

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2018





SOMMAIRE

L'ANNÉE POLITIQUE
INTRODUCTION DU PRÉSIDENT

p. 4
p. 9

LA RECHERCHE ET
LA VALORISATION

P.11

LA FORMATION,
L'INNOVATION
PÉDAGOGIQUE ET LA
VIE ÉTUDIANTE

P.21

LA DIMENSION
INTERNATIONALE

P.41

LA GOUVERNANCE

P.49

LES PERSONNELS
ET L'ACTION SOCIALE

P.63

LE PATRIMOINE

P.75

CONTRIBUTEURS

p. 82

■ L'ANNÉE POLITIQUE

JANVIER ■

- Le centre de français langue étrangère (FLE) de l'USMB est créé le 1er janvier par la reprise des activités et des personnels de l'association AGISEFE. Il prend le nom d'Accents.
- Patrick Lévy, ex-président de la ComUE UGA, est élu président de l'UGA. Lise Dumasy, ex-présidente de ComUE UGA, est élue présidente de la ComUE UGA. La probable disparition de la ComUE UGA est annoncée pour janvier 2020.
- L'application Parcoursup, destinée à recueillir et gérer les vœux d'affectation des futurs étudiants de l'enseignement supérieur public français, remplace APB.
- Le président de l'USMB et Yves Flückiger, recteur de l'université de Genève (UNIGE), s'accordent sur une volonté partagée de développer des coopérations entre leurs deux établissements.
- L'USMB et la HES-SO Valais organisent la première université d'hiver consacrée aux acteurs du tourisme. Plus de 300 personnes y participent : enseignants-chercheurs, étudiants, professionnels et élus des collectivités locales.
- Dans le cadre du plan Étudiants, l'USMB se voit attribuer des moyens financiers en contrepartie de l'engagement d'ouvrir 274 places supplémentaires en première année à la rentrée 2018-2019.
- La nouvelle direction du laboratoire CARTEL (UMR INRA/USMB) est mise en place au 1er janvier : Jean Guillard (INRA) prend la direction et Jean-Christophe Clément (USMB), la direction adjointe.

FÉVRIER ■

- Chambéry est classée deuxième par le magazine *L'étudiant*, dans son palmarès des villes moyennes de France où il fait bon étudier.
- Un quart de la délégation française aux Jeux olympiques d'hiver 2018 de Pyeongchang (Corée du Sud) est constitué d'étudiantes, étudiants, diplômés et diplômées de l'USMB. Perrine Laffont, étudiante en 2e année de DUT Techniques de Commercialisation (TC) section ski-études à l'IUT d'Annecy, décroche l'or en ski de bosses. Jean-Marc Gaillard, diplômé de DUT TC, obtient une médaille de bronze en relais ski de fond.
- Le président de l'UPPA, Mohamed Amara, accompagné de Frédéric Tesson, vice-président formation, Eliane Sbrugnera, conseillère technique formation et Marie-Hélène Philippe, directrice de cabinet, sont accueillis à l'USMB pour échanger sur le projet PIA-NCU2 en préparation à l'USMB et pour s'accorder sur un ensemble de projets communs (écoles d'été, FLE, CMI, etc.).
- L'USMB rencontre Guillaume Boudy, secrétaire général aux investissements pour évoquer les dossiers susceptibles d'être présentés au PIA : nouveaux cursus à l'université, écoles universitaires de recherche, sociétés universitaires et de recherche, territoire d'innovation - grande ambition.
- La fédération FRESBE (Fédération de REcherche Sur l'efficacité énergétique des BâtimEnts) impliquant les laboratoires CDPPOC, IREGE, LEPMI, LISTIC, LLSETI, LOCIE et SYMME est labélisée par le MESRI.

MARS ■

- La loi 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (loi ORE) est promulguée.
- Le président de l'USMB est auditionné par l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) sur les évolutions du monde universitaire en général et la question des classements.
- À l'occasion de la journée portes ouvertes, le préfet de la Haute-Savoie visite le campus d'Annecy.
- La ville de Chambéry, la ville d'Annecy et l'USMB signent une convention qui les unit autour d'actions de promotion et de diffusion de la culture scientifique sur les territoires.

Un premier comité de pilotage se réunit autour du projet de restructuration du campus de Jacob-Bellecombette.

AVRIL ■

- Fabienne Blaise, professeur des universités et ancienne présidente de l'université de Lille 3, est nommée Rectrice, Chancelière des universités de l'académie de Grenoble.

MAI ■

- Sami Tartarat-Chapitre est élu vice-président étudiant.
- Lionel Valet, vice-président formation de l'USMB, est sollicité en tant qu'expert auprès de la mission de la pédagogie et du numérique pour l'enseignement supérieur (MIPNES).

JUIN ■

- Manon Bajard (EDYTEM – CNRS / USMB) et Vivian Poulin (LAPTh – CNRS / USMB) obtiennent deux des huit prix de thèse délivrés par la ComUE UGA.
- L'USMB accueille Gianmaria Ajani, recteur de l'université de Turin (UNITO), pour signer la convention de partenariat qui officialise les liens historiques unissant les deux établissements et annoncer une volonté commune de renforcer la collaboration entre l'USMB et l'UNITO.
- L'USMB décerne son doctorat *honoris causa* à Marcel Jean, directeur de la cinémathèque québécoise et délégué artistique du festival international du film d'animation d'Annecy.
- L'USMB accueille la présidente et deux vice-présidents de l'université Lumière Lyon 2 avec le souhait de travailler en commun, en particulier sur la relation France-Italie.
- L'USMB participe à l'*International clean tech week*, premier festival international des innovations vertes à Annecy.
- La Fondation USMB organise la première édition de son "Hub de l'innovation" sur le campus du Bourget-du-Lac.

JUILLET ■ AOÛT

- La nouvelle direction du laboratoire LISTIC (UR USMB) est mise en place au 1er juillet : Emmanuel Trouvé prend la direction et Sébastien Monnet, la direction adjointe.

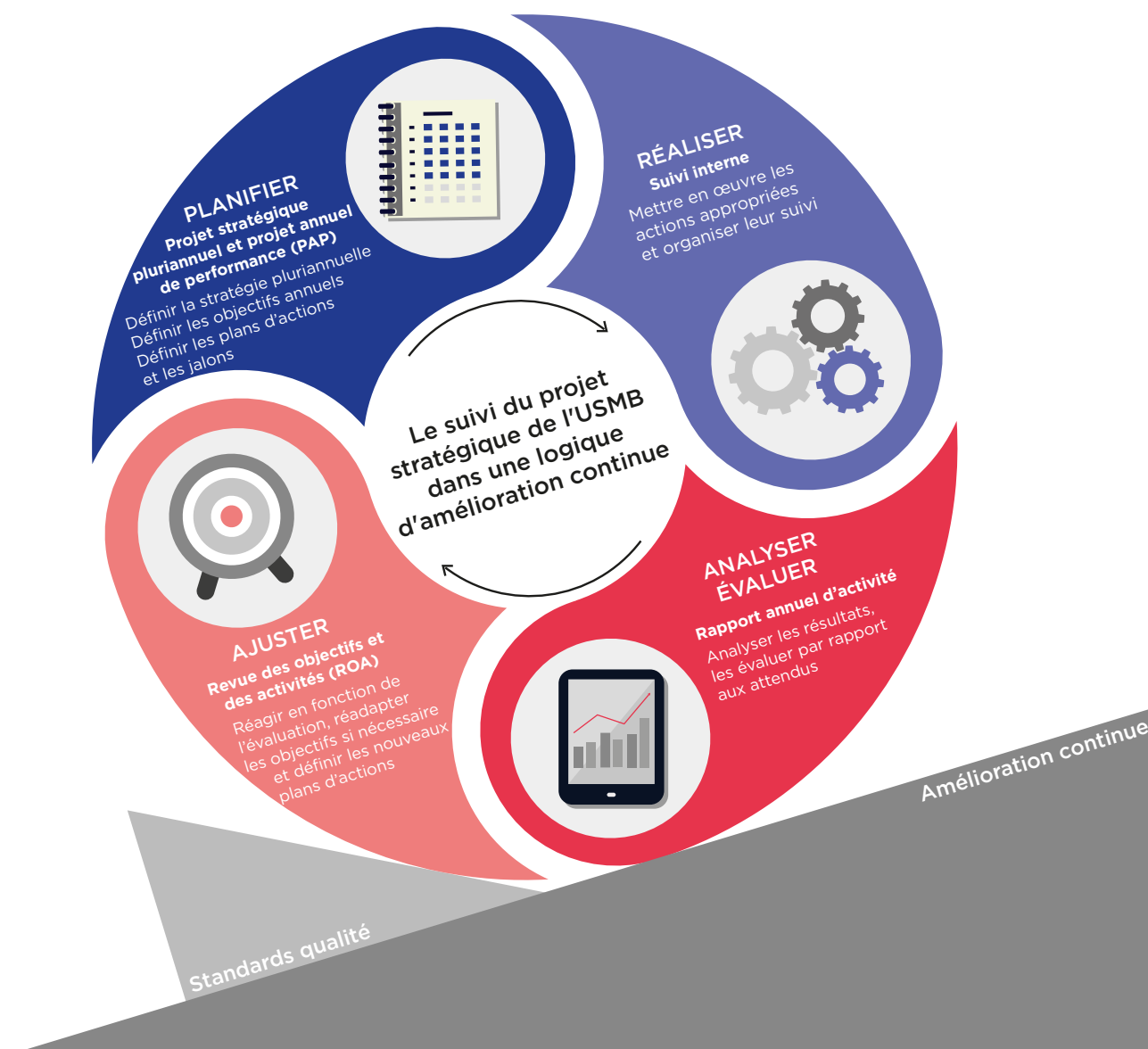
Deux arrêtés, pris par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, relatifs au diplôme national de licence et au cadre national des formations sont publiés au *Journal officiel de la République française (JORF)* du 7 août. L'arrêté licence introduit de nombreuses évolutions, notamment le renforcement de la personnalisation des parcours, la création du contrat pédagogique pour la réussite étudiante et le développement du contrôle continu.

- L'USMB, l'université du Québec à Trois Rivières (UQTR) et la haute école spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) développent leur collaboration en créant le réseau RELIEF (Réseau d'Échanges et de Liaison entre Institutions d'Enseignement supérieur Francophones).
- Le projet @spire, déposé par l'USMB dans le cadre de l'appel à projet PIA NCU2 est retenu par le jury international (classé A+). Il doit permettre d'engager l'USMB dans la réforme pédagogique du premier cycle, dans l'accompagnement et l'individualisation des parcours des étudiants, avec un apport financier de 11 M€ sur 10 ans.
- La loi "Pour un État au service d'une société de confiance" est votée le 10 août. Son article 53 autorise le gouvernement à procéder par ordonnance pour expérimenter de nouvelles formes de rapprochement d'établissements d'enseignements supérieurs et de recherche.
- L'AUREF (Alliance des universités de recherche et de formation) tient ses assises annuelles à Annecy.

SEPTEMBRE ■

- La première édition du *Campus Day* est organisée sur le campus du Bourget-du-Lac : une journée de rentrée festive pour les étudiantes et étudiants de 1re année.
- L'USMB demande officiellement au MESRI le retour de la délivrance du doctorat et de l'habilitation à diriger des recherches.
- Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est l'invitée d'honneur à la rentrée solennelle de l'USMB sur le campus du Bourget-du-Lac, une occasion pour la ministre d'échanger avec des étudiantes et des étudiants ainsi qu'avec l'équipe dirigeante de l'université.
- Le nouveau bâtiment accueillant l'école d'ingénieur Polytech Annecy-Chambéry sur le campus du Bourget-du-Lac est inauguré en présence de la rectrice de l'académie de Grenoble et de nombreuses personnalités et élus du territoire.

ORIENTATIONS POUR UNE POLITIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE À L'UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC



LES 6 THÈMES ET 35 PROJETS STRUCTURANT LA STRATÉGIE DE L'USMB

■ LA RECHERCHE

1. Soutenir les unités de recherche
2. Développer une instrumentation de gestion dématérialisée et ergonomique
3. Dimensionner les services des BU et aux besoins de la recherche
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 système d'information
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'USMB 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 enseignants et enseignants-chercheurs
3. Créer les conditions pour que les services de support et de soutien portent et animent davantage la stratégie de l'USMB
4. Développer une politique sociale, de santé, de QVT et 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 l'USMB dans la transition énergétique et éco-responsabilité



INTRODUCTION DU PRÉSIDENT

L'année 2018 a mis à l'épreuve les qualités qui sont aujourd'hui exigées des universités : réactivité, agilité, capacité d'adaptation et d'amélioration continue. En effet des réformes substantielles en matière de formation ont nécessité des réactions rapides de la part des établissements d'enseignement supérieur et de recherche alors que le mode de management à distance par appels à projets, qui s'applique au monde universitaire depuis bien des années maintenant, impose également de la flexibilité et une perpétuelle remise en question de nos modes de fonctionnement.

La réforme du processus d'entrée dans l'enseignement supérieur « Parcoursup » et la mise en œuvre du « Plan étudiants », à la suite de la loi « Orientation et réussite des étudiants », ont fortement mobilisé les équipes pédagogiques. Leur investissement a permis de répondre au plus près des attentes des lycéens, comme le montre les résultats de l'enquête menée par l'observatoire de l'USMB, ciblant les nouveaux entrants. En effet, pour 81,3 % d'entre eux, les acceptations proposées correspondaient à leur vœu préféré. Des moyens nouveaux, à hauteur de 370 000 euros, ont été attribués par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et ont permis de soutenir les actions entreprises pour l'examen des dossiers, la mise en place des parcours « Oui si » et l'ouverture de places supplémentaires en première année. Sept emplois ont pu être créés en septembre 2018 sur ces crédits, pour soutenir les efforts des composantes et services ayant ouvert des places supplémentaires. En parallèle, une somme de 2,6 millions d'euros a été annoncée pour des investissements pédagogiques mobiliers et immobiliers répartis sur cinq ans. 2018 aura été ainsi une année financière sereine, confortée par une prise en compte partielle mais significative de l'augmentation de la masse salariale liée au GVT, dans la subvention pour charges de service public attribuée par le MESRI. Toutefois, l'annonce que cette prise en compte était la dernière du genre ne pouvait qu'inquiéter, surtout dans une université qui évolue sur un territoire démographiquement et économiquement dynamique.

Le MESRI a réaffirmé sa volonté d'allouer des moyens sur des projets ciblés et définis nationalement à caractère transformant. La place du programme d'investissements d'avenir (PIA) a été confortée avec un regard accru de notre tutelle sur les attributions. L'USMB a obtenu dans ce cadre un certain succès puisque son projet « @spire » a été retenu dans le cadre de l'appel « Nouveaux cursus à l'université » et a obtenu un financement de onze millions d'euros sur dix ans, parmi les plus élevés au regard du nombre d'étudiants concernés. La mise en œuvre du Plan étudiants s'est réalisée selon une logique similaire. Si ses appels à projets sont moins formalisés, les affectations de crédits se font sur des engagements précis et les rectorats sont mobilisés pour en contrôler l'utilisation. Au total, grâce aux succès obtenus, l'USMB aura des moyens matériels pour moderniser son offre de formation en licence et ainsi rester attractive.

Un autre texte, publié au Journal officiel du 6 septembre 2018, a nécessairement attiré notre attention : la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a bouleversé dès sa promulgation le monde de la formation continue et de l'alternance. Compte tenu de son histoire, de sa position dans le territoire Savoie Mont Blanc, de la dynamique exceptionnelle de

ce territoire, l'USMB s'est emparée de cette réforme, considérée comme une opportunité de renforcer son statut de partenaire privilégié des branches et organisations professionnelles en ce domaine qui fait partie intégrante des missions des universités. Les discussions avec les partenaires de longue date sont engagées et devront aboutir à la définition de modes de collaborations et de modèles économiques courant 2019.

En matière de relations internationales et transfrontalières, comme sur le thème de la francophonie, l'USMB a poursuivi son développement et consolidé ses partenariats dans le cadre du réseau Relief, avec la haute école spécialisée de Suisse Occidentale et l'université du Québec à Trois Rivières. Avec l'université de Pau et Pays de l'Adour, de Turin, et de Saragosse, décision a été prise de soumissionner à l'appel à projets sur les universités européennes lancé dans le cadre d'Erasmus+. Dépassant le seul et pourtant déjà ambitieux objectif académique de structuration de l'espace continental, il ne s'agira pas moins que de former le citoyen européen de demain. Pour accompagner cette dynamique, l'USMB a relancé une politique de remise de doctorats *honoris causa*. Marcel Jean, directeur de la cinémathèque québécoise et délégué artistique du festival international du film d'animation d'Annecy et Fabiola Gianotti, directrice générale de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), ont été honorés de la sorte.

Dans le domaine de la recherche, l'USMB est apparue pour la première fois dans le classement de Shanghai des établissements, entre la 900e et la 1 000e place. Au niveau national, l'Observatoire des sciences et techniques (OST) du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) l'a placée en première place des universités françaises pour son indice d'impact de ses publications à deux ans. Par ailleurs, la disparition annoncée de la ComUE UGA au 1er janvier 2020 a conduit à entamer de délicates discussions pour retrouver la délivrance de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) et du doctorat. Espérons qu'elles seront couronnées de succès et accompagnées de quelques autres réussites, en particulier dans le cadre du deuxième appel à projets PIA consacré aux Écoles universitaires de recherche (EUR).

La venue à la cérémonie de rentrée de septembre 2019 de Frédérique Vidal, notre ministre de tutelle, puis l'élection du président de l'USMB à la présidence de l'AUREF en décembre auront symbolisés une forme d'estime nationale portée à notre université pour son action et la qualité de ses résultats.

Ces projets et ces réformes, nous les pensons et les conduisons parce qu'ils nous dynamisent, parce qu'ils nous aident à répondre aux défis inhérents à une société en mutation constante, parce qu'ils nous font progresser. Pour une université sous-encadrée comme la nôtre, la tâche est plus difficile, mais d'autant plus incontournable que c'est le seul moyen d'obtenir de l'État quelques moyens complémentaires dont nous avons tant besoin. Que chacune et chacun soit remercié pour son investissement au quotidien à l'USMB. Ce sont les compétences, le sens des responsabilités et le sérieux dans le travail de toutes et tous qui nous permettent de rester dans le peloton de tête des établissements qui réussissent tant en formation qu'en recherche et valorisation comme le montrent les principaux indicateurs présentés dans ce rapport.

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

Le modèle de répartition des dotations aux unités de recherche est maintenant utilisé chaque année pour l'établissement du budget initial. Il est bien accepté par la majorité des directeurs des unités de recherche (UR) et ne suscite pas d'opposition particulière. La discussion sur la répartition des moyens s'effectue lors des dialogues de gestion avant validation par la commission recherche. La dotation globale consacrée aux unités de recherche (fonctionnement et investissement) s'élevait à 850 k€ en 2018 en augmentation de 20 k€ par rapport à l'année précédente. Si la dotation est restée relativement stable ces dernières années, l'USMB a fait évoluer ses règles de prélèvement sur contrats et son organisation interne afin de faciliter le montage des dossiers et la phase de justification des dépenses aux organismes financeurs.

Renforcer le positionnement de la cellule CESAR par la mise en place d'un pôle développement

Le guichet unique pour traiter les dossiers concernant l'activité de contractualisation, de valorisation ou de demandes de subventions, est en cours de création et devrait aboutir, pour partie, sur l'année 2019. La DRED (Direction de la recherche et des études doctorales) devient bien identifiée comme point d'entrée et de soutien sur l'ensemble des aspects administratifs concernant l'activité des unités de recherche.

Soutenir les projets scientifiques fédérateurs et pluridisciplinaires

Le processus d'accompagnement se poursuit dans le cadre des appels à projets (AAP) annuels qui sont ouverts aux plateformes et fédérations et d'opérations plus ponctuelles, comme les AAP spécifiques, comme par exemple les projets communs avec l'université de Pau et des Pays de l'Adour, ou l'aide spécifique au centre de calcul MUST. Le soutien à l'ingénierie de

projets est en cours de constitution et devrait aboutir, pour partie, à une formalisation au cours de l'année 2019.

Mener une réflexion sur les évolutions des unités de recherche

Les discussions ont concerné les rapprochements des unités de recherche sur la thématique environnementale (EDYTEM, LCME, CARTEL, LECA), sur les unités de recherche impliqués fortement dans le numérique (LISTIC, LAPP), ou les unités de recherche adossées à Polytech (LISTIC, LOCIE et SYMME). Des décisions seront prises en 2019 dans la perspective de la campagne d'évaluation conduite par le Hcéres.

Transformer le « pôle éditions » en presses universitaires

Les réflexions autour du Pôle « éditions » du laboratoire LLSETI ont abouti à la décision de sa transformation (prévu en 2019) en « Presses universitaires Savoie Mont Blanc ». Les Presses USMB auront ainsi vocation à publier les travaux des membres de toutes les unités de recherche de l'université et ceux des établissements avec lesquels un accord de partenariat est signé.

DÉVELOPPER UNE INSTRUMENTATION DE GESTION DÉMATÉRIALISÉE ET ERGONOMIQUE (R2)

Développer des outils de gestion (SI) ouverts et partagés

Le module de gestion des conventions du logiciel comptable et budgétaire SIFAC a été mis en place au sein du centre de responsabilité budgétaire (CRB) afin d'améliorer le suivi des facturations et la pluri-annualité. Une collaboration entre le CRB et le service budget a été mise en place afin de gérer au mieux le suivi d'exécution et d'éviter l'utilisation de fichiers

Excel volumineux et potentiellement sources d'erreurs. L'utilisation de ce module doit permettre à terme d'être plus efficient dans la facturation des contrats et dans la production des justificatifs de dépenses. Lors de l'arrêté des comptes 2018, sa mise en place a conduit à une évaluation plus précise des produits constatés d'avance et a rendu de ce fait délicate la comparaison du total produits liés aux contrats avec ceux de l'exercice 2017.

À partir de 2018, l'outil Kaméléon a été déployé progressivement en test auprès de quelques unités de recherche sur un périmètre administratif, puis a été étendu sur l'ensemble des personnels concernés. Une présentation a été réalisée auprès de chaque direction avec définition d'un planning de mise en action au sein de l'unité. L'outil est actuellement utilisé par trois laboratoires sur l'ensemble des personnels, par deux laboratoires sur un périmètre réduit et en prévision de test sur trois autres. Un premier bilan sera réalisé à la fin du premier semestre 2019 afin d'analyser le taux d'utilisation de l'outil et le ressenti par les utilisateurs. Une version 2 pourrait être développée sur la base des observations déjà formulées, ce qui permettra de poursuivre la démarche de présentation sur des secteurs moins habitués à l'utilisation de ce type d'outils.

Les données financières et administratives sur les contrats de recherche ont été intégrées progressivement dans une base de données Sphinx et la réflexion se poursuit sur l'intégration d'autres types de financement (ministère, région AURA, etc.). Des formulaires supplémentaires ont été développés avec plusieurs onglets de façon à permettre le suivi des ressources humaines et le suivi d'exécution budgétaire.

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

L'intégration du centre de service partagé (CSP) consacré à la gestion financière des laboratoires à la DRED et le rattachement du CRB recherche à cette direction ont été validés par les instances de l'établissement. La mise en place sera effective en 2019.

DIMENSIONNER LES SERVICES DES BU AUX BESOINS DE LA RECHERCHE (R3)

Poursuivre la rationalisation de la documentation recherche

Le marché pour un système de gestion de bibliothèque mutualisé (SGBM) a été lancé fin 2018. Il s'inscrit dans un accord cadre signé par l'Agence des bibliothèques de l'enseignement supérieur (ABES) et couvre la fourniture d'une plate-forme de services documentaires partagée et moderne. Un catalogue mutualisé de nouvelle génération permettra un accès simplifié aux ressources numériques acquises ou en libre-accès. Après un besoin exprimé dans le cadre du programme Piton et un dialogue avec la DRED, la base de brevets ORBIT acquise par le biais de la SATT Linksium, la société d'accélération du transfert de technologies académique, a été mise à disposition sur le site Web des bibliothèques de l'USMB. Elle est ainsi accessible à l'ensemble de l'établissement.

Une formation sur les coûts de la documentation recherche a été diffusée lors des rencontres avec les unités de recherche. Chaque négociation d'une ressource numérique majeure a été l'occasion d'un dialogue avec le fournisseur et ses membres (blocage sur la négociation Springer au printemps 2018). Une offre conséquente de documentation numérique de niveau recherche reste maintenue et un abonnement à une nouvelle base d'ouvrages numériques en droit (Dalloz bibliothèque numérique) a été souscrit. Par ailleurs, des licences nationales ont été acquises et ont permis un accroissement conséquent des bases d'archives accessibles. Si le montant total des dépenses documentaires est en très légère baisse en 2018 par rapport à 2017 (voir indicateur RE-IR05), l'offre offerte est en revanche en augmentation. C'est le fruit d'évolutions nationales et d'un travail interne de rationalisation.

L'inventaire des thèses a été réalisé à la bibliothèque du Bourget-du-Lac en 2018 et a fait l'objet d'un état des lieux et de propositions d'actions.

Renforcer la visibilité de la production scientifique de l'établissement

À la suite de l'adoption du mandat de dépôt fin 2017, les résultats sont extrêmement encourageants et montrent l'impact de l'incitation par l'institution (voir RE-IR06). En 2017, 1 911 dépôts ont été effectués sur HAL USMB, dont 658 fichiers (documents en texte intégral). En 2018, 4 793 dépôts sont arrivés sur l'archive ouverte institutionnelle (150 % d'augmentation), dont 1 056 documents en texte intégral (60 % d'augmentation).

Cette année, le service commun de la documentation a rencontré et accompagné des chercheurs dans leurs

pratiques de HAL USMB. Des ateliers organisés dans les unités de recherche ont permis de les former au dépôt et de répondre à leurs questions, notamment d'ordre juridique. Les gestionnaires de collections ont également été assistés en répondant aux questions techniques de premier niveau et en assurant l'interface avec le support technique de HAL.

Des contacts ont été engagés avec des fournisseurs de bases de données bibliographiques (Clarivate analytics et Scopus). L'établissement n'a pas donné suite à ces propositions, après en avoir discuté avec les directeurs des unités de recherche, les UMR bénéficiant déjà d'un accès via les organismes.

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

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

La réflexion sur l'avenir de la formation doctorale, dont la délivrance a été transférée à la ComUE UGA, est en cours. La probable disparition de la ComUE UGA au 1er janvier 2020 incite l'USMB à engager les actions nécessaires dans le but de recouvrer sa capacité à délivrer le doctorat et l'HDR avant cette disparition-absorption par l'université dite « intégrée » UGA. Des démarches auprès du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont été entreprises en ce sens.

La DRED a renforcé son appui logistique aux doctorants étrangers pour les aider dans leurs démarches engagées pour l'obtention de leurs titres de séjour.

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

De nombreux projets de recherche transfrontaliers (Suisse et Italie) sont en cours au sein des unités de recherche de l'établissement, qui s'accompagnent systématiquement par le recrutement de doctorant. Un appui des écoles doctorales et notamment ce l'école doctorale SISEO est apporté par le biais d'aides financières à la mobilité.

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

La cartographie des doctorants contractuels de l'USMB a été mise en place et utilisée par l'ensemble

des services. Des améliorations sont encore en cours de réalisation.

Faciliter les relations entre services et acteurs impliqués dans la formation doctorale

La réflexion et le travail engagés sur l'amélioration du traitement des inscriptions et de la gestion contractuelle des thésards se sont poursuivis cette année et le CRB a été intégré dans le circuit de réflexion. Les futures améliorations dépendront cependant des évolutions des outils de gestion des ressources humaines.

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

Du fait de l'absence de la chargée de valorisation qui devait assurer un rôle de formateur auprès de ses collègues, la montée en compétence des personnels en matière de valorisation n'a pas atteint les objectifs cibles de 2018. Toutefois, les personnels de la DRED ont pu bénéficier de formations organisées par la SATT dans le cadre du Fonds national de valorisation :

- négociation du Réseau CURIE ;
- réforme du droit des contrats ;
- exigences réglementaires du dispositif médical.

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

Plusieurs réunions entre FIST-SA, la filiale de valorisation du CNRS, et les établissements du site ont été organisées et la cartographie « propriété intellectuelle » a été livrée en février 2018. Cette action a permis de réaliser d'une part, un état des lieux de l'existant en termes d'actifs, d'évolution des dépôts, en termes de domaine technologique et de taux de transfert plus important, d'autre part, de mettre en lumière les réseaux de collaboration des établissements du site Grenoble-Alpes. Une seconde étape sera réalisée en 2019. Cette phase consistera à finaliser l'identification et la hiérarchisation des grappes technologiques des établissements.

Les centres hospitaliers ont été régulièrement informés des projets de valorisation « santé » portés par l'USMB afin de leur permettre de se positionner en tant que partenaires. Une réunion a eu lieu en juillet 2018 entre l'USMB, le centre hospitalier Annecy Genevois (CHANGE), le centre hospitalier Métropole Savoie (CHMS) et la SATT Linksium, pour structurer les pistes de collaboration prioritaires.



Développer des outils de gestion et d'analyse stratégique du potentiel de valorisation

Pour les projets de valorisation en lien avec la SATT Linksium, un outil spécifique a été développé en réponse aux demandes de l'établissement. Il est désormais possible d'obtenir l'ensemble des informations relatives aux activités de maturation et d'incubation pour lesquelles l'USMB est l'établissement valorisateur. Les données disponibles concernent le montant des dotations, les voies de valorisation envisagées, les porteurs institutionnels et les chargés d'affaires de la SATT, etc. La version bêta a été livrée au mois de juin 2018 et sera finalisée en janvier 2019 après retour de l'établissement. L'outil de gestion de la propriété Intellectuelle est encore au stade de la réflexion.

Des actions de sensibilisation à la valorisation et au transfert de technologie ont été réalisées en direction des unités de recherche de l'établissement. Ces actions ont été l'occasion :

- d'informer les chercheurs sur les thématiques liées à la valorisation : écosystème, protection des résultats de recherche, partenariats publics/privés, création d'entreprise, dispositions de la loi sur l'innovation ;
- d'organiser des témoignages de chercheurs impliqués dans une démarche de valorisation, de transfert et/ou de création d'entreprise ;
- et enfin, d'échanger avec les chercheurs sur leurs projets de valorisation.

Enfin, des opérations de détection (*Out of Labs*) ont été organisées dès novembre 2017 et se sont poursuivies en mai 2018 et décembre 2018. Quatre projets sur huit présentés par les laboratoires de l'établissement (50 %) ont été lauréats et ont bénéficié de ce financement initial qui permet un accompagnement sur-mesure afin de se préparer au Comité d'investissement de la SATT Linksium.

