitation performante en matière énergétique ;
- la réflexion sur le schéma directeur de restructuration du campus de Jacob-Bellecombette.

En constante évolution, le cahier de prescriptions environnementales et techniques a été complété pour inclure des proportions de bois, imposées en m³ par m² de SHON, et par corps d'état, ainsi qu'une classification minimale C1 (carbone 1 : premier niveau d'indicateur de gaz à effet de serre) dans l'attente d'une définition plus détaillée de la cible carbone. Une réflexion est engagée sur l'opportunité de systématiser le recours à l'utilisation de matériaux ou de composants recyclés, le respect d'un label ou d'une certification BBCE (bâtiment bas carbone), l'utilisation de matériaux bio-sourcés, ou plus globale, de type *Breeam (building research establishment environmental assessment method)* considérant les aspects santé bien-être, eau, déchets, etc., liés à la vie en œuvre du bâtiment.

Des échanges avec les acteurs locaux et nationaux sont nécessaires afin d'identifier les filières faisant la promotion de matériaux bio-sourcés ou recyclés, dans le cadre de travaux de construction et de réhabilitation. Des premiers contacts ont été noués avec le pôle « Excellence bois » de Haute-Savoie, organisme qui peut assister l'USMB dans ses projets futurs. Une recherche a également été menée pour trouver des interlocuteurs et référents sur les matériaux de type terre ou paille, pour lesquels les filières restent encore peu développées.

Développer le suivi et le pilotage des installations techniques

Les surfaces immobilières de plancher et utiles (voir représentation PAT-1) ont respectivement augmenté de 914 m² et de 839 m². Cette augmentation d'environ 1 % correspond à l'extension de la BU d'Annecy mise en service en 2017. Le tableau PAT-3 propose une analyse détaillée des coûts par site dont le montant total s'élève à plus de 3,91 M€. La comparaison avec 2016 est délicate car la mise en place de la GBCP a conduit à imputer en 2017 des coûts qui auraient dû l'être en 2016, pour un montant d'environ 250 k€. Après rectification, l'augmentation du coût global de fonctionnement lié à l'immobilier entre 2016 et 2017 s'établit à 1,9 %.

Dans le cadre de la modernisation des outils de gestion technique des installations thermiques, la mise en place progressive de la virtualisation a été engagée sur le campus de Jacob-Bellecombette pour assurer



une supervision à distance et optimiser les consommations. Pour les bâtiments 1 à 20, le déploiement a commencé en 2017 et se terminera en 2018. En parallèle, les systèmes de régulation des bâtiments 1, 15 et 16, qui étaient obsolètes ou présentaient de nombreux dysfonctionnement, ont été intégralement remplacés par de nouveaux systèmes.

Les opérations de virtualisation des installations du campus du Bourget-du-lac et du campus d'Annecy ont été chiffrées pour être déployé entre 2018 et 2020. La mise en place du système de gestion technique du bâtiment Polytech, en cours de construction sur le campus du Bourget-du-Lac, a permis de mettre en place une première version de logiciel d'analyse des consommations des fluides.

En parallèle de la modernisation des installations, des actions ont été menées pour disposer, dans certains bâtiments, de zones facilement exploitables en dehors des heures d'ouverture normale de l'université (cours ou réunions en horaires tardifs, en week-end et durant les fermetures) pour limiter les consommations énergétiques de chauffage aux seuls locaux nécessaires à l'activité. À ce titre, des études ont été menées pour faire fonctionner de façon isolée les salles de cours 19001 et 19002 du bâtiment 19, ainsi que les salles 23001 et 23002 du bâtiment 23, sur le campus de Jacob-Bellecombette. Sur le campus d'Annecy, une première tranche de travaux a eu lieu sur le bâtiment IAE. La finalisation devrait intervenir d'ici la fin d'année 2018. À terme, les salles de cours de cette zone pourront être utilisées indépendamment du reste du bâtiment.

Établir une feuille de route à partir d'un projet fédérateur emblématique

L'université est un lieu de production et de transmission des savoirs, qui a donc une responsabilité majeure sur les évolutions sociétales dans un contexte de changement climatique et de limitation des ressources. Elle forme les générations futures et dispose, à travers les recherches qu'elle mène, de capacités d'innovation permettant d'orienter ces transformations. À une échelle locale, elle doit faire face à des obligations nouvelles sur l'efficacité énergétique et l'environnement, la biodiversité, pour les bâtiments et les espaces

publics. Elle est confrontée à des risques légaux en matière de développement durable et d'accessibilité, à des enjeux économiques à travers l'augmentation des coûts de fonctionnement et elle doit s'interroger sur la santé et qualité de vie au travail, de même que sur son attractivité.

