

UNIVERSITÉ
SAVOIE
MONT BLANC

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2019



SOMMAIRE

04

L'ANNÉE POLITIQUE

11

INTRODUCTION DU PRÉSIDENT

12

LA RECHERCHE
ET LA VALORISATION

24

LA FORMATION, L'INNOVATION
PÉDAGOGIQUE ET LA VIE ÉTUDIANTE

44

LA DIMENSION INTERNATIONALE

50

LA GOUVERNANCE

60

LES PERSONNELS ET L'ACTION SOCIALE

70

LE PATRIMOINE

76

CONTRIBUTEURS

L'ANNÉE POLITIQUE 2019

JANVIER

- **Près de 35 vice-présidentes et vice-présidents** d'universités françaises en charge des relations internationales se sont réunis les 17 et 18 janvier à l'USMB.
- **Lors de la cérémonie des vœux** et pour le lancement de l'année de son quarantième anniversaire, l'USMB a reçu Marc Fesneau, Ministre des relations avec le Parlement.
- **La plateforme nationale Parcoursup**, version 2019, a été déployée avec des nouveautés comme l'enrichissement des informations accessibles aux candidats, un calendrier accéléré, des délais de réponse raccourcis, et la mise en place d'un « répondeur automatique » pour la phase complémentaire.
- **L'USMB a accueilli l'Inspection générale** de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) et l'Inspection générale des finances (IGF) sur le thème du pilotage et de la maîtrise de la masse salariale dans les universités.

FÉVRIER

- **Le campus des métiers et des qualifications « transfrontalier, construction durable et innovante »** a été inauguré le lundi 11 février par Mme Fabienne Blaise, rectrice de l'académie de Grenoble et chancelière des universités, dans les locaux de l'USMB, sur le site de Savoie Technolac.
- **L'USMB a décerné son doctorat *honoris causa* à Gianmaria Ajani**, recteur de l'Université de Turin, et à **Yves Flückiger**, recteur de l'Université de Genève.
- **Dans le cadre de l'appel à projet Erasmus+**, l'USMB a déposé un projet d'université européenne en collaboration avec les universités de Pau, de Turin, de Saragosse, de Timisoara et du Gran Sasso.

MARS

- **13 sportives et sportifs de haut niveau** étudiant à l'USMB ont représenté la France aux *Universiades* d'hiver à Krasnoyarsk (Russie) ; ils ont obtenu sept médailles dont deux en or.

AVRIL

- **Pour l'année de ses 40 ans**, l'USMB a organisé le premier Festival Art'iculation qui a rassemblé plus de 50 événements ouverts à toutes et tous : théâtre, danse, concours, projections, spectacles, etc. ; la soirée de clôture s'est déroulée le 11 avril au musée des Beaux-Arts de Chambéry.
- **L'USMB et l'école supérieure d'art Annecy Alpes (ESAAA)** ont signé une convention cadre de partenariat pour la période 2019-2024.
- **Un arrêté publié au *Journal officiel*** a instauré des droits d'inscription spécifiques pour les étudiants étrangers extra-européens.

MAI

- **Le conseil de l'agglomération Grand Chambéry** a voté le principe de sa prise de compétence dans le domaine de l'ESRI. Cette décision lui permettra en particulier de participer au financement de la rénovation du campus de Jacob-Bellecombette.
- **Annie Ernaux** (prix Renaudot, prix Marguerite-Yourcenar) a été accueillie à Marcoz.
- **L'USMB a reçu Mme Ghislaine Filliatreau**, déléguée à l'intégrité scientifique de l'INSERM et ancienne directrice de l'Observatoire des sciences et techniques (OST) pour une intervention sur les classements internationaux et l'intégrité scientifique.
- **Le MESRI** a entamé des consultations sur le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR).
- **La fondation USMB** a organisé à Annecy la deuxième édition du Hub innov réunissant entreprises et universitaires sur le thème de l'innovation.
- **Un premier contact a été initié entre l'USMB et l'université catholique de Lyon (UCLy)**, qui a fait savoir qu'elle envisageait une implantation à Annecy à la demande de certains élus et représentants du monde économique.

JUIN

- **Le MESRI a confirmé** qu'il n'y aura plus de financement récurrent du Glissement-Vieillesse-Technicité (GVT) pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- **Les premières réunions de concertations** ont été organisées en vue d'élaborer le prochain contrat de plan État-régions (CPER) 2021-2027.
- **Les rameuses et rameurs de l'USMB** ont obtenu quatre médailles aux championnats de France universitaires d'aviron.
- **Le conseil d'administration de l'USMB** a décidé d'appliquer pour l'année à venir les mêmes barèmes de droits d'inscriptions à tous ses étudiants, qu'ils soient de nationalité française ou étrangère.
- **La médaille de cristal collectif du CNRS** est délivrée à une équipe du LAPP pour sa contribution à la réalisation des télescopes de grande taille dans le cadre du projet *Cerenkov Telescope Array* (CTA).

JUILLET/AOÛT

- **À l'occasion des 40 ans de l'USMB** un festival d'activités baptisé « Festiv'USMB » a été organisé le 4 juillet pour et par les personnels. 400 participants ont échangé dans un cadre convivial et autour d'un programme d'animations conçu par un groupe projet.
- **Un nouveau PASS Étudiant** est venu remplacer la traditionnelle carte étudiante. Ce PASS vise à faciliter la vie de campus des étudiantes et étudiants de l'USMB.
- **Olivier Dugrip** a été nommé recteur-chancelier des universités de la région Auvergne-Rhône-Alpes.
- **La rencontre triennale franco-suisse de coopération universitaire, scientifique et technologique** s'est réunie à Lausanne en présence de la ministre française de l'ESRI et de la secrétaire d'État helvétique à la formation, à la recherche et à l'innovation ; l'USMB ainsi que les universités de Strasbourg, Lyon et Grenoble étaient présentes.

- **Comme en 2018, l'USMB est apparue à huit reprises dans les classements thématiques ARWU** (*Academic ranking of world universities*) dits classements de Shanghai. Elle était également en progression dans le classement des établissements en se positionnant dans le groupe 801-900.
- **Le projet d'université européenne** déposé par l'USMB et ses partenaires auprès d'Erasmus+ n'a pas été retenu. Il a été décidé de candidater à nouveau lors de l'appel suivant.
- **L'USMB a accueilli les 26 et 27 août**, au Manège de Chambéry, le séminaire annuel des vice-présidents recherche & valorisation. Il a été suivi d'une journée d'échanges du réseau des responsables recherche des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (R3SUP) à la présidence de l'USMB.

SEPTEMBRE

- **L'USMB a recouvré ses compétences** en matière de délivrance du doctorat et de l'HDR.
- **L'équipe de l'IUT d'Annecy** a remporté une moisson de records avec son vélo caréné lors du *World Human Powered Speed Challenge 2019* aux USA : un nouveau record du monde féminin toutes catégories, un nouveau record de France masculin, un nouveau record d'Europe masculin et nouveau record du monde universitaire masculin.
- **Les 80 ans du CNRS** ont été célébrés au LAPP.
- **L'ensemble des rapports d'auto-évaluation** (formations, unités de recherche, école doctorale, établissement) a été remonté pour expertise auprès du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres).
- **Le projet Solar Academy** d'école universitaire de recherche (EUR) de l'USMB a été retenu par le MESRI dans le cadre du troisième Programme d'investissement d'avenir (PIA3) ; il figurait parmi les 24 lauréats des 81 dossiers déposés.

OCTOBRE

- **Deux collègues de l'USMB ont rejoint l'IUF** pour une période de cinq ans à partir du 1^{er} octobre 2019 : Christophe Quezel-Ambrunaz, professeur à la faculté de droit, Centre de Recherche en Droit Antoine-Favre, en tant que membre junior, et Pascal Hot, professeur en psychologie à l'UFR LLSH, laboratoire LPNC, en tant que membre senior.
- **La nouvelle résidence universitaire Simone Veil** a été inaugurée sur le campus annécien en présence de Dominique Marchand, directrice générale du CNOUS et de nombreux élus et représentants des entreprises du territoire.
- **Les demandes de financement pour les projets recherche et patrimoine** ont été formulées dans le cadre du prochain CPER 2021-2027.
- **L'USMB s'est positionnée au 15^e rang national** dans le classement annuel mondial des universités *Best Global Universities*, réalisé par le magazine américain *US News and World Report*.

NOVEMBRE

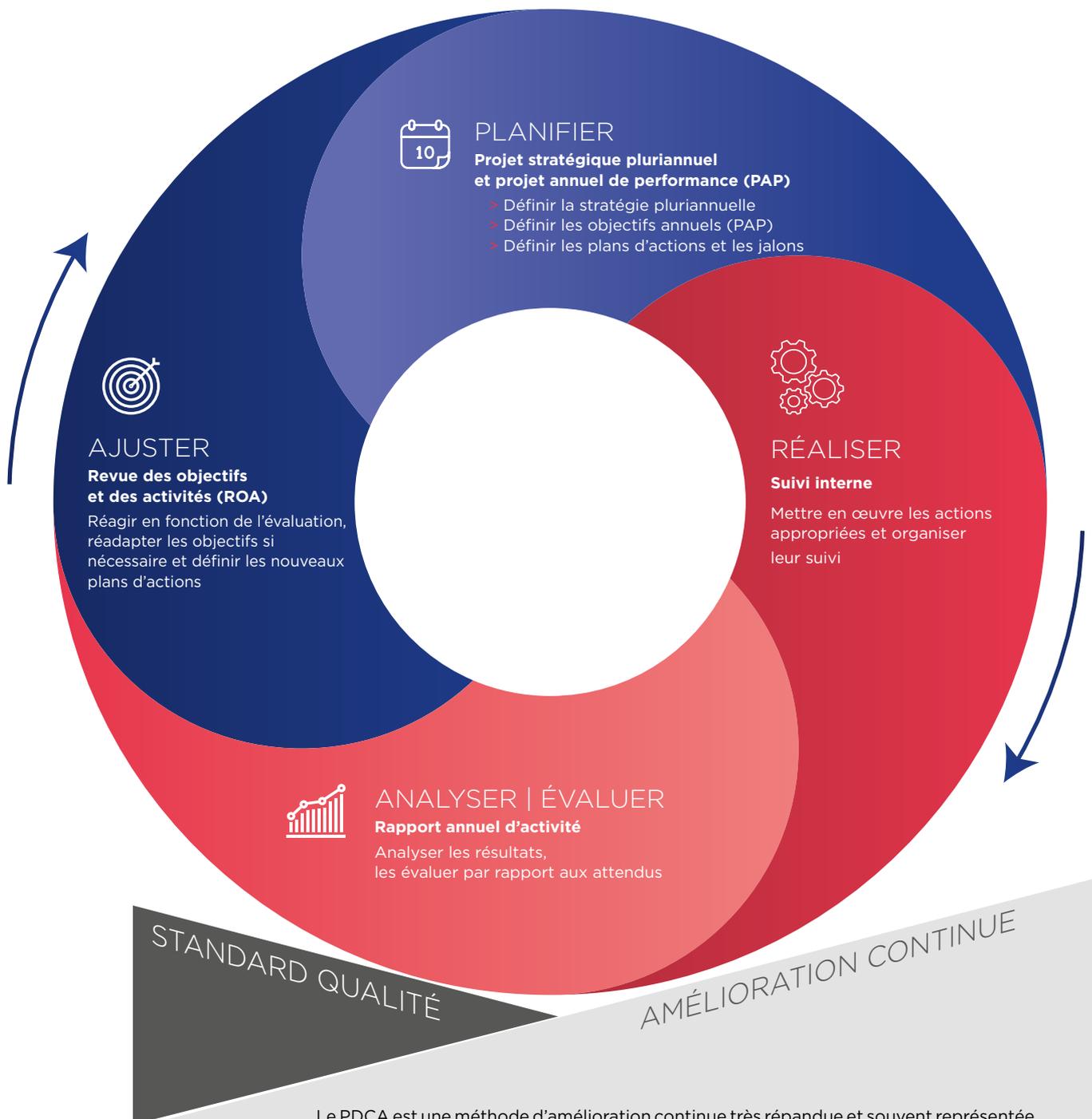
- **L'USMB a reçu les experts du Hcéres** pour l'audit de l'établissement les 26, 27 et 28 novembre.
- **L'USMB a accueilli deux inspecteurs généraux de l'éducation**, du sport et de la recherche (IGESR), pour un premier bilan du Plan licence initié par la loi sur l'orientation et la réussite des étudiants (ORE).
- **L'USMB a décerné son doctorat *honoris causa* à Ulla Tørnæs**, ministre danoise et ancienne étudiante de l'USMB.

DÉCEMBRE

- **Le label qualité de l'accueil « Bienvenue en France »**, délivré par Campus France, a été obtenu pour quatre ans par l'USMB.
- **L'USMB a été conviée à son premier dialogue stratégique et de gestion avec l'État**, qui était représenté par Mme la rectrice de l'académie de Grenoble, M. le recteur de la région Auvergne-Rhône-Alpes et M. le délégué régional à la recherche et à la technologie.
- **Un arrêté du 6 décembre portant réforme de la licence professionnelle a créé des parcours en trois ans (180 ECTS)** pouvant être délivrés par les IUT sous le nom de bachelor universitaire de technologie (BUT).
- **Nicolas Borghèse succède à Virginie Reitzer** qui, après 12 années passées au poste de déléguée générale du Club des entreprises de l'USMB, a fait valoir ses droits à la retraite.



LE SUIVI DU PROJET STRATÉGIQUE DE L'USMB DANS UNE LOGIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE



Le PDCA est une méthode d'amélioration continue très répandue et souvent représentée sous la forme d'une roue s'appuyant sur des standards qualité. L'USMB s'en inspire fortement dans sa démarche de projet stratégique et de programme pluri-annuel de performance qui s'intègrent dans une spirale vertueuse de l'amélioration continue.

Démarche de type PDCA :

1. **Plan** : planifier | 2. **Do** : réaliser | 3. **Check** : vérifier | 4. **Act** : réagir

LES 6 THÈMES ET 33 PROJETS STRUCTURANT LA STRATÉGIE DE L'USMB

LA RECHERCHE ET LA VALORISATION

1. | Soutenir les unités de recherche
2. | Développer une instrumentation de gestion dématérialisée et ergonomique
3. | Dimensionner les services des BU 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, L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE ET LA VIE ÉTUDIANTE

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
8. | Développer la vie de campus
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

LES PERSONNELS 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 Qualité de vie au travail (QVT) et d'ouverture sur la cité vecteur d'épanouissement des personnels

LE PATRIMOINE

1. | Conduire le développement immobilier
2. | Maintenir, optimiser, moderniser le patrimoine immobilier
3. | Valoriser le patrimoine immobilier
4. | Engager l'établissement dans la transition énergétique et éco-responsable





L'INTRODUCTION DU PRÉSIDENT

À l'heure d'écrire quelques mots en introduction de ce bilan 2019, qui devait être la dernière année pleine de l'équipe en place, trois messages me viennent à l'esprit.

Tout d'abord, une volonté d'exprimer de sincères remerciements à l'ensemble des personnels de notre université pour le travail produit, dans l'ombre ou moins souvent la lumière, sans lequel rien de ce qui est évoqué n'aurait pu se réaliser. Permettez-moi de mettre ici plus particulièrement en valeur toutes celles et tous ceux qui ont œuvré à la réalisation de cette synthèse annuelle.

Ensuite, la lecture de ces pages illustre la volonté continue de notre université d'être en mouvement, de se moderniser, de tisser des liens avec les partenaires du territoire et aussi du reste de la France ainsi que de l'étranger. Cette dynamique est essentielle pour rester dans le groupe intermédiaire d'universités dans lequel l'USMB est solidement installée aujourd'hui grâce aux résultats obtenus dans le cadre du PIA, à la confiance de notre tutelle et aux efforts de notre Fondation.