Permettre aux structures partenariales de prendre toute leur place dans la politique de valorisation de l'USMB

Des discussions ont été engagées entre la DRED, le CRB et la Fondation USMB qui, au vu de l'activité de cette dernière, nécessite un calage des procédures. Les actions réalisées avec la SATT ont progressé malgré l'absence de la chargée de valorisation de l'établissement. Quatre nouveaux projets ont intégré le *pool* des projets de valorisation (voir *supra* les actions de détection). Deux étaient en phase de maturation bénéficiant d'une dotation financière de 310 k€ et deux étaient en phase d'incubation pour une dotation de 275 k€. Des réunions d'information à destination des pépinières et des incubateurs savoyard (mai 2018) et haut-savoyard (novembre 2018) ont été réalisées.

Ces échanges ont permis de préciser les compétences de l'établissement en termes de montage de projets partenariaux et de gestion de la propriété industrielle.

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

Développer des actions thématiques sur le territoire

L'année 2018 a connu une montée en puissance du cycle de conférences « Amphis pour tous » qui permet au plus grand nombre de découvrir ce qu'il se passe derrière les portes des 19 unités de recherche de l'USMB. L'indicateur RE-IR10 présente l'évolution du nombre de conférences et de la fréquentation. Cinq projets de culture scientifique et technique (CST) ont été soutenus à travers le dispositif d'appel à projet spécifique CST à l'USMB, avec la participation de cinq composantes différentes (laboratoires et UFR).

Renforcer les actions de diffusion auprès d'un public de jeunes

Les actions menées en 2018 ont été bien relayées par la direction de la communication de l'USMB, par les enseignants-chercheurs et par la chargée de mission CST et ont ainsi pu être mieux valorisées. La plateforme « Echosciences Savoie Mont Blanc », les « Amphis pour tous » (environ 2 000 spectateurs), la forte participation à la « Fête de Science » (stand ou portes ouvertes de plusieurs unités de recherche, nombreuses conférences intégrées dans les programmes des départements Savoie et Haute Savoie) sont autant de rendez-vous réguliers sous différentes formes proposés aux jeunes publics et aux adultes. On observe une stabilité des fréquentations par rapport aux années précédentes.

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

L'accent a été mis depuis deux ans sur une action d'envergure au niveau régional : une exposition régionale mettant en valeur la recherche universitaire autour du sport, des sciences et de la société. Sur la base du travail d'un stagiaire, le projet s'est concrétisé et les universités se sont donné les moyens de le poursuivre pour la création de l'exposition ;



une demande de subvention complémentaire sera adressée à la Région en 2019. Des échanges sont en cours pour permettre la diffusion de certaines séances des « Amphis pour tous » en simultané à l'étranger, à commencer avec l'université du Québec à Trois Rivières (UQTR).

DÉVELOPPER LES LIENS FORMATION-RECHERCHE (R7)

Créer des effets de synergie entre recherche et formation

Le travail sur le montage de deux projets d'écoles universitaires de recherche (EUR) dans le cadre du PIA3 s'est poursuivi en attendant la publication officielle de l'appel à projet. Les thématiques retenues étaient « les lacs » et « le solaire ». Basées sur la continuité entre master et doctorat, elles avaient vocation à améliorer la synergie entre recherche et formation. Ces deux projets ont été pensés en articulation avec la transformation du premier cycle financé dans le cadre de l'appel à projets NCU2 (projet @spire obtenu par l'USMB) qui permet, par le biais de l'individualisation des parcours, de proposer aux étudiants de licence une formation par et à la recherche.

La mise en place du dispositif Disrupt Campus Piton, liant formation et innovation, constitue le troisième élément du triangle indissociable formation / recherche / innovation. Il permet de répondre aux enjeux sociétaux et d'employabilité des étudiants. Malgré les difficultés inhérentes à une approche qui n'est pas celle de l'ensemble du système, cette démarche a rencontré le succès à la fois auprès des étudiants et des entreprises avec sept projets pluridisciplinaires impliquant une trentaine d'étudiants. Quinze projets sont visés pour la rentrée 2019.

Créé en 2016 en tant que département de l'USMB, le Pôle touristique d'excellence « Montagne Inventive », labellisé par l'Institut français du tourisme (IFT), a fédéré en 2018, dans une logique transdisciplinaire, des ressources issues de la formation et de la recherche universitaire autour de projets favorisant l'attractivité du territoire et son développement économique, social

et culturel. Plus de 200 étudiants issus de quatre composantes, 20 enseignants et chercheurs ont collaboré avec des socio-professionnels sur des sujets variés comme l'attractivité touristique de la zone transfrontalière dans le cadre d'un programme interreg franco-suisse (Transfrontour), la culture comme levier d'attractivité des territoires de montagne en partenariat avec l'Espace Malraux Scène nationale de Chambéry, le développement de la clientèle chinoise avec l'Office de tourisme d'Aix-les-Bains Riviera des Alpes, la création d'une offre touristique expérientielle pour le Parc naturel du massif des Bauges, le positionnement d'*Anecy Mountains*, etc.

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

La constitution d'équipes pluridisciplinaires issues de différentes formations et laboratoires a permis d'améliorer la connaissance mutuelle des activités de recherche et de formation en master et doctorat, voire également en licence. L'intérêt de ce type d'approche est de rassembler équipes de recherche et de formation autour d'un but commun, sans être assujéti à un cadre précontraint. Un autre avantage de la création d'Écoles universitaires de recherche est de proposer une structuration pragmatique de la recherche et de la formation et d'assurer une meilleure lisibilité des axes de recherche et de formation portées par l'USMB. Ce type d'approche mérite d'être étendu aux équipes de recherche et de formation non encore concernées par les deux projets d'EUR. Le projet d'établissement qui sera rédigé l'an prochain portera la trace de cette volonté.

Renforcer le lien master-doctorat

Dans l'élaboration des projets de création des EUR, une attention particulière a été apportée à assurer la continuité entre master et doctorat. La formation envisagée au sein de l'EUR est déployée sur une durée de 5 ans (2 ans pour le master, 3 ans pour le doctorat) et perçue comme un tout.

■ INDICATEURS DE SUIVI

SOUTENIR LES PROJETS DES UNITÉS DE RECHERCHE DE L'USMB (R1)

Soutien aux projets

	2016	2017	2018
Nombre de projets soumis	53	86	81
Nombre de projets retenus	12	28	33
Montant des projets financés	2 555 960 €	3 752 486 €	3 453 984 €

Graphique RE-IR01
Source : outils DDRV

Développement des ressources propres encaissables

	2016	2017	2018
ANR investissement d'avenir	111 583 €	147 900 €	104 617 €
ANR hors investissement d'avenir	1 014 712 €	868 478 €	837 227 €
Hors ANR	949 494 €	1 380 580 €	709 334 €
Total contrats et prestations de recherche	2 075 789 €	2 396 958 €	1 651 177 €

Graphique RE-IR02
Source : ANR PIA et ANR hors PIA, enquête recherche (2015-2018)

DÉVELOPPER UNE INSTRUMENTATION DE GESTION DÉMATÉRIALISÉE ET ERGONOMIQUE (R2)

Le numérique au service de la recherche et de la valorisation



Graphique RE-IR03

Missions et commandes traitées en recherche

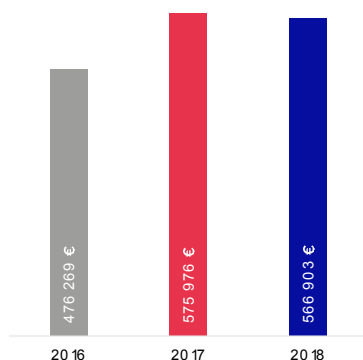
	2016	2017	2018
Nombre de missions et commandes traitées en recherche	6 877	6 727	6 595
Nombre de contrats recherche (ETPT)	22	21	29

Tableau RE-IR04

DIMENSIONNER LES SERVICES DES BU ET AUX BESOINS DE LA RECHERCHE (R3)

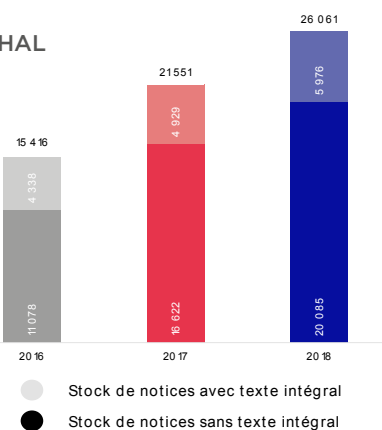
Dépenses documentaires

Graphique RE-IR05
Source : SIFAC



Publications dans HAL

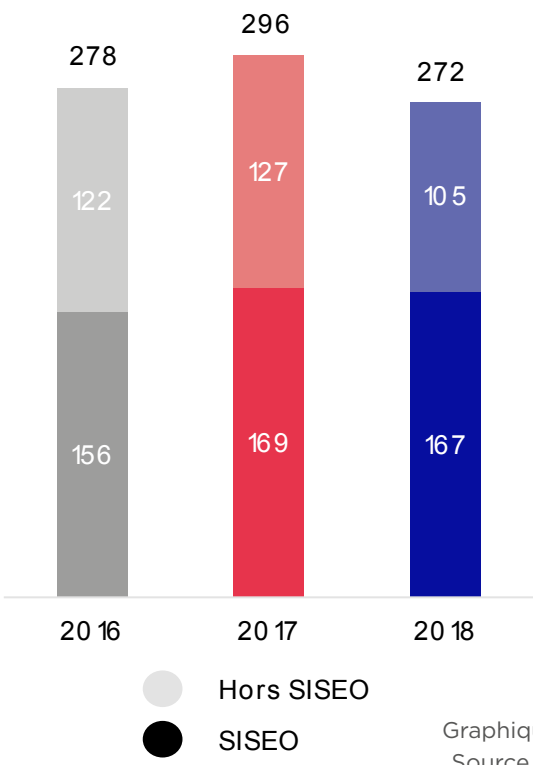
Graphique RE-IR06
Source : SCDBU



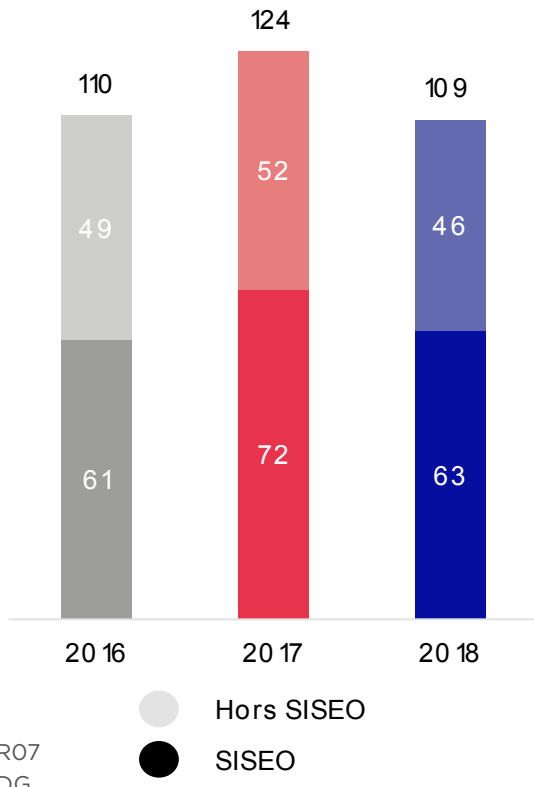


RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET LA PLACE DE LA FORMATION DOCTORALE (R4)

Doctorants de l'USMB

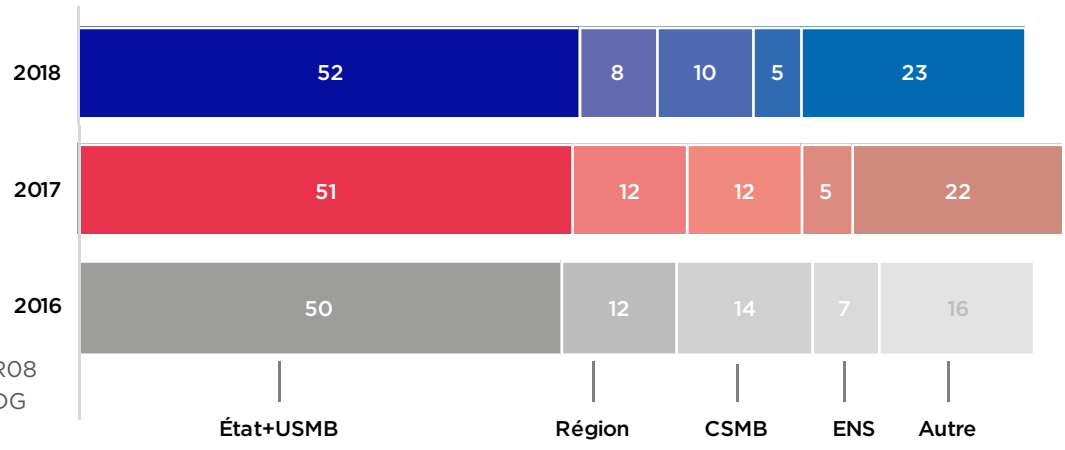


Doctorants de nationalité étrangère



Graphique RE-IR07
Source : ApoUDG

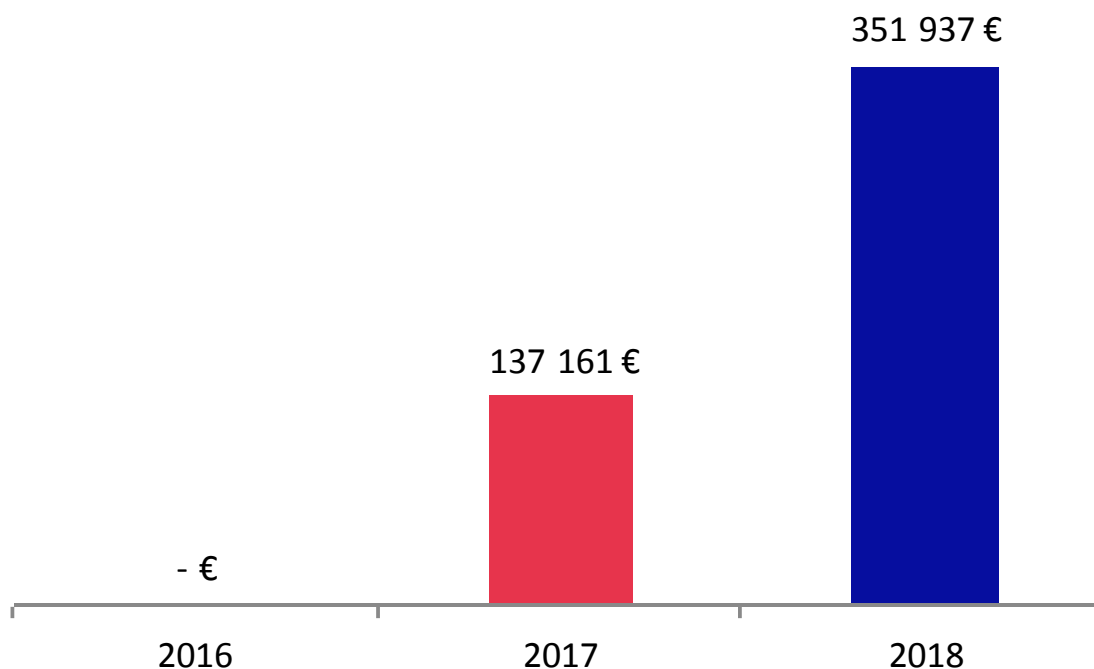
Doctorants contractuels de l'USMB



Graphique RE-IR08
Source : ApoUDG

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

Projets financés par la fondation USMB



Graphique RE-IR09
Source : Fondation USMB

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

Événements et participation aux Amphis pour tous



28 événements en 2018
29 événements en 2017
23 événements en 2016



2 042 participants en 2018
2 017 participants en 2017
2 064 participants en 2016

Graphique RE-IR10



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'année universitaire 2017-2018 a vu pour la première fois la mise en place de la plateforme de candidatures Parcoursup, en janvier 2018. L'USMB s'est organisée pour renseigner les paramétrages afin de répondre au mieux aux attentes des candidats. Un descriptif détaillé des formations permet aux lycéens de découvrir leurs futurs cursus ; la mise en ligne des attendus nationaux et locaux, des critères d'appréciation des candidatures et des capacités d'accueil pour chaque formation permet aux candidats de mieux appréhender le contenu de la formation et son adéquation avec leur projet de formation : l'objectif étant de conforter leur choix d'orientation et de réduire le taux d'échec en licence en évitant les erreurs d'aiguillage. En parallèle s'est engagée la réforme du baccalauréat. Les classes de seconde de l'année scolaire 2018-2019 seront les premières concernées.

L'information et l'orientation sont au cœur de ces deux dispositifs et la réflexion engagée en 2017 a conduit à transformer le service commun universitaire d'information d'orientation et d'insertion

professionnelle (SCUIO-IP). Par décision du Conseil d'administration du 13 mars 2018, les statuts du SCUIO-IP ont été abrogés. Celui-ci a évolué vers un service rattaché à la Direction des études et de la vie étudiante (DEVE), avec pour objectif d'améliorer la coordination sur les activités transversales et de proposer une meilleure gestion des personnels et des activités saisonnières. Les actions annuelles récurrentes ont été reconduites : salons, forums de lycées, journées portes ouvertes, actions à destination des enseignants et des personnels d'encadrement du secondaire, etc.

La thématique Parcoursup a bien sûr fait l'objet d'une attention particulière lors de toutes ces manifestations. Une enquête a été menée entre juillet et septembre 2018 sur les nouveaux entrants à l'USMB. Pour celles et ceux qui sont passés par Parcoursup pour l'accès en première année, l'inscription à l'USMB n'est pas un choix par défaut. En effet, pour 81,3 % des 580 répondants, l'USMB correspondait à leur vœu préféré. Lors de la première vague de réponses aux vœux des lycéens (mai 2018), près des trois quarts des lycéens (74,9 %) ont obtenu au moins une réponse « oui ». Après un fléchissement en 2016-2017, la part des bacheliers de Savoie-Mont-Blanc poursuivant leurs études à l'USMB en 2017-2018 remonte au-dessus de 19 % (voir indicateur FO-IR02).

Positionner Ametys comme l'outil central d'affichage exhaustif et détaillé de l'offre de formation de l'USMB et mieux l'intégrer dans les dispositifs d'aide à l'orientation

En raison de la réflexion engagée sur le remplacement possible d'Hélico, le logiciel de gestion des états de services des enseignants et vacataires et de mise en paiement des heures complémentaires, la recherche d'interfaçage avec Ametys a été momentanément

suspendue. Le contexte de la loi relative à l'orientation et réussite des étudiants (ORE), apporte également des incertitudes sur les modélisations futures. Dans cette période d'attente, l'établissement a fait le choix de miser sur l'amélioration de l'utilisation de l'interface Ad'heli qui permet la bascule des données de l'applicatif des emplois du temps (ADE) vers Hélico. Une préconisation des commissaires aux comptes a d'ailleurs été faite aux composantes en ce sens. Par ailleurs, la société Anyware, qui développe Ametys, a été sollicitée par l'université de Nanterre pour intégrer un module qui génère les services prévisionnels des enseignants. Cette évolution intéresse l'USMB qui s'est positionnée pour participer à l'expression des besoins. Le travail de développement sur Ametys est également impacté par le projet « Nouveaux cursus à l'université » dont l'USMB a été lauréate en 2018 (NCU2 @spire) et qui engage l'établissement dans une réforme structurelle de l'offre de formation (ODF) en licence dès la rentrée 2021. En ce qui concerne l'affichage de l'offre de formation sur internet, Anyware a reporté le déploiement de la version 4, repoussant ainsi d'un an les possibilités d'une modernisation de la présentation des formations de l'USMB sur internet.

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

Consolider et diversifier l'offre de formation initiale

De nouvelles formations ont été ouvertes à la rentrée 2018-19 à destination des étudiantes et étudiants en formation initiale. Sur le campus d'Annecy, la création d'un département « Carrières sociales, option services à la personne » permet la délivrance d'un nouveau DUT. La formation a accueilli en septembre la première promotion rassemblant 25 étudiantes et étudiants, en provenance d'horizons multiples. Elle entend proposer les futurs responsables et coordinateurs d'équipes dans des organismes de prestations de services à la personne. Ces responsables ont vocation à mettre en place des services adaptés dans le domaine de l'action sociale. Cette formation pluridisciplinaire, ouverte vers la santé connectée, est coordonnée par une enseignante-chercheuse membre du laboratoire SYMME, dont un des axes de recherche vise à la

conception de systèmes mécatroniques pour la santé. Une nouvelle double licence en droit et langues étrangères appliquées (LEA) est proposée par la faculté de Droit et l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines, sur le campus d'Annecy. Le programme a vocation à s'étendre sur six semestres et déboucher sur deux diplômes de licence en droit et en LEA. Toujours en licence, deux nouveaux parcours sont créés et accessibles dès la 1^{re} année :

- le parcours « Science politique et relations internationales » à l'IAE Savoie Mont Blanc, sur le campus d'Annecy,
- le parcours « Histoire – science politique » qui permet de préparer le concours commun des Instituts d'études politiques (IEP) à l'UFR Lettres, langues et sciences humaines, sur le campus de Jacob-Bellecombette.

L'école d'ingénieurs Polytech a ouvert une nouvelle formation, à la suite de son accréditation par la CTI (Commission des titres d'ingénieurs), obtenue en octobre 2017. Il s'agit du diplôme d'ingénieur en « Informatique – données – usages » (IDA) qui a accueilli ses premiers étudiants en septembre 2018 sur le campus d'Annecy. Enfin, pour répondre à une demande croissante des étudiants, un nouveau Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) a été ouvert à la rentrée 2018, à l'UFR Sciences et montagne (SceM), sur le campus du Bourget-du-Lac, dans le domaine de l'animation et la gestion des activités physiques, sportives ou culturelles, parcours « Activités physiques de pleine nature ».

L'effectif étudiant a augmenté de 2,8 % sur l'année universitaire 2017-2018 avec une forte hausse sur les licences professionnelles (151 étudiantes et étudiants supplémentaires soit 14,1 %), principalement liée au développement de l'alternance. La licence générale gagne 3,53 % et les formations d'ingénieurs 2,7 %. Le niveau DUT est quasiment stable, bien qu'en progression légère sur trois ans (+ 1 %). Les effectifs en master sont stationnaires, avec environ 2 600 inscrits ces trois dernières années. Le rapport L/M, qui était de 3,71 en 2015-2016, s'élève à 3,93 en 2017-2018. La composante scientifique SceM poursuit sa progression (+ 5,5 % en un an et + 55,5 % en trois ans). Une analyse sur les trois dernières années universitaires montre que l'ensemble des composantes sont en progression d'effectif, à l'exception de l'IAE Savoie Mont Blanc qui n'a pas souhaité aller en ce sens.

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

Dans un contexte de profonds changements annoncés par les débats sur la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », finalement promulguée en août 2018, l'USMB a poursuivi son développement en matière d'alternance et de formation continue. L'ensemble des ouvertures prévues a été réalisée

et la barre des 1 400 alternants a été franchie (voir indicateurs IRO3 et IRO4). Les nouvelles formations proposées en alternance à la rentrée de septembre 2018 sont :

- les 2e et 3e années du DUT « Sciences et génie des matériaux » en alternance à l'IUT de Chambéry, sur le campus du Bourget-du-Lac (DUT sur trois ans à partir d'une première année en formation initiale) ;
- la 2e année de master « Droit notarial » en alternance à la Faculté de Droit, sur le campus de Jacob-Bellecombette ;
- la préparation au Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG) en alternance, à l'IUT de Chambéry et à l'IUT d'Annecy (cours à l'IUT de Chambéry à la rentrée 2018 ; certains cours à l'IUT d'Annecy à la rentrée 2019).

De nouvelles places en contrat d'apprentissage ont également été ouvertes :

- en 2e année de DUT « Gestion des entreprises et des administrations » à l'IUT d'Annecy ;
- en licence professionnelle « Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité » à l'IUT de Chambéry ;
- en licence professionnelle « Métiers du notariat » à la Faculté de droit ;
- en master « Réseaux et télécommunication », 1re et 2e années, à l'UFR ScEM, sur le campus du Bourget-du-Lac ;
- en 2e année de préparation au Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion et de gestion et de comptabilité (DCG/DGC) à l'IUT de Chambéry.

Malgré les efforts réalisés, le nombre de candidats dans certaines filières en alternance reste insuffisant (filières banque assurance, comptabilité, digital / objets connectés, mécanique-productique, etc.) alors que les offres d'entreprises restent dynamiques. Il devient nécessaire d'engager des actions de communication et de cibler plus précisément certains publics parfois deux voire trois ans avant l'entrée en filière.

L'organisation administrative de l'Institut universitaire de formation continue (IUFC) est désormais en place. Son site Internet (www.univ-smb.fr/formation-continue/) permet de mettre en avant l'actualité de la formation tout au long de la vie. Le premier déjeuner IUFC a été organisé, réunissant les acteurs locaux, prescripteurs et partenaires, autour de la thématique de la reprise d'entreprises. Ces déjeuners sont proposés sous forme de tables rondes avec des experts de la thématique, suivie d'échanges autour de plateaux repas. Le premier déjeuner a réuni 25 participants, contribuant ainsi à la visibilité de la « marque IUFC ». L'IAE a proposé l'accès à ses « labels » au titre de la formation continue. Il s'agit initialement d'options transversales proposées dans l'ensemble des parcours en formation initiale du master « Management », qu'il est maintenant possible de valider dans le cadre d'une formation professionnelle pour adultes sous la forme de certificats universitaires (CU), correspondant à une formation universitaire d'environ 80 heures. Quatre CU sont ainsi proposés depuis octobre 2018 sur le campus d'Annecy en « Data science », « Management et leadership », « Management de projet développement durable », « E-business et stratégies digitales ». Un

CU « Management de la relation commerciale » est également proposé par l'IUFC à Annemasse. Au titre des diplômes d'université (DU), de nouvelles offres sont apparues :

- le DU « Reprise d'entreprises » en partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de la Haute-Savoie, sur le campus d'Annecy ;
- le DU « Modes de règlements des différends » (Faculté de droit) et le DU « Troubles du spectre autistique » (UFR LLSH) sur le campus de Jacob-Bellecombette ;
- le DU « Fondements et enjeux de la terminologie », en partenariat avec l'université NOVA de Lisbonne, sur le campus du Bourget-du-Lac.

La licence Économie-gestion, parcours L3 en Sciences de gestion, issue d'un partenariat entre l'IAE Savoie Mont Blanc et GSEM *Executive* de l'université de Genève, a été réorganisée et s'articule désormais autour de trois certificats d'université : CU « Gestion d'entreprise – Fondamentaux de la gestion », CU « Gestion d'entreprise – Organisation et management » et CU « Gestion d'entreprise – Diagnostic, analyse et pilotage ». Elle permet d'obtenir au choix, un ou deux certificats d'université ou la licence complète. Le master « Management et administration des entreprises – MAE », autre partenariat IAE-GSEM a également été restructuré en trois CU : « Fondamentaux du management », « Management de l'innovation » et « Recherche et conseil en management », permettant d'obtenir, un certificat d'université (un CU), un diplôme d'université (deux CU) ou le master 2 complet (trois CU).

Pour les parcours hybrides proposant de la formation et de l'accompagnement en vue d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), les actions engagées avec les groupes Air France, Accor et Natixis ont permis de diplômer 26 salariés sur la licence professionnelle « Management et gestion des organisations » et 15 sur la licence professionnelle « Management de la relation commerciale » en juin 2018. Ces partenariats expliquent la forte augmentation des diplomations en VAE (voir indicateur FO-IR03) même si, par ailleurs, la diplomation des demandeurs spontanés a également augmenté (36 en 2018 contre 27 en 2017). Sur le même schéma, deux nouvelles promotions ont ouvert un parcours en octobre 2018 : 26 managers du groupe Air France et 18 profils commerciaux de Natixis Financement.

La politique de développement d'une offre de formation dans le nord de Savoie Mont Blanc s'est traduite par l'ouverture d'un nouveau groupe de candidats au DAEU à Annemasse, apportant ainsi une réponse de proximité à un public prioritaire orienté par les services publics de l'emploi. Ces publics ont pu bénéficier, pour suivre leurs cours du soir, de l'aménagement de nouvelles salles de formation au sein de « Grand Forma », le pôle de formations supérieures soutenu par l'agglomération.

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a confirmé la pertinence de la démarche qualité engagée en 2017. L'audit de suivi à 9 mois de la certification, réalisé en juillet, a permis de vérifier le respect des engagements qualité de la certification et de dégager de nouvelles pistes



d'amélioration, notamment sur le traitement des réclamations et la gestion des compétences des équipes. À ce titre, le SFC a mis en place de nouvelles procédures et envisagé de la formation de formateurs (blocs de compétences dédiés à la pédagogie pour adultes) qui sera également proposée aux enseignants et/ou vacataires de l'USMB intervenant spécifiquement en formation continue.

L'année 2019 est annoncée comme une année de transition, le système de gouvernance de la formation professionnelle ainsi que les circuits de financement étant profondément interrogés. L'apprentissage se libéralise, entre dans le code du travail et devient une action de formation professionnelle. Son cadre et son fonctionnement sont simplifiés, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives et opportunités pour le développement de l'alternance que l'USMB doit saisir dans un environnement de plus en plus concurrentiel.

Favoriser une ouverture des formations à des activités liées à la vie étudiante

Plusieurs unités enseignements optionnels transversaux « Art et culture » ont été mis en place en 2018 proposés par la mission culturelle de l'USMB en lien avec les composantes et les services :

- arts visuels et expositions (60 étudiantes et étudiants),
- espaces culturels (20 étudiantes et étudiants),
- musiciens de haut niveau, en collaboration avec la cité des arts de Chambéry (20 étudiantes et étudiants),
- danse contemporaine, organisée par le service des sports de l'USMB (30 étudiantes et étudiants),
- science et créativité - Exposition sur le VIH (25 étudiantes et étudiants),
- création vidéo et égalité femmes / hommes (80 étudiantes et étudiants).

ACCOMPAGNER LES 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

Une présence est assurée par la conseillère d'orientation sur les trois campus (mercredi en journée sur le site du Bourget-du-Lac, mardi en journée sur le site de Jacob-Bellecombette, et jeudi en journée sur le site d'Annecy) ; 145 étudiants ont été reçus au Bourget-du-Lac, 105 à Jacob-Bellecombette et 105 à Annecy, soit un total de 355 étudiants accompagnés dans leurs démarches pour connaître la formation, les centres d'intérêts, les attendus des parcours de formation, l'analyse de la situation personnelle et scolaire, les compétences personnelles et scolaires ou encore dans la prise de

décision. Une conférence d'information sur Parcoursup a été organisée sur chaque site, animée par la DEVE. 110 entretiens spécifiques à Parcoursup ont été réalisés et 40 attestations de suivi de projet de réorientation ont été délivrées.