Le projet « Respire » (pour réinventer notre environnement en créant une synergie entre le patrimoine Immobilier et les ressources existantes) vise à inscrire l'USMB sur la voie de ces transformations en s'appuyant sur une coordination des forces en présence pour mener des expérimentations novatrices et répondre à ses responsabilités sociétales. Respire s'appuie sur les campus, à la fois lieux de travail, de loisirs et de vie, comme territoires d'innovation et démonstrateurs. Tous les usages doivent être pris en compte autour d'une appropriation des espaces intérieurs et extérieurs de travail, de détente, d'activités physiques, culturelles, etc. Cette réinvention des espaces doit être à la fois pragmatique, visionnaire et doit tenir compte des évolutions futures : télétravail, mobilité, nouvelles pratiques pédagogiques, nouveaux modes de vie.

Pour mener ce projet, l'USMB dispose de nombreux atouts : la pluridisciplinarité de ses unités de formation et de ses laboratoires, la richesse de ses associations étudiantes, sa taille humaine qui lui confère une agilité et une proximité avec les acteurs du territoire. L'enjeu est donc de s'appuyer sur ces compétences et de les fédérer autour de la démarche afin de bénéficier de cette intelligence collective.

Le projet Respire est animé par des groupes de réflexion sur les éco-campus (GECO) qui font appel aux initiatives et à la créativité des étudiants et des personnels ; ils génèrent également des projets de recherche et d'enseignement. Les GECO intègrent les spécificités de chacun des campus et de leurs usagers. Ils mènent une analyse globale et une gestion intégrée de l'ensemble, sur la base d'une meilleure prise en compte du bien être et de la santé des

individus, de l'activité anthropique et de sa pression environnementale, de la consommation énergétique, des aspects sociétaux et de la préservation voire du développement de la biodiversité qui passe par une réinvention et réappropriation de l'espace urbain usuellement sous « perfusion » en termes d'énergie, de denrées, d'eau, mais aussi de communication.

Le GECCO de Haute-Savoie sera mis en place en 2018. Celui de Savoie s'est réuni à plusieurs reprises dans le cadre de l'étude réalisée sur le campus de Jacob-Bellecombette. Ses réflexions et analyses ont été prises en compte dans le cadre des études préalables liées à la rénovation du domaine universitaire.

Rénover ou remplacer les équipements pour diminuer les consommations

Aucun plan de financement de rénovation avec réinvestissement des gains (dit *intracting*) n'a été lancé sur l'année 2017, mais le travail sur le schéma directeur de Jacob-Bellecombette a permis d'engager l'étude de sa mise en place dans le cadre de la rénovation du campus. L'engagement dans un processus de ce type est conditionné à la création d'une structure interne de pilotage de la transition énergétique qui n'a pas pu se faire en 2017.

Des études ont été lancées pour améliorer les performances des installations thermiques afin de pouvoir engager leur réalisation à partir de 2018 :

- la modernisation des installations de chauffage et de ventilation de l'amphithéâtre 1 du campus de Jacob-Bellecombette (travaux à réaliser en 2018) ;
- le diagnostic de regroupement et d'optimisation des deux chaufferies de l'IAE sur le campus d'Annecy (travaux à réaliser en 2019) ;
- la rénovation du réseau principal de distribution du chauffage du Bourget-du-Lac à la suite de nombreuses pannes et fuites survenues à l'automne 2017 (travaux à réaliser en 2018).

Le bâtiment de la présidence a fait l'objet du remplacement de son système de rafraîchissement estival des locaux par l'installation d'un nouveau groupe froid énergétiquement plus performant et disposant d'une marge de capacité supplémentaire pour de possibles extensions.

Dans le cadre du programme pluriannuel engagé pour améliorer les performances thermiques des locaux sous toiture de l'IUT de Chambéry, les bureaux situés dans les trois ailes ont été équipés d'un plafond thermique étanche limitant les désagréments liés au déplacement d'air dans le plénum. Le programme sera poursuivi sur l'année 2018 pour s'achever à l'horizon 2020, en même temps que la livraison de la quatrième aile.