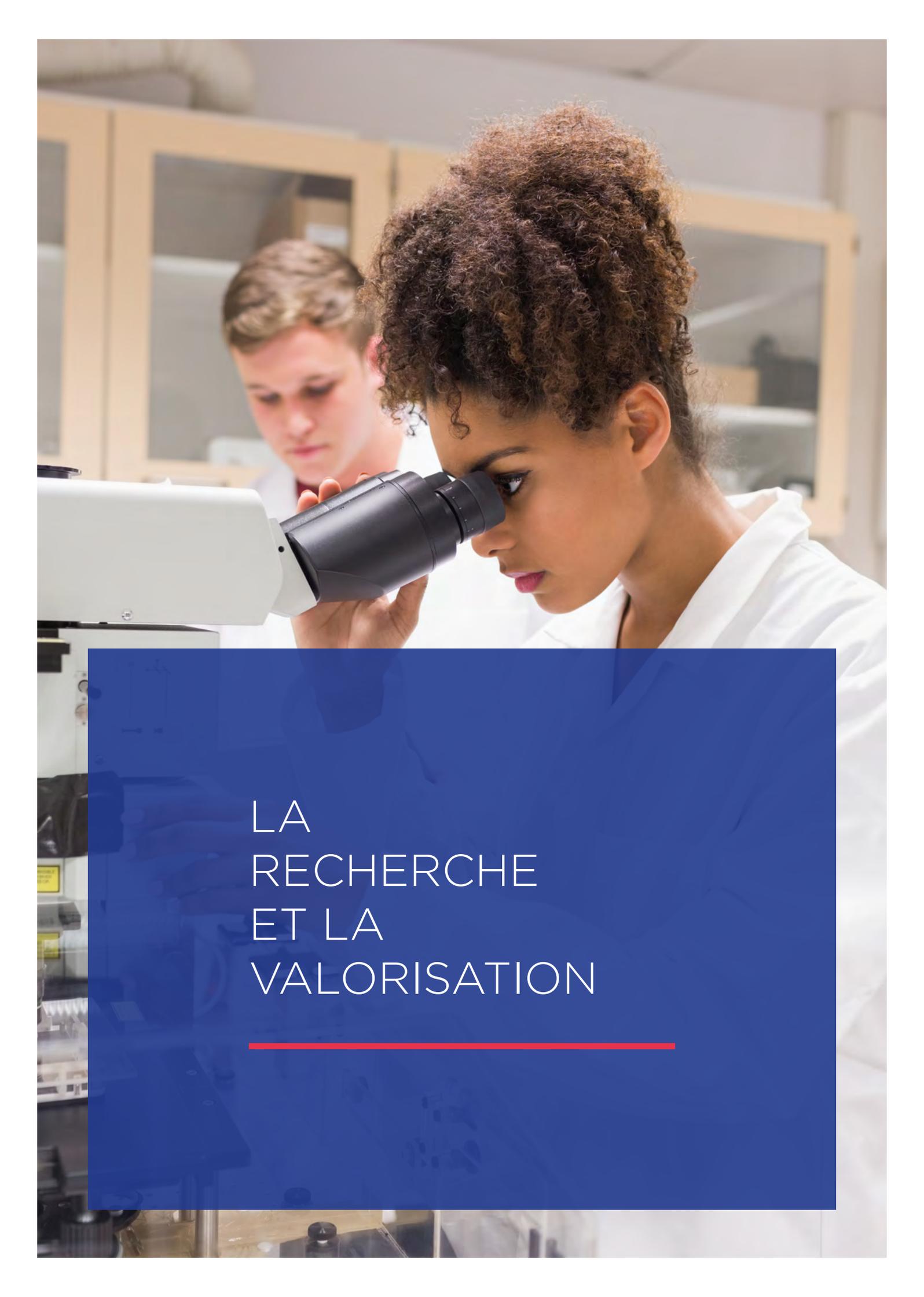
Enfin, et comme chaque année, un autre sentiment m'habite. Il n'a pas été évoqué jusque-là mais, loin de toute naïveté, vous le supposez. Il s'agit simplement du fait que des événements importants, ceux qui participent à semer les graines qui pourraient éclore dans les années à venir, n'apparaissent pas nécessairement. Loin de quelque absence de

transparence, c'est la conséquence usuelle du temps de maturation des dossiers, dont certains finissent par s'imposer, et d'autres non. Il peut s'agir de rendez-vous avec notre tutelle, quelque journaliste d'influence ou de chefs d'établissements (que nous pourrions retrouver ensemble en 2020 dans des actions partagées), de combats menés par l'AUREF (et notamment de la notion de différenciation qui porte la nécessité d'aller vers de nouveaux indicateurs pour évaluer la performance) ou, localement, dans un premier contact avec la mairie de Faverges (qui pourrait déboucher sur un premier campus numérique à distance).

Pour une dernière fois, permettez-moi d'insister auprès de vous sur la nécessité de l'acceptation de la remise en cause permanente de notre manière de penser, de nous organiser et d'imaginer l'avenir, tout en restant fidèle à notre histoire et à nos valeurs. L'effort n'a rien de naturel, et il est prométhéen. Mais c'est le destin de notre communauté. Un destin qui n'a rien de fatidique, qui se forge au quotidien, et qui bénéficie dans la longue durée de sa bonne étoile, celle qui rayonne dans l'identité visuelle Savoie Mont Blanc.

Denis Varaschin

*Président de l'Université
Savoie Mont Blanc*



LA
RECHERCHE
ET LA
VALORISATION

SOUTENIR LES UNITÉS DE RECHERCHE (R1)

Soutenir les projets des unités de recherche de l'USMB

Dans un large cadre, un groupe de travail a été constitué, réunissant plusieurs vice-présidents, la directrice générale des services, des directrices et directeurs de services centraux, afin de réfléchir sur

l'intérêt d'engager l'établissement dans un processus de labellisation HRS4R (*human resources strategy for researchers*) proposé par l'Union européenne. Cette démarche vise à améliorer les pratiques en matière de recrutement et de conditions de travail des chercheurs et permettrait de favoriser l'obtention de financements européens en garantissant que les pratiques en matière de ressources humaines pour la recherche sont conformes à la charte européenne du chercheur et au code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs publiés en 2005.

Soutien aux projets de recherche

2019		Nombre de projets de l'USMB soumis aux différents financeurs	Nombre de projets retenus	Montant des projets financés
	ANR	25	4 (3 en attente de résultats)	679 428 €
	Ademe - FUI	3	0 (3 en attente de résultats)	- €
	Région (hors CPER)	10	4	398 669 €
	CPER	1	1	450 000 €
	Autre (hors CPER)	8	6 (2 en attente de résultats)	438 830 €
	Internationaux Interreg	5	4	381 282 €
	Internationaux européens (H2020)	6	2 (2 en attente de résultats)	727 302 €
	Internationaux autres	3	0	- €
Total	61	21	3 075 511 €	

2018		Nombre de projets de l'USMB soumis aux différents financeurs	Nombre de projets retenus	Montant des projets financés
	ANR	31	9	1 402 276 €
	Ademe - FUI	1	1	99 540 €
	Région (hors CPER)	17	7	871 155 €
	CPER	1	1	154 500 €
	Autre (hors CPER)	9	7	198 303 €
	Internationaux Interreg	13	7	939 661 €
	Internationaux européens (H2020)	4	2	334 326 €
	Internationaux autres	1	0	- €
Total	77	34	3 999 761 €	

2017		Nombre de projets de l'USMB soumis aux différents financeurs	Nombre de projets retenus	Montant des projets financés
	ANR	39	6	749 219 €
	Ademe - FUI	10	4	187 291 €
	Région (hors CPER)	20	5	1 082 080 €
	CPER	1	1	500 000 €
	Autre (hors CPER)	5	3	56 430 €
	Internationaux Interreg	7	6	1 508 060 €
	Internationaux européens (H2020)	0	0	- €
	Internationaux autres	1	1	55 000 €
Total	83	26	4 138 080 €	

Tableau RE-IR01 | Source : base de données DDRV

Plus largement, cette démarche pourrait s'inscrire dans une logique d'amélioration continue du processus de management des ressources humaines de l'USMB. Elle permettrait de conforter sa visibilité au plan national et international, d'accroître sa crédibilité et de valoriser sa responsabilité sociale. La charte et le code s'articulent autour de 40 éléments regroupés en quatre axes principaux :

- principes éthiques et responsabilités professionnelles,
- recrutement, développement de carrière, mobilité,
- conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel,
- formation.

L'USMB a pris la décision de s'engager dans cette démarche, à son rythme, en vérifiant qu'elle est en mesure de dégager les moyens nécessaires, en particulier pour la mise en place du plan d'action. Un état des lieux en référence aux critères de l'Union européenne sera conduit en 2020. La décision de poursuivre ou non sera prise à l'issue de cette première étape. La candidature au label suppose le dépôt d'un dossier présentant un diagnostic de départ et un engagement à mettre en œuvre un programme détaillé d'amélioration continue.

Coordonnés par la Direction du développement, de la recherche et de la valorisation (DDRV), les appels à projets (AAP) internes à l'USMB ont été proposés pour partie sous un format dématérialisé en 2019. Les AAP « recherche » et « montagne »

sont désormais déposés par les responsables de projets sur la plateforme Sphinx par l'intermédiaire de formulaires de saisie. Des pièces justificatives y sont associées, des visas et un classement sont apposés par les directeurs d'unité. Les données et fichiers sont mis à disposition des évaluateurs qui saisissent leur avis dans l'outil. La consultation des pièces par la commission se fait directement sur la plateforme.

Depuis 2017, le nombre de projets déposés est en diminution (voir indicateur RE-IR01), avec cependant un taux de réussite qui tend à augmenter. Les montants obtenus en 2017 et 2018 sont stables, autour de quatre millions d'euros. Certains dossiers 2019 sont encore en attente de résultat, ce qui ne permet pas de comparaison avec les années antérieures. Notons néanmoins que le montant moyen obtenu sur les projets acceptés en 2019 est en hausse par rapport à 2018 et que nombre de dossiers déposés dans le cadre du programme européen pour la recherche et l'innovation (Horizon 2020) est en augmentation. Les dossiers présentés ont été mieux préparés, du fait de l'expérience acquise par les enseignants-chercheurs et de la compétence métier des gestionnaires de la DDRV qui apportent leur contribution en amont de la construction des dossiers. Les recettes titrées sur les contrats et prestations de recherche en 2019 retrouvent une valeur proche de celle de 2017 après une légère baisse en 2018 liée à une reprogrammation des actions (voir indicateur RE-IR02).

Développement des ressources propres encaissables

	2017	2018	2019
ANR investissement d'avenir	147 900 €	104 617 €	287 723 €
ANR hors investissement d'avenir	868 478 €	837 227 €	918 894 €
Hors ANR	1 380 580 €	709 334 €	1 071 562 €
Total contrats et prestations de recherche	2 396 958 €	1 651 177 €	2 278 179 €

Tableau RE-IR02 | Source : données DAF

Les unités de recherche de l'USMB ont été sollicitées pour proposer des projets d'investissement dans le cadre des négociations sur le prochain contrat de plan État-Régions (CPER) qui couvrira la période 2021-2027. Cinq dossiers ont été déposés à la Direction régionale à la recherche et à la technologie (DRRT) :

- Heliostim (simulateur solaire en conditions contrôlées) est un projet porté par le laboratoire LOCIE. Il viendrait compléter les moyens d'actions de l'école universitaire de recherche (EUR) *Solar academy* obtenue en 2019 par l'USMB dans le cadre du troisième programme d'investissements d'avenir (budget : 3,5 M€) ;

- Omniscient (plateforme numérique pour les capteurs connectés et l'intelligence artificielle) est proposé par le laboratoire LISTIC. Il permettrait de faire évoluer l'infrastructure du mésocentre de calcul et de stockage MUST gérée par le Laboratoire d'Annecy de physique des particules (LAPP) en développant un réseau de capteurs utilisables dans divers domaines (budget : 2,4 M€) ;
- IS3P porte la création du Pôle de Recherche Pluridisciplinaire en Santé, Prévention et Qualité de Vie qui inclue une plateforme technologique impliquant six unités de recherche de l'USMB, associée à une plateforme d'évaluation ostéo-articulaire et physiologique (budget : 3,7 M€) ;

- Cembro2 vise à consolider la plateforme académique existante pour l'étude des échantillons environnementaux. Spécialisé dans les analyses des échantillons collectés sur le terrain et analysés dans ses locaux, le laboratoire Edytem donne comme objectif à Cembro (1 + 2) de devenir un centre de ressources partagé entre Chambéry et Grenoble (budget : 1,3 M€) ;
- Green pass consiste en un projet immobilier qui ambitionne de transformer le bâtiment « Pôle montagne » du campus du Bourget-du-Lac en « maison de la transition environnementale en montagne », liant les acteurs publics et privés des territoires, appuyés sur la recherche, l'innovation et la formation (budget : 1 M€ pour la tranche 1 et 4 M€ pour la tranche 2). À terme, il ne manquera pas de poser l'intéressante question du portage des coûts de fonctionnement du patrimoine.

Par ailleurs, l'USMB est également partenaire du projet LACS, porté par l'INRAE. Ce projet a pour ambition de permettre au site de Thonon de l'UMR CARTELL (INRAE-USMB) de devenir un centre de limnologie de référence internationale, associant recherche, formation, médiation et services, via la rénovation et l'aménagement de bâtiments existants, et la création d'une extension.

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

Dans le cadre de la mise en place de la DDRV, la cellule de soutien aux activités de la recherche (CESAR) évolue en deux entités : un service du développement et de la stratégie de projets chargé d'accompagner les chercheuses et les chercheurs dans le dépôt de dossiers aux programmes de financement nationaux et internationaux, et un service des partenariats, de la valorisation et du transfert, qui intègre en son sein les Presses USMB. En 2019, ces services ont travaillé à la clarification des procédures et en particulier à affiner les modes de collaboration pour les dossiers communs. Le pôle de gestion du projet PIA NCU @spire (transformation pédagogique du premier cycle universitaire) a également été créé au sein de la DDRV.

Dans le cadre de sa mission de soutien aux projets fédérateurs et pluridisciplinaires, la DDRV a accompagné le montage des dossiers visant à mettre en place deux nouvelles plateformes mutualisées par un soutien administratif et logistique :

- I-Risk, projet pour lequel l'USMB est chef de file, a vocation à créer une plateforme de services et d'innovation consacrée aux risques naturels gravitaires (éboulements rocheux, crues, avalanches, instabilités de structures, etc.) développée en partenariat avec le cluster Indura qui rassemble plus d'une centaine d'acteurs économiques, scientifiques et techniques sur la thématique des infrastructures durables de la région Auvergne-Rhône-Alpes ; il associe, autour des laboratoires Edytem et ISTerre,

d'autres partenaires universitaires : l'université Grenoble Alpes (UGA), Grenoble INP (qui relèvera de l'UGA au 1^{er} janvier 2020) et l'INSA de Lyon.

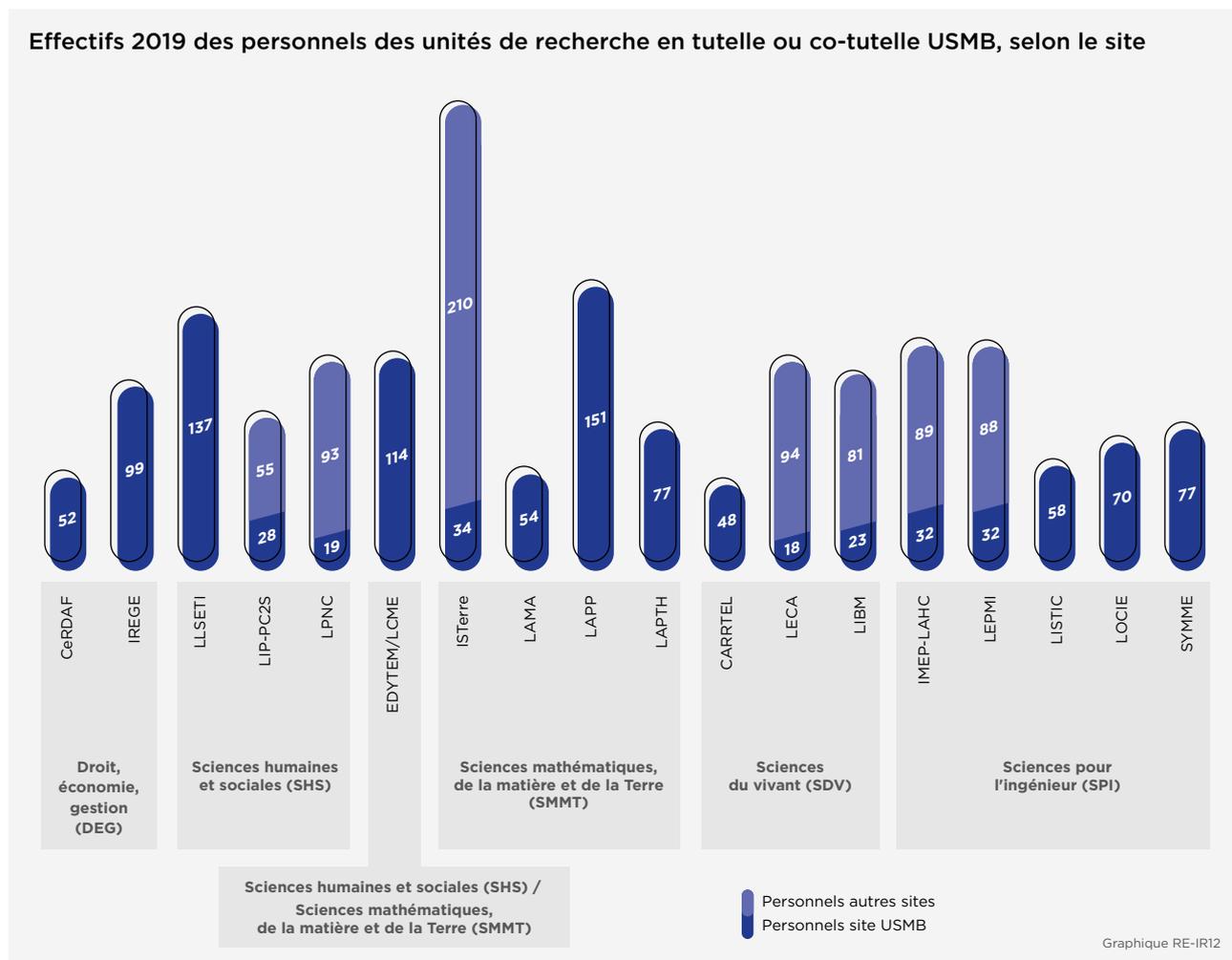
- Platera, qui doit permettre aux industriels, entreprises et laboratoires de mettre à profit le rayonnement électromagnétique terahertz (THz) et l'expertise du laboratoire IMEP-LAHC, pour valoriser leurs activités de recherche et développement. Ce projet vise à structurer l'offre THz déjà proposée dans le cadre de la fédération des micro et nanotechnologies (FMNT) par la plateforme OPE)N(RA, en modernisant les équipements disponibles et leur environnement expérimental. Platera s'inscrit dans le cadre des appels à projets sur la thématique des installations de recherche et d'innovation centrées entreprises (IRICE) proposés par la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Mener une réflexion sur les évolutions des unités de recherche

Toutes les unités de recherche de l'USMB ont rédigé leurs dossiers d'auto-évaluation dans le cadre de la démarche pluriannuelle conduite par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres). Il s'agit pour les laboratoires de faire l'état des lieux des actions menées sur les cinq dernières années et de leur permettre d'affiner leurs stratégies pour la période à venir. Un résumé de chaque dossier a été présenté à la commission de la recherche, le 12 septembre, ainsi que des tableaux de synthèse.



Effectifs 2019 des personnels des unités de recherche en tutelle ou co-tutelle USMB, selon le site



Les visites des experts dans les unités de recherche ont commencé en novembre et elles s'étaleront jusqu'à la fin du printemps 2020, pour des rapports attendus avant l'été. Dans ce cadre, le projet de fusion du LCME et d'Edytem, qui partagent la thématique environnementale, a été présentée en concertation avec le CNRS.