Rapprocher les étudiantes, les étudiants et les équipes pédagogiques des milieux professionnels extérieurs

La 11^e édition de la Semaine de l'emploi et de l'entreprise 2018 s'est déroulée du 19 au 23 novembre 2018. Ce sont les étudiants eux-mêmes, encadrés par les équipes du Club et les enseignants / enseignants-chercheurs de l'USMB qui ont organisé une grande partie de ces rencontres. Cette manifestation devenue traditionnelle met entre parenthèses le rythme habituel des cours pour proposer aux étudiants d'assister à une collection d'événements auxquels ils peuvent s'inscrire sur chaque campus, indépendamment de leur filière de formation. Organisée conjointement par l'USMB (bureau d'aide à l'insertion professionnelle) et le Club des entreprises, elle a réuni cette année plus de 3 500 étudiantes et étudiants de licences, licences professionnelles et masters, 300 intervenants du monde professionnel sur une cinquantaine de thématiques déclinées en 30 tables rondes, 8 conférences thématiques et 11 ateliers.

Un forum des stages est organisé chaque année durant cette semaine, complété en 2018 par trois forums virtuels, sur les thématiques « Tertiaire et service », « Technique » et « Droit », avec au total 170 employeurs représentés, près de 1 700 rendez-vous organisés pour plus de 700 étudiants. Trois « Training job Kfé » ont également été organisés avec 40 professionnels du recrutement pour 410 entretiens menés. De nombreux autres événements sont organisés avec ou par le Club des entreprises de l'USMB (voir le rapport d'activité du Club sur le site www.club-entreprises.univ-smb.fr).

Un travail d'ingénierie pédagogique a été mené à nouveau cette année afin de retravailler les contenus du projet personnel et professionnel (PPP) pour permettre une progression en rapport avec l'année d'étude, les objectifs, la filière, etc. Un ingénieur pédagogique a été sollicité afin de travailler l'appropriation d'une démarche axée sur les compétences et d'entamer une réflexion sur l'usage d'un *portfolio* comme Karuta.

Pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants, 8 ateliers en techniques de recherche d'emploi ont été organisés et 117 rendez-vous individuels ont eu lieu.

Enfin, en ce qui concerne le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les fiches de licences ont été rédigées et transmises aux responsables de filière pour validation. Les fiches de licences professionnelles ont été en partie rédigées (33 sur 39 parcours) mais leur finalisation dépend des fiches nationales dont la rédaction et la diffusion sont prévues par le Ministère.



DÉVELOPPER LA FLEXIBILITÉ DES FORMATIONS (FOR4)

Développer la personnalisation des parcours

Piton est la réponse de l'université Savoie Mont Blanc et de sa Fondation à l'appel à projets Disrupt'Campus lancé par Bpifrance dans le cadre du programme d'investissements d'avenir (PIA). Retenu en 2017 par le jury, sa mise en œuvre a réellement démarré en 2018. Coursus original, il vise à rapprocher les étudiants et étudiantes des entreprises pour relever les défis de l'innovation et de la transformation numérique. Le cursus Piton est structuré autour de projets à fort caractère innovant, proposés par les entreprises et conduits par des équipes pluridisciplinaires constituées d'étudiants, d'étudiantes, de salariés et salariées. Chaque équipe travaille pendant 20 semaines (de mi-février à début juillet) en mode *startup*, dans des espaces de *co-working* dédiés, accessibles 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, ainsi qu'en entreprise. Pendant cette période, les équipes sont accompagnées par des experts et des expertes. Elles bénéficient de séances de créativité, de formations à l'innovation et à la gestion de projet, ou encore d'ateliers spécifiques destinés à apporter les connaissances et compétences jugées utiles à la réalisation du projet. Les projets aboutissent *a minima* à une preuve de concept. Pour réaliser ce projet, l'équipe s'est enrichie de nouveaux locaux, dans les bibliothèques universitaires d'Annecy et du Bourget-du-Lac, et a recruté trois personnes : un ingénieur pédagogique, un animateur et une animatrice des espaces de *coworking*. Huit projets ont été sélectionnés pour des sessions qui débiteront en janvier 2019 pour une trentaine d'étudiants et étudiantes recrutés.

Dans la continuité du C2I, l'USMB a eu la volonté de rejoindre les établissements pionniers dans le déploiement de Pix, plateforme numérique nationale permettant à ses utilisateurs de se positionner avec un outil de diagnostic et de suivi pédagogique et à terme d'obtenir une certification. Un groupe de travail « Compétences numériques » a été constitué dont les membres représentent plusieurs composantes de l'université. Ce groupe s'est réuni pour établir un état des lieux des compétences numériques dans les différentes formations et pour envisager la transition du C2I vers le Pix. Une troisième réunion est à programme, avec

comme objectif la création d'unités d'apprentissage « Compétences numériques » en lien avec le projet NCU2 @spire. Un espace collaboratif a été construit pour le groupe sur Moodle et l'USMB a participé aux séminaires Pix organisés par le ministère. Un contrat est en cours de finalisation pour disposer d'un espace sur la plateforme Pix pour les étudiants du premier cycle de l'USMB et un personnel d'Apprendre en sera l'administrateur.

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

Les étudiants en situation de handicap (ESH) bénéficient tous d'un accompagnement 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 et sous réserve de leurs faisabilités, ils bénéficient de la mise en place d'aménagements d'études ou d'examens.

En 2017-2018, le nombre d'ESH déclarés a augmenté de près de 25 % atteignant 250 étudiants et étudiantes (voir indicateur IR10). La mission handicap de l'USMB a concrètement accompagné 440 ESH permanents ou temporaires (contre 383 l'année précédente), dont 329 ont pu bénéficier d'aménagements d'études ou d'examens (81 %) : 187 aménagements d'études accordés pour 122 bénéficiaires (durée des études, nomadisme des TD, prêts de matériels, adaptation des supports, etc.), 505 aménagements particuliers d'examen pour 307 bénéficiaires (aménagement des épreuves orales, adaptation des sujets, utilisation de matériel, temps de composition majoré, etc.), certains ESH bénéficiant à la fois d'un aménagement d'études et d'un aménagement d'examen. En termes de répartition, 42 % des ESH sont en première année, 23 % en deuxième année, 18 % en troisième année, 11 % en quatrième année et 6 % en cinquième année, une répartition sensiblement équivalente à celle de l'année dernière.

Des actions ont été conduites en faveur d'une meilleure information sur l'accompagnement des ESH

offert par l'USMB :

- diffusion large dans les lycées, auprès des conseillers d'orientation psychologues, auprès d'organismes d'accompagnements pour la vie quotidienne ;
- diffusion du marque page présentant la mission handicap de l'USMB dans les points d'information à destination des lycéens.

Les référents handicap de l'enseignement secondaire assurent le lien avec la mission handicap de l'USMB sur les situations qu'ils ont eu à gérer afin d'anticiper les signalements pour permettre un accompagnement dans la continuité. Des réunions d'équipes « plurielles » ont été mises en place, associant les médecins du service de santé des étudiants, des membres de l'équipe pédagogique, des responsables de scolarité pédagogique, coordonnées par le référent handicap en vue de l'amélioration des compensations et de leur mise en œuvre.

Enfin, une journée de sensibilisation s'est déroulée en juin 2018 sur le thème « Les dys' : comment mieux les aider ? ». Après une matinée d'informations générales avec l'intervention d'une ergothérapeute, l'après-midi a abordé les barrières pour un « dys' » à l'apprentissage des langues, plus précisément l'anglais. Cet événement a mis en lumière la nécessité de ne plus banaliser ce handicap, de le faire connaître aux acteurs de l'enseignement supérieur pour une prise en charge et une réflexion collégiale autour de solutions d'aménagements.

Offrir un accueil de qualité aux sportifs et artistes de haut niveau

Le graphique IR11 présente l'évolution des sportifs de haut-niveau (SHN) et artistes de haut-niveau (AHN) accueillis à l'USMB, soit 433 étudiantes et étudiants en 2017-18 contre 438 l'année précédente. Les deux listes SHN (liste principale et liste complémentaire) sont maintenant en place depuis 2016 et connues de la plupart des sportifs et des personnels de l'USMB. En 2017-2018, le document définissant les critères d'admission sur liste complémentaire a été une nouvelle fois précisé et affiné pour chacune des disciplines sportives suite à un travail d'harmonisation avec l'université Grenoble-Alpes et les universités de Lyon. Cette harmonisation permet de rendre plus cohérent les critères. La difficulté actuelle réside dans le fait que certains SHN sur liste complémentaire ont des contraintes sportives importantes. Cette année, la possibilité d'un aménagement supplémentaire (sous réserve de validation de la part du référent SHN) traité

au cas par cas a donc été prévue. Il existe désormais deux voies d'accès sur le site de l'USMB concernant les SHN et AHN : une première concernant les sections aménagées et une seconde concernant le dispositif d'accompagnement individualisé.

Sur les sites d'Annecy et du Bourget-du-Lac, la procédure d'accès et d'utilisation des salles universitaires de musculation a été clarifiée. Le fonctionnement pour cette année 2017-2018 a été reconduit et servira de base pour l'ouverture de la salle de musculation de la halle de Jacob-Bellecombette en septembre 2018.

Le raid SHN a une nouvelle fois permis à la rentrée 2018 de rassembler les étudiants SHN de l'USMB. Après 5 années d'existence, il est devenu l'évènement fédérateur, en début d'année universitaire, qui favorise le regroupement des étudiants et étudiantes concernés. Des articles réguliers ont été publiés dans la presse à la suite des résultats marquants des étudiants SHN de l'USMB en cette année 2017-2018 avec, pour point d'orgue, la médaille d'or olympique de Perrine Laffont en ski de bosses.

Créer et structurer un centre de ressources en langues (CRL) innovant

La politique des langues n'est toujours pas une réalité à l'USMB. Le règlement régissant le CRL et son fonctionnement ne sont pas encore en place, les réticences d'une partie des enseignants de langue n'étant pas encore levées. Ceci limite les actions à entreprendre dans le cadre de ce projet. Néanmoins, la BU d'Annecy est maintenant bien équipée en salles de *coworking* et permet d'accueillir des cours de langue construits sur une pédagogie innovante et un espace de travail agréable pour les enseignantes et enseignants de langues. Des possibilités de collaboration plus étroites avec les personnels des bibliothèques sont explorées quand bien même le CRL n'est pas encore officiellement en place. Des plateformes d'autres universités françaises, avec lesquelles des contacts sont établis permettent à l'USMB de bénéficier de leurs expériences et de les adapter pour les intégrer dans les enseignements des langues vivantes. Une réflexion est en cours pour identifier les sites Internet et applications pour téléphone mobiles qui pourraient faciliter l'accompagnement des étudiants qui ont le moins de facilités.

En ce qui concerne le choix des certifications en langues, pour l'allemand, une équipe s'est déplacée en novembre 2018, à l'Institut Goethe à Lyon. Les enseignants vont prochainement participer à une formation pour que les étudiants puissent passer la certification à l'USMB. Une convention entre l'Université Savoie Mont Blanc et l'Institut Goethe est en cours de négociation afin que les délivrances de cette certification puissent commencer en 2019-2020.

Pour l'anglais, un contact a été établi en décembre 2018 avec le centre national CLES (Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur) basé à l'université Grenoble-Alpes. L'USMB doit réfléchir à la manière dont elle pourra s'impliquer à nouveau dans ce projet avec les moyens humains que cela nécessite. Enfin, concernant l'espagnol, des contacts ont également été établis avec l'Institut Cervantes ; un dossier d'accréditation est à constituer. Cinq enseignantes et enseignants d'espagnol (vacataires) sur Annecy ont obtenu l'agrément pour faire passer la certification.

Pour ce qui est des actions en faveur des personnels, la cellule de la formation pour le personnel a fait une analyse des besoins pour les langues vivantes. Les propositions ont ensuite été faites pour l'anglais en termes de contenu. La possibilité de pratiquer une deuxième langue vivante (LV2) a été proposée, d'une manière informelle, mais a permis d'intégrer des membres du personnel dans les cours LV2 du soir sur Annecy. Le retour est positif de tous les acteurs concernés : personnels, étudiants et enseignants. La réflexion pour étendre cette expérimentation est lancée.

Pour les enseignants en langues, sur Annecy toujours, les rencontres bimensuelles autour des thèmes pédagogiques ont continué. Elles permettent de construire collectivement des séquences pédagogiques, éléments nécessaires à la création du futur CRL. Des enseignants ont participé à des congrès nationaux autour de la pédagogie des langues en université et les centres de langues. Le souhait est que le CRL puisse rapprocher les collègues de langues afin qu'ils partagent ce type d'expérience pour avancer collectivement. L'accompagnement des étudiantes et étudiants avant, pendant et après sa formation en langues, se fait à l'aide de tests « diagnostic », réalisés en amont dans certaines composantes qui utilisent le test « Dialang » (gratuit), proposant 14 langues européennes. Le test SELF (Système d'évaluation en langues à visée formative), élaboré via un projet national (Idefi) par des enseignants-chercheurs à l'université Grenoble-Alpes a été généralisé au-delà du site d'Annecy. Il a été utilisé pour l'anglais, l'espagnol et l'italien cette année sur les campus d'Annecy et de Jacob-Bellecombette. Le déploiement devra continuer à la prochaine rentrée. L'objectif fixé reste de long terme, à savoir faire travailler ensemble les enseignants pour permettre d'individualiser les apprentissages des étudiants, selon le niveau général et le niveau des cinq compétences du cadre européen commun de référence pour les langues.

DÉVELOPPER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE (FOR5)

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

Les projets spécifiques liés à la mise en œuvre de cinq « parcours réussite » et du dispositif de formation

des néo-enseignants ont mobilisé les conseillers et ingénieurs pédagogiques du département Apprendre. Les licences concernées par les accompagnements dans le cadre des parcours réussite ont été les suivantes : STAPS, droit-AES, économie-gestion, sciences de la terre et sciences de la vie et de la terre, et, mathématiques-physique-chimie. Les premiers accompagnements ont commencé avec une impulsion institutionnelle sur demande du département, puis les composantes se sont autonomisées avec des demandes ponctuelles sur des aspects tels que le contrat pédagogique ou l'évaluation des dispositifs. Une volonté forte est apparue, de la part des porteurs de parcours, de multiplier les actions inter-services (médecine de prévention, mission handicap, service des sports, service d'orientation, bibliothèques universitaires) qui s'inscrira dans un plan d'actions plus formalisé en 2019.

Par ailleurs, le département Apprendre a été en charge de la mise en place du dispositif de formation obligatoire des maîtres de conférences stagiaires à partir de la rentrée 2018. Un comité de pilotage a travaillé dès l'automne 2017 pour concevoir un parcours de formation permettant aux stagiaires d'approfondir leurs compétences pédagogiques. Ce parcours a été construit en collaboration avec les référents et référentes pédagogiques de l'USMB, des enseignants et enseignantes ayant intégré l'USMB ces trois dernières années, nos partenaires des services de pédagogie universitaires (SUP) d'Auvergne-Rhône-Alpes, de l'université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et du réseau des SUP. Le dispositif a été présenté au printemps 2018 aux partenaires internes : la direction des ressources humaines, la direction des études et de la vie universitaire et les composantes d'accueil des stagiaires. Après avoir participé à la journée d'accueil des nouveaux personnels le 3 septembre, la première promotion de treize stagiaires a été accueillie le 8 octobre lors du séminaire de rentrée. L'organisation retenue est la suivante : les personnels d'Apprendre, assurent la formation et l'accompagnement des stagiaires tout au long de l'année universitaire sous l'égide d'un comité de pilotage. Le MOOC « Se former pour enseigner avec le supérieur » réalisé par sous l'égide du MESRI et accessible sur la plateforme fun-mooc.fr est intégré au parcours.

Développer de façon pertinente l'appui au numérique dans les enseignements en FI et en FC

L'USMB a démarré le projet d'unifier les dix plateformes Moodle existantes (réparties entre les composantes, les dispositifs transversaux et les services communs) sous la coordination du département Apprendre. L'administration de ces plateformes est assurée par le service ou la composante qu'elles servent, un mode de fonctionnement qui présente certaines limites : hétérogénéité des versions, gestion des mises à jour, interfaces utilisateurs différentes, cloisonnement des usagers, etc. L'objectif de cette unification est de faciliter le développement de nouvelles pratiques pédagogiques à l'échelle de l'établissement. La réflexion s'inscrit également dans le cadre du Plan étudiants, apportant des évolutions pédagogiques fortes sur le premier cycle universitaire. Cette nouvelle plateforme permettra d'envisager de nouvelles fonctionnalités qui



apparaissent nécessaires aujourd'hui, telles que :

- une interface unique au niveau de l'établissement facilitant les passerelles entre les formations ;
- une prise en compte de l'individualisation des parcours de l'étudiant en cohérence avec le Plan étudiants en cours de déploiement ;
- la possibilité de développer de nouvelles pratiques pédagogiques ;
- une gestion et des évolutions des plateformes facilitées ;
- le renforcement et le partage des fonctionnalités et spécificités fortement utilisées par les plateformes actuelles ;
- l'accès à de nouveaux espaces de formation proposées par des structures qui n'ont pas facilement accès à ce type de plateforme (service formation continue, CNFEDS par exemple) ;
- la formalisation et la mesure des indicateurs d'aide au développement des nouvelles pratiques pédagogiques dans une démarche d'amélioration continue ;
- l'étude de l'impact d'un tel outil sur le droit à la copie et l'usage des supports papiers.

La réflexion a été menée dans le cadre d'un groupe de travail composé de participants de toutes les composantes de l'USMB. Il a permis de dresser un état des lieux, d'inventorier les besoins, puis de choisir un scénario de mise en place de la nouvelle plateforme. Parmi les cinq *scenarii* envisagés, celui d'une plateforme commune a été retenu. Le projet continuera en 2019 avec une définition du cahier de charge, le choix d'un prestataire et la mise en place de la plateforme en mode test.

Développer le partage au sein de communautés de pratique

La communauté de pratique interne à l'USMB constituée en octobre 2016 et regroupant tous les personnels volontaires impliqués dans l'encadrement des étudiants et étudiantes, s'est réunie à cinq reprises en 2018 sur les différents campus. Une communication sur le thème de la diffusion des innovations pédagogiques grâce à cette communauté a été présentée lors du 30e congrès de l'Association internationale de pédagogie universitaire à Cotonou (Bénin) en mai 2018. Des connexions intéressantes ont été établies avec d'autres projets tels que les parcours réussite, les salles immersives, etc. La communauté a régulièrement accueilli des collègues de la médecine préventive (psychologues) ou de la mission handicap. Les thématiques abordées autour de la transformation pédagogique ont été agrémentées de retours d'expérience sur les classes inversées, les *escape games*, etc.

Plus généralement, le département Apprendre accompagne la transformation pédagogique au sein de l'USMB en organisant des formations, en suscitant et

animant des échanges de pratique, en accompagnant les équipes pédagogiques et les projets transversaux, etc. Un rapport d'activité annuel est établi depuis 2015. Ces bilans sont disponibles sur le site www.univ-smb.fr/apprendre/.

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

Étendre le réseau de salles innovantes pour encourager une pédagogie renouvelée

Les espaces d'apprentissage participent à l'évolution des pratiques pédagogiques, à l'inclusion et à l'investissement des étudiants dans leurs apprentissages. Les réflexions autour de ces espaces ont commencé à se concrétiser en 2018 notamment avec l'aménagement de deux salles de *coworking* pour l'approche projet mise en œuvre dans le cadre de Piton. Les groupes d'étudiants bénéficient d'espaces modulables adaptés à différentes formes de travail leur permettant même de prototyper leur concept. Les bibliothèques universitaires sont également engagées dans cette direction avec la mise à disposition de salles de travail en groupe.

2018 a été aussi marqué par des demandes de moyens spécifiques dans le cadre des investissements du Plan étudiants pour développer les espaces d'apprentissage, considérés comme des leviers contribuant à la réussite des étudiants. L'USMB a ainsi obtenu une enveloppe significative de près de 2,6 millions d'euros sur 5 ans.

Placer les bibliothèques universitaires en appui des évolutions pédagogiques

Le déploiement du projet « Bibliothèques ouvertes + », dont la programmation est répartie sur les années 2017 à 2019, se poursuit. Il permet de financer des aménagements d'espaces publics et une extension des horaires d'ouverture, qui fait appel aux emplois étudiants. Les trois campus sont concernés.

- Sur le campus d'Annecy, des salles de *coworking* ont été aménagées avec un mobilier modulaire et un espace « grignotage » a été organisé à proximité de l'espace détente avec l'installation de mobilier (tables et chaises hautes). Des distributeurs de boissons et de snacks compléteront cet aménagement.

- Au Bourget-du-Lac, des salles de travail en groupe ont été créées et mises à disposition pour réservation sur le logiciel d'emplois du temps (ADE). Un hall d'entrée convivial et fonctionnel a été aménagé.



• Sur le campus de Jacob-Bellecombette, un local café a été installé et l'aménagement du hall s'est poursuivi (bandes dessinées, périodiques, canapés). Le transfert des collections de la salle « Histoire » vers la salle « Arts et lettres » s'est opéré et une salle dédiée au travail en groupe a été ouverte. La salle sera transformée en 2019 en une salle de *coworking* et en plusieurs box de travail en groupe.

L'expérimentation d'extension des horaires d'ouverture a été menée à Jacob-Bellecombette durant les périodes d'examens, du 26 novembre au 14 décembre. Le dispositif d'ouverture jusqu'à 20 heures a rencontré un franc succès auprès des étudiants. Le fait d'ouvrir en soirée a engendré une fréquentation accrue, principalement à partir de 16 heures. Un groupe de travail a été mis en place pour généraliser ces extensions d'horaires durant les périodes d'examens aux bibliothèques des deux autres campus en 2019-2020. Sur les trois campus, les horaires d'ouverture ont été étendus durant les périodes d'interruption pédagogique et maintenus à la normale durant les vacances de printemps et de la Toussaint. Les salles de travail mises à disposition des étudiants sont désormais publiées sur l'appliquet ADE de gestion des emplois du temps et des locaux. Au total, ce sont 14 salles qui sont mises à disposition : 7 à Annecy, 6 au Bourget-du-Lac et 1 à Jacob-Bellecombette.

Les étudiants peuvent acheter des quotas d'impression depuis janvier 2018 dans les bibliothèques des trois campus. Ce service est très apprécié, notamment par les étudiants qui rédigent leurs mémoires. Il est cohérent avec le programme de formation axé sur la production d'écrits.

4 822 étudiants ont assisté à une formation délivrée par le service commun de la documentation (SCDBU) en 2018, soit 1 177 à Annecy, 2 125 au Bourget-du-Lac et 1 520 à Jacob-Bellecombette. Ce chiffre est en progression par rapport à 2017 (4 576) du fait d'un effort de formation important au Bourget-du-Lac, où le nombre d'étudiants formés a augmenté de 33 %. D'un point de vue qualitatif, l'effort a porté sur l'introduction d'un nouveau type de formation à l'attention des parcours réussite sur le site de Jacob, en lien avec les composantes et avec le département Apprendre, et sur le développement, qui se poursuit d'année en année, d'un programme de formation spécifique destiné aux masters : recherche d'information, production d'écrits, prévention du plagiat, gestion bibliographique (Zotero).

Le logiciel « Affluence » est en expérimentation sur le

site du Bourget-du-Lac depuis janvier 2018 pour mesurer le taux de fréquentation et d'occupation des locaux. Fruit des efforts d'amélioration des locaux et des horaires, la fréquentation des bibliothèques sur les trois campus a nettement augmenté : 323 000 entrées en 2016-2017 et 411 000 en 2017-2018, soit une augmentation de 27 % (Voir indicateur FO-IR17).

En 2018, les « Cafés découverte », lancés en 2017, ont été poursuivis sur les trois campus. Ils sont proposés dans les espaces de convivialité accompagnés de cafés et gâteaux, ce qui permet de proposer une offre de formation variée et distincte des ateliers obligatoires Ouverts à toutes et tous, ils sont réalisés en partenariat avec des collègues de l'université ou des partenariats extérieurs. Le département Apprendre est accueilli dans les locaux de la BU d'Annecy pour des formations (« Sandwichs pédagogiques ») destinées aux personnels. Les BU du Bourget-du-Lac et de Jacob-Bellecombette ont retransmis en direct ces interventions, permettant à un cercle plus large d'y assister. Les collaborations entre les bibliothèques et le département Apprendre sont nombreuses : cartes heuristiques, vidéo pédagogique « Se préparer et réaliser en autonomie », motivation des étudiants, classes inversées, création d'un jeu de plateau, école internationale d'automne « Enseigner à l'ère du numérique - Accompagner l'apprentissage dans l'université du 21e siècle », formation au logiciel Zotero.

Enfin, la bibliothèque d'Annecy accueille depuis cette année le projet Piton. Une salle du bâtiment est consacrée à un espace de *coworking* où se déroulent des sessions de formations.

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

Le dispositif des emplois étudiants a été revu en

2017, en particulier l'harmonisation des niveaux de rémunération. L'année 2018 confirme que cette évolution est en phase avec les activités confiées. 359 contrats ont été signés, soit une augmentation de 8,5% par rapport à 2017, avec une part de 55 % de boursiers, pourcentage en forte hausse puisqu'il était de 36,4 % l'an dernier. Le nombre d'heures de tutorat pédagogique (890 heures) gérées par la DEVE est stable, du fait d'une enveloppe financière qui n'a pas augmenté. Les étudiants mènent des actions en faveur du service des sports (850 heures pour les ateliers de pratique en autonomie), de la direction des relations internationales (100 heures). Une difficulté croissante se fait sentir pour le recrutement de « coéquipiers » permettant d'accompagner les étudiants en situation de handicap dans leurs déplacements et de « preneurs de notes ».

Une analyse des heures rémunérées sur contrats étudiants a été menée par la DGS en lien avec la DRH afin d'optimiser la gestion administrative des contrats. De nombreux contrats étudiants sont en effet conclus pour des volumes horaires très faibles. Il convient d'envisager de concentrer les actions de recrutement de certains services (direction de la communication et SUIOIP) en vue de limiter le nombre de ces contrats à faible volume horaire. Un contrat serait établi à l'année, dans la limite des 670 heures, et intégrerait différentes missions proposées à l'étudiant. Cette méthodologie a été engagée à la rentrée 2018. 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 d'accueil des étudiants sur les campus, en particulier, certaines campagnes ont été diffusées sur les réseaux sociaux. Une réflexion a également été menée sur l'intérêt d'un guichet unique pour les emplois étudiants et d'un calendrier coordonné, mais les nombreuses contraintes relevées limitent la possibilité d'envisager une campagne unique de recrutement.

DÉVELOPPER LA VIE DE CAMPUS (FOR8)

Développer l'efficacité, la qualité et l'adaptabilité des services d'accueil de l'étudiant

L'organisation existante du guichet unique d'information des étudiants (GUIDE) s'est axée en 2018 sur l'accueil, sur des actions liées aux associations étudiantes et sur la valorisation de l'engagement

étudiant. Les réunions de rentrée 2018 sur les campus d'Annecy et de Jacob, coordonnées par le GUIDE, ont permis aux services de présenter leurs activités aux étudiants. Il est apparu que cette présentation d'activités non coordonnées dans le cadre d'une programmation globale visible et lisible, ne correspondait pas aux attentes des étudiants et nuisait au processus de communication car elle ne permettait pas la meilleure appropriation par l'étudiant.

Une journée d'intégration dénommée *campus day* a été organisée de manière expérimentale à la rentrée 2018 au Bourget-du-Lac. Elle a permis de mettre en place un événement phare de rentrée permettant aux étudiantes et étudiants d'appréhender rapidement les nouveaux repères de leur vie universitaire grâce à un accueil de qualité, s'appuyant sur une démonstration de la dynamisation de la vie de campus. Ce nouveau dispositif d'intégration a contribué à initier une perception facilitée de leur nouveau contexte de vie par les étudiants. Les objectifs du *campus day* étaient :

- la découverte de la vie universitaire et des services de l'université : temps de présentation des associations étudiantes, des services et partenaires de l'USMB, création du lien, encouragement aux projets communs, appropriation des espaces de vie étudiante par les différents publics, informations sur la programmation des événements annuels proposés par les étudiants et les outils pour y accéder ;
- le rapprochement des étudiants et des personnels autour de la vie universitaire : favoriser l'émergence d'un sentiment d'appartenance à l'établissement pour les étudiants/personnels, favoriser les liens entre primo-arrivants pour éviter l'isolement durant les premières semaines, donner à chacun l'envie de s'impliquer dans l'animation de la vie de campus en permettant aux étudiants d'en devenir les acteurs à part entière ;
- l'intégration de l'étudiant dans son territoire de vie : faciliter la connaissance des services à l'étudiant proposés par les partenaires institutionnels et les partenaires vie étudiante comme le CROUS, sociétés de transport, hébergement, etc.

Le soutien aux associations étudiantes de l'USMB s'est poursuivi avec des séances de formations à destination des élus, et des animations sur le temps libéré pour tous les étudiants (midis de l'info, midi-bœufs et semaine des arts et de la culture), l'organisation de journées des associations au mois d'octobre afin de faire connaître aux étudiants le tissu associatif de l'USMB (80 associations). La charte de labellisation des associations a été révisée dans le cadre de la politique volontariste menée par l'USMB visant à promouvoir le développement et les activités des associations, notamment par un soutien au niveau logistique, organisationnel et financier. La charte précise maintenant les principes et les procédures

qui permettent aux associations étudiantes l'exercice éclairé de la responsabilité et de la citoyenneté, et la gestion cohérente des projets et des activités. Le service gère la procédure d'obtention du label et prépare les documents en vue du passage devant les instances ; il assure la diffusion de cette nouvelle politique auprès des associations étudiantes et les accompagne dans leur démarche de labellisation. La labellisation facilite le dépôt ultérieur des projets par les associations.

Le déploiement d'un nouveau dispositif de valorisation de l'engagement étudiant a commencé en 2018 : 13 étudiants ont pu bénéficier d'une valorisation de leur engagement, principalement associatif, qui s'est concrétisée par des points de bonification sur la moyenne de leur semestre pair dans la limite de 0,3 point.

Les perspectives de développement de la vie étudiante et de campus dans le cadre des réformes en cours sont prometteuses. La vie étudiante et de campus est désormais promue comme un facteur de réussite et d'épanouissement pour les étudiants. Elle contribue à favoriser les échanges entre les personnels et les usagers en vue de développer une identité collective. Une dynamisation importante est à anticiper pour 2018-2019.

Dynamiser la création artistique et les activités culturelles

À travers ses actions, l'USMB souhaite participer à la dynamique culturelle de son territoire, et nourrir un projet en lien avec les étudiantes, étudiants, leurs associations et les personnels. La mission culturelle propose des ateliers de pratique artistique, des festivals, des master-class, des rencontres, et accompagne ainsi le développement de l'esprit d'ouverture, de créativité et d'innovation au sein de l'établissement. L'animation culturelle des campus s'est déployée autour d'un ensemble d'événements parmi lesquels :

- les Perspectives théâtrales, en partenariat avec l'Espace Malraux scène nationale, créent un pont entre la lecture universitaire d'œuvres dramatiques et la pratique du théâtre, avec un temps fort cette année autour de la Traviata ;
- le festival « Plus d'égalité » et la Semaine de la différence, qui proposent des conférences, tables-rondes et rencontres avec des artistes et des spécialistes qui questionnent les représentations des rapports entre les femmes et les hommes ;
- la Journée des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur (JACES 2018) ayant suscité une trentaine d'événements sur les trois campus ;
- les représentations de l'Orchestre des pays de Savoie (2 concerts en 2018) ;
- des formations artistiques transversales qui ont rendu accessibles des *Master class* avec la danseuse et trapéziste Chloé Moglia ou le chorégraphe Piergiorgio Milano.