Trois grandes opérations de remplacement des luminaires par des équipements à technologie LED et faible consommation énergétique ont été réalisées :

- équipement des circulations des bâtiments 1 à 11 du campus de Jacob-Bellecombette ;
- remplacement de l'intégralité des luminaires des salles de lecture de la bibliothèque du campus du Bourget-du-Lac ;
- remplacement des luminaires dans les locaux traités thermiquement à l'IUT de Chambéry.

Une première installation photovoltaïque de 80 m² a été réalisée sur la toiture de la halle des sports du campus de Jacob-Bellecombette. Celle-ci est destinée à produire de l'électricité utilisée en autoconsommation par la halle, ainsi que par l'ensemble des bâtiments situés au cœur du campus. L'installation a été dimensionnée pour couvrir *a minima* les besoins électriques permanents du campus en période de fermeture et ainsi diminuer fortement le besoin en énergie achetée durant cette période. La mise en place d'une installation photovoltaïque en autoconsommation a été étudiée pour la maison de la mécatronique sur le campus d'Annecy en exploitant les surfaces de toitures conçues à cet usage lors de la construction. Compte tenu du tarif énergétique avantageux dont nous disposons, l'analyse a conclu que la réalisation ne serait pas concurrentielle. Une seconde étude a été réalisée pour l'IUT. Elle était basée sur le cadastre solaire, réalisé par Grand Annecy, et permettant de visualiser le potentiel solaire de chaque toiture afin de calculer la production photovoltaïque potentielle. Cette étude sera à préciser et à utiliser dans le cadre de la rénovation énergétique prévue dans le cadre du programme d'investissement prioritaire (PIP2). L'intégration de surfaces de production électrique par panneaux photovoltaïques utilisée en autoconsommation a également été intégrée aux programmes de construction de l'IUT de Chambéry (4ème aile), sur le campus du Bourget-du-Lac et de la MAPI, sur le campus d'Annecy. Cet engagement est également partie intégrante de l'étude du schéma directeur de restructuration du campus de Jacob-Bellecombette et sera intégré à toutes les prochaines opérations de construction. Les enjeux liés à la dévolution prochaine de la pleine propriété de leur patrimoine immobilier aux universités, l'important projet de rénovation-reconstruction du site de Jacob-Bellecombette et la nécessité d'engager rapidement la totalité des projets inscrits au CPER et au PIP en qualité de maître d'ouvrage, vont nécessiter pour l'USMB de recruter rapidement du personnel supplémentaire, impliqué et de haut niveau. Les opportunités ont des ailes, sachons les saisir avant qu'elles ne s'envolent.



■ INDICATEURS DE SUIVI

Surfaces immobilières



Représentation PAT-1

Source : Enquête immobilière DGESIP-2017

Les mesures de surfaces ont été fiabilisées en 2016. Les comparaisons avec les données des années précédentes sont donc peu fiables et ne sont pas reproduites ci-dessous ; les évolutions pourront être suivies à partir du rapport d'activité 2017.

Occupation des locaux

2017	AMPHITHÉÂTRES	SALLES BANALISÉES
Nombre de salles	31	214
Surface utile	6 776 m ²	11 384 m ²
Nombre d'heures d'utilisation	25 541 h	151 190 h
Taux d'occupation	73,56%	63,08%

2016	AMPHITHÉÂTRES	SALLES BANALISÉES
Nombre de salles	31	214
Surface utile	6 776 m ²	11 384 m ²
Nombre d'heures d'utilisation	25 645 h	161 060 h
Taux d'occupation	73,86%	69,68%

Tableaux PAT-2

Source : Enquête immobilière DGESIP - 2017



Coûts de fonctionnement des locaux

Type de dépense	ANNECY	BOURGET	JACOB	CHAMBÉRY	TOTAL
CHARGES GÉNÉRALES DE FONCTIONNEMENT	35 336 €	62 661 €	24 022 €	1 551 €	123 570 €
FLUIDES (électricité + gaz + eau + chauffage urbain)	515 841 €	505 219 €	253 261 €	51 265 €	1 325 586 €
ENTRETIEN COURANT LOCAUX ET EXTÉRIEURS	554 848 €	514 720 €	351 214 €	12 081 €	1 432 863 €
SURETÉ DES LOCAUX - ACCÈS	10 023 €	23 204 €	20 229 €	400 €	53 856 €
MAINTENANCE GÉNÉRALE (hors gros entretien et renouvellement)	156 809 €	170 977 €	141 724 €	19 550 €	489 060 €
CONTRATS DE MAINTENANCE des équipements techniques	114 062 €	214 070 €	119 011 €	9 027 €	456 170 €
VÉRIFICATIONS TECHNIQUES RÉGLEMENTAIRES	9 342 €	15 497 €	3 385 €	1 154 €	29 378 €
TOTAL	1 396 261 €	1 506 348 €	912 846 €	95 028 €	3 910 483 €
Coût par m² de surface utile (SU)	45,74 €	49,70 €	52,69 €	46,93 €	48,77 €