Transformer le pôle éditions en presses universitaires

Les statuts des Presses universitaires Savoie Mont Blanc ont été rédigés et présentés au conseil d'administration du 25 juin 2019. Les Presses USMB sont ainsi devenues un service commun, doté d'une direction et d'un comité éditorial. Le professeur Fabrice Delrieux a été désigné comme directeur pour un mandat de quatre ans. Le comité éditorial s'est réuni régulièrement. Deux personnalités extérieures ont été choisies pour participer au comité éditorial ; il s'agit de Martine Buisart, présidente de la Fondation pour l'Action culturelle internationale en montagne (FACIM), et de Charlie Buffet, auteur et directeur littéraire aux éditions Paulsen. En 2019, 11 ouvrages ont été publiés :

■ Bintz Pierre, Griggo Christophe, Martin Lucie, Picavet Régis (éd.), *L'Homme dans les Alpes, de la*

Pierre au métal, collection EDYTEM, n°20, 384 p. (EDYTEM).

- Bouvier Pascal, Schmutz Hélène, Pety Dominique (éd.), *Représenter les paysages hier et aujourd'hui. Approches sensibles et numériques*, 192 p. (LLSETI).
- Delerce Arnaud, *L'abbaye d'Abondance et sa congrégation d'après la reconstitution du chartrier canonial*, collection Sociétés, Religions, Politique, n° 45, 230 p. (LLSETI).
- Dorel-Ferré Gracia (éd.), *Le patrimoine industriel dans tous ses états. Un hommage à Louis Bergeron*, collection Patrimoines, n° 7, 464 p. (LLSETI).
- Friant Laurie, *La réparation des dommages causés par les produits de santé - Contribution à l'étude des fondements et mise en œuvre de la socialisation des risques*, 616 p. (CeRDAF).
- Guilleré Christian, Biolzi Roberto, Macherat Sylvain (éd.), *Les sources du financement de la guerre en Savoie (1308-1354). Les comptes des guerres avant les trésoriers des guerres*, 294 p. (LLSETI).
- Joye Jean-François (éd.), *Fenêtre sur cour*, (revue semestrielle des arrêts remarquables de la Cour d'appel de Chambéry), n°4, 24 p. (CeRDAF).
- Mouthon Fabrice, *Montagnes médiévales. Les alpages de Savoie, Dauphiné et Provence du XII^e au*

XVI^e siècle, collection Sociétés, Religions, Politique, n° 46, 250 p. (LLSETI).

- Roche Christophe, Calley Grégoire (éd.), *Le street art : esquisse juridique d'un art vandale*, 100 p. (CeRDAF).
- Turpin Frédéric, *40 ans d'histoire de l'université Savoie Mont Blanc*, 137 p. (LLSETI).
- Veyrat Marc (éd.), *Texte & image 5*, collection Texte & Image, n°5, 236 p. (LLSETI).

Plusieurs projets sont en cours de réflexion : la politique de dématérialisation des ouvrages, l'intégration d'un module de vente en ligne et l'organisation du site web, en lien avec la Direction de la communication. Un premier bilan de l'activité des Presses USMB sera effectué à l'automne 2020.

DÉVELOPPER UNE INSTRUMENTATION DE GESTION DÉMATÉRIALISÉE ET ERGONOMIQUE (R2)

Développer des outils de gestion ouverts, partagés et dématérialisés

Grâce aux développements réalisés sous Sphinx avec la Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC), la DDRV dispose depuis 2019 de plusieurs bases de données dédiées à la gestion des contrats et au suivi d'indicateurs spécifiques pour la recherche et la valorisation. Ces bases sont aujourd'hui partagées par les différents personnels. Elles font l'objet d'évolutions régulières afin de les adapter aux besoins en évolution constante et de favoriser les partages de données.

Kaméléon, application de dématérialisation des suivis des commandes et des demandes de missions, s'est progressivement déployée dans les unités de recherche. L'outil est maintenant bien perçu par certains laboratoires mais peine encore à s'implanter là où l'organisation administrative n'est pas encore configurée pour prendre en compte les caractéristiques de l'outil. Ainsi, le déploiement s'est poursuivi progressivement en 2019 et continuera en 2020.

La dématérialisation des procédures de gestion s'est effectuée sur quelques AAP recherche (formulaire Sphinx). Elle se poursuivra en 2020. Des outils ont été construits pour la formation doctorale : lien avec le portail ADUM (Accès Doctorat Unique et Mutualisé), fiche syllabus, utilisation du logiciel de gestion de plannings ADE), mais n'ont pas encore été déployés. La question de l'utilisation d'un outil logiciel susceptible de gérer la saisie et la production des fiches temps reste en suspens, ce type de document étant exigé dans tous les contrats dont le montage financier recourt à la valorisation de temps de travail des personnels. Le travail engagé sur la dématérialisation des recrutements sur contrats de recherche n'a pas été poursuivi et celui sur la fiche de liaison a été freiné pour des raisons de priorisation des besoins et de contraintes techniques à lever. La refonte des différents sites web se poursuivra en 2020 : site recherche, site école doctorale SISEO, site des Presses USMB. Ces améliorations constituent des avancées mais ne permettent pas à l'USMB de s'autoévaluer à la cotation 4, qui reste un objectif pour 2020 (voir indicateur RE-IR03).

Le numérique au service de la recherche et de la valorisation



2017



2018



2019

Estimation du niveau de pilotage du système d'information et des services numériques, cotation de 0 à 5

- | | |
|--|---|
| <p>0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés.</p> <p>1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels.</p> <p>2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces.</p> <p>3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces.</p> | <p>4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation.</p> <p>5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.</p> |
|--|---|

Graphique RE-IR03 | Source : équipe présidentielle

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

Les échanges avec les laboratoires sur la gestion budgétaire et financière sont quotidiens ; les procédures ont été ajustées en fonction des besoins réciproques. Depuis la mise en place de la DDRV,

la présence de 5 personnels de la direction centrale sur les différents sites facilite les collaborations. La structuration du centre de responsabilité budgétaire (CRB) et des centres de services partagés (CSP) a été ajustée, notamment avec l'extension du périmètre de la DDRV (projets formation, grands projets type PIA, etc.). Le nombre de missions et commandes

traités est en augmentation (voir indicateur RE-IR04), de même que le nombre d'équivalents

temps plein travaillés (ETPT) recrutés sur des contrats de recherche ou de valorisation.

Missions et commandes traitées en recherche

	2017	2018	2019
Nombre de missions et commandes traitées en recherche	6 727	6 676	6 963
Nombre de contrats recherche (ETPT)	21,2	28,7	29,8

Tableau RE-IR04 | Source : SIFAC et KX/DPG

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

Poursuivre la rationalisation de la documentation recherche

L'offre de documentation numérique recherche est restée conséquente en 2019. Un co-financement de ressources numériques pour la discipline du droit a été mis en place avec le laboratoire de l'USMB (Centre de Recherche en Droit Antoine Favre) avec accès à *Westlaw* (base de données juridique américaine en droit international, étranger et du *Commonwealth*) et à Dalloz Bibliothèque Numérique. À la suite du lancement du projet SGBm (système de gestion de bibliothèque mutualisé) fin 2019, l'intégration des ressources numériques sera réalisée courant 2020. Le service des bibliothèques universitaires (SCDBU) est en dialogue permanent avec le vice-président en charge de la recherche et les laboratoires au sujet de l'offre de documentation recherche, notamment à l'occasion des négociations délicates en cours (Elsevier, ACS). Il est intervenu devant la commission de la recherche du conseil académique pour faire connaître ses services.

Les statistiques d'usage des ressources sont régulièrement suivies. Le passage au SGBm devrait permettre d'en rendre la gestion, l'accès et la diffusion plus aisées et parlantes. Un bilan de la solution EZProxy, qui permet l'accès à distance des ressources numériques, est en cours de réalisation. La solution n'a pas apporté les bénéfices espérés. Il convient de dialoguer avec la Direction du numérique pour envisager la suite, notamment technique, qui conditionne le bon fonctionnement et le bon usage de la ressource.

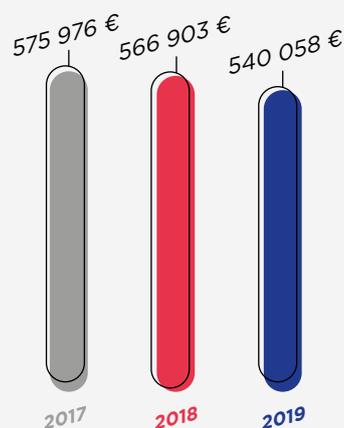
Le SCDBU suit, par le biais de listes de diffusion dédiées, les négociations réalisées par le consortium Couperin, association qui réunit les établissements universitaires et de recherche. Des rencontres avec les différents fournisseurs de ressources numériques ont eu lieu. De même, le travail de veille sur les

évolutions des tendances et pratiques en matière de documentation recherche en France et à l'étranger se poursuit *via* des listes de diffusion spécialisées et les réseaux sociaux.

Le projet de numérisation des thèses a été reporté, faute de temps et de moyens à y consacrer. Il sera de nouveau envisagé après le déploiement du SGBm.

Le budget consacré aux acquisitions documentaires est stable en matière d'autorisations d'engagement ; les faibles variations en droits constatés (voir indicateur RE-IR05) sont liées à une gestion pluriannuelle des paiements.

Dépenses documentaires



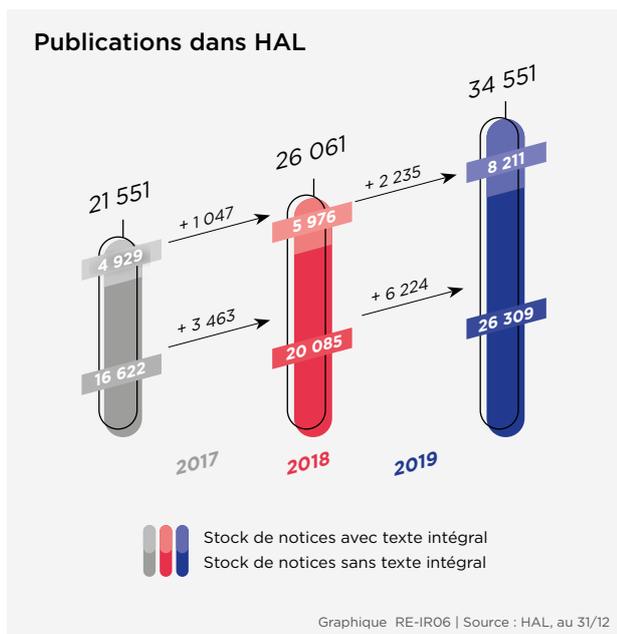
Graphique RE-IR05 | Source : données DAF

Renforcer la visibilité de la production scientifique de l'établissement

Le total annuel des dépôts dans l'archive ouverte HAL ne cesse d'augmenter (voir RE-IR06) et se rapproche du nombre annuel de publications de l'établissement. La faible proportion de dépôts en texte intégral est toutefois notable. Le dépôt en libre-accès du texte intégral des publications issues de la recherche publique est un enjeu essentiel pour la large diffusion de ses résultats. La recherche universitaire est principalement financée par des fonds publics et ses résultats font encore trop l'objet d'un accaparement

par quelques grands éditeurs privés. Les freins au dépôt du texte intégral sont multiples, mais il est probable qu'ils résident principalement dans la méconnaissance par les enseignants-chercheurs de leurs droits vis-à-vis des éditeurs et dans un manque de familiarité avec l'outil de dépôt, qui n'est pas encore suffisamment ergonomique. L'évolution en cours de la plateforme HAL vers une meilleure ergonomie devrait lever l'un de ces freins. Il faudrait également faire mieux respecter l'obligation de dépôt des articles en texte intégral adoptée par le conseil d'administration de l'USMB en décembre 2017.

Des ateliers ont été organisés sur chacun des campus en octobre 2019, pendant l'Open access week, qui est une semaine internationale en faveur du libre accès aux publications scientifiques. Ils permettent des échanges et des formations au dépôt des articles dans HAL avec les enseignants-chercheurs et doctorants. D'autres interventions sont réalisées, sous différentes formes : présentations en unités de recherche, rendez-vous individuels ; la principale difficulté étant de pouvoir insérer ces actions dans les calendriers. Il faudrait néanmoins pouvoir consacrer plus de moyens humains à la formation des déposants.



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

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

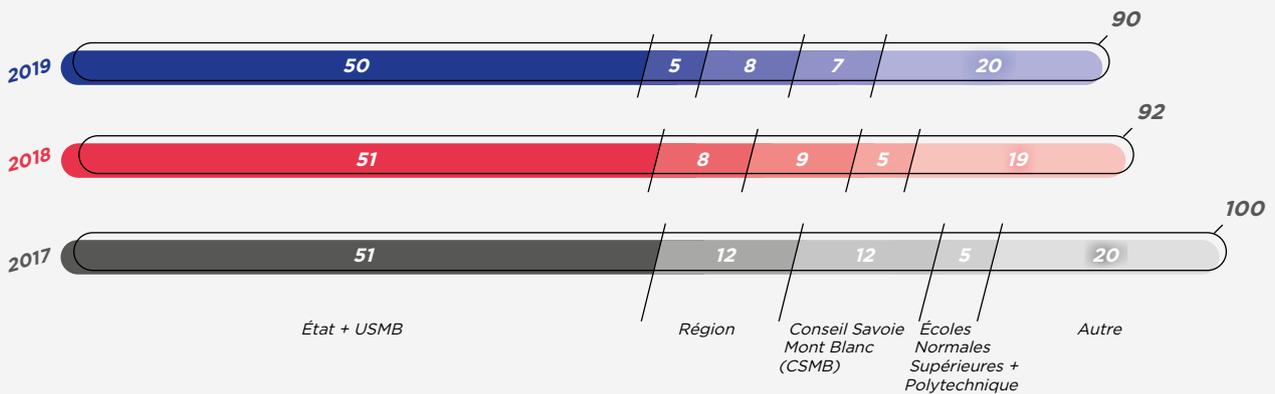
Avec la disparition de la ComUE Université Grenoble Alpes au profit d'un établissement public expérimental

(EPE) sur le site grenoblois, l'USMB a repris ses prérogatives quant à la délivrance du doctorat et de l'habilitation à diriger des recherches (HDR). La DDRV et la scolarité centrale se sont réorganisées ou adaptées afin de renforcer le secrétariat de l'école doctorale et de faire face à ces missions nouvelles. Une politique et une communication concernant la formation doctorale propres à l'USMB pourront désormais être menées.



On observe au travers de l'indicateur RE-IR07 une stabilité des effectifs des doctorants (français et étrangers) entre 2017 et 2019. La reprise de la délivrance du doctorat n'a eu lieu qu'en septembre 2019, il est prématuré de tirer des conclusions quelconques quant à son impact sur les effectifs. En matière de financement (voir indicateur RE-IR08), la région AURA a réduit son soutien, ce qui a entraîné une baisse de sept financements individuels entre 2017 et 2019. Pour les thèses cofinancées par le CSMB, ce dernier conserve désormais le choix final pour quatre demi-allocations et transfère les quatre autres demi-allocations à l'USMB. Les crédits économisés sur le contrat avec le CSMB ont été transférés sur d'autres lignes recherche du contrat. Les recours aux autres financements de thèses restent stables.

Effectifs des doctorants contractuels de l'USMB par financeur



Graphique RE-IR08 | Source : base de données cartographie des doctorants

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

Le suivi de la cartographie des doctorants contractuels a été facilité par une base de données mise en place par la DAPAC. Cette base est exploitée et à jour. Elle retrace l'ensemble des doctorants contractuels rémunérés par l'établissement.

L'offre de formation doctorale de site est mutualisée dans le cadre de l'ADUM qui est un portail interne d'information, de services et de communication pour les doctorants et les docteurs. La réintégration du doctorat au sein de l'offre de formation de l'USMB a nécessité une reconstruction de l'affichage dans cet outil.

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

Favoriser la montée en compétence des personnels de la DDRV en matière de valorisation

Aucune formation en matière de valorisation n'a pu être engagée en raison de la charge de travail des personnels et faute d'identification de formateurs potentiels. La construction des périmètres est en cours mais s'organise plus par défaut (une seule compétence en propriété industrielle) que sur une logique de mutualisation des compétences.

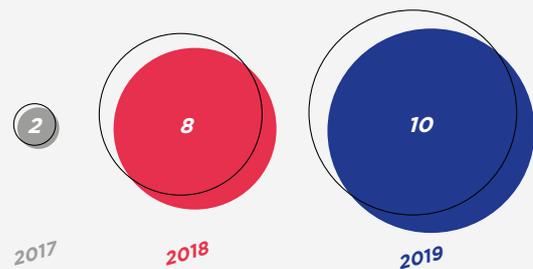
Développer la détection et l'accompagnement de projets à fort impact

Les unités de recherche de l'USMB ont intensifié leur participation aux différentes actions de détection mises en place par la Société d'accélération du transfert de technologies (SATT) Linksiium UGA dans le cadre de son challenge *Out of Labs* (voir

indicateur RE-IR13). Les lauréats bénéficient d'un accompagnement spécifique et de la possibilité de réaliser une « étude flash », puis d'entrer dans un programme de maturation.

Appel à projets "Out of labs"

Nombre de projets USMB soumis



Nombre de projets USMB lauréats



Graphique RE-IR13

La SATT Linksiium UGA assure désormais une présence hebdomadaire à la présidence de l'USMB et travaille sur les dossiers de transfert avec la chargée de valorisation USMB. Elle effectue une démarche proactive de visite des laboratoires en articulation avec la DDRV et la fondation USMB. Certains chargés d'affaires Linksiium sont également présents ponctuellement en fonction de la nature des projets de valorisation portés par les laboratoires.

L'absence de la chargée de valorisation durant une partie de l'année 2019 a eu un effet direct sur le traitement et la finalisation de certaines collaborations de recherche. Malgré cette contrainte conjoncturelle,

l'établissement a constaté une augmentation de son activité de valorisation en volume (voir indicateur RE-IR11), avec un nombre de contrats signés en baisse mais un montant global en forte hausse

(+ 28,4 % en 2019). Les collaborations avec la SATT Linksium expliquent pour partie cette augmentation, conséquence d'une politique active à destination des unités de recherche.