L'accès aux spectacles subventionnés s'est poursuivi dans le cadre de collaborations avec l'Espace Malraux, la Traverse et l'Association pour la promotion et l'enseignement des musiques actuelles de Savoie (APEJS).

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

Trois personnels affectés à Piton ont été recrutés en 2018 (un ingénieur pédagogique, un animateur de l'espace de *coworking* du Bourget-du-Lac et une animatrice de l'espace de *coworking* d'Annecy). L'identité visuelle de Piton a été créée et mise en place ; les cahiers des charges pour le site internet et la plateforme collaborative ont été réalisés. Des rencontres avec les composantes ont été organisées afin de promouvoir le dispositif en interne qui a reçu l'adhésion de 31 formations (DUT, LP, master et ingénieur). En parallèle, une campagne de communication a été déployée auprès des étudiants ayant conduit à une centaine de manifestations d'intérêt à participer au projet. Une cinquantaine d'entreprises ont été contactées et douze projets fermes ont été proposés. Sept ont finalement été lancés et cinq abandonnés faute d'un nombre suffisant d'étudiants ayant les compétences requises.

Pour la préparation des formations Piton, plusieurs journées thématiques ont été organisées :

- cinq journées de créativité selon les protocoles de l'IDEFI *Promising* (UGA - USMB), *Creative problem solving* (CPS) et *Design thinking* ;
- deux journées de gestion de projet avec une partie théorique et une partie appliquée à chacun des projets ;
- deux journées en Management de l'innovation ;
- une formation à la réalisation d'un *e-portfolio* relatif aux compétences avec l'outil Karuta (autoévaluation par les étudiants et soutenance du *e-portfolio*) ;
- des formations aux méthodologies *Unity 3D* et *UX design*.

Pour la constitution des équipes projets, les candidates et les candidats ont été mis en relation avec les entreprises par l'organisation d'entretiens de recrutement qui ont parfois amené à redéfinir les projets en fonction des compétences disponibles. Enfin, pour réaliser les projets dans de bonnes conditions, des travaux ont été réalisés dans l'espace du Bourget-du-Lac (salle dite BU4 située sous la bibliothèque), sur les réseaux électriques, courants faibles et dispositifs d'accès en dehors des heures d'ouverture dans les deux espaces et en matière d'équipements (parties atelier, parties communication, parties travail en équipe, parties communication).



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

Un guide de l'entrepreneuriat a été établi afin de promouvoir et expliquer les différents dispositifs entrepreneuriaux et plusieurs réunions ont été pilotées par le Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) et la chargée de mission Entrepreneuriat. Le parcours Entrepreneuriat comportant un semestre de *training* et de *coaching*, avec des intervenants issus du monde de l'entreprise, a été étendu au campus d'Annecy. Le public cible a également été élargi car tous les étudiants, à partir de la L1, peuvent s'inscrire au parcours, avec ou sans projet personnel de création d'entreprise, mais avec une réelle motivation et une volonté d'entreprendre. Cette 7e promotion était composée de 15 étudiants sur Annecy et 16 étudiants au Bourget-du-Lac. Le diplôme d'étudiant entrepreneur (D2E), pour sa 5e édition, a permis à 11 étudiants de bénéficier de ressources et d'apport de compétences afin de les aider à construire leur projet tout au long de l'année.

La PoZ' Barcamp a permis de rencontrer les étudiants dans leur environnement et de les inviter à parler de l'entrepreneuriat à travers des questions en lien avec leur formation. Elle a comptabilisé 450 étudiants participants en 2017-2018 pour les trois actions réalisées sur les trois campus. Le « Challenge de l'idée », qui a pour objectif de susciter auprès des étudiants, l'émergence d'idées nouvelles, de favoriser la créativité des étudiants, et de les sensibiliser à l'esprit d'entreprendre et à l'innovation, pour sa 7e édition, a reçu la participation de 113 étudiants de l'USMB.

Enfin, les trois modules non progressifs élaborés et proposés aux étudiants des trois campus depuis 2016 : « Culture de l'entrepreneuriat », « Créativité » et « De l'idée à la réalisation concrète d'un projet » ont été reconduits.

S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE EN S'APPUYANT SUR LE SYSTÈME D'INFORMATION (FOR10)

Mieux exploiter les applicatifs du système d'information pour aider au pilotage de l'offre de formation

L'offre de formation présentée sur le logiciel Ametys

s'enrichit au fil du temps. Les composantes et le service de la formation continue se sont mobilisés pour décrire dans l'outil les DU, les CU et autres formations et certifications qu'ils proposent. Le catalogue est presque complet. Quelques composantes ont développé un « mini-site » qui présente leur offre de formation en respectant la charte graphique du catalogue de l'établissement. Sur l'Ametys chapeau, un travail sur les champs de nos modèles de données respectifs a été conduit avec la ComUE UGA. Il vise à faciliter l'affichage de l'offre de formation du site. L'ouverture du catalogue 2019-2020 par duplication de celui de l'année 2018-2019 a été réalisé dès décembre 2018. Afin d'assurer un suivi de l'offre de formation, un tableau des diplômes accrédités a été créé et les données ont été mises à jour avec les ouvertures et les fermetures de filières.

Avec l'appui de la Direction de l'aide au pilotage (DAP), la cellule Ametys a réalisé des tableaux de bord présentant le comparatif Helico (réalisé) / Ametys (prévisionnel) des années 2016-2017 et 2017-2018. Ces documents ont été transmis aux composantes afin de leur permettre d'analyser les écarts et améliorer leur processus de prévision de la charge d'enseignement. L'objectif est de les sensibiliser au suivi des données de pilotage pour les aider lors de la prévision, tant au moment du budget initial que du budget rectificatif. Ces documents permettent de nourrir le dialogue avec le vice-président en charge des finances et la direction des affaires financières. L'élaboration de ces tableaux de bord est assez chronophage et il faudrait à terme pouvoir automatiser la génération de ces documents. Un échange avec la société Anyware sur ce sujet laisse entrevoir une petite piste d'amélioration à venir dans la version 4 d'Ametys qui intégrerait dans le rapport des groupes, la synthèse automatique du prévisionnel. Néanmoins, l'arrivée de la version 4, annoncée fin 2018, a été retardée. L'appropriation de cette nouvelle version par l'USMB nécessite de revoir tous les tutoriels, de construire et déployer de la formation pour les utilisateurs. L'ensemble de ces opérations a ainsi dû être reportée.

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

La Direction d'aide au pilotage (DAP) réalise chaque année 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. Malgré le nombre d'enquêtes réalisées et les données mises à disposition, la fréquentation du SIAD est en nette baisse et une réflexion a été entamée fin 2018 sur son ergonomie, sa structure et son contenu. Un nouvel espace devrait être proposé fin 2019 ainsi qu'une offre de services, de façon à communiquer largement sur les informations disponibles en fonction



des besoins et des acteurs de la formation.

L'enquête annuelle de la formation et de la vie étudiante a été reconduite en mars 2018 mais a enregistré une forte baisse de participation (34 % de répondants contre 44 % en 2017) alors même que les efforts de communication interne ont été renouvelés. Il sera difficile d'atteindre la cible qui avait été fixée pour 2020, à savoir 60 % de taux de réponse. Le modèle d'évaluation semble ne plus être adapté aux étudiants et les équipes pédagogiques semblent moins motivées pour le promouvoir. La satisfaction sur les méthodes d'enseignement est en augmentation sensible mais une baisse est constatée sur les retours de contrôles (valeurs négatives). Les modifications d'emploi du temps et la préparation à l'insertion professionnelle ont enregistré une légère amélioration qui reste à stabiliser notamment grâce aux requêtes développées pour étudier les emplois du temps et aux actions réalisées par le BAIP et le Club des entreprises pour la préparation des étudiants. Sur l'ensemble des items, les résultats ne varient que très peu d'une année sur l'autre, indiquant que cette évaluation ne s'inscrit pas suffisamment dans un cycle d'amélioration continue.

Dans le cadre du Plan étudiants et du paramétrage de la plateforme Parcoursup, plusieurs séances de travail ont été organisées de façon à disposer d'indicateurs spécifiques sur les candidatures, les admissions, les inscriptions administratives, la réussite et les réorientations. En 2018, les enquêtes de suivi des diplômés à 6, 18 et 30 mois ont continué d'enregistrer de très bons taux de réponse permettant d'obtenir des résultats à des niveaux très fins mais aussi d'entretenir le lien avec les diplômés. Compte-tenu de la demande croissante des composantes et du peu de visibilité sur le parcours des diplômés de licence générale, ceux-ci ont été intégrés au dispositif de suivi à 30 mois. Cette population continuera d'être intégrée afin de pouvoir disposer d'un suivi historisé. Pour la Semaine de l'emploi et de l'entreprise 2018 sur le thème des métiers, le répertoire spécifique d'emplois des diplômés a été développé par formation. À la demande des équipes pédagogiques ou des directions des composantes, la DAP est intervenue pour présenter des données focus, des données historiques ou encore pour accompagner les équipes dans l'utilisation des informations sur l'évolution des effectifs, de la réussite des étudiants, de leur satisfaction ou encore de leurs poursuites d'étude ou de leur insertion professionnelle. Enfin, pour

respecter le règlement général sur la protection des données (RGPD), toutes les fiches de traitement des données ont été révisées et les enquêtes institutionnelles ont été mises en conformité.

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

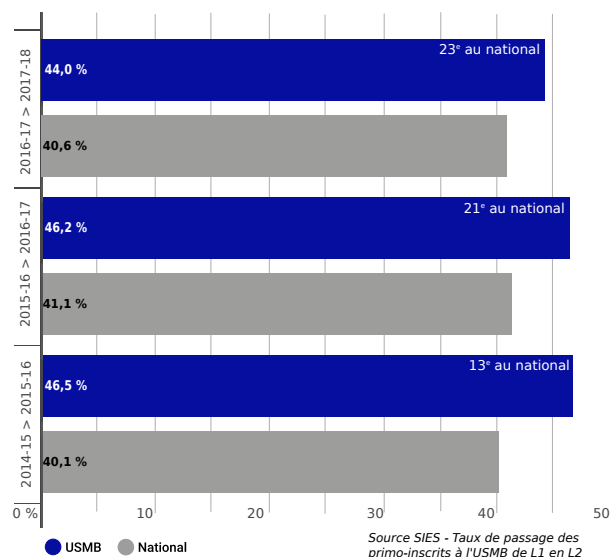
Le département Apprendre a poursuivi son accompagnement notamment dans la formation de l'équipe pédagogique « Sciences de la terre » (L3 : quatre personnes) pour sept personnes impliquées et sept enseignements de L3 sont concernés. La DAP, en appui technique, a entamé plusieurs actions directement avec les équipes pédagogiques, en collaboration avec Apprendre. Des enseignants ont été à nouveau formés cette année pour être autonomes sur l'outil d'évaluation par les étudiants (Évasys). Devant l'intérêt du dispositif, les universités de Lyon 1 et de Saint-Étienne se sont déplacées à l'USMB fin 2018 pour une présentation et un retour d'expérience. Le volume d'évaluations pratiquées n'a pas augmenté mais trois composantes sont désormais complètement autonomes et continuent de pratiquer à chaque semestre leurs évaluations. Ainsi, 1 296 cours ont été évalués pour 2017-2018.



■ INDICATEURS DE SUIVI

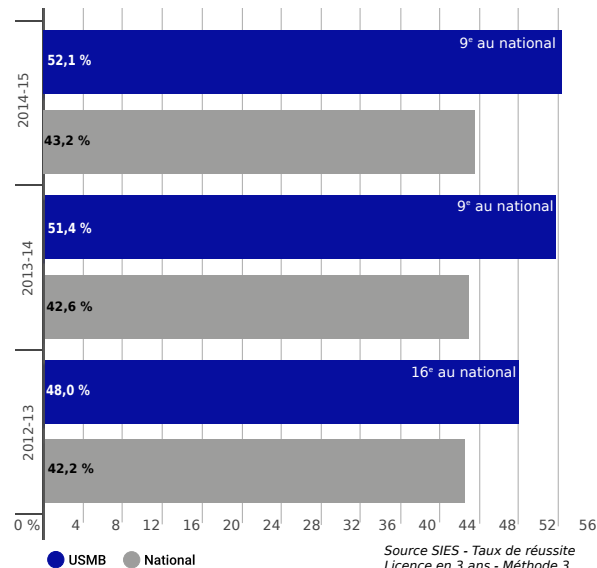
ACCUEILLIR LES ÉTUDIANTS ET LES FAIRE RÉUSSIR

Taux de passage L1 vers L2 des primo-inscrits



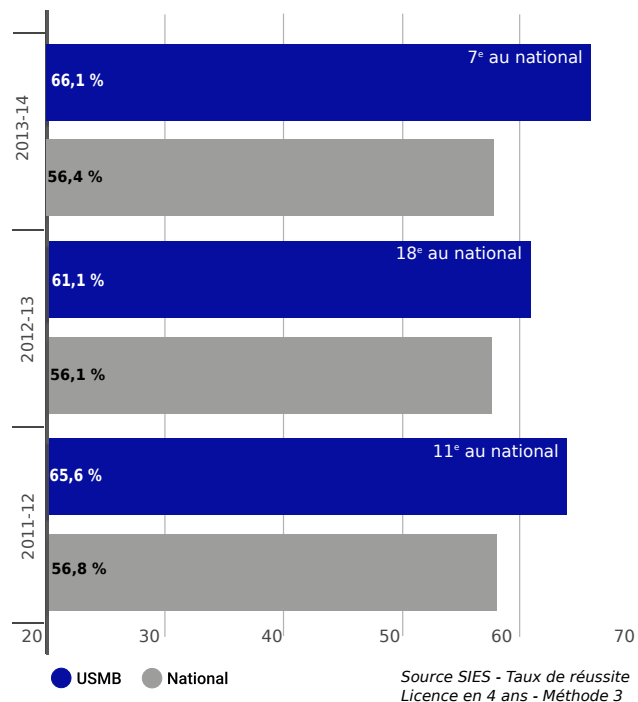
Graphique FO-FAA3C

Taux de réussite en licence en 3 ans



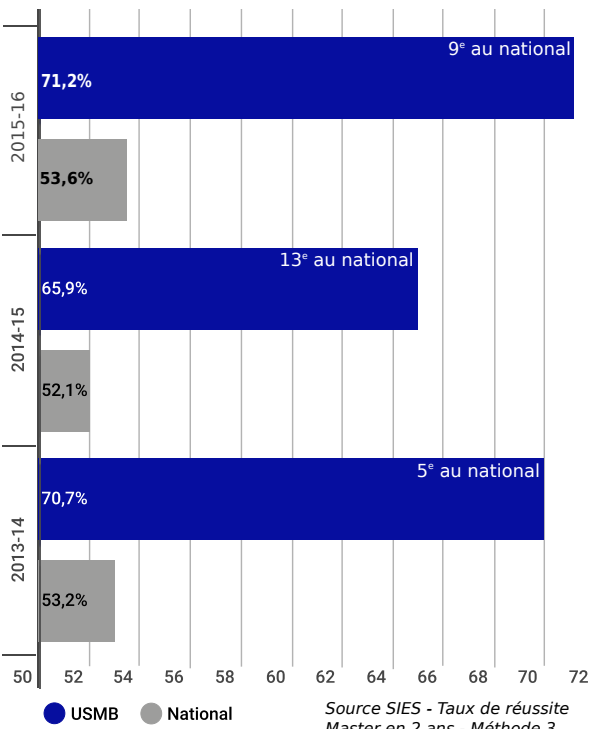
Graphique FO-ICO1

Taux de réussite en licence en 4 ans



Graphique FO-ICO4

Taux de réussite en master en 2 ans



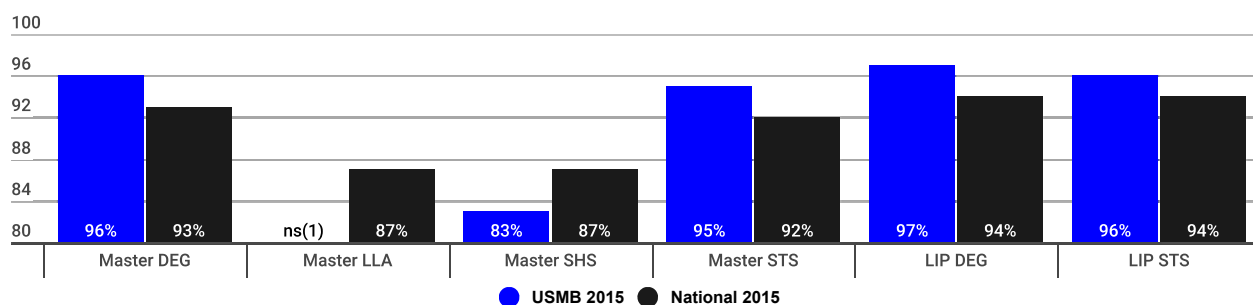
Graphique FO-ICO3



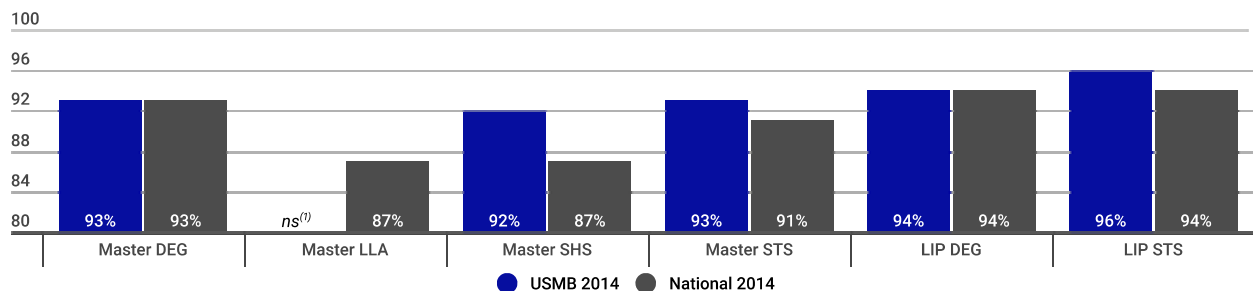
Insertion professionnelle des diplômés

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.

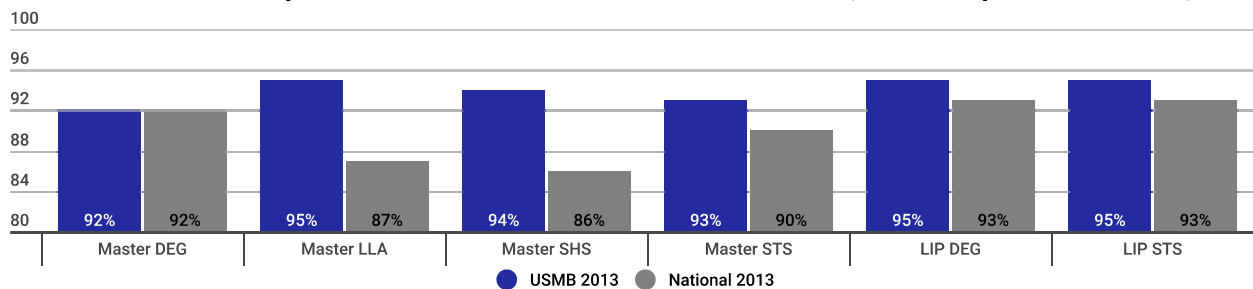
Taux d'insertion des diplômés 2015 observé au 1^{er} décembre 2017 (30 mois après l'obtention)



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)



Source : Enquête MESRI,

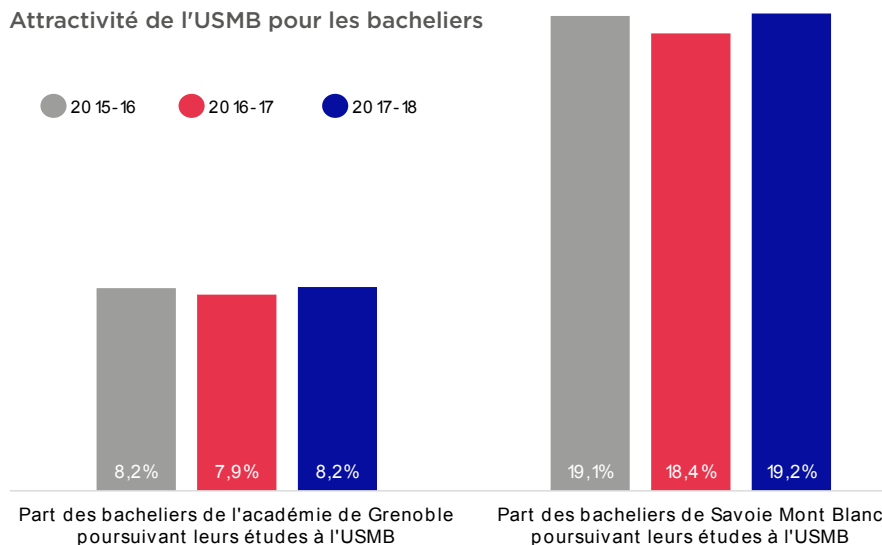
Diplômés 2013 (publication décembre 2016), diplômés 2014 (publication décembre 2017), diplômés 2015 (publication décembre 2018).

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

Graphique FO-IC05

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

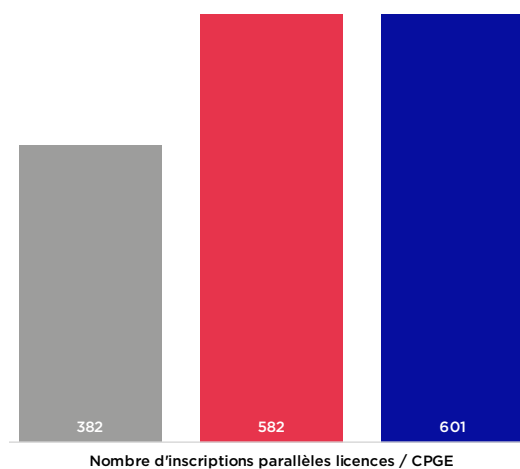
Attractivité de l'USMB pour les bacheliers



Graphique FO-IR01

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

Inscriptions parallèles licences / CPGE



Nombre d'inscriptions parallèles licences / CPGE

2015-16 2016-17 2017-18

Graphique FO-IR02

Inscrits pédagogiques dans les APSA

	20 15-16	20 16-17	20 17-18
Nombre d'inscrits dans les APSA	2 033	1 946	1 965

Tableau FO-IR05

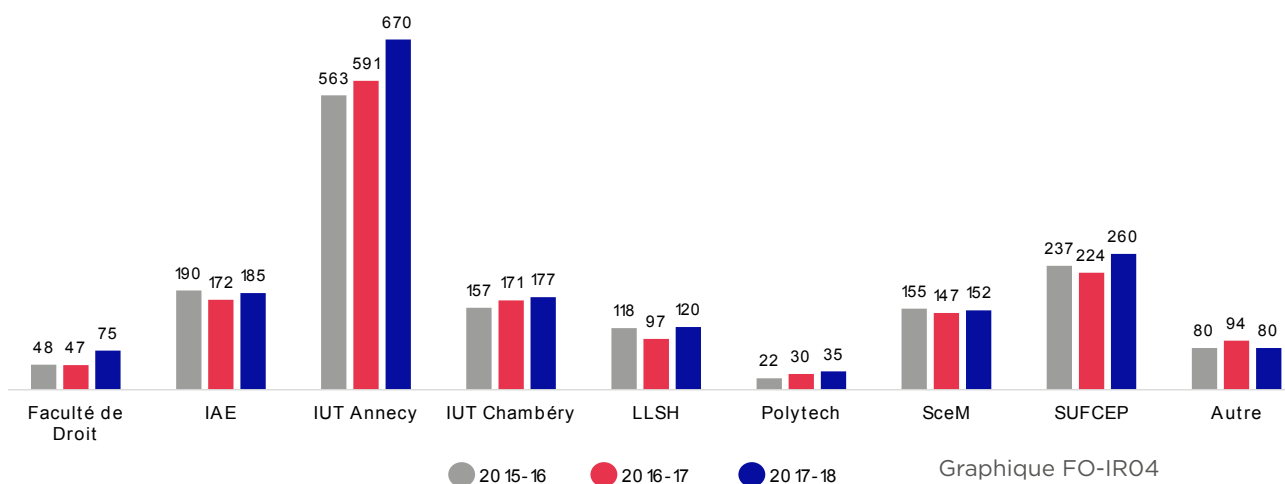
Développement de la formation tout au long de la vie (FTLV) et de l'alternance

	2015-16		2016-17		2017-18	
	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés
Nombre d'alternants	1 191	962	1 259	1 017	1 430	1 184
En apprentissage	383	249	405	262	495	353
En contrat professionnel	808	713	854	755	935	831
Nombre en DAEU	178	71	171	91	178	87
Taux de réussite en DAEU (admis/présents)	58%		75%		49%	
Nombre de VAE		34		3		76

Tableau FO-IR03

Source: Apogée - SUCEP

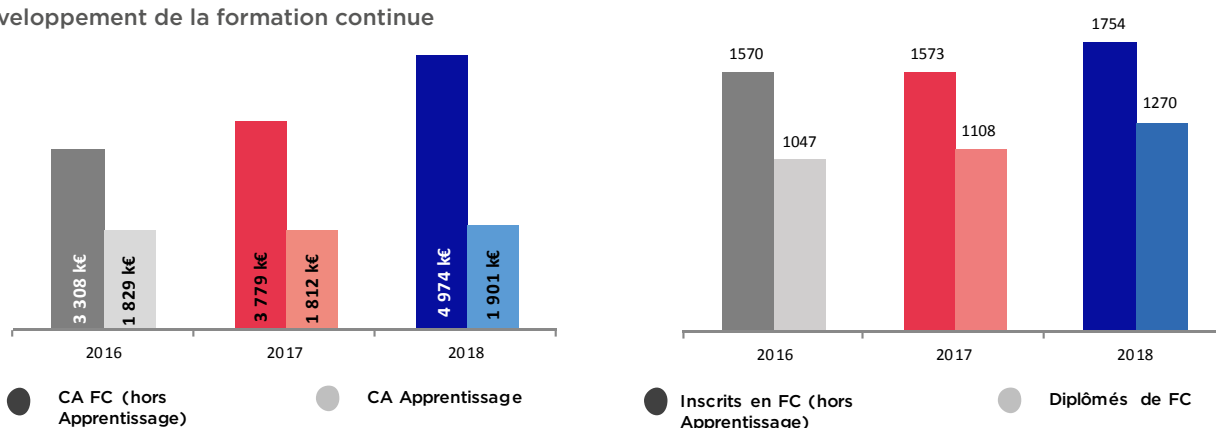
Développement de la formation continue (nombre d'étudiant)



Graphique FO-IR04

Source: SUCEP

Développement de la formation continue



Graphique FO-IC07

TRAVAILLER LA SPÉCIFICITÉ DE L'OFFRE DE FORMATIONS DE L'USMB (FOR3)

Décrochage en licence

	20 15-16	20 16-17	20 17-18
Inscrits en L1	2 849	2 780	3 073
Inscrits en L1 et non présents aux examens	nb 236	189	197
	% 8,3%	6,8%	6,4%

Tableau FO-IR06

Source : Apogée

Évolution des réorientations

	20 15-16	20 16-17	20 17-18
L2 > LP	1,54 %	1,15 %	0,77 %
DUT > L3	11,23 %	8,85 %	9,24 %
CPGE réorientés	4,70 %	3,78 %	3,99 %

Tableau FO-IR07

Source : Apogée

Préparations aux concours

	2015-16	2016-17	2017-18
Prépa agrégation	4	3	2
Prépa IEJ	116	94	102
Inscrits en MEEF et DU 1er degré	296	254	253
Inscrits en MEEF et DU 2ème degré	196	217	212
Inscrits en MEEF et DU PIF	71	84	83
Total	683	652	652

Tableau FO-IR08

Source : Apogée

DÉVELOPPER LA FLEXIBILITÉ DES FORMATIONS (FOR4)

Réussite des étudiants en situation de handicap

	20 15-16	20 16-17	20 17-18
Inscrits	194	202	250
Présents aux examens	167	166	219
Admis aux examens	132	141	172
Taux de réussite	79,0 %	84,9 %	78,5 %

Tableau FO-IR10

Source : Apogée

Accueil des SHN et AHN

Sportifs de Haut Niveau

407

417

412

Artistes de Haut Niveau

16

21

21

Graphique FO-IR11

Source : Apogée

Nombre de contrats étudiants

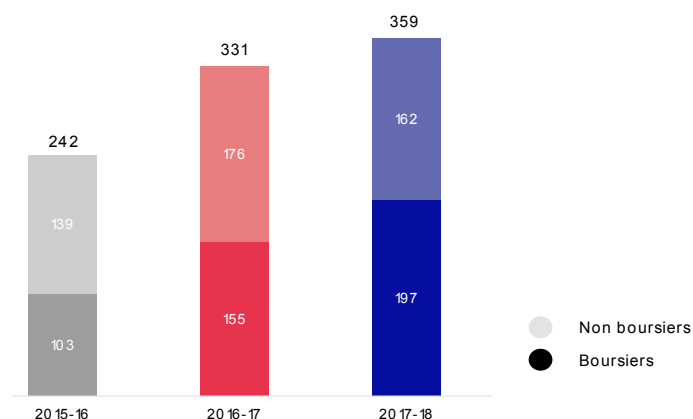


Tableau FO-IR12

Source : Apogée

DÉVELOPPER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE (FOR5)

Pilotage du SI et des services numériques aux usagers

Le numérique au service de la formation des étudiants



2017-18
2016-17
2015-16

Conduite du changement et accompagnement aux usages du numérique



2017-18
2016-17
2015-16

Gestion des ressources numériques pour la formation



2017-18
2016-17
2015-16

Graphique FO-IR13

Nouvelles pratiques pédagogiques

	20 16	20 17	20 18
Nombre d'ateliers	26	24	25
Nombre de personnels formés ou accompagnés	170	136	171
Nombre de participations USMB	2 12	179	284
Implication des personnels (cotation de 0 à 4)	1,5	2	2,5

Tableau FO-IR15

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

Formation des étudiants à la recherche documentaire



10 574

cumul heures étudiants



10 835

cumul heures étudiants



10 400

cumul heures étudiants

Graphique FO-IR16

Source : SCDBU

Accès aux services et ressources de l'ESR

	2016	2017	2018
Nombre d'entrées annuelles	316 311	322 738	410 915
Nombre d'entrées par étudiant	22,4	22,5	28,3
Nombre de consultations des ressources numériques	1,60 M	1,56 M	1,50 M
Nombre de consultations par usager	108	103	98

Tableau FO-IR17

DÉVELOPPER LA VIE DE CAMPUS (FOR8)

Événements organisés par la mission culturelle

	2016	2017	2018
Nombre d'événements organisés par la mission culturelle	15	31	41

Tableau FO-IR18

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



32 en entrepreneuriat

11 sous statut D2E/SNEE
26 en parcours entrepreneuriat (dont 5 D2E/SNEE)