Tableau PAT-3
Source : Direction du patrimoine

CONTRIBUTEURS

RÉDACTEUR

Thierry ROLANDO

CONTRIBUTEURS

Nicole ALBÉROLA
Pascale BALLAND
Sandrine BEAUQUIS
Élisabeth BINCAZ
Carine BIANCHI
Christelle BONATO
Pierre BOULAND
Cédric BOUCHET
Natacha BOURBON
Catherine BRUN
Carole BURET
Hélène CLARET
Catherine COUTAZ
Marie DA FONSECA
Maryline DE MOOR
Annick DEFONTAINE
Cécile DECHAND
Ludovic DI-FOLCO
Françoise DUCOEUR
Michel ENCRENAZ
Jean-Baptiste ÉVROT
Nicolas FORESTIER
Véronique FORESTIER-MERCIER
Gérald GARLATTI
Stéphanie GÉROSA
Fabienne GILLONNIER
Brigitte GOULET
Bruno GUIBERT
Véra ISAAC

Paul JONES
Roman KOSSAKOWSKI
Valérie LEVIGOUREUX
Morgane MAZERON
Sassia MOUTALIBI
Fabrice NICOLAS
Anne-Marie OFFNER
Marie-Amélie PEREZ
Catherine POLI
Anne PONS
Gaël RÉVELIN
Christian RUYER-QUIL
Laëtitia SATILMIS
Sébastien SCHEHR
Cosmina-Ana TARTIU
Lionel VALET
Denis VARASCHIN
Véronique VEBER
Laurence VIGNOLLET
Thierry VILLEMIN
Émilie VIRET-THASINIPHONE
Estelle VOILE
Éric WEISS

INDICATEURS - GRAPHIQUES

Direction de l'aide au pilotage de l'Université Savoie
Mont Blanc

MISE EN PAGE

Direction de la communication de l'Université Savoie
Mont Blanc



FONDATION UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

PARTAGEONS LA CONNAISSANCE
POUR CRÉER NOTRE AVENIR

AMBITION

Réunir dans un projet collectif l'Université Savoie Mont Blanc, les entreprises et le territoire pour accompagner la transformation sociétale, au bénéfice du leadership du territoire et de ses acteurs en s'appuyant sur une alliance de compétences conçue pour booster l'innovation, la recherche et les talents de demain.

MISSIONS

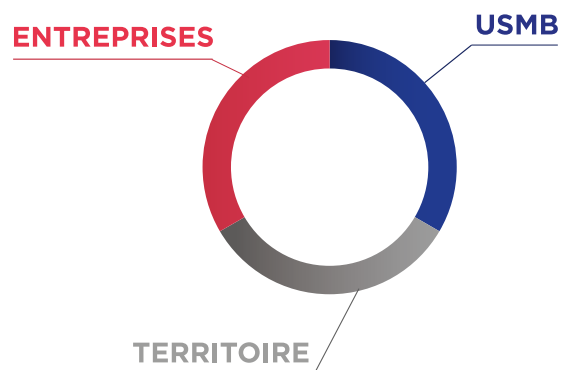
- Soutenir des projets stratégiques pour notre avenir, autour de deux axes :
 - Industries & services 4.0
 - Transition environnementale
- Favoriser la réflexion prospective, en proposant des espaces collaboratifs de créativité.

POUR QUI ?

- Enseignants, chercheurs et personnels de soutien de l'USMB
- Étudiants de l'USMB
- Membres fondateurs et mécènes
- Entreprises et leurs salariés
- Acteurs du développement économique
- Citoyens

OBJECTIFS

- Soutenir la recherche et la formation
- Soutenir le développement et l'innovation
- Soutenir la croissance et l'emploi



COMMENT ?