Contrats industriels et de recherche

	2017	2018	2019
Nombre total de contrats signés	148	169	138
Collaboration	90	75	48
Collaboration thèse	14	16	19
Convention d'accueil	0	28	14
Contrat d'édition	3	13	16
Prestation	19	14	7
Subvention	3	5	8
Valorisation	19	12	18
Autres	0	6	8
Montant des contrats	1 517 037 €	2 034 602 €	2 612 198 €

Tableau RE-IR11

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

Les brevets de l'USMB sont désormais recensés et gérés à l'aide d'une base dont la construction et l'exploitation sera finalisée en 2020. Outre le titre du brevet, cette base renseigne la date de dépôt, les auteurs, le numéro de brevet ou références actifs, la référence des autres établissements, le déposant, l'établissement gestionnaire, la segmentation technologique, le type et le statut des actifs, le type de valorisation des actifs, les contrats et les actifs associés au brevet. Les informations actualisées de cet outil permettent d'établir une vision stratégique du potentiel de transfert de l'établissement en identifiant les brevets et le savoir-faire disponibles à la valorisation, ceux dont le maintien n'est plus d'actualité et ceux qui, au contraire, doivent être étendus.

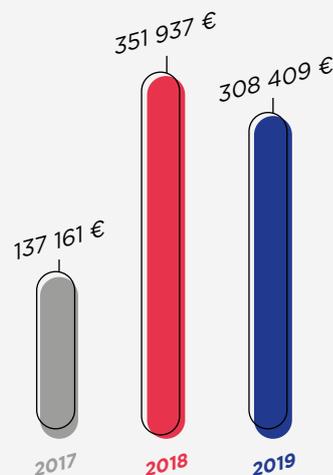
Permettre aux structures partenariales telles que la SATT Linksium UGA et la fondation USMB, de prendre toute leur place dans la politique de valorisation de l'USMB

Des difficultés structurelles au sein de la DDRV et du pôle valorisation plus particulièrement ont empêché d'organiser des rencontres thématiques concernant la valorisation et le transfert au sein des laboratoires. Toutefois, des réponses ponctuelles aux demandes émanant des laboratoires SHS ont permis de faire émerger des projets de transfert en lien avec la SATT Linksium UGA (voir les résultats du challenge *Out of Labs* n° 8).

La connaissance de l'ensemble de l'activité de valorisation de l'USMB par la fondation a permis,

pour certains projets, de mieux articuler les aides financières mises à leur disposition. Cette vision globale de l'activité et des besoins a, entre autres, permis d'articuler les aides de la fondation et de la SATT dans le processus de détection de projets à fort potentiel de valorisation. Aux aides de la SATT délivrées dans le cadre du challenge *Out of Labs*, s'associent potentiellement celles de la fondation qui renforce la dimension maturation technologique des projets.

Montant des projets financés par la fondation USMB



Graphique RE-IR09 | Source : données fondation USMB

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

Développer des actions thématiques sur le territoire

La recherche est un des axes forts de valorisation des actions de l'université. Les conférences « Amphis pour tous », organisées par l'université avec des enseignants-chercheurs de l'USMB, permettent de valoriser les travaux menés et de les diffuser auprès du grand public. En 2019, 2 207 personnes ont participé à ces 37 conférences, contre 28 événements en 2018 pour 2 042 participants. L'engouement est tel qu'en augmentant le nombre de rendez-vous, le public se mobilise toujours davantage. L'USMB veille à offrir les mêmes opportunités sur tout le territoire en programmant ces manifestations sur différents sites en Savoie Mont Blanc : Albertville, Annecy, Annemasse, Archamps, Chambéry, Faverges, Thonon-les-Bains. Le pays de Gex a fait savoir qu'il souhaitait également accueillir des conférences.

Événements et participation aux Amphis pour tous



Graphique RE-IR10 | Source : données mission CSTI, DDRV et Dircom

Chaque année, les personnels, enseignantes, enseignants, chercheurs et chercheuses s'investissent pour partager leurs activités avec le grand public lors de la « Fête de la science ». C'est l'occasion de sensibiliser les jeunes publics, de développer leur intérêt pour la science en général, ainsi que pour les études et les carrières scientifiques. Pour l'édition 2019, l'IUT d'Annecy et dix unités de recherche de l'USMB ont participé à l'événement en lien avec les centres de culture scientifique, technique et industrielle (CCSTI) Turbine Sciences (Haute-Savoie) et Galerie Eurêka (Savoie).

Le partenariat entre l'USMB et les deux CCSTI s'est poursuivi en 2019 avec l'accueil de l'exposition « Vers des lendemains sportifs » dans leurs locaux. Il s'agissait d'une exposition régionale réalisée en partenariat avec les quatre universités de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Elle s'est tenue en juillet et août à la Galerie Eurêka de Chambéry (260 visiteurs) et en septembre à la Turbine Sciences d'Annecy (347 visiteurs). Deux masters de l'USMB ont participé à des ateliers associés à l'exposition. L'arrivée du raid des 120 sportifs et sportives de haut niveau de l'USMB s'est effectuée sur le lieu de l'exposition et 84 professionnels du sport et de la santé sur Annecy sont intervenus par le biais de deux animations : une matinale de l'*Outdoor Sports Valley* (OSV) et un *Lunch & Learn* proposé par le service formation continue de l'USMB. Cette exposition itinérante sur notre territoire aura donc été un succès.

Au-delà de cette exposition phare, des conférenciers de l'USMB sont intervenus lors des débats « Entre midi & science » à la Galerie Eurêka. Cinq projets ont été déposés et retenus en réponse à l'AAP culture scientifique et technique spécifiquement créée par l'USMB : le projet AQUATHON porté par CARTEL, le projet OpéVITIVALO par LCME, le projet MESSEM par SYMME, le projet Sport Science & Société par la DDRV et le projet INNOV'SOCIALE par l'IUT de Chambéry.

DÉVELOPPER LES LIENS RECHERCHE-FORMATION

(R7)

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

Au début du contrat d'établissement, et à la demande du Hcéres, l'offre de formation et les activités de recherche de l'USMB ont été déclinées en cinq champs : sciences fondamentales, Terre, environnement

(SFTE), mécatronique, énergie-bâtiment, numérique (MEBN), comportements, images, cultures, sociétés (CICS), entreprise, gouvernance, responsabilités (EGR) et montagne, tourisme, sport, santé (MT2S). Alors que le Haut conseil n'imposait une organisation en champs que pour la formation, l'USMB avait fait le choix d'une démarche originale en liant recherche et formation et ambitionnait de dynamiser par ce biais le lien entre ces deux grandes missions universitaires. Il n'y a néanmoins pas eu de réelle dynamique autour de ces champs qui n'ont finalement pas eu d'impact réel sur les activités de l'établissement. En 2019, dans le cadre de la campagne d'autoévaluation, le Hcéres a maintenu sa demande d'une présentation de l'offre de formation de l'établissement organisée en champs. Dans ce cadre, l'établissement a remonté une offre de formation structurée en deux champs (humanités, responsabilités et territoires - HRT et sciences et technologies - ST), sans retenir explicitement de volet recherche. Il s'agit clairement d'un échec.

Créer des effets de synergie entre recherche et formation

L'USMB a répondu avec deux projets à l'AAP École universitaire de recherche (EUR) du PIA 3. L'un était centré sur l'intégration du solaire dans le bâti et l'autre traitait de la thématique des lacs. Le premier a été retenu par le jury international et une EUR baptisée *Solar academy* sera déployée en 2020. Les EUR supposent un décloisonnement effectif entre recherche, formation et innovation, en s'appuyant sur des objets d'études concrets dans lequel laboratoires et formations peuvent se reconnaître. Dotées de moyens spécifiques, ces EUR, à vocation internationale et structurante, s'appuient sur des équipes pluridisciplinaires assurant ainsi non seulement les liens entre formation et recherche, mais également entre équipes de recherche et équipes pédagogiques. Le projet *Solar academy* est un projet pilote pour l'USMB qui envisage de développer sur ce modèle d'autres EUR pour renforcer les synergies entre formation, recherche et innovation.

La refonte du premier cycle dans le cadre du projet @SPIRE, lauréat de l'AAP Nouveaux cursus à l'université (NCU) du PIA 3, sera l'occasion de soutenir le lien formation-recherche en systématisant la présence de modules dédiés dès le niveau licence : les étudiants pourront choisir de suivre un parcours d'initiation à la recherche proposant des stages en laboratoire ou encore des projets tuteurés par des étudiants de master ou des doctorants. Ce déploiement au niveau licence accompagnera la mise en place d'EUR au niveau master-doctorat et renforcera la cohérence des activités de recherche et de formation de l'USMB.

Le programme Piton vient compléter le dispositif sur le volet innovation. Il s'agit d'un cursus original visant à relever les défis de l'innovation et de la transformation numérique, grâce à des projets à fort caractère innovant proposés par les entreprises, pris en main par des équipes mixtes étudiants-entreprises et pluridisciplinaires, dans le cadre d'un travail collaboratif en mode *startup* pour aboutir à des preuves de concept. Un accompagnement sur mesure est réalisé par des experts de l'innovation, renforcé par des formations à la créativité, à l'innovation et à la gestion de projet. Piton s'adresse aux étudiants de toutes les filières et de tous les niveaux. La première promotion a démarré en février 2019 composée de 31 étudiants issus de 16 formations différentes pour développer des projets proposés par sept entreprises. Après 20 semaines de travail, le 5 juillet, les sept équipes ont présenté leurs résultats dans le cadre des *Piton awards* organisés à la pépinière d'entreprise *Galiléo*. Le premier prix a été attribué à l'équipe projet de Rhizomex, entreprise de l'économie circulaire, basée au Bourget-du-Lac (73), dont le projet consistait à valoriser des rhizomes de la renouée du Japon. Le deuxième prix a récompensé l'équipe de Hightech, bureau d'étude basé à Vétraz-Monthoux (74), dont le projet portait sur l'étude de faisabilité d'un nouvel habitat. Le troisième prix est allé au projet de Clufix, entreprise de décolletage basée à Cluses (74), dont le projet induisait de réaliser un cahier des charges de nouveaux procédés industriels.



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 et étudiants dans le cadre de leur orientation

Annoncée dès 2018, la réforme du baccalauréat 2021 a soulevé des questions de la part des lycéens, de leurs familles, des enseignants du secondaire mais également des universitaires, en particulier pour la voie générale pour laquelle les anciennes séries disparaissent au profit de choix de disciplines de spécialités. Trois spécialités sur dix proposées doivent être choisies dès la classe de première, l'une d'entre elles sera abandonnée en terminale pour n'en conserver que deux.

L'USMB, comme l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, a été questionnée par les lycéennes et les lycéens entrant en première sur les meilleures stratégies de choix dans la perspective d'intégrer telle ou telle mention de licence ou spécialité de DUT. Les équipes pédagogiques ont été amenées à suivre de près la réforme, analyser les prérequis pour leurs filières et développer les argumentaires afin de répondre aux multiples interrogations des futurs bacheliers, certains anticipant dès la classe de troisième au collège. La réforme a également eu pour effet de « rajeunir » le public rencontré dans le cadre des différents événements d'information et d'orientation, une population composée d'élèves de seconde et de première plus que de terminale. L'USMB a mis en œuvre différents types de rencontres et dispositifs. Les bonnes relations qu'elle entretient avec les établissements scolaires de Savoie et de Haute-Savoie ont permis de répondre efficacement à l'ensemble des questions soulevées par la réforme et ses conséquences.

Comme chaque année, l'USMB s'est mobilisée sur plusieurs événements directement à destination des lycéens : des salons à Chambéry, Grenoble, La Roche-sur-Foron, Annecy et Lyon, des interventions dans des forums à la demande des lycées, en Savoie et Haute Savoie, mais également en Isère et dans l'Ain, ou encore une présence dans les forums de bassin. La Journée académique du lycéen (JDL) a eu lieu le 29 janvier 2019 et a permis à 2 600 lycéens de rencontrer étudiants et enseignants au travers de 22 conférences et de 23 stands. Cet événement, organisé sur le site du Bourget-du-Lac, a réuni l'ensemble des filières de l'établissement. La Journée portes ouvertes (JPO) de l'université s'est tenue le samedi 9 février 2019 sur les trois campus et a accueilli 3 839 jeunes majoritairement accompagnés

puisque le nombre total de visiteurs a été évalué à plus de 8 500. L'augmentation par rapport à 2018 est de 9,7 % (hors accompagnateurs). Les lycéens représentaient 75 % des jeunes visiteurs, parmi eux 77 % étaient en classe de terminale et 21% en classe de première.

L'USMB a également rencontré les enseignants et les personnels d'encadrement du secondaire. La Journée académique d'échanges lycées-université (JELU) a eu lieu le 14 novembre 2019 sur le site du Bourget-du-Lac. Les thèmes abordés étaient la réussite à l'université, l'arrêté licence, la réforme du baccalauréat, la réforme en cours des études de santé. La Journée d'information et d'échanges avec les proviseurs de Savoie et de Haute-Savoie s'est tenue le 10 avril 2019. Au cours de cette rencontre, l'accent a été mis sur les bilans des parcours réussite mis en place par la loi « orientation et réussite des étudiants » et sur la mise au point d'un document USMB visant à éclairer le choix des spécialités au lycée au regard de l'accès aux diverses licences de l'université. Ont également été évoqués les dispositifs de liaison lycées-université, les évolutions du premier cycle à l'USMB dans le cadre du projet NCU @SPIRE, les Appels à projets PIA3 « territoires d'innovation pédagogique » et la vie étudiante et de campus. Enfin, les données concernant le devenir de leurs anciens élèves ont été communiquées aux proviseurs, comme chaque année, par la DAPAC (Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue).

Le dispositif « Sup'premières rencontres » est un partenariat dans l'académie de Grenoble entre l'Université Savoie Mont Blanc, l'Université Grenoble Alpes, Grenoble INP, Sciences Po Grenoble, l'ONISEP et le Rectorat. L'USMB organise dans ce cadre, tout au long de l'année, des rencontres avec les élèves des lycées ainsi qu'avec les acteurs du secondaire. Les immersions et le concept de lycéen-ambassadeur ont d'abord été présentés lors des journées de formation des professeurs principaux. Dans un deuxième temps, les élèves de première sont venus sur l'un des trois campus de l'USMB pour y découvrir la vie étudiante, suivre des conférences générales, des cours adaptés ou des cours « réels ». Ces immersions se sont déroulées les 14, 21 et 28 mars 2019 et ont réuni 1 362 inscrits, soit une hausse de 5 % par rapport à 2018.

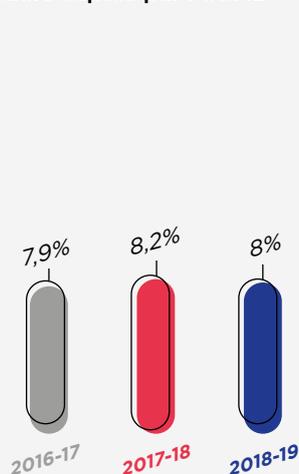
L'offre de formation de l'USMB est diffusée sur deux médias, un catalogue et un site web. Pour le catalogue des formations 2019-2020, la conception graphique a été revue avec un nouveau visuel pour illustrer la communication à destination des lycéens et étudiants en recherche de poursuites d'études. Il a également été décidé de mieux incarner la figure étudiante dans ce catalogue et dans ce but, des prises de vue ont été réalisées dans différents lieux de vie sur les campus. Deux étudiantes et deux étudiants de l'USMB ont ainsi participé à une séance de prise de vues. Ce catalogue unique est diffusé avec quatre couvertures scénographiques distinctes.

L'objectif était de donner à voir différents visages pour humaniser la communication et la recentrer sur les usagers. L'accroche « Voir l'avenir sous un autre angle » avait pour idée de faire référence à la réforme en cours du 1^{er} cycle universitaire. Les mises en scène des photos jouent graphiquement avec cette accroche. L'image de ces quatre étudiantes et étudiants, a également été déclinée tout au long de l'année universitaire sur les autres supports de la gamme information/orientation : campagne portes-ouvertes, fiches formations, etc.

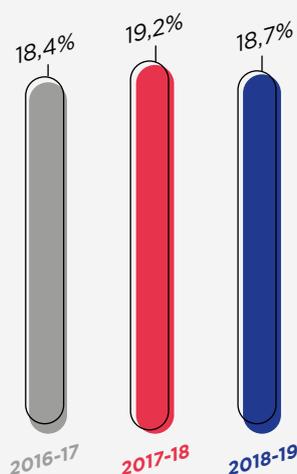
Le lien entre les actions d'information, d'orientation et de communication et l'augmentation des effectifs

étudiants n'est pas immédiat, néanmoins, le nombre de bacheliers entrants à l'USMB est en augmentation, passant de 3 193 en 2017-2018 à 3 233 en 2018-2019, puis à 3 323 à la rentrée 2019-2020. Cette évolution est également à mettre en relation avec les créations de places supplémentaires en 1^{er} cycle, réalisées en accord avec la tutelle. Malgré ces augmentations, la part captée par l'USMB sur l'académie de Grenoble et sur le territoire Savoie Mont Blanc est en légère baisse (voir indicateur FO-IR01) ; l'augmentation des capacités d'accueil n'a pas permis à l'USMB d'absorber une part plus importante des diplômés du baccalauréat 2018.