44 en entrepreneuriat

27 sous statut D2E/SNEE
19 en parcours entrepreneuriat (dont 2 D2E/SNEE)



32 en entrepreneuriat

18 sous statut D2E/SNEE
21 en parcours entrepreneuriat (dont 7 D2E/SNEE)

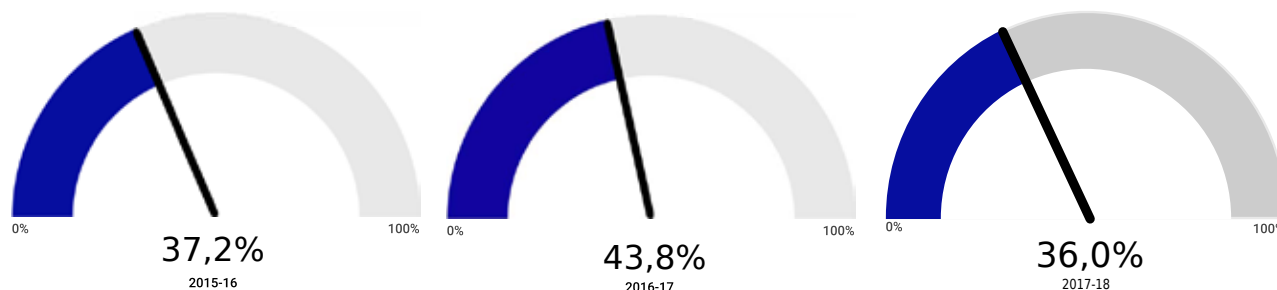
Graphique FO-IS8

Source : Apogée

S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE EN S'APPUYANT SUR LE SYSTÈME D'INFORMATION (FOR10)

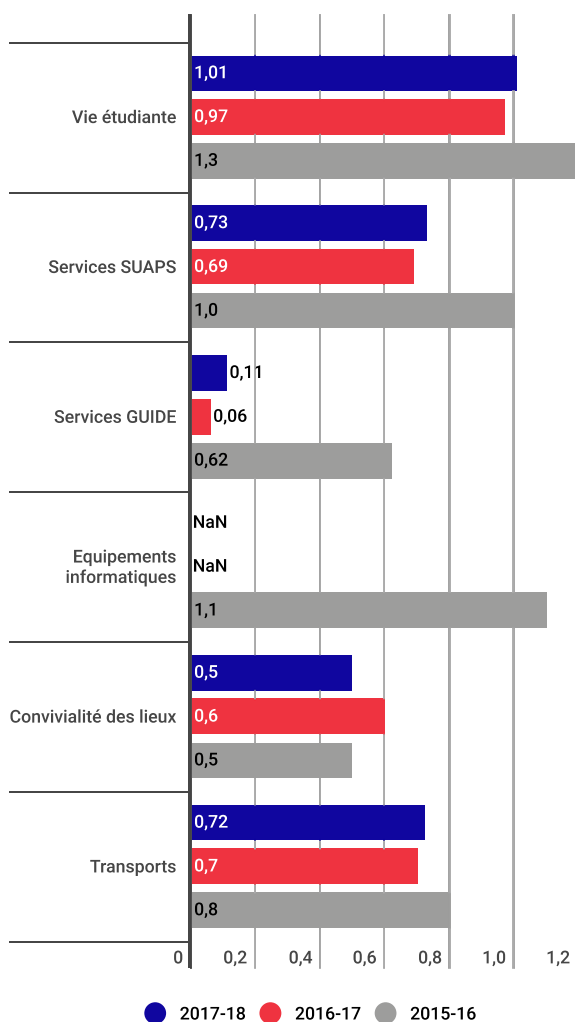
Évaluation des formations et des enseignements

Taux de réponse à l'enquête annuelle

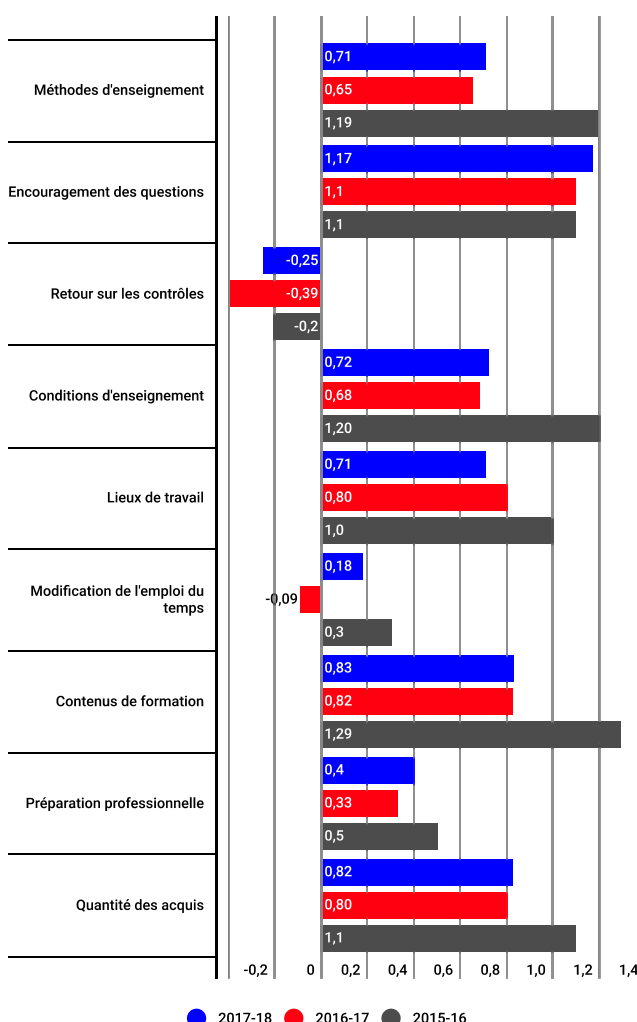


Graphique FO-IR20

Évaluation des services étudiants



Graphique FO-IC06



Graphique FO-IC06



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

Fortes de valeurs partagées et de plusieurs années de collaboration, notamment dans l'organisation d'écoles internationales en langue française, l'USMB, l'université du Québec à Trois Rivières (UQTR) et la haute école spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO) ont officialisé en 2018 le réseau Relief (Réseau d'Échanges et de Liaison entre Institutions d'Enseignement supérieur Francophones) dans le cadre d'une convention marquant la volonté des trois établissements de poursuivre les actions engagées tout en développant de nouveaux projets collaboratifs avec d'autres partenaires, associés en fonction des projets.

Cette année, la commission d'orientation des relations internationales (CORI) de l'USMB s'est attachée à réaliser l'analyse des partenariats internationaux par zone géographique, ce qui a permis d'identifier des partenaires actifs avec lesquels les actions de coopération sont multiples. Quelques partenaires stratégiques ont également été ciblés dans le cadre de l'appel à projet « Universités européennes » porté par l'agence Erasmus+ : Turin et *Gran Sasso Science Institute*, Saragosse, Pau, *West Timisoara*. Par ailleurs, afin de partager les expériences et initiatives des composantes, celles-ci présentent depuis 2018, en CORI, un bilan des actions réalisées avec le soutien de l'appel à projets interne sur les relations internationales. Cela permet ainsi d'inspirer de nouvelles initiatives et de mutualiser des actions entre composantes.

Le lancement de l'AAP RI 2018 a été coordonné avec celui de la direction de la recherche et des études doctorales (DRED) et un seul et même message a été

adressé à l'ensemble des personnels enseignants et chercheurs de l'établissement. La somme de 85 000 € a été réservée à la partie relations internationales de cet appel, ce qui représente 43 % de la dotation annuelle de la DRI. L'objectif fixé pour 2018 était de développer l'internationalisation de l'USMB notamment par l'accroissement de formations internationales et des compétences associées ainsi que par le renforcement de la qualité de l'accueil des publics internationaux. 15 projets ont été financés dans ce cadre.

Une *Good bye party* a été organisée pour la première fois cette année avec la ville de Chambéry. Pour cela, et pour tous les événements à destination des étudiants internationaux, la DRI et la ville de Chambéry ont recruté chacune un apprenti du master Management et ingénierie des événements (MIE) de l'IAE, afin qu'ils travaillent tout au long de l'année en binôme sur les questions d'intégration des étudiants (internationaux notamment) de Chambéry. Une programmation annuelle d'événements à destination de ce public est désormais réalisée et plusieurs actions sont organisées conjointement entre les deux structures. L'apprenti de la ville de Chambéry a par ailleurs été mis à disposition de l'USMB pour accompagner et animer divers projets dont la ville n'est pas partie prenante (séminaire d'intégration de La Féclaz notamment). Des discussions ont été engagées avec la ville d'Annecy pour mettre en place le même type d'offre et les deux villes travaillent maintenant ensemble sur ces questions (*Welcome box*, Tour du Monde au Manège, *Welcome party*, etc.), Annecy réfléchissant à une proposition qui pourrait se mettre en place prochainement, en partant de l'initiative des chèques loisirs qui existent déjà. La ville d'Annecy a participé en 2018 à la semaine internationale de l'USMB pour faire la promotion des stages dans ses villes jumelles (Bayreuth en Allemagne, Cheltenham au Royaume-Uni, Sainte-Thérèse au Québec et Vicenza en Italie).

Situer l'établissement dans son environnement international

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 par partenaire international ou par zone géographique. Cela suppose de créer un univers *Business Object* (BO) sur la base de données *MoveOn*, permettant de faire des requêtes et d'implémenter ces fiches. Il sera ensuite nécessaire de réfléchir à des moyens de recenser les relations en recherche, relations qui ne sont pas toujours formalisées par une convention mais qui donnent lieu à différents types de projets (cotutelles, publications conjointes, projets internationaux, etc.). Ce travail a été initié par la direction de la recherche en partenariat avec la direction de l'aide au pilotage et un outil de suivi des projets internationaux a été conçu sur le logiciel *Sphinx*. En attendant sa concrétisation, un personnel contractuel a été recruté fin 2018 pour travailler sur un modèle de production de bilans automatisés à partir d'une extraction manuelle de *MoveOn*. Un outil de suivi performant a ainsi été réalisé, mais il nécessite que les données soient mieux fiabilisées. Il reste donc un travail important de nettoyage des données à poursuivre.

Suivre l'action internationale et mesurer ses effets

L'internationalisation de l'USMB se poursuit avec désormais des formations en anglais accessibles aux étudiants internationaux dans chaque composante. De plus, les mobilités restent importantes (voir indicateurs IR01 et IR02). La mobilité entrante des étudiants est en hausse (légère augmentation de la mobilité encadrée et hausse des *free-movers*), tandis que la mobilité sortante connaît globalement un léger recul qui est probablement imputable au contexte international peu favorable ainsi qu'à la sélection désormais opérée à l'entrée du master qui décourage les mobilités en L3.

L'amélioration des performances de l'USMB en matière d'internationalisation doit passer par une sensibilisation des personnels et par la valorisation des actions entreprises en la matière. À cette fin, la DRI a organisé fin 2018, en collaboration avec le service formation de l'USMB, des ateliers pour les personnels en lien avec l'international. Voici quelques exemples de thématiques :

- Erasmus+ Mobilité Internationale de Crédit (MIC) : comment monter un dossier de candidature pour un projet de coopération internationale ?

- Comment s'y prendre pour partir en mobilité internationale (enseignement ou formation) ?
- Comment identifier les bons programmes de financement des mobilités ?
- Comment organiser un événement d'envergure internationale ?
- Développement des compétences interculturelles.

Afin de mieux valoriser les personnels engagés dans l'internationalisation, il est désormais possible de prendre en compte dans les services, des heures d'enseignement réalisées à l'étranger, dans le cadre d'une mobilité Erasmus+, lorsqu'il y a réciprocité. L'international est aussi davantage pris en compte dans les dossiers d'avancement des enseignants-chercheurs.

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

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

En ce qui concerne les liens transfrontaliers, des conventions ont été signées avec l'université de Turin et avec le Pôle Métropolitain du Genevois Français. Dans le cadre du réseau TEIN (*Transfrontier Euro-Institute Network*), la présence de l'USMB a été renforcée. Le réseau Relief a organisé un premier séminaire sur les énergies renouvelables, au Sénégal, associant l'école supérieure Polytechnique de Dakar, l'université Gaston Berger et l'école d'ingénieur ZIE du Burkina Faso.

Les écoles internationales annuelles ont été organisées, à Chamonix en juillet 2018 sur le thème « Énergies renouvelables, énergies rentables ? » puis en octobre 2018 à Évian sur le thème « Enseigner à l'ère du numérique ». La convention avec la HES-SO a par ailleurs été renouvelée en juillet 2018, réaffirmant l'importance des liens entre nos deux établissements et des actions menées conjointement.

Du 19 au 23 mars 2018, l'USMB, son centre de français langue étrangère Accents et sa chaire Senghor de

la francophonie, avec ses partenaires UQTR et HES-SO, ont célébré les Journées internationales de la francophonie autour d'un programme d'activités partagées célébrant la langue française dans sa diversité. La réflexion sur l'organisation et le calendrier 2019 a été lancée et devrait permettre d'en améliorer la diffusion en matière de publics touchés. L'USMB a également été invitée à participer au 3^e séminaire des institutions d'enseignement supérieur francophones organisé par l'université de Lausanne.

Il avait été convenu fin 2017 de mettre en place un groupe de travail autour de l'utilisation du logiciel *MoveOn* avec la HES-SO, l'UNIL, l'université Laval (Québec) et l'UQTR, ce qui a été réalisé. Une *staff week* a été organisée dans ce cadre en juin 2018 à l'USMB en présence des partenaires québécois du projet Erasmus+ (Laval, UQTR et Sherbrooke) et de la HES-SO. Des collègues de Grenoble (UGA, INP et ComUE) y ont également été associés. Le sujet de la gestion des mobilités sur *MoveOn* a été étendu à la question des conventions de partenariat, de la prévention des risques liés aux mobilités et du suivi des indicateurs liés à l'international, y compris en recherche. L'expérience de nos partenaires sur ces questions est inspirante pour l'USMB qui entend multiplier les initiatives de ce type dans les prochaines années afin de créer davantage de liens entre les équipes des établissements partenaires et encourager l'échange de bonnes pratiques.

Par ailleurs, l'USMB a également participé à l'EAIE (*European association of international educators*) qui a eu lieu à Genève en septembre 2018 puis au BCEI (Bureau canadien de l'éducation internationale) organisé à Ottawa en novembre 2018. Une délégation USMB a effectué une tournée de ses partenaires canadiens privilégiés (York, UQTR, Laval, Sherbrooke) à la suite de cet événement, dans le but de renforcer les liens avec ces établissements très attractifs pour nos étudiants.

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

Une réflexion a été engagée sur la mise en place d'une cellule d'aide à la gestion et à l'animation de projets, notamment pour les projets Interreg ; le transfert d'un personnel de la DRI à la direction de la recherche doit s'opérer dans le cadre d'une réorganisation et d'un élargissement de cette dernière, avec prise d'effet en janvier 2019.

Par ailleurs, en fort lien avec la Fondation USMB, les premières pierres d'un réseau de chaires transfrontalières avec la HES-SO et l'UNIGE ont été posées. Une première réalisation devrait voir le jour en 2019 autour de la thématique « Bâtiment – Construction durable ».

Enfin, le projet d'université européenne UNITA a porté en germe dès ses premières discussions engagées à l'automne 2018 une coordination de briques de formation pour commencer entre les établissements

du consortium.

Se doter et faire vivre un ensemble de chaires internationales

La chaire Senghor a contribué à l'organisation des Journées internationales de la francophonie. Elle a réalisé plusieurs questionnaires sur les expressions françaises (français d'Amérique, français d'Afrique et questionnaire général) qui ont été mis en ligne sur le site de l'USMB.

Le titulaire de la chaire a publié un ouvrage de recherche intitulé : *La France et la francophonie politique : histoire d'un ralliement difficile* (Les Indes savantes, 2018, 221 p.). Cet ouvrage est le fruit de plusieurs années d'une recherche historique réalisée essentiellement à partir des archives de la présidence de la République française et d'entretiens avec les principaux acteurs.

Dans le cadre du Réseau international des chaires Senghor de la francophonie (RICSF), le titulaire de la chaire de l'USMB s'est rendu en février 2018, auprès de la chaire du Gabon afin d'assurer des enseignements auprès de l'université franco-gabonaise Saint-Exupéry et a prononcé une conférence à l'Institut culturel français de Libreville intitulé « La France et la francophonie politique ».

Également coordinateur du programme « Mémoires vivantes de la francophonie » porté par le RICSF, le titulaire de la chaire est en charge de définir les éléments communs du cadre des entretiens oraux à mener dans les différents pays de la francophonie. Pour sa part, il se charge, en collaboration avec la chaire de l'université Lyon 3, des personnalités françaises et des personnalités étrangères présentes en France. Deux entretiens ont été programmés en mai et juin (Pierre-André Wiltzer, ancien ministre de la francophonie et Xavier Darcos, ancien ministre de la francophonie et actuel chancelier de l'Institut de France). D'autres entretiens sont prévus en 2019.

Le titulaire de la chaire de l'USMB et sa collègue de l'université de Galatasaray (Turquie) se sont rendus en juin à Aoste (Italie) pour évaluer la chaire du Val d'Aoste dans le cadre des procédures d'évaluation mises en place par le RICSF. La chaire Senghor de l'USMB devrait être évaluée en 2019.

RENFORCER LE PROFIL INTERNATIONAL DE L'ÉTABLISSEMENT (INT3)

Améliorer la qualité de l'accueil de l'ensemble des étudiants et personnels en mobilité entrante

L'USMB a renforcé son offre de formation en FLE en intégrant les activités organisées jusqu'alors dans le cadre de l'association AGISEFE avec laquelle elle



était partenaire depuis plus de 35 ans. Bien plus qu'une école ou un centre de formation, le centre Accents propose des conditions d'études propices à l'acquisition de la langue française. Les étudiantes et étudiants y sont accueillis, encadrés et accompagnés. Deux étudiantes du master MIE, recrutées l'une à la DRI, l'autre à Accents, ont travaillé en lien étroit et constitué une équipe dédiée à l'accueil et l'intégration des publics internationaux avec l'apprentie de la mairie de Chambéry, elle aussi en master MIE. Ces étudiantes ont mis en place des programmations annuelles d'événements à destination des publics internationaux et tenté de renforcer les liens entre étudiants français et internationaux (parrainage).

Un des objectifs de l'année 2018 était également d'organiser une journée d'orientation sur les campus spécialement destinée aux nouveaux étudiants internationaux afin de leur expliquer le fonctionnement de notre université. À la rentrée 2018, des conférences spécifiques ont été organisées à cette fin sur chacun des trois campus.

Augmenter et valoriser la compétence internationale des étudiants et des personnels

Il avait été envisagé de créer un label « profil international » qui permette de valoriser la maîtrise des langues étrangères, les compétences interculturelles et l'expérience internationale, tant pour les étudiants que pour les personnels de l'USMB. Ce profil avait vocation à être intégré dans le supplément au diplôme, par exemple. Ce chantier reste d'actualité mais n'a pas encore été concrètement engagé.

Les mobilités sortantes sont toujours hautes malgré un léger recul après un pic en 2016-2017. Les mobilités des personnels administratifs, quant à elles, sont en nette augmentation, tant pour les entrants que pour les sortants (voir indicateur IN-IR04). De plus, les échanges de services en STA (mobilités d'enseignement) commencent à se mettre en place à titre expérimental ce qui devrait contribuer au fait que les personnels impliqués dans l'internationalisation se sentent davantage valorisés. Des ateliers de formation des personnels en lien avec les questions internationales ont été organisés en 2018 afin de mieux sensibiliser les agents, y compris dans les composantes par leurs relais RI (par exemple : « cafés gourmands » visant à expliquer les possibilités de mobilité pour les personnels, notamment administratifs).

DÉVELOPPER LES PROJETS ET ACTIONS À VOCATION INTERNATIONALE (INT4)

Soutenir le développement d'actions ouvertes à l'international au sein de l'université

La *Staff week FLE "Brush up your French in the Alps"* a connu sa première édition en juin 2018 ; elle a comptabilisé 80 participants. De nouveaux semestres internationaux (enseignés en anglais) ont été mis en place dans la composante Sciences et Montagne, même s'ils ne comptabilisent pas encore d'inscrits.

L'USMB et l'université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) ont collaboré au montage d'un programme conjoint de formation intitulé « les estivales en FLE » proposant aux participants de suivre les cours d'Accents en juillet et de poursuivre les cours à Bayonne en août. La communication a été trop tardive en 2018 pour générer des inscriptions combinées. La collaboration se poursuit néanmoins pour 2019.

La réflexion sur un futur double diplôme sur les énergies renouvelables se poursuit avec UQTR et HES-SO. Un séminaire sur les énergies renouvelables a été organisé en Afrique en juin 2018 dans le cadre du réseau Relief permettant d'identifier quatre projets collaboratifs conjoints en lien avec la thématique. Enfin, la quatrième édition de l'école internationale d'été sur les énergies renouvelables a été organisée à Chamonix en juillet 2018. Une école internationale d'automne Relief a, quant à elle, été organisée en octobre 2018 sur la thématique « Enseigner à l'ère du numérique » et une école d'hiver sur la thématique du tourisme a été organisée à Saint-Gervais par le Pôle touristique d'excellence de l'USMB « Montagne inventive », pôle labellisé par l'institut français du tourisme (IFT).

Enfin, après plusieurs années de mise en sommeil d'événement de cette nature, l'USMB a remis en 2018 deux doctorats *honoris causa*, à Marcel Jean, directeur de la cinémathèque québécoise et délégué artistique du festival international du film d'animation d'Annecy, et à Fabiola Gianotti, directrice générale de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN).



Valoriser l'internationalisation par une communication dynamique et appropriée

Le travail de communication à l'international s'est poursuivi mais sans avancée réellement significative en raison de contraintes liées au personnel (absences, remplacements à assurer, etc.) qui ont conduit à donner la priorité à d'autres projets.

Affirmer la présence de l'USMB dans les réseaux, associations, commissions, groupes de travail transfrontaliers

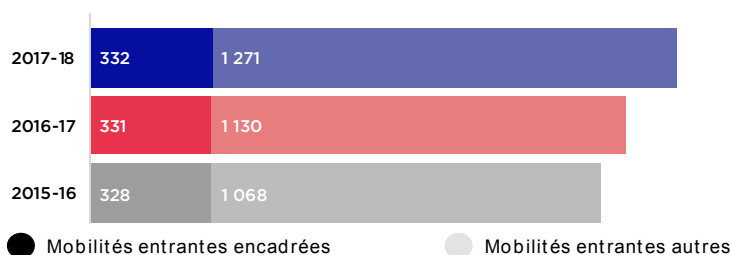
Une première participation à l'APAIE (*Asia-Pacific association of international educators*) à Singapour en mars 2018 a été organisée sous la bannière du réseau Relief. Le stand conjoint USMB / HES-SO / UQTR a suscité beaucoup de curiosité et d'intérêt de la part des établissements francophones. L'orientation du réseau en direction de l'Afrique francophone (Burkina Faso et Sénégal) a permis l'organisation d'un séminaire Afrique en juin 2018 (énergies renouvelables) et la participation de partenaires africains aux EIE d'Évian (innovation pédagogique) et de Chamonix (énergies renouvelables).

En ce qui concerne les actions transfrontalières, une réunion a eu lieu à Bayonne en mars 2018 dans cadre du projet Erasmus+ *European Cross-Border Skills*, un projet de partenariat stratégique Erasmus+ visant l'identification et la reconnaissance des compétences développées dans le cadre d'une participation à une action transfrontalière. Un séminaire sur le développement des relations transfrontalières s'est également tenu à Strasbourg en mai 2018. La VPRI de l'USMB y a été invitée pour présenter la stratégie transfrontalière de l'USMB et les actions concrètes dans ce domaine.

INDICATEURS DE SUIVI

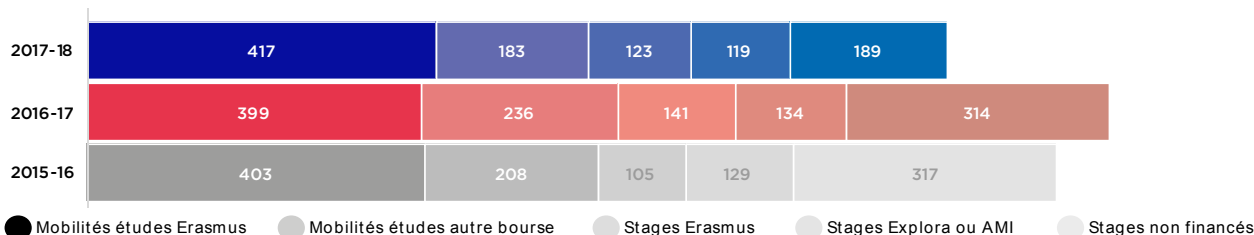
DÉFINIR ET METTRE EN ŒUVRE LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE INTERNATIONALE (INT1)

Mobilité entrante dans le cadre d'accords internationaux



Graphique IN-IR01
Source : Apogée

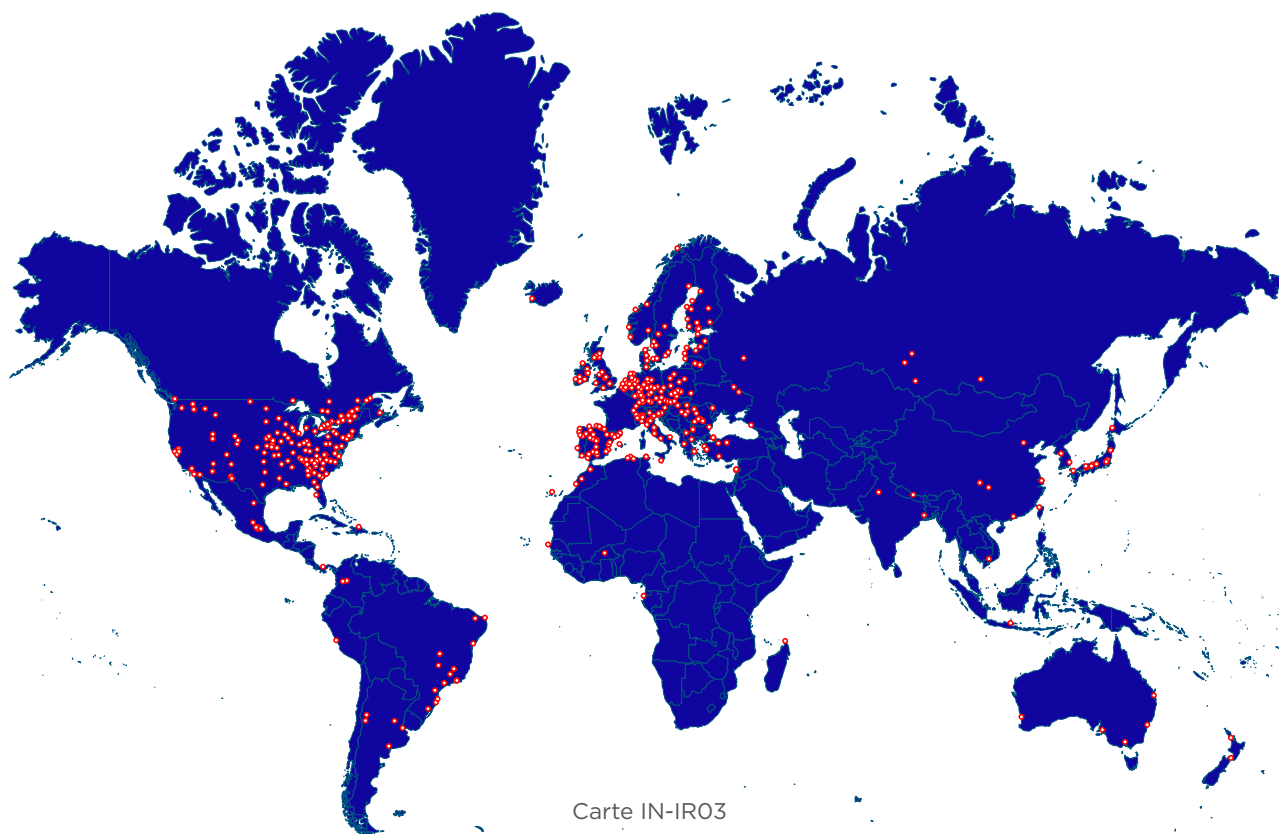
Mobilité sortante des étudiants



Graphique IN-IR02

Répartition des conventions internationales

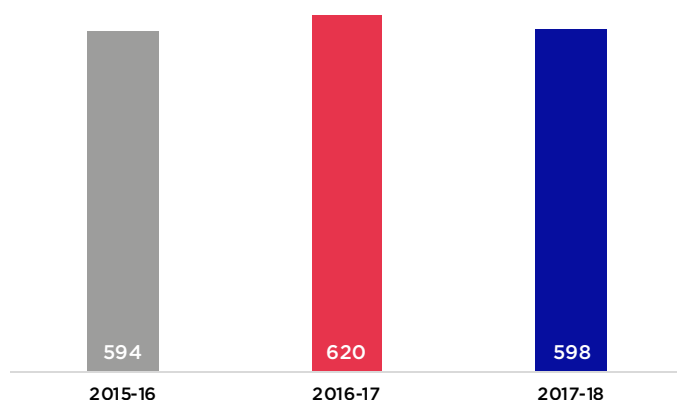
Source : MoveOn - Stapro - staterasmus.fr



Carte IN-IR03
Source : MoveOn



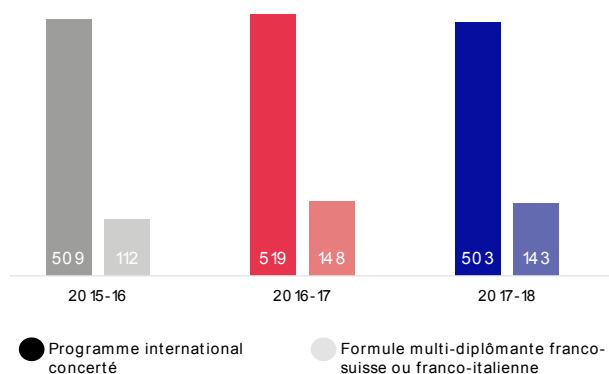
Nombre d'étudiants sortants hors stage



Graphique IN-FIC3C
Source : MoveOn

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

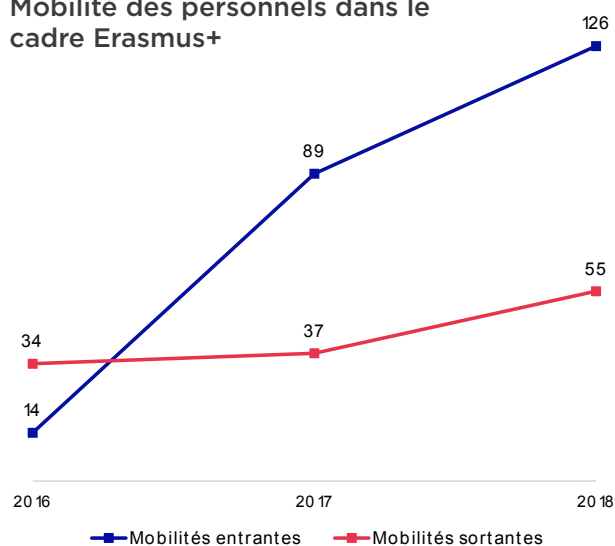
Nombre d'étudiants inscrits dans une formule ou un partenariat renforcé



Graphique IN-IS04
Source : Apogée

DÉVELOPPER LES PROJETS ET ACTIONS À VOCATION INTERNATIONALE (INT4)

Mobilité des personnels dans le cadre Erasmus+



Graphique IN-IR04
Source : Plateforme "European commission Mobility"

Projets INTERREG retenus

	2016	2017	2018
Nombre de projets INTERREG retenus	3	6	6

Tableau IN-IR05



UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

Un air qui nous anime



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 avec les composantes et les services dans le processus d'allocation des moyens

À l'exception des unités de recherche, pour lesquelles un mode de répartition multicritères est en place depuis 2016, chaque composante, département, direction ou service est maintenant sollicité pour présenter son projet de budget. Une réunion de lancement du processus budgétaire est programmée mi-juillet qui permet de présenter le cadrage voté par le Conseil d'administration (CA) au moment du débat d'orientation budgétaire (DOB). Une feuille de calcul type a été proposée, permettant à l'intérieur de chaque grande masse (fonctionnement, masse salariale, investissement) de faire état du chiffrage des dépenses et recettes prévisionnelles et, par rapprochement, d'exprimer un besoin de financement. Ce travail de prévision budgétaire est devenu l'élément central du dialogue objectifs-moyens (DOM) entre la gouvernance centrale et les structures internes de l'USMB. Ce mode d'organisation est aujourd'hui stabilisé.