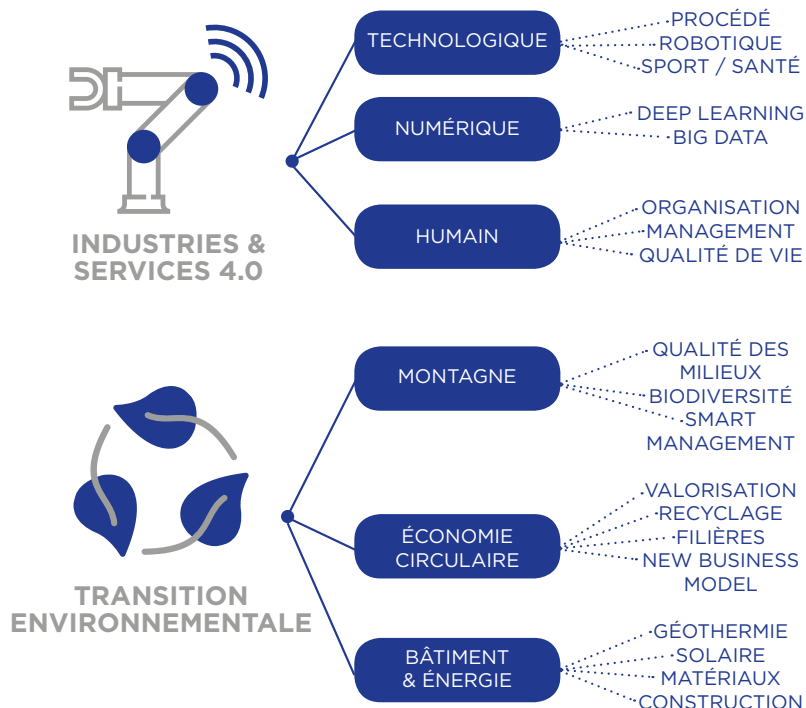
- Financement de projets
- Cercles de l'innovation
- Chaires
- Événements



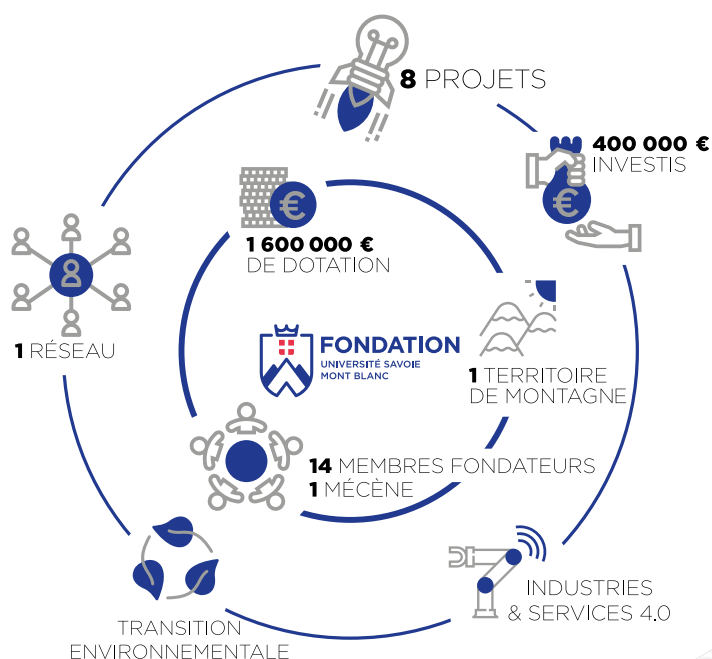
www.fondation-usmb.fr

dir.fondation@univ-smb.fr

AXES STRATÉGIQUES



DONNÉES CLÉS



PROJETS SOUTENUS

■ DEEP LEARNING

Projet de recherche pour l'analyse de très grandes masses de données d'astronomie par réseaux de neurones profonds.

■ VITIVALO

Valorisations originales et économiques des déchets viticoles sur les territoires savoyards : une alternative à la pratique actuelle du brûlage à l'air libre.

■ MUST

Étude d'opportunité d'ouverture du mésocentre MUST au monde économique.

■ MUSICAL

Développement de technologies d'instruments « augmentés ».

■ IUFC

Institut universitaire de formation tout au long de la vie.

■ PITON

Accélérateur d'innovation ouverte.

■ GEOTHEST

Estimation du potentiel géothermique des territoires de Savoie.

■ COMON

Enquête sur les communaux en montagne.



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