Part des bacheliers captés par l'USMB



Part des bacheliers de l'académie de Grenoble poursuivant leurs études à l'USMB



Part des bacheliers de Savoie Mont Blanc poursuivant leurs études à l'USMB

Graphique FO-IR01 | Source : Apogée et Rectorat de Grenoble

Les effectifs étudiants (voir indicateur FO-IR22), issus de l'application nationale SISE (système d'information sur le suivi de l'étudiant), ont très légèrement diminué (- 0,14 %) entre 2017-2018 et 2018-2019 alors que la progression entre 2016-17 et 2017-18 était de 1,41 %. Cette baisse est principalement due à :

- une diminution des inscrits en licence professionnelle (- 7,7 %), alors que les effectifs avaient augmenté de 8,65 % l'année précédente,
- une diminution des inscriptions en master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) : - 6,9 %,
- une perte importante des inscrits dans les autres diplômes (DAEU, D2E, DSCG, DU, etc.) : - 4,85 %.
- Les effectifs de licence (hors double inscription des élèves des classes préparatoires) de 2016-2017 à 2018-2019 ont augmenté de 4,14 %. Dans le même temps, les élèves ingénieurs ont augmenté de 4,93 %. Les effectifs en Parcours des écoles d'ingénieurs Polytech (PEIP) restent stables

sur les trois ans. Pour l'année 2018-19, les 240 inscrits PEIP étaient ventilés en licence (213) et en DUT (27). Le niveau des effectifs en DUT est en légère progression sur les trois ans (0,9 %). Les effectifs en master sont stationnaires, avec un peu plus de 2 500 inscrits ces trois dernières années. Cependant, il est important de noter que les effectifs de master hors MEEF augmentent (3,34 %), compensant ainsi la chute des inscrits en master MEEF. Le ratio L/M mesure le rapport entre le nombre d'étudiants inscrits dans les trois premières années universitaires (premier cycle) et celui des inscrits en quatrième et cinquième années. Il était de 3,43 en 2016-2017, s'élevait à 3,49 en 2017-2018 et 3,52 en 2018-2019. Sur cette dernière année universitaire, 77,9 % des étudiants étaient inscrits en premier cycle contre 77,1 % il y a trois ans. La politique de l'État en faveur de l'accueil des étudiants en licence peut expliquer cela, mais en contrepartie, le pourcentage des étudiants en deuxième cycle est en baisse.

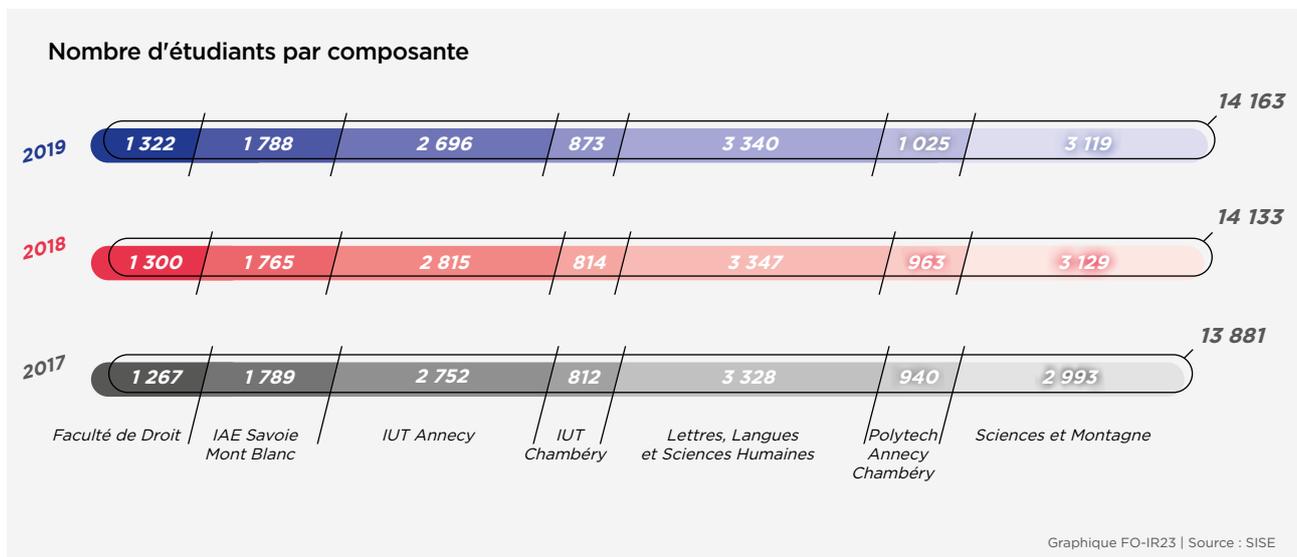
Nombre d'étudiants par diplôme

	2016-17	2017-18	2018-19
DUT	2 509	2 499	2 531
Licence générale	6 175	6 354	6 427
Licence professionnelle	1 063	1 155	1 066
Master	1 944	1 997	2 009
Master enseignement	590	536	499
Diplôme d'ingénieur	913	918	958
Autres (auditeur libre, certificat, DAEU, D2E, DU, prépa concours, DEUST, DSCG)	1 135	1 072	1 020
Total effectifs SISE	14 329	14 531	14 510
Doctorat	287	300	284
Total SISE + doctorants	14 616	14 831	14 794

Tableau FO-IR22 | Source : SISE

L'indicateur FO-IR23 présente l'évolution des effectifs étudiants par composante, les hausses les plus importantes sur deux ans étant constatées pour l'UFR Sciences et Montagne (126 étudiants supplémentaires, soit une hausse de 4,21 %), l'école

d'ingénieurs Polytech (85 étudiants de plus soit 9,04 %), l'IUT de Chambéry (61 étudiants en plus soit 7,51 %) et la Faculté de droit (55 étudiants en plus 4,34 %).



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

L'USMB suit attentivement les évolutions des fonctionnalités d'Ametys, qui étaient toujours en cours de test fin 2019. Elles concernent :

- le déversement des structures modélisées dans Ametys vers l'appli OSE (organisation des services d'enseignement) développé par l'université de Caen et permettant de produire automatiquement les services prévisionnels des enseignants ;
- la génération d'un rapport « potentiel établissement » versus « besoins de l'établissement pour la mise en œuvre de l'offre de formation (ODF) modélisée » par section disciplinaire, à condition d'avoir renseigné le potentiel dans Ametys.

Les résultats de ces tests sont attendus courant 2020. L'interfaçage entre Ametys et les autres applications du système d'information (Helico, ADE, Évasys) reste à effectuer selon un calendrier qui n'a pas encore été arrêté. Le catalogue de l'offre de formation 2020-2021 a été réalisé en décembre 2019 sans difficulté technique particulière. Aucune information, consigne ou demande spécifique, que ce soit pour l'accréditation de la nouvelle offre de formation (communication grand public prévue dès décembre 2020) ou pour le projet de transformation pédagogique de la licence (projet @spire), n'a encore été remontée au groupe projet Ametys. L'affichage de l'offre de formation de l'USMB sur le site internet sera modernisé lorsque la version 4 d'Ametys aura été livrée.

TRAVAILLER LA SPÉCIFICITÉ DE L'OFFRE DE FORMATIONS DE L'USMB

(FOR2)

Consolider et diversifier l'offre de formations initiales

De nouvelles formations ont été conçues et ouvertes à la rentrée 2019-2020 à destination des étudiantes et étudiants en formation initiale :

- des parcours de licence en L1 :
 - / au sein de la licence d'histoire, un parcours « Archéologie, histoire de l'art, patrimoine » à l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines, sur le campus de Jacob-Bellecombette ;
 - / au sein de la licence d'économie et gestion, un parcours « Franco-allemand » à l'IAE Savoie Mont Blanc, sur le campus d'Annecy ;
- des parcours de 2^e année dans la continuité des ouvertures de 2018 :
 - / le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) « Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles » de l'UFR Sciences et Montagne, sur le campus du Bourget-du-Lac ;
 - / le DUT Carrières sociales option « Services à la personne » à l'IUT Annecy ;
 - / la licence d'histoire, parcours « Sciences po - droit » à l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines en collaboration avec la Faculté de droit, sur le campus de Jacob-Bellecombette ;
 - / la licence d'économie et gestion parcours « Science politique et relations internationales » à l'IAE Savoie Mont Blanc, sur le campus d'Annecy ;
 - / la double licence de Droit et de Langues étrangères appliquées (LEA), une collaboration entre la Faculté de droit et l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines, sur le campus d'Annecy ;
- des diplômes d'université destinés à accueillir des étudiants étrangers dans le cadre de semestres internationaux :
 - / *International Operations and Business Management in France and abroad*, *International Industrial and Business Management*, *Internet of things*, les trois à l'IUT d'Annecy ;
- un parcours à vocation internationale :
 - / une double licence en Information et communication couplée avec un *Bachelor of Arts in Production Multimedia* à l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines sur le campus de Jacob-Bellecombette, en collaboration avec l'université de Kiel.

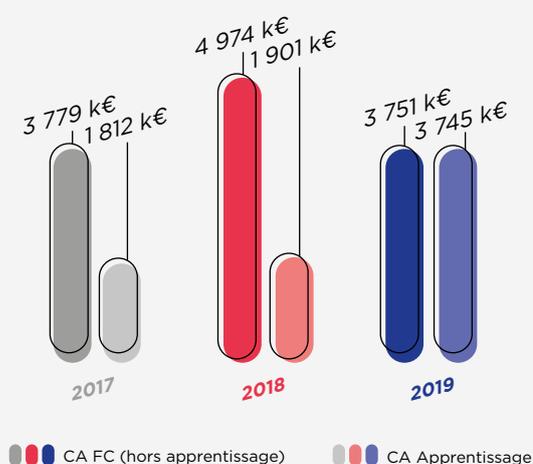
L'Institut catholique de Lyon (UCLy) a annoncé en 2019 son intention d'implanter un site universitaire

et de proposer des formations à Annecy. L'UCLy a notamment choisi de proposer en premier lieu une formation en droit dès la rentrée de septembre 2020, puis d'installer une antenne de son école de management à la rentrée suivante. À terme, environ mille étudiantes et étudiants seraient accueillis au centre de la cité haut-savoyarde. Ne disposant pas d'accréditation à délivrer le grade de licence en droit, l'UCLy a souhaité s'associer à une université comme elle le pratique déjà sur ses sites lyonnais. L'Université Savoie Mont Blanc, présente sur le territoire, a accédé à cette demande, préférant travailler en bonne intelligence avec l'UCLy plutôt que de laisser intervenir d'autres établissements n'ayant pas d'ancrage territorial ou voir s'ouvrir un bachelor, le tout en confrontation directe. Une convention cadre a été signée à l'automne dans laquelle les deux établissements déclarent vouloir travailler en bonne entente et coopérer dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation, aussi bien en Haute-Savoie qu'en France ou à l'étranger.

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

La formation tout au long de la vie et l'alternance constituent des secteurs toujours dynamiques au sein de l'USMB. Le tableau FO-IR03 récapitule les inscrits et les diplômés sur les trois dernières années universitaires ; l'indicateur FO-IC07 présente l'évolution du chiffre d'affaires du service de la formation continue (SFC). Sur l'ensemble de ses activités, le service atteint près de 7,5 M€ de produits en 2019 contre un peu moins de 6,9 M€ en 2018, soit une augmentation de 9 % sur un an. Par rapport à 2016 (début du contrat pluriannuel avec l'État), l'augmentation est de 46 %. L'USMB se positionne parmi les établissements français les plus dynamiques en la matière.

Développement du Service de la Formation Continue (SFC)



Graphique FO-IC07

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

Inscrits	2016-17	2017-18	2018-19
Alternance	1 259	1 430	1 477
En formation initiale (apprentissage)	405	495	493
En formation continue (contrat pro)	854	935	984
Formation continue (contrat professionnel, FC diplômante, DAEU, VAE)	1 573	1 754	1 588
DAEU	171	178	155

Diplômés	2016-17	2017-18	2018-19
Alternance	1 017	1 184	1 234
En formation initiale (apprentissage)	262	353	356
En formation continue (contrat pro)	755	831	878
Formation continue (contrat professionnel, FC diplômante, DAEU, VAE)	1 108	1 270	1 216
DAEU	91	87	72
Taux de réussite en DAEU	75%	49%	47%
VAE	3	69	15

Tableau FO-IR03 | Source : Apogée

De nouvelles formations en alternance et des offres en direction des adultes en reconversion ou reprise d'études ont été ouvertes en 2019 par le SFC et les composantes de formation.

■ Les nouvelles ouvertures en alternance :

- / la première année du master Création numérique à l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines ouvre en alternance sur le campus de Jacob-Bellecombette ;
- / une licence professionnelle Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle proposée par l'IUT Annecy, parcours « Robotique et automatisme industriels » et « Robotique et industrie du futur » ;
- / une licence professionnelle Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion de données, parcours « Bases de données et *big data* », à l'IUT Annecy.

■ Pour les adultes et demandeurs d'emploi :

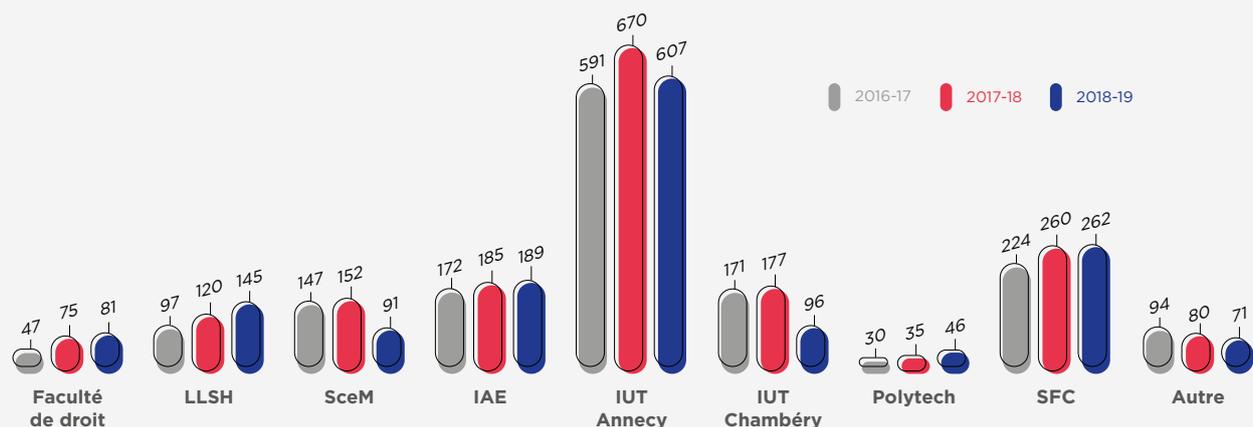
- / dans le cadre du Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU), filière A (dominante littéraire), a été créée une option « Travailleur social » avec des cours à Annecy ou à Chambéry/La Ravoire ;
- / des diplômes d'universités ont été ouverts, pilotés par le service de la formation continue ou par les composantes :
 - › Cybersécurité, IUT Annecy,
 - › Laïcité et République : formation civile et civique, Faculté de droit,
 - › Management des activités immobilières : négociation et gestion, SFC,
 - › Management des activités immobilières : opération de promotion immobilière, SFC,
 - › Modes amiables de règlements des différends, Faculté de droit,

- › Optimisation de la performance sportive chez l'athlète de haut niveau - Analyse et communication, UFR Sciences et Montagne,
- › Psychologie d'urgence et thérapie comportementale et cognitive, UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines,
- / enfin, des certificats d'université ont également été ouverts au public en reprise d'études. Pour ceux proposés par l'IAE, il s'agit de modules inclus dans le master Management en formation initiale et ouverts au titre de la formation professionnelle continue :
 - › Du management au leadership, IAE,
 - › *E-business* et stratégies digitales, IAE,
 - › Management de projet développement durable, IAE,
 - › Management de la relation commerciale, SFC, cours à Annemasse.

D'autres formations ont été mises à l'étude pour des ouvertures prévues en 2020 : un DU Consultant - Statut, posture et pratique professionnelle ou encore un DU support de la formation Disrup't Campus PITON - Gestion de projets innovants. Des projets n'ont, pour l'heure, pas abouti, par exemple le DU Optimiser la performance sportive - Analyse et entraînement, avec l'UFR Sciences et Montagne, les professionnels ayant émis des réserves sur le volume horaire, ou une formation sur la reprise d'entreprise qui n'a pas ouvert faute d'un nombre suffisant de candidats.

L'indicateur FO-IR04 détaille la répartition des inscrits au titre de la formation continue (y compris contrats de professionnalisation) dans les composantes.

Effectifs en formation continue



Graphique FO-IR04 | Source : Apogée

L'objectif de 1 400 alternants que s'était fixé l'USMB pour son contrat quinquennal 2016-2020 est d'ores et déjà dépassé puisque 1 477 alternants ont été accueillis par l'université et ses composantes sur l'année universitaire 2018-2019 (voir indicateur FO-IR03). Sans tenir compte des développements futurs, les filières pourraient se stabiliser autour de 1 600 alternants par an. Profitant de la réforme initiée par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, le CA de l'USMB a voté, le 30 avril 2019, une modification des statuts du service de formation continue lui permettant d'élargir son champ de compétences, d'accéder au statut de Centre de formation des apprentis (CFA) et de proposer ainsi directement aux étudiants et entreprises des contrats d'apprentissage sans passer par un CFA partenaire. Néanmoins, les accords avec les CFA de branche ayant une connexion permanente avec leurs secteurs d'activité ont été confortés, avec une renégociation des conditions partenariales. Entre la rentrée de septembre 2018 et celle de 2019, ce sont plus de 250 contrats de professionnalisation qui ont évolué vers des contrats d'apprentissage et le mouvement devrait se poursuivre. La réforme a également permis la création de CFA par les secteurs parapublic et privé. La chambre de commerce et d'industrie (CCI) de la Haute-Savoie a créé son centre, de même que l'INSEEC, ce qui fait que l'USMB est devenu le seul établissement d'enseignement supérieur partenaire du CFA Formasup. Le pilotage se fait en bonne concertation avec les entreprises et une réflexion est en cours pour tirer les conséquences des évolutions législatives et réglementaires, et envisager les évolutions organisationnelles pérennisant ce développement efficace et partenarial de l'alternance.

L'institut universitaire de formation continue (IUFC), qui développe la formation pour adultes en reprise d'études ou recherche d'emploi, poursuit son

implantation dans le paysage socio-économique de Haute-Savoie bien qu'il n'en soit qu'à ses débuts en Savoie. La baisse des inscriptions (1 588 inscrits en 2018-2019 contre 1754 en 2017-2018) est le fait des seuls adultes intégrés dans les cursus de formation initiale pour lesquels aucune action significative de communication n'est réalisée.