Afin d'alimenter les DOM, la direction de l'aide au pilotage (DAP) a fourni les données issues de la cartographie économique des activités et de l'applicatif Ametys. Elles ont été complétées par des éléments produits par direction des affaires financières (DAF). Un travail a commencé visant à mettre à disposition des composantes et services ces données en temps réel et de manière automatisée. En ce qui concerne l'outil de prévision budgétaire des composantes et services, la dimension « dialogue » a été renforcée. Désormais les commentaires de contrôle de la DRH sont reportés directement dans l'outil. Les composantes en prennent connaissance en temps utile et peuvent rectifier leur budget en conséquence.

Stabiliser le déroulement du processus budgétaire (prévision, exécution, analyse)

Le calendrier budgétaire pour l'exercice 2018 a été établi en début d'année universitaire ; il a été diffusé aux composantes et services. Après le budget initial (BI) voté en décembre 2017, l'exercice 2018 a fait l'objet de trois budgets rectificatifs (BR), soit un de plus que l'année précédente. En effet, il a été décidé de présenter, pour la première fois, un budget de déprogrammation voté en décembre 2018. L'année a également permis de discuter d'un nouveau rythme budgétaire pour l'avenir. Décision a été prise de ne conserver que deux BR dont un BR de déprogrammation. À partir de l'exercice 2019, le calendrier budgétaire s'organisera pour le long terme avec un BI, un BR à mi-période (juin) et un BR de déprogrammation en décembre. Ce dernier permettra d'améliorer les taux d'exécution budgétaire (voir indicateur GO-IR02), en particulier celui de la section investissement, et de transférer les crédits non utilisés sur l'exercice suivant.

Un travail sur des logigrammes décrivant les processus attachés aux budgets a été engagé. Il s'agit de détailler la procédure budgétaire, les intervenants et leurs rôles respectifs et de stabiliser les contenus des documents supports (DOB, rapports de l'ordonnateur des BI et BR).

Il n'a pas été possible cette année de travailler sur un modèle pertinent de plan annuel de performance (PAP) et de rapport annuel de performance (RAP), toutefois un PAP a été rédigé pour appuyer le BI 2019. Le rapport annuel d'activité élaboré chaque année et présenté au CA tient lieu de RAP. Il ne respecte néanmoins pas le calendrier théorique qui suggère que celui-ci soit présenté en mars en même temps que le compte financier. Un travail reste donc à engager pour stabiliser un processus pertinent de production du PAP et du RAP en lien avec le projet d'établissement et son amélioration continue.

Améliorer le processus de prévision et de suivi de la charge d'enseignement et de la masse salariale

Depuis le passage en GBCP, le calendrier de fin d'exercice est resté identique. Une forte mobilisation est nécessaire pour une grande partie des acteurs de l'établissement mais permet, dès le début d'année civile suivante, d'entamer la clôture des comptes financiers. Dans la mesure où le déversement de

la paye de décembre a pu s'opérer le dernier jour avant la fermeture administrative et qu'il n'est plus nécessaire de mobiliser les personnels pendant la période d'interruption, l'établissement a fait le choix de maintenir ce calendrier.

En dehors de la paye de décembre, de la paye de juillet (pour la consommation des heures complémentaires), le déversement dans Sifac se fait tardivement compte-tenu de la charge de travail qu'il représente et du suivi opéré par ailleurs sur les dépenses globales. Il n'a pas été jugé prioritaire d'accélérer le déversement sur les autres périodes et il s'effectue lorsque la charge le permet et lorsque les imputations financières ont été vérifiées.

La circulation de l'information concernant la gestion des ressources humaine ayant un impact financier reste largement perfectible et, en raison de la charge de travail importante de chaque direction impactée, il n'a pas été possible de s'entendre sur un calendrier commun et soutenable pour la prévision des dépenses de masse salariale. Dans ce contexte, la prévision fine des dépenses de personnels et de consommation des emplois reste difficile et un travail plus approfondi et plus collaboratif doit être poursuivi pour pouvoir ajuster la campagne d'emploi aux ressources disponibles. Dans le cadre de la description du processus budgétaire qui intègre le processus de prévision des emplois et des dépenses de personnels, l'établissement a souhaité qu'un groupe projet soit constitué avec l'accompagnement de la cellule amélioration continue, afin de décrire le processus dans son intégralité, de converger sur un calendrier commun et de garantir la soutenabilité et la continuité du service. En parallèle, des études pluriannuelles ont commencé à être réalisées et nécessiteront d'être affinées au fur et à mesure de l'avancée du travail du groupe projet.

Accompagner le développement de la fondation USMB

La formalisation d'une stratégie étant essentielle au développement de la fondation, l'ambition et les missions ont été déclinées en deux axes stratégiques :

- transition numérique pour l'industrie et service 4.0,
- transition environnementale.

Ces axes sont fondateurs de quatre activités :

- les projets : émergence, accompagnement et financement,
- la collecte de dons : campagne de *crowdfunding* et mécénat,
- le développement de la notoriété : événements – développement des partenariats – communication,
- la contribution au développement stratégique de l'USMB.

À partir de sa dotation initiale de 1,6 M€, la fondation a investi financièrement dans 12 projets pour un montant de 469 K€. Cet investissement majoritairement apporté en amorçage aux projets aura potentiellement un effet de levier de près de 3 M€. Les projets financièrement soutenus répondent aux critères de sélection annoncés par son conseil de gestion :

- ils doivent être en relation avec les thèmes stratégiques,
- ils doivent être ambitieux et collaboratifs,
- ils doivent avoir un impact sur le territoire.

La Fondation de l'USMB permet aux entreprises mécènes un choix dans le soutien de projets alignés avec leur stratégie et de choisir de financer les projets étudiants et les projets internes à l'USMB, de financer les projets en relation avec les thèmes stratégiques qui viennent compléter la dotation initiale, de soutenir l'excellence de la recherche en particulier au travers de chaires, enfin de soutenir tous projets « citoyens » en ligne sur le site Internet de la fondation USMB en appel aux dons.

Une communication interne et externe à l'établissement a été réalisée pour permettre de prendre place dans un écosystème. Ainsi, le site web a été revu dans son contenu et son arborescence et des plaquettes ont été réalisées. Par ailleurs, la fondation est maintenant présente sur les réseaux sociaux (*LinkedIn*, *YouTube*, *Facebook*, *Twitter*). Pour l'année 2018, l'action majeure de communication aura été le « Huv Innov », véritable événement de lancement qui a vocation à devenir une manifestation annuelle.

AMÉLIORER LA PERFORMANCE DU SYSTÈME D'INFORMATION (GOUV2)

Optimiser l'organisation du SI

Au travers de l'indicateur GO-IR03, l'USMB estime que le pilotage de son système d'information est satisfaisant même si un travail reste à réaliser pour accéder à la cotation 4. Le principe de passage de la Direction des systèmes d'information (DSI) à la Direction du numérique a été acté. Cette nouvelle direction intégrera la téléphonie et de l'audiovisuel. Le processus de concertation est en cours pour une mise en œuvre de la nouvelle organisation au 1er janvier 2019. Des mesures d'accompagnement de la nouvelle organisation ont été inscrites fin 2018 dans la campagne d'emplois 2019.

L'USMB a réalisé fin 2018 un inventaire de toutes ses collaborations avec le site de Grenoble dans le domaine des SI pour engager des discussions qui permettront de définir le fonctionnement à compter de 2020 (fin de la ComUE UGA et émergence de l'université intégrée UGA).

Finaliser le schéma directeur des SI

Cinq comités d'orientation stratégique des systèmes d'information (COSSI) se sont tenus en 2018. Un bureau SI comprenant le vice-président, la directrice générale des services (DGS), le directeur des systèmes d'information et le directeur du département Apprendre, se tient maintenant toutes les deux semaines soit en présentiel, soit en visioconférence, afin de balayer les points importants. Enfin, une réunion de coordination dite « étendue » regroupant les responsables des services de la DSI, le vice-président SI et la DGS permet d'institutionnaliser, tous les deux mois, un temps d'échange entre la gouvernance et les services autour des arbitrages politiques ou des situations d'urgence. De manière à poursuivre la coordination du système d'information, la cartographie du SI a été maintenue à jour durant l'année 2018. Un des objectifs était de généraliser la téléprésence et la télémaintenance et de passer à la virtualisation du poste de travail (client léger) pour les administratifs.

En matière de formation, la DSI a spécialisé une personne dédiée à l'accompagnement des personnels sur les outils transversaux de communication. Il s'agit de comprendre le besoin d'une personne ou d'un groupe de personnes, de définir un calendrier et le tutorat est assuré par le personnel DSI au sein même du service dans l'environnement de travail de la personne ou du groupe formés. La DSI a mené également cette année une phase d'expérimentation pour développer

l'autoformation avec un abonnement *OpenClassRoom* pour l'équipe des développeurs. Par ailleurs, l'outil d'autoformation MathLab est resté disponible pour les personnels et les étudiants.

Viser la complétude du SI de l'établissement et améliorer sa fiabilité

En raison de l'absence prolongée de la directrice de l'aide au pilotage et d'un contrôleur de gestion, le travail sur la comptabilité analytique n'a pu s'engager comme il avait été prévu. Toutefois, l'exercice de cartographie économique des activités a permis à l'USMB de maintenir sa structure analytique. Un travail de révision des imputations de paye a été réalisé par la DRH. En parallèle, le Ministère a souhaité engager les établissements de la vague A dans un projet de connaissance des coûts des activités et plusieurs séances d'informations ou de travail ont eu lieu en 2018 à Paris, ou à Grenoble pour le travail inter-universitaire. Un livrable est attendu des établissements pour l'année 2019 et devrait servir à l'évaluation Hcéres pour l'activité formation et pour l'accréditation.

Aucune formation de sensibilisation à la fiabilité des données n'a pu être organisée mais les nouveaux personnels et les candidats aux concours ont été sensibilisés lors de la formation sur la gestion financière. Des contrôles de cohérence ont continué d'être développés sur le SI et notamment sur la partie RH afin d'envisager la bascule sur un nouvel outil mais aussi pour la production du bilan social dans des temps optimisés. Les correspondants fonctionnels de chaque applicatif métier ont continué à se réunir en 2018 pour échanger avec la DAP et la DSI sur les évolutions et les problématiques. Certains correspondants fonctionnels ont formé quelques personnels en 2018 (Sifac, Apogée, Helico).

Généraliser à toutes les structures internes l'utilisation des applicatifs de l'établissement

Une réflexion est ouverte au sein du groupe supports interfaces (GSI) pour définir précisément le rôle de correspondant fonctionnel et lui attribuer une lettre de mission annexée à sa fiche de poste. Le correspondant fonctionnel est notamment en charge de la valorisation de l'applicatif auprès des utilisateurs et de la formation pour certains. La plupart des applicatifs métiers est généralisée à l'ensemble de l'établissement. Un déploiement s'est opéré pour une utilisation par tous de l'applicatif ADE et l'application PStage ne reste inutilisée que par une seule composante.

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

Concernant la gestion électronique des documents (GED), de nombreuses réunions en inter-U ont permis d'acter des décisions relatives à sa structuration :

- rester sur la solution Alfresco associée à un parapheur électronique « i-parapheur » et un orchestrateur



« Pastel »,

- héberger la GED à l'USMB plutôt qu'au SIMSU.

Concernant Kaméléon (dématérialisation des actes financiers pour les laboratoires), les tests effectués fin 2017 ont permis de le déployer en admettant le principe d'une démarche progressive (démarrage par LOCIE, LCME et LISTIC) comme pour les services (DSI). À l'automne 2018, un point a été réalisé sur la nature des évolutions à programmer pour en améliorer le fonctionnement ou déployer de nouvelles fonctionnalités à compter de janvier 2019, notamment la génération des états liquidatifs de remboursement des frais de déplacements. Si la dématérialisation des processus reste de la compétence de la DSI, l'établissement a admis que certaines solutions conçues hors DSI pouvaient, à titre exceptionnel, permettre l'expérimentation de la dématérialisation d'une tâche. Cela a notamment été le cas en 2018 avec la conception, pour le service prévention, d'un outil à partir du logiciel d'enquête sphinx et permettant de dématérialiser l'émission et le visa des demandes de manifestations exceptionnelles.

Sous l'égide de la DGS un groupe de travail composé de la DAP, la DAF, la DRH, la DSI et la DRED a permis de formaliser le processus du recrutement recherche dans l'objectif de permettre sa dématérialisation, y compris à terme pour le hors recherche.

Une forte pression des composantes a été exprimée pour mettre en place des solutions de dématérialisation. Les premières réunions ont été organisées en 2018. Un travail a été conduit sur la dématérialisation des marchés publics qui a abouti à l'acquisition, en fin d'année, de certificats de signature RGS. Parallèlement, l'établissement a validé la mise en place, à titre expérimental, d'une solution de signature électronique en composante de formation. Lors du comité inter-U de novembre 2018, l'USMB a formalisé une demande au SIMSU pour activer le module « Apogée démat » associé à une GED Alfresco ; le SIMSU a validé la mise en place d'une plateforme de test en première semaine de janvier 2019. Avant cela, l'USMB a rencontré Grenoble INP pour un retour d'expérience (avril 2018). Toutefois, les difficultés rencontrées pour faire évoluer la licence Alfresco ont conduit le SIMSU à reporter le chantier à l'automne 2019.

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

Positionner la Cellule amélioration continue au sein de la Direction de l'aide au pilotage et organiser la coordination entre la qualité et la production de données

L'évaluation du Hcéres réalisée en 2015 avait relevé une logique d'amélioration continue à l'USMB, mais déployée de façon non homogène, sans pour autant être explicitement intégrée à une politique qualité. L'USMB a par conséquent souhaité se doter d'une organisation à la hauteur de ses objectifs stratégiques en matière de qualité, ce qui a abouti à la création, en 2016, d'un poste de qualicien puis, en octobre 2018, à la mise en place d'une cellule d'amélioration continue rattachée à la DGS.

Une réflexion participative de type projet de service est en cours à la DAP depuis la rentrée 2018 pour construire un projet partagé de réorganisation et imaginer des solutions pour faire face à l'activité croissante en matière de pilotage, palier toute absence et assurer une continuité de service. Dans ce cadre, l'émergence d'un troisième pôle est pressentie pour travailler sur les procédures et l'amélioration continue.

La qualité repose sur des éléments mesurables. Elle nécessite une expertise « enquête » sur une partie du travail et se révèle indissociable du contrôle interne de l'autoévaluation et du projet d'établissement pilotés aujourd'hui par la DAP. La DAP et la cellule amélioration continue fonctionnent donc déjà de manière très imbriquée, préfigurant une potentielle fusion. Une réorganisation a en effet été étudiée afin de positionner la cellule amélioration continue et ses deux personnels au sein de la direction d'aide au pilotage, renommée en Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC). Cette réorganisation a été proposée au comité technique du 11 décembre 2018 et sera effective à compter du 1er janvier 2019.



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

Après l'ajustement des objectifs stratégiques pour 2018, une réflexion a été entamée en fin d'année pour définir les indicateurs de performance liés aux objectifs à atteindre. La rédaction des fiches descriptives pour chaque indicateur de performance a été entamée et se poursuivra en 2019. Un référentiel sera en place pour l'auto-évaluation de l'établissement. Une fois que l'ensemble des indicateurs de performance sera stabilisé, un calcul sera opéré pour chacun et pour chaque année ce qui permettra aux porteurs de projets de s'appuyer sur les valeurs pour faire leur bilan et à la gouvernance de pouvoir mesurer l'atteinte des objectifs.

Des requêtes automatisées ont continué à être développées afin de couvrir les besoins notamment en termes d'enquêtes mais aussi de gestion, et ce pour différents domaines. L'automatisation du suivi d'exécution budgétaire n'a pu se faire en 2018 compte-tenu des freins techniques liés à un requêtage instable avec Business Object (BO). Le SIAD a peu été enrichi cette année, l'équipe s'étant concentrée sur sa mise à jour. Une refonte devra être envisagée de façon à le rendre plus attractif dans son ergonomie, sa structure et son contenu.

Engager le déploiement de la démarche d'amélioration continue au sein de l'établissement et accompagner les démarches qualité

Après de nombreux échanges avec le vice-président en charge de la qualité, la directrice générale des services, la DAP et la cellule amélioration continue, concernant les lignes directrices de la démarche qualité de l'USMB, une proposition de document d'orientations a été faite. Elle sera présentée aux instances début 2019. La création d'une cellule amélioration continue à la date du 1er octobre 2018, positionnée d'abord au sein de la DGS puis au sein de la DAPAC doit permettre une meilleure promotion de l'amélioration continue. La promotion et la sensibilisation ont été réalisés en 2018 plutôt à l'occasion de réunions de travail sur des projets spécifiques. Elle sera effectuée de manière plus

globale en 2019 avec des temps de sensibilisation dédiés et la mise en place de formations spécifiques.

Quelques services ont entamé des réflexions sur des démarches qualité et à ce titre, sollicité la cellule amélioration continue. En 2018, on ne peut pas encore à proprement parler de réseau de référents, mais un contact est établi avec quelques pilotes de projet au sein des structures. Deux procédures ont été rédigées pour le service juridique dans le cadre du RGPD (transmission de données personnelles dans le cadre des demandes des commissaires aux comptes et gestion des demandes de droits d'accès aux données personnelles) et un appui a été apporté au groupe projet pour la diminution des recours étudiants afin de formaliser le processus et accompagner la rédaction de notes.

La cellule a également participé à l'ensemble des comités de pilotage du SCDBU dans le cadre de leur projet de service. Un gros travail de refonte a permis une meilleure lisibilité et un meilleur pragmatisme, en tenant compte des attentes des parties prenantes et de nouveaux chantiers ont été engagés. Le transfert de la comptabilité du SCDBU au centre de services partagés de l'établissement (bureau de la dépense) a été accompagné par la formalisation de logigrammes adaptés à la spécificité de certains achats. Le changement de direction à la rentrée 2018 et la mise en place d'un outil de gestion mutualisé des bibliothèques a néanmoins conduit à modérer les ambitions sur ce projet de service.

En parallèle, des composantes et services se sont engagés dans une démarche qualité (Polytech, IAE et le service de la formation continue - SFC). Le SFC a travaillé sur la certification FCU avec un personnel dédié. La cellule amélioration continue a intégré l'équipe d'auditeurs internes de l'IAE et a assisté à la journée d'audits internes de l'IAE répondant à une exigence dans le cadre de leur certification Qualicert. Cela permet d'apporter une aide méthodologique

sur la conduite des audits, de maintenir les échanges entre la cellule et les référents qualité de l'IAE, et enfin un partage des remarques des auditeurs plutôt à destination de l'établissement, sur lesquels l'IAE n'a pas la possibilité d'engager des plans d'actions. Enfin, la cellule continue d'accompagner Polytech dans sa démarche qualité et, fin 2018, l'école a obtenu la certification ISO 9001 (2015) de ses formations ingénieurs sous statut étudiant. Après plusieurs années de travail dans ce sens, l'audit externe s'est déroulé début décembre et a donné lieu à des remarques sur lesquelles Polytech doit travailler durant l'année 2019 pour assurer le maintien de sa certification dans des conditions relativement confortables.

Engager l'élaboration d'une cartographie des processus de l'établissement et la description des procédures consignées dans un espace documentaire unique

Les groupes de travail pour la définition des macro-processus de l'établissement n'ont pas officiellement démarré mais certains macro-processus sont en cours de rédaction, notamment sur les aspects financiers (processus BI, BR, processus recettes, etc.) dans le cadre du contrôle interne budgétaire. Ils permettront d'avoir un peu de recul sur le fonctionnement financier lors de l'élaboration de la cartographie générale des processus de l'établissement. À ce titre, les acteurs du budget se sont réunis à plusieurs reprises et la description du processus budget est quasiment finalisée (processus décrit à 80 %).

Début 2018, un projet de mise en place d'un référentiel qualité sur les sites collaboratifs Alfresco a démarré. Une présentation des attendus a été faite en réunion des cadres restreinte afin d'inciter les directions à répertorier et actualiser leurs documents qualité. L'objectif était d'opérer un référencement des documents à partager dans cet espace mais le projet a été quelque peu freiné suite à l'absence du personnel en charge de cette mise en place. Un groupe de travail opérationnel a été engagé pour réfléchir aux besoins fonctionnels liés à la mise en place du référentiel qualité mais la nécessité de constituer un comité de pilotage et de nommer un chef de projet sur ce projet de GED a été exprimée. De ce fait, les réflexions du groupe de travail opérationnel ont été momentanément interrompues et devraient reprendre début 2019 dans le cadre d'un comité de pilotage.

Maîtriser davantage les risques de l'établissement et maintenir à jour une cartographie

Le rapport de contrôle interne a été rédigé et envoyé au Ministère en novembre 2018, sans pour autant avoir mis à jour la cartographie des risques. Ce choix s'est opéré afin de ne pas transmettre une cartographie des risques mise à jour dans l'urgence et qui ne correspondrait pas totalement à la réalité des choses. Ainsi, l'établissement a fait le choix de travailler sur l'évaluation de son fonctionnement par macro-processus en émettant des préconisations pour les risques majeurs identifiés.

De 2016 à 2018, pour des raisons d'insuffisance de ressources humaines, le manque de pilotage et de centralisation des opérations de la gestion des risques de non-qualité s'est fait sentir. La mise en place de la cellule amélioration continue doit mettre de réenclencher une dynamique sur ce dossier en 2019, de réaliser un statut sur les risques qui avaient été préalablement identifiés, d'évaluer si de nouveaux risques sont apparus, de coter l'ensemble de ces risques et de remettre en place ou relancer des plans d'actions pour travailler à la réduction ou l'élimination de ces risques lorsque cela est possible. Un pilote de la démarche d'approche par les risques a été identifié au sein de la cellule amélioration continue en fin d'année 2018 et permettra de reprendre la cartographie des risques dans sa globalité en 2019.

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

Favoriser une meilleure connaissance commune et conforter le partage des valeurs et de l'identité de l'USMB

La présence de l'USMB sur les réseaux sociaux (*Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube*) reste le principal vecteur de diffusion de l'information aux étudiantes et étudiants. La direction de la communication a mis à jour en 2018 son guide d'utilisation des réseaux sociaux (politique éditoriale, structuration et animation) afin d'en favoriser la gestion partagée avec les unités de formation et les associations étudiantes.

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 référentes et référents communication 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. Les principaux résultats obtenus par l'établissement sont partagés dans un cadre « multicanal », avec des objectifs mixtes de communication externe et interne : lettre d'information, communiqués de presse, espaces dédiés dans le cadre des événements institutionnels, brochures, Web, réseaux sociaux, etc. 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. Pour autant, l'USMB n'a pas encore abouti en termes de réflexion et de concertation sur une communication interne fédérative et participative dans et avec ses structures. La nouvelle directrice de la communication, recrutée en septembre 2018 aura pour mission d'avancer sur ce sujet en lien avec les principaux acteurs de l'USMB.

La constitution d'une cellule « Événementiel » s'est avérée opérationnelle en 2018 sur de nombreuses opérations institutionnelles, dont l'accueil de la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation lors de la rentrée solennelle de l'USMB en septembre 2018. Le projet autour des « 40 ans de l'USMB » qui seront fêtés en 2019 a été préparé dans un esprit de co-construction autour des valeurs de l'USMB. L'ambition initiale a néanmoins été revue à la baisse afin de respecter une enveloppe financière et de s'inscrire dans le cadre des moyens humains mobilisables. Enfin, les efforts se sont poursuivis pour parfaire l'organisation de la journée d'accueil des nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices, manifestation dont le format est aujourd'hui stabilisé. Le couplage, pour la première fois, de cette journée et du *campus day*, a permis de rassembler sur le site du Bourget-du-Lac nouveaux personnels non-enseignants et nouveaux étudiants dans un parcours de découverte des différents acteurs de l'université.

Développer la convivialité et le vivre ensemble

L'année 2018 a vu l'aboutissement de l'expérimentation du projet « Qualité de vie au travail » (QVT) conduite sur le site annécien avec l'appui de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Auvergne-Rhône-Alpes. La réflexion engagée avec le groupe opérationnel regroupant une représentation des personnels administratifs et enseignants de toutes les entités présentes sur le site a permis la mise en

œuvre d'une matinée QVT, le 11 juin 2018. L'évènement convivial a rassemblé 200 personnes. La matinée a été animée sous la forme d'un théâtre forum par la compagnie « 3 pH » afin d'engager une démarche réflexive autour de trois situations particulières :

- l'accueil d'un nouvel arrivant,
- l'attitude à avoir face à un personnel en difficulté sur son poste de travail,
- les modes de communication professionnels (avec un accent mis sur les mails).

Les participants ont exprimé en fin d'évènement leurs attentes pour 2018-2019 et notamment la reconduction de ce type d'action.

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

Présenter et valoriser les activités, les résultats et les compétences de l'USMB dans toutes ses dimensions

En quelques années, la direction de la communication a relevé les défis de l'identité visuelle, du développement d'une cohérence éditoriale et de la coordination de ses actions avec les composantes. L'USMB dans son ensemble délivre aujourd'hui des messages clairs sur son territoire de proximité ainsi qu'au niveau national et international par un ensemble d'actions et de canaux : événementiel de notoriété, événementiel formation et recherche, relations publiques, média, web, réseaux sociaux, *print*, etc. La direction de la communication veille à animer ces espaces et à les alimenter en information objective et adaptée à nos nombreuses cibles que sont les étudiantes et les étudiants, les partenaires de la formation et de la recherche, les décideurs publics et privés, les tutelles administratives et politiques.

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

La direction de la communication a renforcé ses liens avec la presse régionale ainsi qu'avec les médias spécialisés tels que *News Tank* et *AEF*. L'USMB a également multiplié sa présence, directement ou par l'intermédiaire de sa fondation, dans des manifestations en lien avec le territoire. À titre d'exemples, l'établissement a été présent :

- au Festival international des métiers de montagne,
- aux *InnoWards* – prix de l'innovation Savoie Mont Blanc (novembre)
- à l'*International cleantech week* (juin)



Il a été organisateur :

- du doctorat *Honoris Causa* délivré par l'USMB à Fabiola Gianotti, directrice générale du CERN,
- du congrès annuel de l'alliance des universités de recherche et de formation à Annecy (juillet),
- du premier *Hub innov* de la fondation USMB,
- du doctorat *Honoris Causa* remis à Marcel Jean, directeur général de la cinémathèque québécoise et directeur artistique du festival du film international d'animation d'Annecy (juin).

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

Définir la stratégie et le périmètre pertinents de la responsabilité sociétale de l'USMB

Les stagiaires de l'Institut régional d'administration (IRA) de Lyon, qui avaient visité l'USMB fin 2017, ont rendu leur rapport début 2018. Bien qu'intéressant, ce document n'est pas exhaustif et ne permet pas d'avoir une vision globale des actions entreprises dans l'établissement. En effet, les stagiaires n'ont disposé que de deux demi-journées pour venir à l'USMB à la rencontre des directions centrales. Le rapport réalisé se limite aux actions portées par ces directions ; les projets mis en œuvre dans les composantes n'ont pas été audités. Afin de disposer d'un état des lieux complet, il est envisagé de proposer un stage de deux mois à l'IRA ce qui permettra au stagiaire de rencontrer tous les services, composantes et d'élargir également l'étude au projet « Respire » et aux groupes de réflexion sur les éco-campus (GECO), mis en place par le vice-président et la direction du patrimoine, d'échanger avec le vice-président étudiant et les associations étudiantes mobilisées sur cette thématique. Cette action est donc à reprendre en 2019.

Développer et déployer une carte multiservices pour les étudiants et les personnels

Une première phase a été lancée en 2018 qui a eu pour principal objectif l'expression des besoins, ceci afin d'aboutir à un cahier des charges prenant en compte les capacités de l'université au niveau financier et

technique, et ainsi valider les premières orientations de ce projet. La définition des besoins et des attentes s'appuie sur de nombreux échanges en interne avec les différentes directions et services concernés par ce projet, à savoir : DEVE, DRI, DP, DRH, DSI, SCDBU, le service des sports et la fondation. Sur le plan externe, des échanges ont eu lieu avec le CROUS, ainsi qu'avec les villes d'Annecy et de Chambéry. Afin de bénéficier d'un retour d'expérience, des contacts ont été pris avec les universités de Pau, de Grenoble et de Reims. D'un point de vue technique, avec la volonté d'être compatible avec le projet de carte européenne étudiant, l'USMB a opté pour un type particulier de carte. Pour la mise en place de ce dispositif, et plus particulièrement en ce qui concerne le système de gestion de cartes, le logiciel Uni'Campus proposé par la société Monécarte a été retenu. Le lancement effectif de la carte multiservices pour les étudiants est prévu pour l'année universitaire 2019-2020. Tout doit donc être en place pour la campagne d'inscription début juillet.