Plusieurs actions ont été entreprises pour soulager les enseignants-chercheurs. Trois formateurs de formation continue ont été recrutés, dont l'un à mi-temps. Ils ont vocation à assurer le développement et l'ingénierie de filières de formation sur leurs compétences principales et d'assurer l'essentiel des cours dans les filières pour adultes. De leur côté, les chargés de développement et les vacataires experts sont axés sur l'ingénierie de formation et le pilotage de projet.

Le travail sur un logigramme permettant d'encadrer le processus de création d'une formation continue a été engagé. Il devrait permettre de clarifier les rôles respectifs des composantes et du SFC, mais également d'affiner les phases de validation en amont de la présentation à la commission formation du conseil académique.

La certification qualité FCU avait été obtenue en décembre 2017, délivrée par le bureau Véritas. Un audit de suivi s'est déroulé le 3 juillet 2019 ; aucune non-conformité n'a été relevée lors de cette journée qui a permis un renouvellement pour 18 mois. Le SFC a intégré la gestion de l'apprentissage dans sa démarche qualité dès la rentrée 2019, pour répondre à terme aux exigences d'un nouveau référentiel national unique (QUALIOP). Cette certification sera obligatoire pour tous les organismes de formation en janvier 2022 et exigée par les financeurs, notamment sur les volets formation continue, validation des acquis de l'expérience (VAE) et apprentissage.

ACCOMPAGNER LES ÉTUDIANTS DANS L'INDIVIDUALISATION DE LEUR PARCOURS (FOR3)

Accompagner les étudiants dans leurs choix d'orientation et vers leur réussite

Les tableaux FO-IR24 à FO-IR32 présentent les principaux taux de réussite pour les années universitaires 2016-2017 à 2018-2019, particulièrement pour les premières années d'université en licence 1 (L1), les diplômes universitaires de technologie (DUT1), les licences professionnelles (LP) et les masters (M1 et M2). Les effectifs (inscrits) sont constatés en fin

d'année universitaire ; pour le niveau L1, il s'agit de l'effectif hors étudiants des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ayant une inscription secondaire en licence.

En première année de licence, les étudiantes et étudiants ont été plus assidus en 2018-2019 avec 79 % des inscrits présents aux examens (voir indicateur FO-IR24). Cette meilleure assiduité se ressent sur les taux d'admis sur inscrits, autour de 55 % qu'il s'agisse de néo-bacheliers ou non. Les taux d'admission aux examens en première année de licence s'établissent autour de 70 %. Par domaine disciplinaire, c'est en sciences et technologie que les étudiants réussissent le mieux (voir indicateur FO-IR25). On notera également la forte progression de la réussite en droit, économie, gestion.

Inscrits, présents aux examens et taux de réussite en L1

	2016-17	2017-18	2018-19
Inscrits	2 780	3 073	2 960
Inscrits néo-bacheliers	1 502	1 654	1 655
Taux de présence aux examens	74%	73%	79%
Taux d'admis sur inscrits	51%	51%	56%
Taux d'admis sur présents aux examens	69%	70%	71%
Taux d'admis sur inscrits (néo-bacheliers)	47%	47%	55%
Taux d'admis sur présents aux examens (néo-bacheliers)	64%	65%	70%

Tableau FO-IR24 | Source : Apogée

Taux d'admis sur présents aux examens par domaine en L1

	2016-17	2017-18	2018-19
Arts, lettres, langues (ALL)	71%	69%	62%
Droit, économie, gestion (DEG)	63%	69%	75%
Sciences humaines et sociales (SHS)	62%	60%	64%
Sciences et technologie (ST)	75%	74%	76%

Tableau FO-IR25 | Source : Apogée

Pour l'année 2019, le taux de réussite des néo-bacheliers inscrits pour la première fois en L1 à l'USMB en 2016-2017, n'ayant pas changé de discipline, et ayant réussi la licence en trois ans à l'USMB ou dans un autre établissement est de 37,5 % alors que la moyenne nationale est de 31,4 % (voir indicateur FO-IC01bis). L'USMB est à la 17^e place sur 72 universités françaises. Elle était 9^e sur la cohorte précédente avec un taux de réussite de 38,8 %.

Taux de réussite en licence en 3 ans des néobacheliers n'ayant pas changé de discipline pendant les 3 ans

	2018	2019
Taux de réussite USMB	38,8%	37,5%
Taux de réussite national	31,4%	31,4%
Rang national de l'USMB	9	17

Tableau FO-IC01bis | Source : SIES

L'USMB assure également le suivi des étudiantes et étudiants « décrocheurs » (voir indicateur FO-IR06), c'est-à-dire celles et ceux qui, après leur inscription en L1, ont déclaré leur décision d'abandonner leur année. 6,7 % des inscrits en L1 étaient dans ce cas en 2018-2019, en légère baisse par rapport aux années précédentes. La mise en place des parcours réussite en L1 a vocation à faire baisser ce taux ; l'université travaille également à la bonne orientation des lycéennes et lycéens, ce qui permet d'éviter les inscriptions dans des filières qui ne leur conviennent pas.

Décrochage en licence

	2016-17	2017-18	2018-19
Étudiants inscrits en L1	2 780	3 073	2 959
Étudiants ayant abandonné	nb	189	213
	%	6,8%	6,9%
			199
			6,7%

Tableau FO-IR06 | Source : Apogée

Les taux de réussite à la première année de DUT (voir indicateurs FO-IR26 et FO-IR27) sont globalement stables. On notera un fléchissement du taux de présence aux examens, qui explique également celui du taux d'admis rapporté aux inscrits. Les taux de

réussite des étudiantes et étudiants présents aux examens évoluent à la hausse pour le domaine DEG ; ils sont en légère baisse pour ST et restent au-dessus de 85 %.

Inscrits, présents aux examens et taux de réussite en DUT1

	2016-17	2017-18	2018-19
Inscrits	1 267	1 321	1 312
Inscrits néo-bacheliers	1 065	1 099	1 124
Taux de présence aux examens	92%	94%	91%
Taux d'admis sur inscrits	78%	83%	79%
Taux d'admis sur présents aux examens	86%	88%	87%
Taux d'admis sur inscrits (néo-bacheliers)	78%	83%	79%
Taux d'admis sur présents aux examens (néo-bacheliers)	85%	88%	87%

Tableau FO-IR26 | Source : Apogée

Taux d'admis sur présents aux examens par domaine en L1

	2016-17	2017-18	2018-19
Droit, économie, gestion (DEG)	87%	87%	90%
Sciences et technologie (ST)	85%	88%	85%

Tableau FO-IR27 | Source : Apogée

En licence professionnelle, le taux d'admis rapporté aux inscrits est stable à 93 %, avec peu de différence

entre les domaines de formation (voir indicateurs FO-IR28 et FO-IR29).

Inscrits et taux de réussite en licence professionnelle

	2016-17	2017-18	2018-19
Inscrits	1 065	1 207	1 130
Taux d'admis sur inscrits	91%	93%	93%

Tableau FO-IR28 | Source : Apogée

Taux d'admis sur présents aux examens par domaine en licence professionnelle

	2016-17	2017-18	2018-19
Droit, économie, gestion (DEG)	91%	93%	92%
Sciences et technologie (ST)	92%	94%	94%

Tableau FO-IR29 | Source : Apogée

L'indicateur FO-IR07 affiche l'évolution des réorientations, ou passerelles. Malgré les efforts d'information réalisés, le pourcentage d'étudiantes et étudiants de L2 optant pour une licence professionnelle de l'USMB reste faible (1,23 %) bien qu'en augmentation, confirmant, malgré les souhaits répétés du MESRI, que les étudiants ayant réussi deux années de licence choisissent majoritairement de s'orienter vers des études longues. Après un DUT, la réorientation vers des études de niveau master peut passer par une année de L3. Elle concerne

9,31 % des titulaires d'un DUT en 2018-2019, en légère progression sur les trois dernières années. D'autres passerelles restent ouvertes aux titulaires d'un bac + 2, en particulier les admissions parallèles dans des écoles d'ingénieur, de commerce, etc.

Évolution des réorientations

	2016-17	2017-18	2018-19
L2 vers LP	1,15%	0,77%	1,23%
DUT vers L3	8,85%	9,24%	9,31%
CPGE réorientés	3,78%	3,99%	3,11%

Tableau FO-IR07 | Source : Apogée

En première année de master, les taux de présence aux examens pour l'année universitaire 2018-2019 dépassent les 90 % qu'il s'agisse des masters enseignement ou des autres masters (LMD). La hausse sur trois ans est de 7 à 13 points (voir indicateur FO-IR30). Les taux d'admis sur inscrits en M1 sont également en hausse. La poursuite d'études en M2 à l'USMB est bonne, et en progression pour les masters LMD ; elle baisse régulièrement pour les masters MEEF et passe à 66 % en 2018-19. Par domaine disciplinaire (voir indicateur

FO-IR31), c'est en sciences et technologie et en droit, économie, gestion que les étudiantes et les étudiants réussissent le mieux. On peut noter une progression globale de la réussite dans les différents domaines à l'exception de DEG, où le taux reste au-dessus de 80% malgré une baisse constatée. Le taux de réussite en deux ans passe de 62 % à 65 % (indicateur FO-IR30). La cohorte entrée en M1 en 2018-2019 venant de débiter leur M2 en septembre 2019, le taux de réussite reste en attente.

Inscrits, présents aux examens, réussite et poursuite d'études des M1

	2016-17		2017-18		2018-19	
	LMD	MEEF	LMD	MEEF	LMD	MEEF
Inscrits en master 1	989	258	1 028	262	989	220
Taux de présence aux examens en M1	86%	79%	94%	89%	93%	92%
Taux d'admis à l'année sur inscrits en M1	79%	66%	81%	75%	82%	83%
Taux de poursuite en M2 à l'USMB sur admis en M1	88%	75%	88%	71%	90%	66%
Taux de réussite de la cohorte des inscrits au master en deux ans en n+1	62%	26%	65%	33%	ATT	ATT

Tableau FO-IR30 | Source : Apogée

Taux d'admis sur inscrits des M1 par domaine, master MEEF compris

	2016-17	2017-18	2018-19
Arts, lettres, langues (ALL)	69%	72%	70%
Droit, économie, gestion (DEG)	88%	85%	82%
Sciences humaines et sociales (SHS)	53%	72%	78%
Sciences et technologie (ST)	75%	76%	87%

Tableau FO-IR31 | Source : Apogée

Inscrits, présents aux examens, réussite et poursuite d'études des M1

	2016-17		2017-18		2018-19	
	LMD	MEEF	LMD	MEEF	LMD	MEEF
Inscrits	995	332	1 017	275	1 054	280
Présents aux examens	934	308	939	237	1 002	264
Admis	885	241	904	186	944	208
% Diplômés (admis/présents)	95%	78%	96%	78%	94%	79%
% Diplômés (admis/inscrits)	89%	73%	89%	68%	90%	

Tableau FO-IR32 | Source : Apogée

Depuis la rentrée 2018 et tout au long de l'année 2019, les demandes pour un entretien avec la conseillère d'orientation - psychologue de l'éducation nationale (Psy EN) ont été en fort développement. Elles portaient sur la réorientation, mais également sur les poursuites d'études, parfois sur les reprises d'études. La conseillère est présente chaque semaine sur les trois campus. 385 personnes ont été reçues en 2018-2019, en légère augmentation par rapport à l'année précédente (355 étudiantes et étudiants).

Le département Apprendre a proposé une démarche expérimentale pour les parcours réussite en licence Sciences de la vie / Sciences de la Terre construite autour des principes suivants :

- envisager l'orientation comme le croisement de trois critères : connaissance de soi - connaissance de l'environnement (formations, métiers) - temps ;
- considérer l'orientation comme un processus long dont la méthodologie, une fois acquise, pourrait être réinvestie tout au long de son parcours pour aider aux choix successifs ;

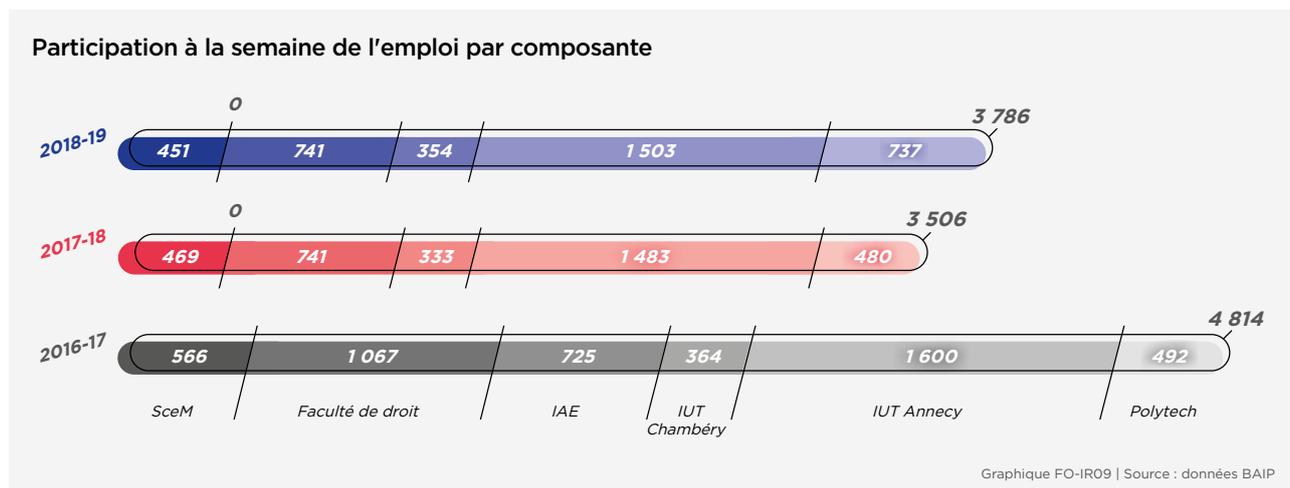
■ proposer plusieurs modules, jusqu'aux modules d'insertion professionnelle ; un module « comment choisir un métier » a été proposé en lien avec l'équipe pédagogique et l'introduction à la recherche documentaire en orientation en lien avec la conseillère d'orientation.

En 2018-2019, 54 étudiants ont été reçus en entretien individuel dans le cadre d'une demande de réorientation, dont 21 ont demandé une attestation Parcoursup, et sept ont fait des demandes pour des brevets de technicien supérieur (BTS). Les conventions contractées avec les lycées à propos des BTS sont apparemment peu actives. Il n'y a pas de réelle communication avec les établissements sur ce thème.

Rapprocher les étudiants et les équipes pédagogiques des milieux professionnels

À l'occasion des 40 ans de l'USMB, le Club des Entreprises (CDE) et le Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) ont organisé, du 18 au 21

novembre 2019, la 12^e édition de la semaine Emploi & entreprise. À cette occasion, le format a été revu afin de proposer un TEDx, c'est-à-dire un ensemble de conférences filmées, de courte durée, racontant une histoire (*storytelling*) et agréées par la fondation américaine TED (*Technology, entertainment and design*). Le TEDxUSMB a ainsi permis à 3 750 étudiantes et étudiants d'assister à 120 conférences données par des *speakers*, tous diplômés, enseignants, étudiants ou chercheurs de l'université Savoie Mont Blanc, qui sont venus présenter leurs domaines. L'événement avait pour objectif de démontrer la capacité de l'USMB à former une multitude de talents qui innervent les entreprises et institutions du territoire depuis sa création. Cette édition était également la 12^e organisée sous la direction de Virginie Reitzer, qui avait lancé le concept à son arrivée au poste de déléguée générale du Club des entreprises. Ayant décidé de faire valoir ses droits à la retraite, la gouvernance du CDE a recruté Nicolas Borghèse pour lui succéder.



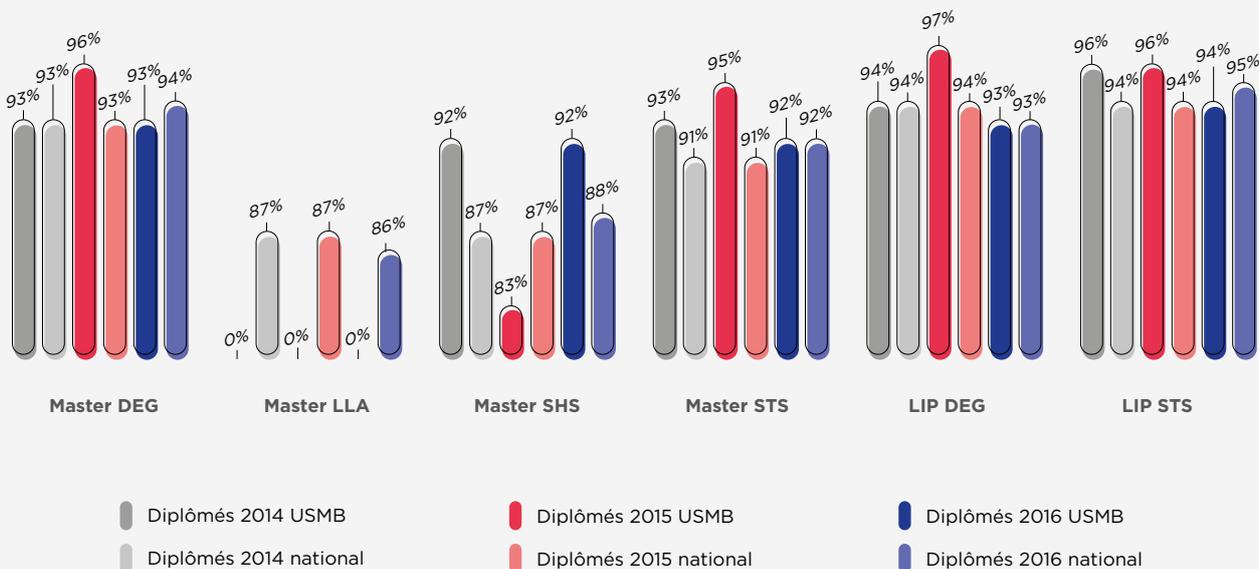
Dans le cadre du Stages'Festival, le Club des Entreprises et le BAIP ont proposé deux « forums des stages et premier emploi », en Haute-Savoie et Savoie. Une centaine d'entreprises y ont tenu un stand et ont pu rencontrer plus de 600 étudiants. 1 355 rendez-vous ont été pris entre recruteurs et futurs stagiaires. Le traditionnel *Training Job Kfé* s'est inscrit dans ces forums pour simuler des entretiens d'embauche, soit 234 entretiens avec 51 professionnels du recrutement. 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). Par ailleurs, le CDE est partenaire de plusieurs projets avec l'USMB, en particulier les projets Piton et @spire soutenus par le PIA3 et le projet Interreg Cadyco.