■ INDICATEURS DE SUIVI

CONFORTER PAR LE PILOTAGE LA SOUTENABILITÉ DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT (GOUV 1)

Développement des ressources propres

	2016	2017	2018
Inscriptions			
Droits d'inscription	2 278 207 €	2 342 008 €	2 292 185 €
Formation continue et Alternance			
Recettes de formation continue et alternance	5 136 537 €	5 590 672 €	6 875 230 €
- Dont apprentissage	1 828 672 €	1 811 944 €	1 901 045 €
Taxes			
Taxe d'apprentissage	1 220 003 €	417 485 €	1 252 735 €
Recherche			
Contrats et prestations de recherche	2 075 789 €	2 396 958 €	1 651 177 €
- Dont ANR investissements d'avenir	111 583 €	147 900 €	104 617 €
- Dont ANR hors investissements d'avenir	1 014 712 €	868 478 €	837 227 €
- Dont hors ANR	949 494 €	1 380 580 €	709 334 €
Subventions			
Subventions (hors SCSP)	3 748 604 €	4 082 855 €	4 041 708 €
- Dont Régions	788 577 €	742 011 €	1 515 005 €
- Dont Union européenne	977 511 €	1 453 793 €	957 477 €
- Dont Autres	1 982 516 €	1 877 388 €	1 569 226 €
Dons, legs, produits exceptionnels, autres Ressources			
Dons et legs fondations	1 000 €	6 006 €	50 494 €
Produits exceptionnels	90 075 €	0 €	0 €
Autres ressources propres	1 810 715 €	1 718 076 €	1 320 761 €
- Dont abondement à la fondation	0 €	0 €	0 €
Total des ressources propres encaissables	16 360 930 €	16 554 060 €	17 484 290 €

Tableau GO-IR01

Pilotage financier

	2016	2017	2018
Taux d'exécution des dépenses de fonctionnement (inclus personnel)	94,9%	97,9%	96,9%
Taux d'exécution des dépenses d'investissement	58,1%	69,4%	70,6%

Outils de suivi infra-annuels



2017-18
2016-17
2015-16

Annexes relatives aux opérations pluri-annuelles



2017-18
2016-17
2015-16

Outils de pilotage et de gestion de la MS



2017-18
2016-17
2015-16

Contrôle interne comptable et budgétaire

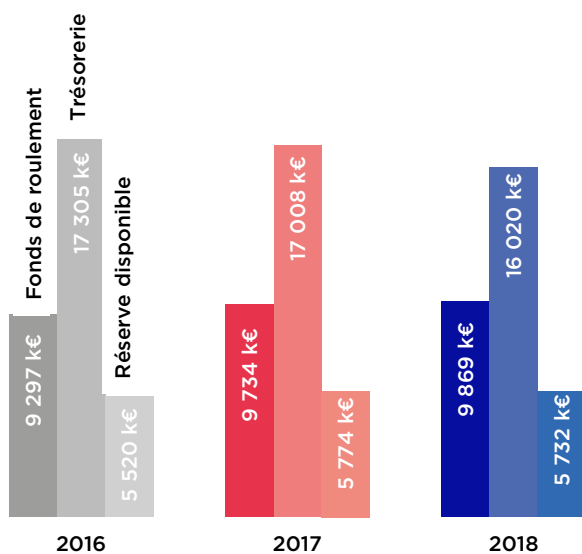


2017-18
2016-17
2015-16

Graphique GO-IR02



Trésorerie et fonds de roulement



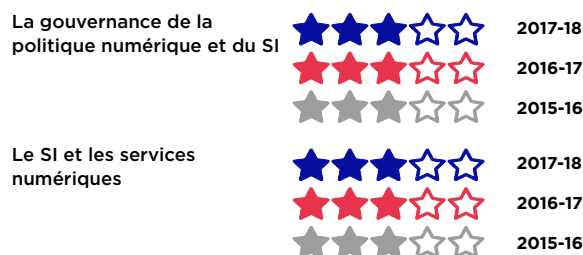
Variation du fonds de roulement

+1 553 034 €	2016
+437 767 €	2017
+134 449 €	2018

Graphique GO-IR14

AMÉLIORER LA PERFORMANCE DU SYSTÈME D'INFORMATION (GOUV2)

Pilotage du système d'information et des services numériques



Graphique GO-IR03

DÉVELOPPER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE À L'USMB (GOUV4)

Participations aux événements de l'USMB

	20 16	20 17	20 18
Nombre de participations aux événements de l'USMB	476	551	720

Tableau GO-IR10

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

Répartition femmes/hommes du personnel

37% en 2018

29% en 2018

36% en 2017

29% en 2017

36% en 2016

28% en 2016

Graphique GO-IR11

Féminisation du personnel enseignant

Masculinisation du personnel BIATSS

Emploi de personnels en situation de handicap

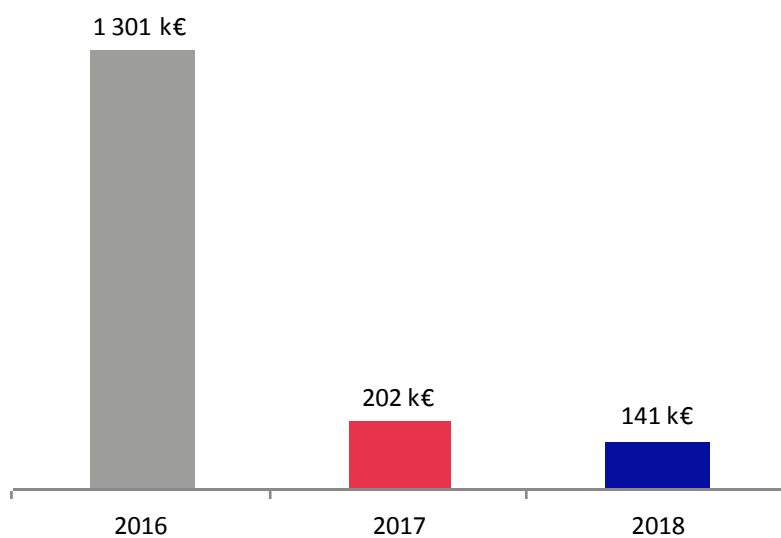
	20 16	20 17	20 18
Nombre de recrutements BOE	3	2	2
Nombre de BOE dans l'établissement	26	30	31
Taux d'emploi direct de personnels en situation de handicap	2,1%	2,5%	2,6%

Tableau GO-IR12
Source : Bilan social

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

Partenariats philanthropiques

Recettes totales de la fondation



Graphique GO-IS7



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

METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNEES RH (PAS1)

Assurer une participation active à la construction du nouveau SIRH

L'USMB a contracté un partenariat avec la société Cegape, éditeur de Win-paie, applicatif de paie déjà utilisé par l'établissement, cela dans la perspective de remplacer Virtualia et Win-paie en apportant de nouvelles fonctionnalités dans la gestion RH et une meilleure continuité entre la gestion et la paie des agents. Ce partenariat consiste en un accompagnement de l'éditeur dans la construction de son applicatif en tant que participant à la définition du cahier des charges et comme utilisateur test ; il ouvre la perspective d'un outil positionné au plus près des attentes de l'université, accompagné d'une économie sur le coût de la licence. L'UGA a rejoint fin 2018 le groupe initial des quatre établissements ayant signé l'accord avec Cegape. Entre janvier et juin 2018, cinq séries de spécification et tests ont été animés par la société, complétés par trois périodes d'ateliers de tests internes impliquant les gestionnaires des trois services de la direction des ressources humaines : personnels Biatss, personnels enseignants, et activités transversales. À l'automne 2018, et à la suite d'une mutation, l'USMB a changé de chef de projet métiers. Ce changement n'a pas créé de problème particulier, et l'université a accepté de participer cette année au protocole de validation du logiciel par la Direction générale des finances publiques (DGFIP). Dans le même temps, la feuille de route a été actualisée et la société Cegape a recruté l'ancien DRH de l'École nationale supérieure de chimie de Rennes en tant que consultant. Démarré en octobre, la phase suivante doit permettre :

- la mise en œuvre d'une procédure automatisée de

déploiement ;

- la mise en place de l'architecture technique, de plateformes de validation de version (pour Cegape) et de tests métier ;
- la validation de la reprise de données avec le chef de projet Cegape : vérification des formats de reprise (nomenclatures, référentiels, emplois-postes, données personnels agent) ;
- la mise en place de requêtes de fiabilisation des données Virtualia/Win-paie (adresse, Numéro SS, INM) ;
- l'engagement du travail sur la gestion des vacataires et sur les congés formation.

Poursuivre la complétude des données RH

La qualité et la fiabilité des données RH se sont nettement améliorées. Les gestionnaires RH sont désormais parfaitement sensibilisés à la nécessité de la cohérence et de la fiabilité des données. Le travail se poursuit, notamment dans le cadre de la réforme de la gestion des retraites de l'État avec la mise en place de pôles Petrel regroupant plusieurs établissements afin de couvrir le territoire national. La bascule de l'USMB dans le pôle constitué sur l'académie de Grenoble avec la future UGA intégrée, est prévue au 1er septembre 2020, après un contrôle sur pièces et sur place par le Service des retraites de l'État (SRE). Le travail avec la société Cegape sur le changement du SIRH oblige à se réinterroger sur la façon de saisir les données. Un travail de mise à jour et de fiabilisation des données a été engagé avec le Rectorat de l'académie de Grenoble pour une mise en conformité des données de la base rectorale et de la base USMB. La difficulté reste l'absence d'interface entre les bases RH nationale, académique et locale, ce qui entraîne des communications et échanges en format papier. Au niveau local, et dans l'attente du nouvel applicatif, la lourdeur de la double saisie Virtualia / Win-paie demeure.

Le VPCA, la DGS et la DRH sont allés rencontrer les personnels sur les sites sur le thème du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions,

des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et de l'organisation du temps de travail et des congés. Elles ont été globalement appréciées par les personnels qui sont en demande pour d'autres rencontres de ce type. Des bilans sur les avancements et les dossiers en cours (campagne d'emploi, formation des personnels avec la mise en place du Compte personnel de formation, télétravail, etc.) sont réalisés régulièrement en réunion des cadres.

Le travail sur la dématérialisation des entretiens professionnels annuels des personnels BIATSS, pourtant primordial pour optimiser l'exploitation des documents, n'a pas pu être engagé par manque de ressources. Il reste inscrit dans les actions prioritaires à mener en collaboration avec la Direction de l'aide au pilotage.

Finaliser une cartographie fonctionnelle des personnels pour toutes les structures de l'établissement

La cartographie des postes titulaires BIATSS a été finalisée au 1er septembre 2018 : corps, domaine fonctionnel (par référence à l'imputation principale), structure d'affectation, cotation du poste de travail dans les groupes de fonction issus des cartographies nationales par corps du RISFSEEP, occupation (agent). Une présentation en a été faite au Comité technique du 18 septembre. La mise à jour de cette cartographie se fait avec le logiciel Excel qui n'est pas un outil adapté pour un suivi régulier et fiable. Elle devra être intégrée à terme dans le futur système d'information RH. La cartographie des postes contractuels pérennes sera engagée en 2019.

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

Le nombre de sessions de formation organisées est en augmentation sensible depuis deux ans (voir indicateur PE-IR01) : 327 sessions en 2018, 313 en 2017 contre environ 270 les deux années précédentes. Le nombre de personnels formés augmente également, avec cependant un nombre d'heures par agent en légère baisse. Le plan de formation 2018-2019 intègre dorénavant, de façon visible, les formations métiers suivantes : scolarité, finances, administration et RH. Le canevas est établi mais reste à mettre en œuvre. Une logique de formation pluriannuelle a été établie.

Les remontées au fil de l'eau des besoins des enseignants et des enseignants-chercheurs ont permis de mettre en place une action de formation individuelle à l'anglais. La remontée des besoins doit encore être améliorée du fait de l'absence de compte rendu d'entretien professionnel pour ces catégories de personnel. Un test de positionnement est maintenant requis en aval de toute demande, permettant de situer le niveau de l'agent.

Afin d'améliorer la vision des actions de formation réalisées à l'USMB, un recensement a été réalisé pour comptabiliser celles organisées par des structures internes (composantes, services) et non coordonnées par la DRH. Ce travail a permis d'intégrer les actions du département Apprendre et du SCDBU dans le plan de formation unique de l'établissement. Le travail doit être poursuivi en 2019 avec le service de la formation continue. Un catalogue des formations collectives a été créé. Il permet une approche des formations par métier ou thématique. La version informatique est accessible à tous en ligne sur l'intranet, accompagné du formulaire d'inscription.

La mise en place du Compte personnel de formation (CPF) à l'USMB s'est poursuivie en 2018 avec la mise en place de la monétisation des heures. Une procédure particulière permettant aux personnels de mobiliser ce financement a été présentée à la commission formation des personnels et en réunion des cadres. Elle sera utilisée pour examiner les demandes en 2019.

METTRE EN COHÉRENCE LES ACTIVITÉS ET LES MÉTIERS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (PAS2)

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

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions du décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret statutaire des enseignants-chercheurs et de l'arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires, il a été mis fin au dispositif interne qui préexistait, et qui permettait aux nouveaux maîtres de bénéficier

d'équivalences horaires. Celui-ci a été remplacé par un nouveau cadre permettant :

- aux maîtres de conférences stagiaires de bénéficier, sur demande, d'une équivalence horaire de 32 heures équivalent TD au titre de la recherche, en plus de la décharge de 32 heures introduite par le décret pour permettre l'approfondissement des compétences pédagogiques générales et spécifiques au champ disciplinaire nécessaires à l'exercice du métier d'enseignant-chercheur. Cette équivalence horaire au titre de la recherche est accordée après avis de la commission de la recherche du conseil académique ;
- aux maîtres de conférences de bénéficier, l'année suivant leur stage et sur demande, d'une équivalence horaire de 32 heures équivalent TD au titre de la recherche. Cette demande doit être consécutive à celle de même nature attribuée pendant l'année de stage. Elle est également soumise à l'avis de la commission de la recherche.

Le dispositif de formation des nouveaux maîtres de conférences a été confié au département Apprendre. Un bilan annuel sera présenté en Comité technique et au Conseil académique. Un ensemble de 13 maîtres de conférences stagiaires a bénéficié de la décharge pour formation pédagogique et 10 d'entre eux ont demandé à bénéficier de l'équivalences horaires complémentaires au titre de la recherche.

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

L'utilisation par la DAP et la DRH de requêtes sur le logiciel de suivi de la charge d'enseignement (Hélico) a permis d'optimiser le travail en améliorant le suivi et en sécurisant les données sur les heures réalisées. L'indicateur PE-IR03 montre que le montant total des équivalences horaires et primes de responsabilité pédagogique (PRP) est stable dans le temps. Les services prévisionnels de l'année universitaire 2018-2019 ont été instruits plus tôt dans le calendrier. Les états de service prévisionnel ont été signés par le président au plus tard en janvier 2019. Une étude sur les services réalisés en 2017-2018 a été réalisée et procure une vision complète des écarts entre les services prévisionnels et réalisés. Elle a été présentée en octobre 2018 à la réunion annuelle relative aux référentiels réunissant la présidence et les composantes. Le taux d'exécution qui était de plus de 120 % en 2016 est de 118 % en 2018, ce qui va dans le sens d'une amélioration de la prévision (voir indicateur PE-IR04). Cet indicateur montre également la hausse de la charge globale d'enseignement qui a dépassé le 300 000 heures depuis 2017. Il n'a pas été apporté d'évolution substantielle aux différents référentiels pour l'année 2018-2019. Un travail et des analyses ont été menées avec la Direction de l'aide au pilotage pour faire évoluer la gestion de la compensation TP/TD. Une généralisation aux enseignants de la règle de calcul actuellement appliquée aux enseignants-chercheurs sera proposée pour la rentrée 2019.

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

Doter l'établissement d'un dispositif indemnitaire clair et lisible et suivre son application

Dans le cadre du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), l'université a été amenée à gérer un historique de primes fortement différenciées. Les agents du corps des secrétaires et des attachés de la filière Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES), précédemment sous le régime de la PFR (prime de fonction et de résultat), avaient statutairement des montants indemnitaires plus élevés, à corps ou grade équivalent, que ceux des filières Recherche et formation (RF) et bibliothèque (BIB). L'USMB a travaillé à la réduction de ces différences en contenant l'augmentation des catégories jusque-là les mieux soutenues. Aussi, les agents du corps des techniciens de la filière RF ont connu une revalorisation indemnitaire significative, d'abord au 1er janvier 2015 sous le régime de la PPRS (prime de participation à la recherche scientifique) puis au 1er janvier 2018 sous le régime de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). L'USMB a en outre strictement aligné les régimes indemnitaires des catégories C des trois filières, AENES, RF et BIB.

La présentation de la cotation des postes et des montants indemnitaires pour les catégories A de la filière RF a été présentée au comité technique du 22 juin 2018. Le coût annuel chargé de cette mesure qui concernait 107 agents s'élève à 39 107 €. Les agents de la branche d'activité professionnelle informatique (BAP E) affectés à la DSI, anciennement attributaires de la PFI, bénéficiaient de montants indemnitaires plus favorables que ceux des autres BAP. Dans ce nouveau schéma, ils sont règlementairement sous le couvert de la garantie indemnitaire qui maintient leur montant de prime au niveau acquis. Afin de ne pas pénaliser ces quelques agents anciennement bénéficiaires de la PFI dans leur progression de carrière ou leur mobilité, ni limiter les possibilités d'évolution dans l'organisation des services, il a été proposé, à titre exceptionnel, de maintenir pour ceux qui viendraient à changer de corps, de grade ou de poste, le montant indemnitaire acquis tant que celui-ci reste supérieur au montant prévu dans le cadre de l'IFSE.

L'adhésion de la filière BIB a été actée par un arrêté du 14 mai 2018. La circulaire de mise en œuvre du RIFSEEP au



bénéfice des corps de cette filière a été publiée le 6 septembre 2018. La mise en place au sein de l'USMB a été présentée au Comité technique du 11 décembre 2018. Cette mesure a concerné 36 agents pour un coût annuel chargé de 4 950 €. L'adhésion de la filière BIB a clos la mise en place du RIFSEEP au sein de l'USMB. Cette évolution a concerné 420 postes pour l'ensemble des trois filières et a engendré une augmentation brute chargée des indemnités d'environ 94 000 € en base annuelle.

Tous les agents titulaires sont désormais assujettis au RIFSEEP. Les montants indemnitaires associés à chaque groupe de fonction sont connus par corps / grade. Pour les catégories A et B, des écarts demeurent entre les filières du fait des statuts différents et de l'historique de l'évolution des primes. Néanmoins, ils ont été réduits et l'harmonisation se poursuivra dans les années à venir en fonction des possibilités financières de l'établissement. Notons enfin que l'établissement n'a pour l'instant pas actionné la possibilité de différencier le volet complément indemnitaire annuel (CIA) du dispositif RIFSEEP, qui reste utilisé de manière identique pour tous les agents au travers de la prime de fin d'année.

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

Un tableau de suivi des besoins de formation issus des entretiens à mi-parcours avec les personnels stagiaires est maintenant réalisé chaque année. Le premier trimestre de la prise de fonction est dédié à l'adaptation au poste ; il donne lieu à des formations sur les applicatifs ou les outils métier. La réception du compte rendu d'entretien à mi-parcours a lieu au printemps, ce qui laisse peu de temps pour la mise en place de formations collectives qui résultent de l'analyse des demandes individuelles. La mise en place d'un tutorat ou parrainage au sein du service pourrait être plus efficace. La refonte de la partie « formations souhaitées » du bilan à mi-parcours devra être revue en ce sens, en identifiant les priorités urgentes et les besoins à plus long terme, ainsi que les responsables de la mise en œuvre.

Un parcours générique « nouvel entrant » a été défini ; il a été intégré au plan de formation et inclue la journée d'accueil des personnels, laquelle intègre déjà la formation obligatoire sur la sécurité. Des conférences pour mieux appréhender l'environnement de travail de l'université ont été mises en place. Elles traitent de trois thématiques : le fonctionnement de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le fonctionnement de l'USMB et une information sur le statut des agents publics et le recrutement.

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SOCIALE, DE SANTÉ, DE QVT ET D'ÉPANOUISSEMENT DES PERSONNELS (PAS4)

Garantir un mode équitable de répartition des aides sociales individuelles

L'USMB bénéficie à nouveau des services d'une assistante sociale des personnels depuis le 1er septembre 2018. Sa prise de poste a permis de réactiver le processus partagé d'attribution d'aides individuelles ponctuelles et d'urgence, présentées au Comité d'action sociale (CAS). Le catalogue des prestations sociales a été mis à jour. Il a été envoyé par mail au personnel et mis en ligne sur l'intranet de la DRH. Le bilan de l'action sociale est intégré dans le bilan social de l'établissement. Il est spécifiquement présenté au CAS en début d'année civile.

L'aide "nuitée concours" a été étendue en 2017 aux agents dont l'indice nouveau majoré (INM) est ≤ 370 . En 2018, elle a bénéficié à cinq agents pour un montant de 319 €. L'aide avait bénéficié à un agent en 2015 (72 €), à quatre agents en 2016 (252 €) et à trois agents en 2017 (189 €). Aucun dispositif d'aide complémentaire dans le cadre du transport domicile-travail n'a été proposé en 2018, du fait notamment de l'absence de référent en charge du plan de déplacement pour l'USMB. Cependant une aide complémentaire de 25 % (ajoutée aux 50 % financés par l'employeur) existe pour les agents disposant d'un abonnement à la SIBRA (transports de l'agglomération annécienne) grâce à une convention spécifique. Il serait équitable de mettre en place une aide similaire pour les agents travaillant en Savoie.

Développer une politique de santé, de sécurité et de bien-être au travail

Une meilleure organisation du service de médecine des personnels et la maîtrise de l'outil informatique de suivi (Stetho) ont permis d'en améliorer les prestations, comme les réponses aux besoins ponctuels (visiotests, audiogrammes, etc.), ou encore le suivi des arrêts de travail en lien avec la DRH. Le taux de réponse aux convocations des visites médicales a progressé et



s'établit à près de 90 %. Le service de médecine des personnels a participé au groupe projet sur la qualité de vie au travail (QVT) qui a abouti à l'organisation d'un événement convivial et formateur à Annecy en juin 2018.

En matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) liés au travail, la mise en place d'actions de formation est encore à l'étude. Il s'agit de trouver la meilleure adéquation avec les besoins. Seuls les membres du CHSCT et les membres du groupe de travail RPS sont aujourd'hui formés sur cette thématique.

Des réunions régulières sont organisées afin d'animer le réseau des assistants de prévention. Un questionnaire est en cours de diffusion afin de recenser les actions réalisées et les difficultés rencontrées dans le cadre de leur mission. Les chefs de service, au sens de la santé et de la sécurité au travail, ont été désignés et leur rôle a été rappelé dans le cadre d'une instruction « Santé et sécurité au travail » présentée devant le CHSCT et le CA. Une formation adaptée reste à déployer afin de leur fournir les compétences nécessaires à la réalisation de cette mission. L'acquisition d'un outil informatique adapté pour la gestion et le pilotage du document unique a été réalisée. Le logiciel est en place, mais des difficultés sont encore rencontrées dans sa mise en œuvre qui mobilise beaucoup le service prévention.

Un groupe de travail commun entre l'UGA, Grenoble INP et le CNRS a été initié en automne 2018 afin de proposer un outil de prévention commun à ces établissements, concernant les risques en mission et incluant les risques terrain en milieu hostile. Un rappel du cadre réglementaire RH et des procédures administratives à respecter reste à réaliser. Des actions de prévention ont été mises en place : achat de *talkies walkies*, de téléphones satellitaires, homologation d'une embarcation pour la réalisation de missions sur des lacs d'altitude. Une formation a été proposée en 2018 aux enseignants accompagnant des étudiants en sorties terrain.

Afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS), du matériel ergonomique a été acheté dans un objectif de prêts aux composantes, directions et

services, afin de tester ces matériels, et avant une éventuelle acquisition sur les budgets des structures qui auront jugé ces essais concluants.

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

La construction du Schéma directeur du handicap (SDH) a été engagée sous la responsabilité de la Direction générale des services, chargée de la coordination. Le volet « personnels » a été confié à la DRH (service des activités transversales) et le volet « étudiants » à la DEVE (mission handicap). Un état des lieux des pratiques de l'USMB a été réalisé ainsi qu'une étude comparative des SDH d'autres établissements du supérieur. Les axes retenus pour le SDH sont :

- développer une politique de ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap ;
- travailler ensemble pour favoriser l'inclusion ;
- consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle ;
- développer l'accessibilité des services offerts par l'établissement ;
- augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et recherches dans le domaine du handicap.

Sa présentation est prévue dans les instances de l'USMB en 2019.

Les dispositifs d'aménagement de poste et de service ont été développés, avec l'aide de l'organisme de placement spécialisé Cap emploi - Sameth, financé par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ainsi a été mis en place le remboursement par le FIPHFP des aménagements prescrits par le médecin de prévention. La dépense s'est élevée à 24 515 € en 2018 (voir indicateur PE-IR11). Un élargissement des

types d'aménagements a pu également être réalisé sur la base des prestations du catalogue du FIPHFP et des conseils de la Sameth.

Favoriser l'égalité femmes-hommes

L'USMB a progressé en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec plusieurs types d'actions, et en premier lieu la signature d'une charte pour une communication sans stéréotype de sexe, par le président de l'USMB, lors de la conférence permanente des chargées et chargés de mission « Égalité diversité » des universités françaises. L'université s'engage ainsi, dans sa communication, qu'elle soit interne ou externe, à appliquer les principes énoncés dans la charte dès que cela est possible.

En matière de formation des personnels, des étudiantes et des étudiants sur la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diffusion des connaissances produites sur les études de genre, des actions, majoritairement à caractère événementiel, ont été menées. Un concours vidéo, « Shoot les discriminations », ouvert aux étudiants, étudiantes et personnels, ainsi qu'aux élèves et collègues des établissements de l'enseignement supérieur et secondaire de l'académie, a été organisé. La remise des prix s'est déroulée le 5 avril 2018 dans la salle de spectacle du Scarabée de Chambéry, récompensant les trois meilleures productions sur 200 vidéos déposées. L'USMB a invité tous les publics aux conférences, tables-rondes et rencontres, avec des artistes et des spécialistes, qui questionnent les représentations des rapports entre les femmes et les hommes lors du festival « Plus d'égalité » en mars et avril 2018, qui s'est tenu sur les campus de l'USMB et dans des lieux tiers. De nombreux événements ont pris place dans ce cadre, organisés par l'USMB et ses partenaires parmi lesquels :

- la table-ronde *Smart Women Industry* et une rencontre avec Anne Nivat, grande reportrice et reportrice de guerre, organisées par le Club des Entreprises de l'USMB ;
- le spectacle de Max Casaban « Prenez-moi homo », lien subtil entre humour et émotion, la projection du film *Call me by your name* avec l'association Univerciné, sur la thématique des différences, la conférence « LGBT et discriminations : quel arsenal juridique pour répondre à l'évolution sociétale ? », la table-ronde « La légalisation de la prostitution en France et les droits

fondamentaux », tous ces événements étant organisés dans le cadre d'initiatives étudiantes de la Faculté de droit ;

- la conférence « La langue française a-t-elle besoin d'être féminisée ? » d'Éliane Viennot, professeure à l'université Jean-Monnet de Saint-Étienne

L'USMB a organisé une deuxième formation au langage épïcène avec 20 personnes inscrites. La lutte contre le harcèlement sexiste trouve également sa place sur le site internet et a fait l'objet d'une campagne d'affichage. Enfin, l'université a poursuivi en 2018 son recueil de données chiffrées mesurant l'égalité femmes / hommes, majoritairement reprises dans le bilan social annuel de l'USMB.

INDICATEURS DE SUIVI

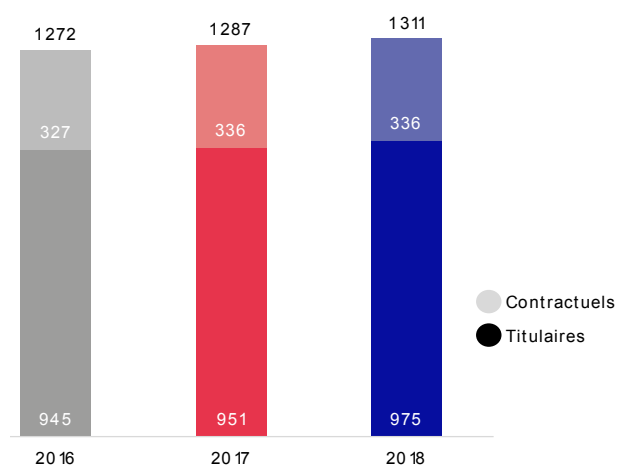
METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE GPEEC ET DE PILOTAGE DES DONNÉES RH (PAS1)

Formation des personnels

	20 16	20 17	20 18
Nombre de sessions organisées	270	313	327
Nombre de personnels USMB formés	494	461	544
Heures de formation suivies	7 249 h	6 727 h	7 593 h

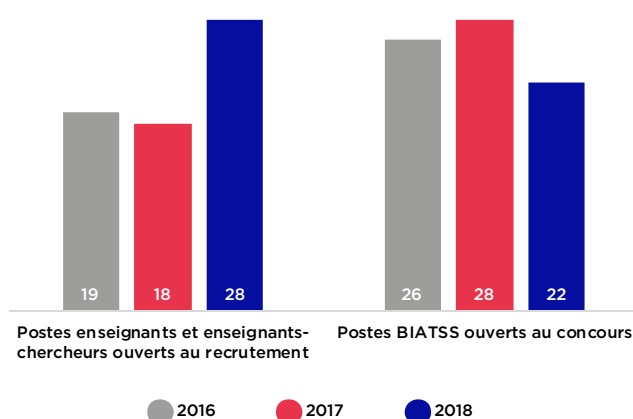
Tableau PE-IR01
Source : Bilan social

Effectifs et mouvements des personnels



Graphique PE-IR02
Source : Bilan social

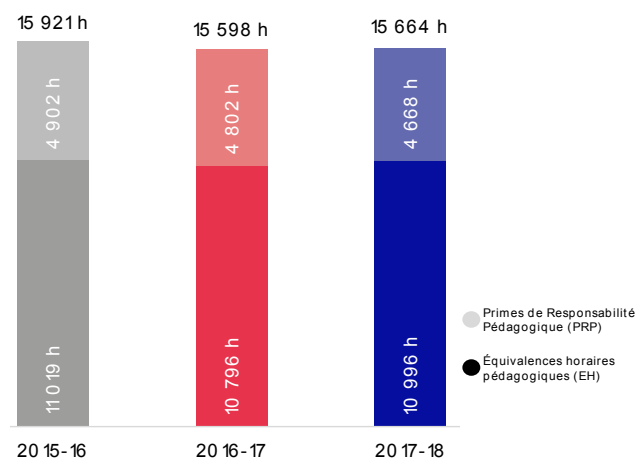
Campagne d'emplois



Graphique PE-IR07
Source : Bilan social

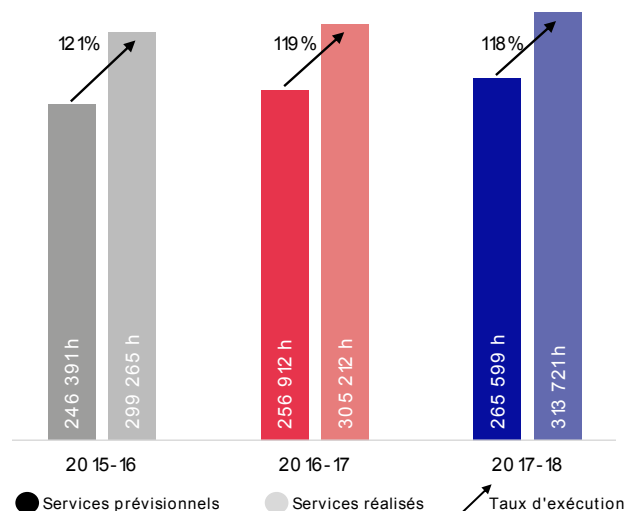
METTRE EN COHÉRENCE LES ACTIVITÉS ET LES MÉTIERS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (PAS2)

Équivalences horaires et primes de responsabilités pédagogiques



Graphique PE-IR03
Source : Helico

Services prévisionnels et réalisés

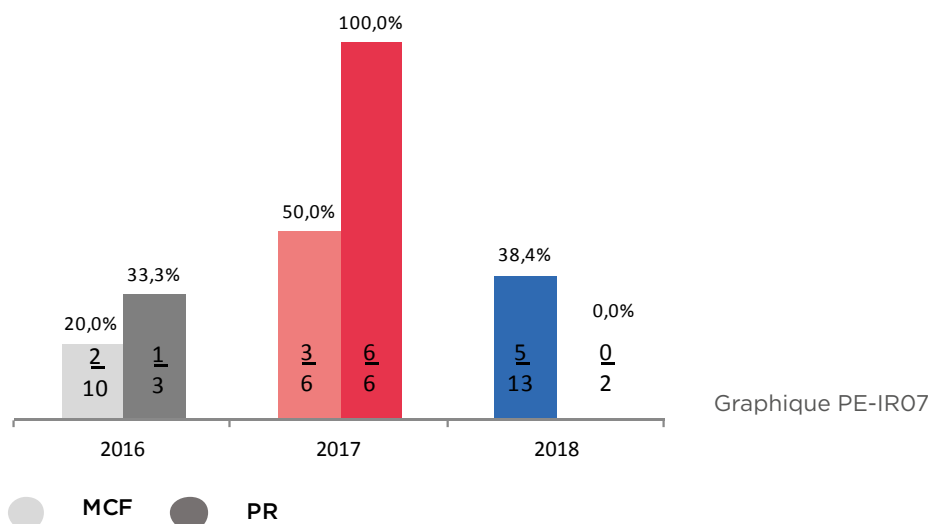


Graphique PE-IR04
Source : Helico



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

Endorecrutement des Enseignants-Chercheurs / Bilan et Prévision



Journée d'accueil des nouveaux personnels

	2016	2017	2018
Part des personnels ayant jugé utile la journée d'accueil des nouveaux arrivants	93,5%	96,8%	96,9%

Tableau PE-IR08

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE SOCIALE, DE SANTÉ, DE QVT ET D'ÉPANOUISSEMENT DES PERSONNELS (PAS4)

Dépenses en faveur du handicap

	2016	2017	2018
Nombre d'agents bénéficiant d'un aménagement de poste	1	4	14
Dépenses d'aménagement de poste pour les personnels en situation de handicap	840 €	5 697 €	24 515 €

Tableau PE-IR11
Source : Bilan social

Absences pour raison de santé

		2016	2017	2018
Absences pour raison de santé	en effectifs	366	357	328
	en jours cumulés	12 399	14 288	12 616

Tableau PE-IR12
Source : Bilan social

Sorties "volontaires" des personnels de l'établissement

	20 16	20 17	20 18
Nombre de sorties volontaires	54	63	62

Tableau PE-IR13
Source : Bilan social



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)

La phase de diagnostic du SPSI est terminée. La partie sur la stratégie immobilière a été engagée et sera finalisée sur la base des conclusions du schéma directeur immobilier du campus de Jacob-Bellecombette validées en 2018 en comité de pilotage.