Le BAIP a conduit un travail d'ingénierie pédagogique afin de retravailler les contenus du Projet personnel et professionnel (PPP) et permettre une progression en rapport avec l'année d'étude, les objectifs, ou la filière. Par ailleurs, les fiches du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour les diplômés de licences, licences professionnelles et master de l'USMB ont été actualisées. Les permanences ont été renforcées sur les différents sites pour répondre aux demandes d'accompagnement des étudiants. Ces actions ont été accompagnées d'une campagne de communication. Plusieurs contenus d'ateliers ont été créés ou remis à jours sur les techniques de recherche d'emploi (bilan personnel et professionnel, *curriculum vitae*, lettre de motivation, entretien, recherche de stage, etc.). D'autres sont en cours de construction afin de proposer un catalogue fourni d'ici juin 2020.

Toutes ces actions, alliées à celles menées par les équipes pédagogiques dans les composantes, facilitent l'insertion professionnelle des étudiants. Pour l'USMB, les taux d'insertion, observés 30 mois après l'obtention d'un diplôme dans le cadre de l'enquête nationale conduite par le MESRI, sont globalement au-dessus des moyennes nationales : 94 % (contre 93 %) pour les licences professionnelles et 93 % (contre 92 %) pour les masters. L'indicateur FO-IC05 présente l'évolution de ces taux par grands domaines disciplinaires. La mise à disposition des informations sur le suivi des diplômés sur le

site internet de l'université a été repensée ; une présentation interactive permet désormais d'accéder à des résultats globaux ou par diplôme, qu'il s'agisse de l'insertion professionnelle proprement dite, des caractéristiques de l'emploi, du salaire d'embauche, du répertoire d'emplois, etc. Le devenir des diplômés à six mois de licence généraliste a également été intégré dans le catalogue des formations consultable sur internet afin que les futurs étudiants choisissent leur formation de manière éclairée : poursuite d'études (dans et hors USMB), caractéristiques de l'emploi (statut et type d'employeur).

Taux d'insertion professionnelle des diplômés de master et licence professionnelle observé 30 mois après l'obtention du diplôme



Graphique FO-IC05 | Source : MESRI, Enquête relative à l'insertion professionnelle des diplômés 2016 de l'université

Consolider la place des préparations aux concours (IEJ, MEEF) et la spécificité du CNFEDS

À l'exception des formations « pratique et ingénierie de la formation » (PIF), assurée par le Centre national de formation des enseignants intervenant auprès des jeunes déficients sensoriels (CNFEDS), et de la préparation à l'agrégation de géographie, marginale, l'indicateur FO-IR08 fait apparaître une baisse des inscrits dans les préparations à des concours. La baisse dans les masters MEEF premier et second degré a été constatée au niveau national (- 3,14 % par rapport à 2017-2018). Sur l'académie de Grenoble elle était de -7,2 % et pour les parcours ouverts à l'USMB elle est de -15,7 %. Il appartient aux équipes pédagogiques d'analyser cette évolution. Concernant les préparations aux concours d'entrée des écoles permettant l'accès au barreau ou à la magistrature, proposées dans le cadre de l'Institut d'études judiciaires (IEJ), l'instauration d'un examen d'entrée national aux Centres régionaux de formation

professionnelle d'avocats (CRFPA), a diminué l'effet de *shopping*. Les candidats régionaux sont ainsi moins incités à choisir entre Lyon, Grenoble et Chambéry, malgré les bons résultats enregistrés par l'institut savoyard.

Préparations aux concours de l'enseignement et à l'Institut d'études judiciaires

	2016-17	2017-18	2018-19
Prépa agrégation	3	2	3
Prépa IEJ	94	102	72
Inscrits en MEEF et DU 1 ^{er} degré	254	253	208
Inscrits en MEEF et DU 2 ^{ème} degré	217	212	168
Inscrits en MEEF et DU PIF	84	84	87
Total	652	653	538

Tableau FO-IR08 | Source : Apogée

Avec la loi sur l'école de la confiance, la formation des enseignants est amenée à évoluer. Dès la rentrée 2019, les Inspé (Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation) ont remplacé les Espé (Écoles supérieures du professorat et de l'éducation) et un dispositif de préprofessionnalisation est en train de se mettre en place. À partir de 2022, les concours d'enseignants seront retardés d'une année, passant ainsi du master 1 au master 2. Afin de préparer la mise en place de cette réforme, l'USMB a participé à un ensemble de réunions avec ses partenaires. Elle a travaillé à projeter cette réforme dans l'offre de formation MEEF au niveau des parcours, des mentions et inter-mentions. Les personnels impliqués dans les parcours « second degré » et les mentions « professeur des écoles », « encadrement éducatif » et « pratique et ingénierie de la formation » ont participé à l'auto-évaluation des maquettes actuelles. Elle s'appuyait sur les attendus en termes de ventilation globale des enseignements déterminés dans le projet de réforme, soit 45 % du temps à la construction du cadre de référence, 30 % du temps aux stratégies d'enseignement et d'apprentissage efficaces, 15 % du temps à la pratique réflexive et recherche, les 10 % restant étant réservés au contexte propre de chaque Espé/Inspé.

En fin d'année 2019, l'USMB a intégré le groupe de liaison regroupant le Rectorat de l'académie de Grenoble, les Directions des services départementaux de l'éducation nationale et l'Inspé. La participation de l'USMB à cette instance était essentielle dans le cadre des formations MEEF. Les capacités d'accueil des parcours ont été discutées au regard des berceaux de stage disponibles en M2, au niveau des mentions « second degré » et « professeur des écoles ». Les parcours en tension sur les capacités d'accueil sont l'histoire-géographie et l'éducation physique et sportive, très attractifs.

DÉVELOPPER LA FLEXIBILITÉ DES FORMATIONS (FOR4)

Développer la personnalisation des parcours

Dans le cadre des préparatifs à demande d'accréditation par le MESRI de l'offre de formation pour la rentrée 2021, les équipes pédagogiques ont été invitées à réfléchir à des maquettes pédagogiques construites, pour la licence, sur des blocs de compétences. Les ingénieurs et conseillers pédagogiques d'Apprendre et la personne recrutée comme chef de projet dans le cadre d'@spire ont accompagné les composantes qui le souhaitent dans la réflexion puis dans la mise

en place des formations en termes de compétences. La construction d'un référentiel de compétences a débuté pour la mention de licence STAPS, identifiée comme projet pilote dans @spire. Il s'est agi notamment de rédiger les cinq compétences spécifiques de la formation en lien avec les fiches RNCP et le référentiel de compétences de licence, et de réaliser un audit de la formation. La finalisation des modalités pédagogiques d'apprentissage et d'évaluations est prévue pour février 2020 avec un accueil prévu des étudiants dès septembre 2020, si les solutions numériques de gestion d'acquisition des crédits et de scolarité sont opérationnelles. Une phase de sensibilisation à l'approche par les compétences est programmée pour début d'année 2020 en direction des équipes pédagogiques des autres mentions de licence.

Les composantes qui ont mis en place les parcours réussite en 2018-2019 sont : l'UFR SceM (licences STAPS, Sciences de la Terre et Mathématiques-physique-chimie), la Faculté de droit (licence de Droit-AES), l'IAE (licence Économie-gestion). Les services leur ont proposé une semaine bien-être et évasion organisée sur chacun des semestres. Ces actions, initiées par le Service des sports et celui de la santé des étudiants, s'inscrivent dans le cadre plus large de la préparation des étudiants aux examens, l'objectif étant de ne pas dissocier l'axe méthodologique et le bien-être de l'étudiant. Le SUIO-IP leur a également apporté un service de conseil et accompagnement à l'orientation avec des ateliers organisés dans certaines composantes.

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

En 2019, l'USMB a accueilli 487 étudiants en situation de handicap (ESH) régulièrement déclarés. La cellule d'accueil et d'accompagnement a également suivi d'autres usagers en situation temporaire de handicap. Le nombre d'ESH augmente d'année en année (voir indicateur FO-IR10). Les moyens mis en œuvre pour les accueillir permettent de maintenir un taux de réussite supérieur à 80 %.

Réussite des étudiants en situation de handicap

	2016-17	2017-18	2018-19
Inscrits	414	467	487
Présents aux examens	344	408	428
Admis aux examens	290	331	355
Taux de réussite	84,3%	81,1%	82,9%

Tableau FO-IR10 | Source : Apogée

L'USMB a poursuivi et amélioré les actions engagées les années précédentes en faveur des étudiants à besoins spécifiques. Les équipes plurielles (médecin, service de santé étudiant - SSE, équipe enseignante, référentes handicap, etc.) ont été mobilisées pour toute situation le nécessitant. Pour la première fois, la cellule d'accueil et d'accompagnement de l'USMB en charge des étudiants en situation de handicap a recruté un étudiant relais handicap (ERH) afin de faire le lien au plus près des usagers à besoins spécifiques. L'ERH est impliqué dans différents projets tels que l'accueil des primo-arrivants lors des Campus days, la rédaction d'un guide pratique destiné aux étudiantes et étudiants en situation de handicap, etc.

La sensibilisation des acteurs de l'enseignement secondaire (enseignants, directeurs, proviseurs, conseillers d'orientation psychologues, conseillères principales d'éducation, etc.) par une information sur les mesures compensatoires du handicap au sein de l'USMB, a permis de préparer l'arrivée des étudiants en situation de handicap et d'anticiper les aménagements à mettre en œuvre. Un document d'information générale, juridique et pratique sur les démarches est maintenant diffusé dès la prise de contact par le futur étudiant, ses proches ou son référent scolaire. Une mise à jour de ce document a été réalisée en 2019, et devrait être reprise chaque année en fonction des échéances de Parcoursup. Une formation-sensibilisation des enseignants du secondaire a été co-organisée dans le cadre des Sup'Premières Rencontres. En parallèle de la diffusion du « Guide d'inclusion des étudiants en situation de handicap », les référentes handicap de la cellule d'accueil et d'accompagnement interviennent auprès des composantes et services de l'université pour présenter les procédures de mise en place d'aménagements et répondre aux interrogations des acteurs de l'université. Ainsi, tous les acteurs de l'université ont été sensibilisés au handicap grâce au support « Guide d'inclusion des ESH ».

Le SSE a accueilli une nouvelle médecin directrice, qui a enclenché une nouvelle dynamique. Un partenariat efficient au bénéfice des étudiants en situation de handicap a été élaboré. Le dispositif d'accompagnement respectant le secret médical a été amélioré. Un groupe de travail autour des troubles du spectre autistique (TSA) s'est constitué avec plusieurs enseignants de l'université. Des cafés-débats et supports de communication sont envisagés.

Les collaborations se poursuivent avec les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) de Savoie et de Haute-Savoie, Cap emploi, l'équipe mobile Autisme adulte Savoie (EMAAS), le Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH), ou encore la plateforme

« Dispositif Horizon ». Un conventionnement du partenariat est envisagé pour 2020 avec le SAMSAH et l'EMAAS.

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

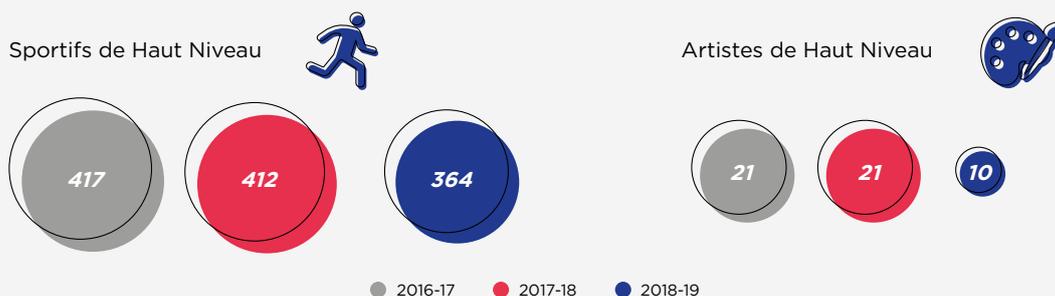
En 2018-2019, le document définissant les critères d'admission sur liste complémentaire des sportifs de haut niveau (SHN) a été une nouvelle fois précisé et affiné pour chacune des disciplines sportives à la suite d'un travail d'harmonisation avec l'université Grenoble Alpes (UGA) et les universités de Lyon. La mise en place d'examens délocalisés a été engagée cette année pour des sportifs dont la présence sur site peut être problématique. L'expérience a été menée pour des étudiants SHN à Polytech en biathlon qui s'entraînent au Centre national de ski nordique de Prémanon. L'équipe pédagogique du DUT « Techniques de commercialisation », qui porte depuis de nombreuses années un dispositif spécifique adapté aux sports d'hiver, a engagé une réflexion afin de mettre en place des cours à distance et diminuer ainsi le présentiel des étudiants SHN.

Afin de mieux expliquer le dispositif d'accueil proposé aux étudiants sportifs ou artistes de haut niveau, la communication a été revue sur le site de l'USMB : une page pour les sections aménagées et une seconde sur le dispositif d'accompagnement individualisé. La rubrique « sportifs de haut niveau » a été enrichie et sera remise à jour à chaque fin d'année universitaire. Ces informations sont désormais relayées par certains partenaires. Des articles ont été régulièrement publiés pour valoriser les principaux résultats marquants des SHN de l'USMB. Malgré cela, le nombre de SHN est en baisse (voir indicateur FO-IR11).

En 2018-2019, les tuteurs assurant le suivi d'un ou plusieurs SHN sur liste principale ont été informés sur le fonctionnement du dispositif, afin d'accompagner au mieux leurs étudiants. L'information est aussi délivrée auprès des lycéens sur les salons et forums, ainsi que lors des journées de liaison.

Le référent SHN a rencontré les responsables des principaux centres d'entraînement de haut niveau implantés localement ; c'est le cas en particulier pour l'athlétisme, le handball, ou encore le cyclisme. Il s'agissait de formaliser le partenariat entre l'USMB et ces structures d'accueil. En reconnaissance de son investissement auprès du mouvement sportif, notamment auprès des SHN, l'USMB a obtenu le label Génération 2024 créé après que la France ait obtenu l'organisation des jeux olympiques d'été en 2024. Ce label est délivré par les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture et des sports.

Accueil des Sportifs et Artistes de haut niveau (SHN et AHN)



Créer et structurer un CRL innovant

La mise en place d'un véritable Centre de ressource en langues (CRL), évoquée l'année précédente, ne s'est pas réalisée. En conséquence, l'USMB travaille à faire avancer l'idée d'une mutualisation des outils pédagogiques dans le domaine de l'enseignement des langues vivantes et à engager des actions transversales. Le chargé de mission langues vivantes étrangères s'est investi sur plusieurs dossiers.

- La mutualisation des cours de deuxième langue vivante (LV2) entre les composantes fonctionne bien sur les sites d'Annecy et de Jacob-Bellecombette ; des contacts ont été pris pour développer le même type d'organisation sur le site du Bourget-du-Lac.
- Un projet a été ouvert pour dynamiser la formation des personnels en langues ; un questionnaire a été administré et a collecté 229 réponses ; les données sont en cours de traitement à la cellule formation de la DRH.
- Une réflexion sur la création d'un CRL physiquement situé dans la future maison de l'action publique et internationale (MAPI) sur Annecy a été engagée, de même qu'un rapprochement entre les acteurs de langues vivantes étrangères et du français langue étrangère (FLE) de la cellule Accents de l'USMB. Cette dernière a été créée au sein de la Direction des relations internationales en janvier 2018, à la suite de l'absorption de l'association pour la gestion de l'institut savoisien d'études françaises pour étrangers (AGISEFE).

Le chargé de mission langues a fait des propositions à l'équipe politique visant à proposer des certifications en LV2 aux étudiantes et étudiants. Pour l'allemand (avec l'institut Goethe) et l'espagnol (avec l'institut Cervantès), les coûts environnés ont été établis et il reste à obtenir la validation des instances universitaires avant de lancer les premiers passages. Pour l'italien, l'USMB doit se rapprocher de *l'università per stranieri di Perugia*.

Un projet d'arrêté présenté au CNESER en novembre 2019 prévoit de rendre obligatoire la passation d'une certification d'anglais pour obtenir une licence, un DUT ou un BTS, certification reconnue au niveau

international et par le monde socio-économique. À l'USMB, le TOEIC reste la certification principale, mais la préparation varie cependant beaucoup en fonction de la composante, voire de la formation. L'université est en attente d'une proposition de la part de *Linguaskill from Cambridge*, qui propose un examen remplaçant le BULATS. Si l'arrêté est publié, le déploiement devra se faire progressivement à partir de la rentrée 2020.

À la bibliothèque universitaire d'Annecy, l'achat d'ouvrages spécifiques et la mise en place d'un système de réservation de salle et de matériel ont permis aux étudiants de se préparer à la certification du TOEIC. Ce dispositif est opérationnel, il sera si possible étendu sur les campus du Bourget-du-Lac et de Jacob-Bellecombette à la rentrée 2020. En parallèle, une solution sous la forme d'une plateforme web a été étudiée pour la préparation à plusieurs certifications en langues. Cette solution pourrait être expérimentée sur le campus d'Annecy.

DÉVELOPPER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

(FOR5)

Développer de façon pertinente l'appui au numérique dans les enseignements en formation initiale et continue

Le projet Moodle commun s'est poursuivi en 2019. L'équipe s'est renforcée d'une ingénieure en gestion de projet au sein du département Apprendre et d'un ingénieur réseaux à la Direction du numérique (DN). Le cahier des charges a été rédigé et un prestataire externe a été choisi pour le dimensionnement et la mise en place de l'architecture de la couche serveur qui hébergera la plateforme institutionnelle. Une première version de cette plateforme, accueillant des formations pilotes, est prévue pour septembre 2020.