Le représentant régional de la politique immobilière de l'État (RRPIE) a été invité en décembre dans les locaux de l'USMB pour une réunion de travail avec le vice-président en charge du patrimoine, le directeur du patrimoine et le conseiller technique de la rectrice de l'académie de Grenoble, afin de lui présenter l'état d'avancement de la réflexion sur le SPSI avant la phase finale de rédaction. Les principes de stratégie immobilière exposés ont été approuvés par le RRPIE :

- optimiser l'occupation de notre patrimoine immobilier et foncier ;
- assurer une maintenance de qualité et rénover le patrimoine dans une logique de maîtrise des coûts de fonctionnement ;
- poursuivre l'adaptation et le développement immobilier des campus pour répondre aux nouveaux besoins notamment par les opérations immobilières engagées dans le CPER et le PIP ;
- améliorer la qualité de vie et l'attractivité de nos campus en développant des actions innovantes et croisées sur notre patrimoine autour de la transition énergétique, la transition écologique et la transformation numérique.

Le document final devra être validé en conseil d'administration après avoir été discuté avec le rectorat. Il sera ensuite transmis pour validation à la Direction de l'Immobilier de l'État.

Établir un schéma directeur immobilier par site

La dernière partie du schéma directeur immobilier du campus de Jacob-Bellecombette a été finalisée en septembre 2018. Un comité technique s'est réuni en novembre 2018 pour valider les conclusions et préparer le comité de pilotage politique validant la stratégie de restructuration du campus pour les 20 prochaines années.

Une étude préalable pour la restructuration du bâtiment de la présidence, rue Marcoz à Chambéry, a été réalisée entre mars et octobre 2018 en parallèle de l'étude sur schéma directeur immobilier du campus de Jacob-Bellecombette. Elle a permis d'intégrer les besoins de restructuration dans un logique globale de recomposition des activités et des implantations situées sur le bassin chambérien.

Des pistes de réflexion ont été engagées pour la restructuration du campus du Bourget-du-Lac. Par ailleurs, les partenaires locaux ont été approchés pour initier une réflexion sur l'évolution à venir du campus d'Annecy en prenant en compte l'accroissement futur de l'activité sur ce campus.

Adapter les services et s'attacher des compétences externes pour mener à bien les opérations de restructuration et extensions

Le service administratif de la direction du patrimoine a été mis en place. Il s'est progressivement structuré et a permis d'instaurer des collaborations renforcées avec les services de la direction des affaires financières.

La réflexion sur la structuration des services d'exploitation de campus et la création d'un service de conduite d'opération s'est poursuivie. À la suite du départ d'un ingénieur conducteur d'opération, une nouvelle organisation a été mise en place pour renforcer la partie consacrée au développement des projets immobiliers. Le recrutement d'un nouvel ingénieur expérimenté en matière de gestion de projet a été réalisé dans ce cadre.

En 2018, les opérations de constructions et de restructuration ont conduit à créer 3 500 m² de surface supplémentaire : il s'agit du bâtiment 2 sur le campus

du Bourget-du-Lac, occupé par l'école d'ingénieur Polytech. En parallèle, 444 m² de locaux ont été libérés dans le bâtiment 20 sur le même campus (voir indicateur PA-IC14). Ce bâtiment, situé rive gauche de la rivière Leysse, est à terme destiné à la destruction, les locaux universitaires devant se concentrer sur la seule rive droite. Pareille augmentation du patrimoine ne peut se justifier que par la croissance des effectifs étudiants et l'abandon de bâtiments vétustes aux coûts de fonctionnement anormaux.

MAINTENIR, OPTIMISER, MODERNISER LE PATRIMOINE IMMOBILIER (PAT2)

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

L'instance de concertation sur les besoins des usagers en matière d'investissements nécessaires pour l'adaptation des locaux n'a pu être mise en place en 2018. Néanmoins une première concertation sur les projets d'investissement et de modernisation à mener pour l'année suivante a été initiée sur le campus d'Annecy, préfigurant les contours d'un comité directeur à mettre en place. Cependant la direction du patrimoine a poursuivi son travail de définition des besoins en matière de grosse maintenance, de gros entretien renouvellement (GER) et d'adaptation réglementaire des locaux (accessibilité et sécurité), tout en intégrant les opérations d'adaptation fonctionnelles liées aux projets pédagogiques notamment à la suite de la libération des anciens locaux occupés par Polytech sur le campus du Bourget-du-Lac et de l'accompagnement du déploiement d'équipements pédagogiques sur le campus de Jacob-Bellecombette.

Le déploiement de la signalétique s'est poursuivi d'une part par l'équipement du nouveau bâtiment Polytech livré sur le campus du Bourget-du-Lac et d'autre part par l'étude d'une signalétique commune et homogène sur les trois bibliothèques universitaires dont la réalisation sera opérée en 2019.

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

Les actions prévues de maintenance courante et curative des équipements de sécurité ont toutes été engagées, ainsi que des actions correctives sur les sorbonnes non conformes. Les bâtiments de l'université ont tous reçu un avis favorable à la poursuite de l'exploitation par les commissions locales de sécurité. Deux opérations importantes en matière de sécurité ont été réalisées :

- remplacement du système de sécurité incendie de l'IUT de Chambéry ;
- mise en sécurité de l'amphithéâtre extérieur du bâtiment Polytech à Annecy.

La mise à jour des diagnostics techniques amiante a été engagée en commençant par le campus du Bourget-du-Lac et se poursuivra l'année prochaine.

Des actions d'amélioration de l'accessibilité ont été menées notamment sur les bâtiments IUT et Polytech à Annecy, ainsi que sur le bâtiment 19 à Jacob-Bellecombette.

12 bâtiments disposent d'une attestation de conformité totale aux règles d'accessibilité, soit environ 25 % des surfaces de l'université. Le reste des bâtiments dispose d'une accessibilité partielle et seront à traiter dans le calendrier de l'agenda d'accessibilité programmé (Ad'AP) avant 2022. Un seul bâtiment reste totalement inaccessible : le bâtiment 21 à Jacob-Bellecombette.

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

La modernisation du réseau WiFi a été globalement achevée en 2017. Néanmoins, la direction des systèmes d'information a opéré le remplacement récurrent de bornes obsolètes et une extension de la couverture a été finalisée pour le nouveau bâtiment Polytech du Bourget-du-Lac, pour l'IUT d'Annecy et pour l'IUT de Chambéry, avec remplacement des concentrateurs VPN.

La migration des réseaux vers le 10 Gb s'est poursuivie avec l'évolution des actifs « cœur de réseau » des trois campus, et l'évolution de toutes les liaisons inter-bâtiments.

La DSI a développé l'ingénierie et mis en place une nouvelle infrastructure de virtualisation du poste de travail. La migration de tous les clients légers du site de la présidence vers cette nouvelle infrastructure a été réalisée. Elle a également permis la mise en place du télétravail au profit d'une vingtaine de personnes. Le passage à Windows 10 s'est poursuivi pour les postes administratifs et pour les salles pédagogiques. Le

marché des copieurs ayant été renouvelé, 40 nouvelles machines ont été connectées au réseau en 2018. Enfin, l'USMB s'est raccordée au réseau interministériel d'État (RIE), socle du système d'information de l'État.

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

La correspondante *ADE Planet* (logiciel de gestion des espaces immobiliers) au sein de la direction du patrimoine est désormais totalement reconnue et la poursuite de la collaboration fructueuse des participants du groupe de travail confirme cette légitimité. Le travail sur les règles de bonne occupation des locaux et de bilan d'occupation des locaux de bureau a été engagé en fin d'année et se poursuivra sur l'ensemble de l'année 2019. Une première expérience est à mener sur le campus d'Annecy qui pourrait ensuite se généraliser sur l'ensemble du patrimoine.

Le groupe de travail *ADE Planet* a poursuivi son action sous la direction de la correspondante fonctionnelle *ADE*. De nouvelles mesures d'optimisation ont été mises en place, ainsi qu'une refonte complète du cahier de formation et de référence sur l'utilisation de l'outil *ADE*.

Une analyse a été réalisée sur les locaux mutualisables dont la gestion pourrait être intégrée sur *ADE*. Une extension d'*ADE* a été proposée par l'éditeur du logiciel pour répondre au besoin de réservation mais celle-ci n'a pu être testée.

L'indicateur PA-IC13 présente l'évolution des taux d'occupation des locaux des locaux d'enseignement, qui sont en légère hausse par rapport à 2017 mais en retrait par rapport à 2016, ce qui conduit à interroger certaines demandes de création de nouvelles surfaces d'enseignement.

VALORISER LE PATRIMOINE IMMOBILIER (PAT3)

Mettre en place une organisation dédiée et assurer la promotion des espaces valorisables

Une structure identifiable est en place au sein du service administratif de la direction du patrimoine depuis 2017. La procédure de mise à disposition des locaux a été clarifiée et expliquée aux différents services qui instruisent des demandes (services logistiques, service des sports, service administratif patrimoine). L'ensemble du traitement des demandes fait l'objet d'une procédure identique pour tous les sites. Le processus de mise à disposition des locaux a été revu et complété pour gagner en souplesse et en facilité de compréhension pour les usagers de l'établissement mais également pour les potentiels utilisateurs. Les tarifs de mise à disposition ont été totalement revus en intégrant les nouveaux espaces

sportifs ouverts sur le campus de Jacob-Bellecombette et avec une grille tarifaire plus en adéquation avec les tarifs pratiqués par les structures sportives de même type. Le conseil d'administration a voté en juillet 2018 de nouveaux tarifs de mise à disposition de locaux universitaires à des tiers extérieurs et des modalités simplifiées, laissant plus de marge de manœuvre à la direction du patrimoine.

En ce qui concerne les locaux sportifs, l'USMB dispose d'installations propres spécifiques de qualité sur les sites du Bourget-du-Lac et de Jacob-Bellecombette. Il a été décidé d'en confier la gestion au service des sports qui était le mieux à même, par ses compétences spécifiques, de valoriser ces installations en lien avec les collectivités publiques et les structures du sport fédéral, en nouant des relations de confiance, et en favorisant les activités qui préservent les installations. De nombreuses rencontres avec les municipalités, mais aussi avec des comités départementaux (escalade, badminton) et des représentants de la ligue Auvergne-Rhône-Alpes de tennis ont permis la visite des installations, l'étude des besoins des clubs sportifs et la mise en place de conventions à partir des tarifs votés. Un personnel administratif, anciennement affecté à la direction du patrimoine, est en charge du suivi administratif, les conventions continuant à être établies par la direction du patrimoine. Ainsi, l'espace Émile-Allais (Bourget-du-Lac) est maintenant loué de façon régulière aux clubs de judo, de badminton, de handball et de football. L'ACS (association sportive des entreprises de Savoie-Technolac) loue depuis des années sur des créneaux horaires des terrains extérieurs, la salle de danse ou la salle omnisports. La halle des sports de Jacob est régulièrement louée à la demande de clubs de tennis et l'UNSS utilise également ces installations de façon ponctuelle.

Ce transfert de gestion au service des sports devrait permettre de favoriser l'ouverture des installations sportives, y compris en fin de semaine (samedi matin pour cette année). Si ces démarches visent à générer quelques recettes, elles portent aussi la volonté de consolider qualitativement les relations avec les collectivités partenaires. Le service des sports réfléchit au développement de ces espaces par la mise en place de système vidéo pour rendre ces installations plus performantes en termes d'apprentissages. Ce système permettrait d'attirer aussi des clubs professionnels dans les phases de préparation. Des contacts ont été engagés pour que les installations du Bourget-du-Lac servent de « base arrière » pour l'accueil de délégations étrangères dans la perspective des jeux olympiques de Paris en 2024 en s'associant avec la ville d'Aix-les-Bains. Par ailleurs, un catalogue accessible sur le site web de l'USMB montrant l'ensemble du potentiel que peuvent représenter ses installations est en cours de conception en lien avec la direction du patrimoine. L'enjeu est de pouvoir attirer des événements nationaux et des délégations internationales. Dans ce contexte, une offre commune de l'USMB, des collectivités et du CROUS, permettant de proposer un ensemble



d'installations complémentaires (logements universitaires, hippodrome, golf, piscine, etc.) serait un atout pour l'ensemble du territoire.

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

Le référentiel RT 2020 a évolué en 2018 notamment en ce qui concerne le choix des matériaux à utiliser lors d'une opération de construction mais également pour correspondre sur le volet énergie et environnement au label E+C-. Il inclut aussi l'étude du recours aux énergies renouvelables (EnR) ainsi qu'à l'autoconsommation. Les règles définies dans ce référentiel ont été prises en compte dans les programmes de tous les nouveaux projets, mais également dans le projet de maison de l'action publique et internationale (MAPI), engagé sur le campus d'Annecy et pour lequel le dossier d'expertise a été validé en conseil d'administration du 27 février 2018.

Développer le suivi et le pilotage des installations techniques

Le bâtiment de la halle de sports de Jacob et le bâtiment Polytech du campus du Bourget-du-Lac livrés en 2018 disposent d'outils de pilotage énergétique performants, intégrés aux systèmes déjà existants.

La mise en place d'outil de comptage énergétique sur les nouveaux bâtiments a été étudiée mais leur configuration n'a pu être totalement finalisée en l'absence d'expert interne pour définir les objectifs et suivre le projet. Le comptage et le suivi des énergies nécessitent de mettre en place une structure adaptée au sein de la direction du patrimoine, intégrant le recrutement d'un manager de flux.

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

Dans le cadre du projet Respire, les groupes de travail sur les éco-campus (GECO) qui associent, dans une démarche inter-disciplinaire, les responsables de composantes, des experts de laboratoires, des étudiants motivés par ces enjeux ainsi que des représentants des collectivités locales et du CROUS, ont permis de faire émerger des idées versées au profit

d'un plan d'actions général avec une vision et des échéances (voir graphique ci-contre). Ces réflexions et projets sont ensuite soutenus par la direction du patrimoine pour des expérimentations. Plusieurs actions portant sur la rationalisation de la réponse aux besoins énergétiques sur les opérations existantes ou à venir, l'intégration des énergies renouvelables et la préservation de la biodiversité ont été menées. Il est ainsi possible de citer :

- l'établissement et l'achèvement d'un référentiel devant servir de cadre à toute opération de rénovation et de construction ;
- une analyse par besoins énergétiques des bâtiments et par sites ;
- l'amélioration continue de l'efficacité énergétique de certains bâtiments ;
- la réalisation de la première installation solaire en autoconsommation ;
- un diagnostic sur la biodiversité du campus de Jacob-Bellecombette en collaboration avec la licence professionnelle Valpesmont (valorisation des produits et des espaces de montagne) dans le cadre d'un projet étudiant tuteuré ;
- l'installation d'un rucher sur le campus de Jacob-Bellecombette ;
- la signature d'un accord de partenariat avec la ligue de protection des oiseaux.

Ces actions devraient prendre encore plus d'ampleur à l'avenir et les réflexions menées par les GECO devraient bénéficier d'un soutien de la direction des études et de la vie étudiante (DEVE) et de la commission vie étudiante et de campus de l'USMB. Elles pourraient renforcées en participant à des appels à projets nationaux, par exemple « Tour de France Agir Ensemble » lancé fin 2018.

Rénover ou remplacer les équipements pour diminuer les consommations

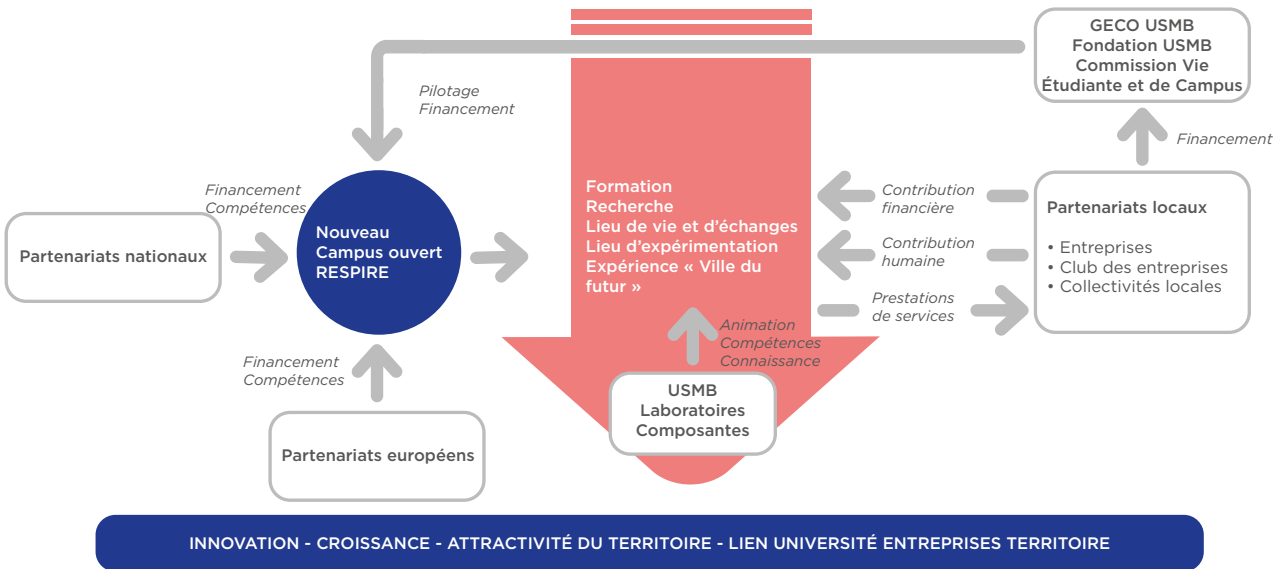
Des opérations de modernisation des installations thermiques ont été engagées en partenariat avec l'entreprise en charge de l'exploitation des équipements de chauffage. Une grande opération de rénovation du réseau de chauffage du campus du Bourget-du-Lac a permis de supprimer les fuites récurrentes et remettre à neuf l'ensemble du réseau de distribution en utilisant des conduits à isolation renforcée.

L'installation photovoltaïque en autoconsommation construite sur le toit de la halle des sports de Jacob-Bellecombette a été mise en service. De nouvelles



possibilités d'installation photovoltaïque en autoconsommation ont été identifiées et évaluées notamment sur la toiture de la Maison de la mécanique à Annecy, dont les deux pans exposés au sud ont été conçus dès leur construction pour accueillir 300 m² de panneaux photovoltaïques.

POSITIONNEMENT DU PROJET RESPIRE AU SEIN DE L'USMB



■ INDICATEURS DE SUIVI

MAINTENIR, OPTIMISER, MODERNISER LE PATRIMOINE IMMOBILIER (PAT2)

Occupation des locaux

	Amphithéâtres			Salles banalisées			Amphithéâtres et salles banalisées		
	20 16	20 17	20 18	20 16	20 17	20 18	20 16	20 17	20 18
Nombre de salles	31	31	31	214	214	214	245	245	245
Surface utile	6 776 m ²	6 776 m ²	5 302 m ²	11 384 m ²	11 384 m ²	11 325 m ²	18 160 m ²	18 160 m ²	16 627 m ²
Durée d'utilisation	25 645 h	25 541 h	25 720 h	161 060 h	151 190 h	152 044 h	186 705 h	176 731 h	177 764 h
Taux d'occupation	73,86%	73,56%	76,96%	69,68%	63,08%	63,44%	71,24%	66,99%	67,75%

Tableau PA-IC13

Source : SI Direction du patrimoine

Évolution des surfaces immobilières

	20 16	20 17	20 18
Surface utile brute (SUB)	10 2 050 m ²	10 3 511 m ²	10 6 567 m ²
Surface libérée	41 m ²	36 m ²	444 m ²
Surface nouvelle	0 m ²	1 497 m ²	3 500 m ²
Évolution de surface	-41 m ²	1 461 m ²	3 056 m ²
Surface gros œuvre	142 m ²	854 m ²	2 779 m ²
Surface gros entretiens et renouvellement (réhabilitation)	1 617 m ²	2 256 m ²	5 132 m ²

Tableau PA-IC14



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

Coût de fonctionnement des locaux

	Type de dépense	Annecy	Bourget	Jacob	Chambéry	TOTAL
2018	Charges générales de fonctionnement	33 561 €	78 669 €	19 897 €	877 €	133 004 €
	Fluides (électricité + gaz + eau + chauffage urbain)	531 931 €	487 441 €	286 803 €	51 601 €	1 357 776 €
	Entretien courant locaux et extérieurs	708 540 €	546 281 €	326 726 €	47 032 €	1 628 579 €
	Sureté des locaux - Accès	17 992 €	22 723 €	21 607 €	524 €	62 846 €
	Maintenance générale (hors gros entretien et renouvellement)	144 616 €	201 787 €	70 789 €	13 864 €	431 056 €
	Contrats de maintenance des équipements techniques	95 928 €	169 250 €	130 413 €	7 772 €	403 363 €
	Vérifications techniques réglementaires	8 036 €	7 953 €	3 237 €	1 023 €	20 249 €
	Total	1 540 604 €	1 514 104 €	859 472 €	122 693 €	4 036 873 €
	Coût par m² de surface utile (SU)	50,47 €/m²	43,33 €/m²	49,61 €/m²	55,47 €/m²	47,96 €/m²

	Type de dépense	Annecy	Bourget	Jacob	Chambéry	TOTAL
2017	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 €/m²	49,70 €/m²	52,69 €/m²	46,93 €/m²	47,80 €/m²

Tableaux PA-IR01
Source : SI Direction du patrimoine

CONTRIBUTEURS

CONTRIBUTEURS

Nicole ALBEROLA
Pascale BALLAND
Carine BIANCHI
Christelle BONATO
Cédric BOUCHET
Pierre BOULAND
Natacha BOURBON
Audrey BRILLON
Catherine BRUN
Carole BURET
Catherine COUTAZ
Marie DA-FONSECA
Marilyne DE MOOR
Cécile DECHAND
Claire DECHAUX
Catherine DENJEAN
Ludovic DI-FOLCO
Françoise DUCOEUR
Michel ENCRENAZ
Jean-Baptiste EVROT
Nicolas FORESTIER
Véronique FORESTIER MERCIER
Frédéric GADENNE
Gérald GARLATTI
Stéphanie GEROSA
Fabienne GILLONNIER
Brigitte GOULET
Bruno GUIBERT
Véra ISAAC
Paul JONES
Roman KOSSAKOWSKI
Valérie LEVIGOUREUX
Christophe MÉNÉZO
Medhi MOKRANE
Sassia MOUTALIBI
Fabrice NICOLAS
Anne-Marie OFFNER

Gaël RÉVELIN
Thierry ROLANDO
Annie ROUARD
Cosmina-Ana TARTIU
Lionel VALET
Denis VARASCHIN
Véronique VEBER
Laurence VIGNOLLET
Thierry VILLEMEN
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

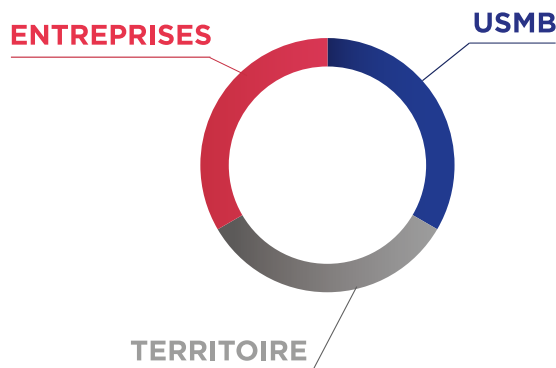
UNIVERSITÉ SAVOIE
MONT BLANC

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.
- Développer cette 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
- Étudiants
- 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 ?

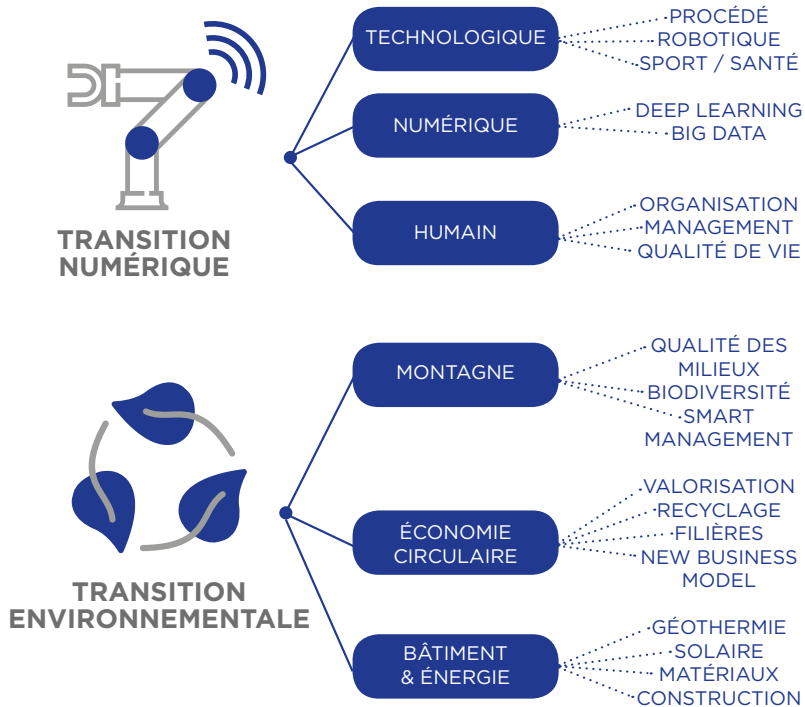
- Financement de projets
- Cercles de l'innovation
- Chaires
- Événements



www.fondation-usmb.fr

dir.fondation@univ-smb.fr

LES AXES STRATÉGIQUES



LES CHIFFRES CLÉS



PROJETS SOUTENUS

DEEP LEARNING

Projet de recherche pour l'analyse de très grandes masses de données d'astronomie

VITIVALO

Valorisations originales et économiques des déchets viticoles

MUST

Etude d'opportunité d'ouverture du mésocentre must au monde économique

MUSICAL

développement de technologies d'instruments « augmentés »

IUFC / REBONDIR

Institut supérieur 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

3D-CELL

Production de tissus humains par Ingénierie cellulaire 3D

CROSS-TRIATHLON

Soutien au sportif de haut niveau et étudiant de l'USMB

SPORT, SCIENCE & SOCIÉTÉ

Construire un réseau interuniversitaire de culture scientifique et technique en région ARA

MODUL MAE

Proposer le Master 2 Management et Administration des entreprises (MAE) en formation continue sous un nouveau format modulaire

HEARTHBRA « Preuve de concept » sur l'efficacité des biofeedback

E.U.R. LACS

Créer une Ecole Universitaire de Recherche autour de la thématique « Lacs et retenues d'eau »

E.U.R. SOLAIRE

Créer une École Universitaire de Recherches autour de la thématique «Solaire»

ÉCOLE INTERNATIONALE EN ÉCOLOGIE AQUATIQUE

Semaine commune d'enseignements sur le fonctionnement et la gestion des écosystèmes d'eau douce

VISITE AUX INSTITUTIONS EUROPÉENNES

Favoriser la culture européenne des 26 étudiants du nouveau cursus de licence Droit et LEA

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

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

3 CENTRES DE FORMATION

- Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des jeunes Déficiants Sensoriels (CNFEDS)
- Centre de formation de Français Langue Étrangère (ACCENTS)
- Institut universitaire de formation continue (IUFC)
- Département Accompagnement Pédagogique, Promotion de l'Enseignement Numérique et à Distance pour la Réussite des Étudiants (APPRENDRE)
- 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