En 2019 les formations « *Paperboard* numérique », « Diffuser, partager son écran sans fils », « Studio de captation vidéo autonome » ont été créées et rajoutées dans le plan de formation 2020 d'Apprendre.

Concernant les compétences numériques, PIX remplace désormais le dispositif C2I (certificat informatique et internet). Après un état des lieux des compétences numériques au niveau licence de l'USMB, le groupe de travail, composé par des membres d'Apprendre et des représentants des composantes, a établi des profils PIX cibles (compétences et niveaux attendus) en adéquation avec les besoins des formations. Certaines formations, telles que le droit, les Coursus master en ingénierie (CMI) ou les masters MEEF, requièrent des compétences numériques spécifiques PIX+. Depuis octobre 2019, l'USMB dispose d'un espace « Pix Orga » pour mettre en œuvre des campagnes de tests organisées par les enseignants. En groupe restreint, le travail a été poursuivi par une étude de faisabilité de la certification et par la préparation du dossier de demande d'agrément.

Développer le partage au sein de communautés de pratique

La communauté de pratique des émulateurs pédagogiques de l'USMB s'est enrichie de nouveaux membres et s'est réunie à trois reprises en 2019 sur les différents sites de l'USMB. Constituée en octobre 2016, elle regroupe les personnels volontaires impliqués dans l'encadrement des étudiants et étudiantes. Parmi les actions réalisées, on peut citer

le déploiement du *learningscape* d'initiation à la pédagogie universitaire pour les nouveaux recrutés de l'USMB. Désormais disponible pour un public plus large, ce déploiement s'est appuyé sur un *escape game* pédagogique numérique.

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. Les ateliers proposés doivent permettre de faire évoluer les postures au niveau des pratiques pédagogiques (voir indicateur FO-IR15). La participation aux ateliers conduit généralement à des accompagnements à plus ou moins long terme. Un enseignant ayant un projet pédagogique précis peut ainsi bénéficier d'un soutien pédagogique dans les phases de conception (scénarisation pédagogique) et de réalisation du projet (implantation sous Moodle, production d'une vidéo, etc.). Il est donc logique qu'au cours des années, le nombre de participants diminue et que d'autres formes d'actions pédagogiques émergent laissant ainsi plus de place à des retours d'expérience. C'est le cas par exemple de la communauté de pratiques et des sandwiches pédagogiques. Apprendre établit un rapport d'activité annuel depuis 2015. Ces bilans sont disponibles sur le site www.univ-smb.fr/apprendre/organisation/.

Nouvelles pratiques pédagogiques

	2017	2018	2019
Nombre d'ateliers	24	25	20
Nombre de personnels formés ou accompagnés	136	171	118
Nombre de participations USMB	179	284	180
Implication des personnels (cotation de 0 à 4*)	2	2,5	2,5

*0 = pas d'implication / 1 = quelques actions / 2 = participation significative / 3 = large participation / 4 = adhésion totale

Tableau FO-IR15 | Source : données département Apprendre

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

Étendre le réseau de salles innovantes pour encourager une pédagogie renouvelée

En 2018, l'USMB a obtenu une subvention d'investissement significative de près de 2,6 millions d'euros sur cinq ans. Ces crédits ont vocation à accompagner le développement d'espaces d'apprentissage adaptés à une pédagogie revisitée, alliant le numérique, les travaux en autonomie, le travail collaboratif, etc. Une partie de ces crédits a été mobilisée pour la rénovation et la modernisation des espaces libérés à la suite du déménagement de

Polytech dans un nouveau bâtiment. L'UFR ScEM et les composantes situées sur le site du Bourget-du-Lac vont donc pouvoir bénéficier prochainement d'espaces proposant des moyens numériques élargis et de salles équipées pour accueillir des petits groupes d'étudiants en autonomie. La rédaction d'un cahier des charges a également été engagée pour définir plus précisément les besoins de l'USMB en matière de salles immersives et salles pédagogiques adaptées aux évolutions et réflexions en cours.

Les différentes avancées, qu'il s'agisse de la qualité des locaux, des infrastructures, du matériel numérique mis à disposition de la formation et de l'évolution des pratiques, ont conduit l'établissement à réévaluer son niveau de prestation de services numériques de 3 à 4 dans deux des trois rubriques de l'indicateur de pilotage des services numériques aux usagers (voir FO-IR13).

Pilotage du SI et des services numériques aux usagers

Numérique au service de la formation des étudiants



Gestion des ressources numériques pour la formation



Conduite du changement et accompagnement aux usages du numérique



Estimation du niveau de pilotage du système d'information et des services numériques, cotation de 0 à 5

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés. 1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels. 2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces. 3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces. | <ul style="list-style-type: none"> 4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation. 5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international. |
|---|--|

Tableau FO-IR13 | Source : équipe présidentielle

Placer les bibliothèques universitaires en appui des évolutions pédagogiques

Les actions financées par le projet « Bibliothèques ouvertes + » (BOUC) ont été achevées au cours de l'année 2019. Il s'agissait de rénovation, d'achat d'ordinateurs portables pour la BU du Bourget-du-Lac et de l'aménagement d'un bureau vacant pour la BU de Jacob-Bellecombette ; celui-ci sera équipé en 2020 de 12 postes informatiques destinés aux étudiants.

Un projet d'extension et rénovation du bâtiment de la BU de Jacob-Bellecombette a été initié en 2019. Dans l'attente de sa réalisation, des solutions transitoires seront recherchées en 2020 pour satisfaire les besoins de travail en groupe et d'espaces de formation.

En collaboration avec la Direction des études et de la vie étudiante, le prêt d'ordinateurs à l'année sur critères sociaux a été mis en place. Six ordinateurs ont été prêtés durant la première phase d'expérimentation à l'automne 2019. L'attribution est décidée par la commission des affaires sociales, les ordinateurs sont configurés par la Direction du numérique, le prêt et la signature des conventions sont assurés par la BU.

Les formations à l'utilisation de la documentation ont été généralisées pour les parcours réussite des trois sites, en lien avec les composantes et avec le département Apprendre (voir indicateur FO-IR16). Le service des bibliothèques universitaires de l'USMB collabore également avec Apprendre pour être au plus près des évolutions pédagogiques. La responsable adjointe, responsable de la formation et des services aux publics a participé à l'école internationale d'automne « Enseigner à l'ère du numérique » co-organisée par le département Apprendre du 14 au 16 octobre 2019 à Sierre (Suisse). Les personnels des BU ont proposé aux enseignants, personnels de l'université et doctorants une formation sur le logiciel Zotero de gestion des références bibliographiques.

Formation des étudiants à la recherche documentaire

Cumul annuel heures étudiants



Tableau FO-IR16 | Source : données SCDBU

La fréquentation des trois BU est en hausse notable et continue depuis 2015 (voir indicateur FO-IR17). Elle est principalement liée à l'adaptation des espaces, devenus plus conviviaux et mieux adaptés aux besoins (salles de travail en groupe, espaces détente, prises

électriques, machines à café, etc.). Cette évolution a été en partie permise par la mise en place du projet BOUC 2017-2019 et l'ouverture de la nouvelle BU d'Annecy en 2017, qui a occasionné un doublement de la fréquentation sur ce site.

Accès aux services et ressources documentaires de l'enseignement supérieur et de la recherche

	2017	2018	2019
Nombre d'entrées annuelles	322 738	410 915	454 922
Nombre d'entrées par étudiant	22,5	28,3	31,4
Nombre de consultations des ressources numériques	1,56 M	1,50 M	1,50 M
Nombre de consultations par usager	103	98	98

Tableau FO-IR17 | Source : données SCDBU

DÉVELOPPER LA VIE DE CAMPUS (FOR8)

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

Le Service vie étudiante et de campus (SVEC) a été créé en février 2019. Il est composé d'une responsable, de trois animateurs campus et d'une chargée de projets culturels. La mission du SVEC, qui englobe les tâches qu'assurait le Guichet unique d'information des étudiants (GUIDE), est élargie et assurée de manière similaire sur les trois campus. Le SVEC assure des permanences d'accueil des étudiants à temps plein sur tous les campus. Les animateurs aident les étudiantes et étudiants à trouver les bons interlocuteurs à l'université et dans les agglomérations entourant leur lieu d'études ; ils participent à la diffusion d'informations utiles à la vie quotidienne étudiante (logements, jobs étudiants, transports, restauration, etc.). Le SVEC est également soutien de la vie associative en accompagnant les divers projets étudiants (citoyens, culturels, sportifs, événementiels, etc.) et en les aidant dans leurs démarches administratives associatives (procédures de labellisation, demandes de financement FSDIE, organisation d'événements, etc.).

Un Comité de coordination de la vie étudiante et de campus a été créé. En mars 2019, une première rencontre a réuni les services communs et composantes des trois campus, ainsi que des représentants des villes et agglomérations pour définir des orientations en vue de l'amélioration des conditions de vie des étudiants pour favoriser leur réussite. Six thématiques-projets ont été privilégiées :

1. maison des étudiants,
2. santé et bien-être des étudiants,
3. accueil et intégration des étudiants,
4. éco campus,
5. programmation événementielle,
6. communication vers les étudiants.

Pour la période débutant au printemps 2019, les trois premières thématiques ont été retenues. Le projet maison des étudiants est parti du constat que

seul le campus du Bourget-du-Lac disposait d'un authentique espace dédié à la vie étudiante, même si son ouverture était limitée. La création d'un espace de lieu de vie étudiante sur chaque campus universitaire, vecteur principal d'échanges et de socialisation, devra permettre de développer un esprit de campus avec une ouverture sur la ville, son territoire et tous les partenaires extérieurs. Sur le sujet de la santé et du bien-être des étudiants, des pistes ont été identifiées à de multiples niveaux pour inciter les usagers à prendre soin de leur santé, renforcer ou développer les actions liées au bien-être et faciliter l'accès aux soins pour les étudiants. En matière d'accueil et d'intégration, après le *Campus days* dédié aux étudiantes et étudiants de première année organisé sur le campus du Bourget-du-Lac en 2018, il a été décidé d'étendre le dispositif à tous les nouveaux étudiants de L1 sur les trois campus à la rentrée 2019-2020, soit environ 1 200 étudiants par campus. Les événements se sont déroulés les 2, 3 et 12 septembre, respectivement au Bourget-du-Lac, à Jacob-Bellecombette et à Annecy, avec l'objectif de proposer un accueil participatif, en mobilisant l'ensemble des services à l'étudiant de l'université, les associations étudiantes et en associant les partenaires extérieurs tels que le CROUS, le club des entreprises, les collectivités locales, les prestataires de transport, les acteurs culturels, etc. Le succès de ces manifestations nécessite une coordination fine avec les composantes qui organisent aussi des journées d'intégration.

Par ailleurs, l'USMB a poursuivi le déploiement de son dispositif d'emplois de ses usagers afin de renforcer l'accueil et l'offre de service à l'étudiant par l'étudiant. Ces contrats permettent aux jeunes de réaliser une première expérience professionnelle dans le cadre d'une activité citoyenne liée aux missions de service public de l'université. Les activités proposées sont nombreuses et couvrent des thématiques diverses : l'accompagnement pédagogique, l'accès aux études, la santé, la vie des campus, l'orientation et l'insertion professionnelle. Elles offrent aux étudiants la possibilité de s'intégrer davantage dans la vie de l'établissement et de favoriser leurs liens avec les services de l'université. L'accès à ces emplois est géré

Contrats étudiants



Graphique FO-IR12 | Source : Apogée / KX

de façon prioritaire pour les étudiants en difficultés financières. Le nombre de ces emplois est en hausse régulière (voir indicateur FO-IR12).

Le Service des sports propose aux étudiantes et aux étudiants des activités qui s'inscrivent dans une optique qualifiante en permettant de valider des crédits dans le cadre de leur formation (APSA), ou dans un objectif de formation personnelle facultative, ou encore en bonification (les IUT et certaines filières de composantes selon le niveau d'année de formation). 6 596 inscriptions à des activités ont été enregistrées par le service en 2018-2019, soit une centaine de plus que l'année précédente. Les inscrits en APSA dans un objectif qualifiant sont également en hausse (voir indicateur FO-IR05). L'augmentation des inscrits s'explique en partie par la livraison de la halle de Jacob-Bellecombette après trois ans de travaux et de cours concentrés au gymnase Émile Allais du site du Bourget-du-Lac. Les capacités d'accueil sont restées contraintes du fait d'un budget à l'identique voire en baisse.

Inscrits dans les Activités physiques, sportives et artistiques (APSA)



Nombre d'inscrits dans les APSA



Nombre d'inscriptions étudiantes au Service des sports



Graphique FO-IR05 | Source : Apogée

Le SDS souhaite offrir un ensemble d'activités le plus large possible pour répondre à des besoins variés et développer des compétences spécifiques, liées en particulier au contexte local : de nombreuses activités *outdoor* estivales et hivernales sont proposées à l'enseignement et/ou sous forme de sorties ponctuelles ou stages.

Le service a proposé aux composantes un accompagnement ciblé pour les étudiants en parcours de réussite sur le thème de l'intégration et la dynamique de groupe : week-end de pratiques sportives *outdoor* proposés en début des semestres S1 et S2. Mais ce dispositif n'a pas rencontré suffisamment de réponses favorables (sur la base du volontariat pour les étudiants) et n'a pas pu être mis en œuvre au premier semestre en 2019-20.

En 2019, un dispositif coopératif a été mis en place, regroupant outre le SDS, le Service de santé des étudiants (SSE), les bibliothèques universitaires, le Service vie étudiante et de campus (SVEC), et le

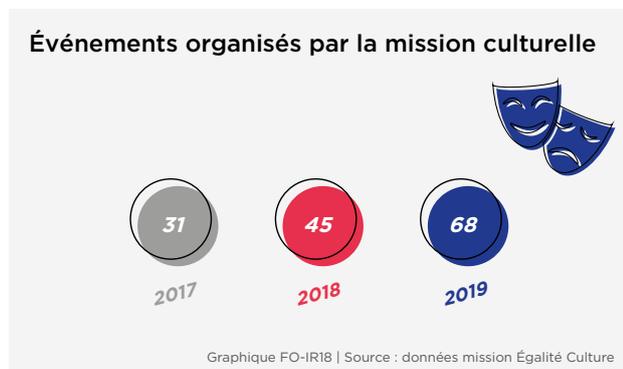
Centre local des œuvres universitaires et scolaires (CLOUS), afin de proposer des réponses collectives aux enjeux visés dans le cadre de la mise en place de la CVEC. Un cadre d'accompagnement à la préparation aux examens et concours a été élaboré, proposant des actions en fin de semestre telles que des ateliers de détente/bien-être, d'aide à la concentration ou à la méthodologie du travail universitaire, de diététique ou d'improvisation théâtrale.

En 2019, l'USMB a proposé de nombreuses manifestations culturelles (voir indicateur FO-IR18) dans le cadre d'événements désormais récurrents et déployés sur l'ensemble de l'année universitaire : Journées des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur (JACES), Perspectives théâtrales, Rencontres « Arts et Sciences », etc. Des activités d'approfondissement thématique ont été proposées aux étudiants : le spectacle « Arts et sciences » sur le corps augmenté et la réalité virtuelle (compagnie Gambit) auprès de 110 étudiantes, ainsi que 18 créneaux de deux heures pour un atelier de pratique

de musique indonésienne (Gamelan) destinés aux étudiants du département Métiers du multimédia et de l'internet de l'IUT de Chambéry, de la licence professionnelle Activités sportives de montagne, de Polytech et en DEUST.

Les étudiants de l'USMB ont à nouveau bénéficié de spectacles à cinq euros à l'espace Malraux, la Traverse et l'Association pour la promotion et l'enseignement des musiques actuelles de Savoie (APEJS). Sur le site annécien, les collaborations se sont consolidées avec les partenaires culturels, notamment par le biais de la semaine culturelle et la résidence d'artiste. Ces collaborations sont appelées à se renforcer dans la perspective de la mise en place d'activités conjointes avec l'École supérieure d'arts Annecy Alpes (ESAAA), le Brise-glace, l'espace Bonlieu et la ville d'Annecy. Plusieurs actions de communication sur la vie culturelle ont été réalisées : création d'une page « Mission culture » sur le site intranet de l'université, réalisation d'une *newsletter* arts et culture mensuelle de janvier à juillet 2019, mise en place d'un réseau d'ambassadeurs de la vie culturelle de l'USMB.

L'USMB a déployé des formations artistiques transversales par le biais de quatre master class et sept UE transversales : « Art et culture », « Art visuel et expositions », « Espaces culturels », « Musiciens de haut niveau », « Danse contemporaine », « Science et créativité », « Égalité Femmes /Hommes ». Une compagnie de danse amateur de l'USMB a été créée avec la compagnie Gambit grâce à la participation financière de la Direction régionale de l'action culturelle (DRAC).



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

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

La cellule Ametys a assuré des formations pour les nouveaux utilisateurs à l'automne 2019. Elle a également participé à la conférence « Découverte des outils numériques de l'USMB » proposée par l'établissement. La version 4 d'Ametys n'ayant pas été livrée en production en 2019, ce projet devra être mené au second semestre 2020. Il faudra avant tout clarifier le périmètre pour permettre d'identifier les directions concernées par cette action.

Les composantes ont été destinataires des analyses croisant les données d'Ametys et celles d'Hélico. Ces tableaux permettent de comparer la prévision N-1 de la charge d'enseignement à la réalisation de l'année N-1 et à la prévision de l'année N. L'objectif est de pouvoir affiner la prévision des crédits nécessaires au financement des heures complémentaires après consolidation au niveau établissement. Le travail réalisé en 2019 laisse apparaître un ensemble d'écarts importants difficiles à interpréter.

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

Comme chaque année, le système d'information d'aide à la décision (SIAD) s'est enrichi avec les résultats des différentes enquêtes réalisées. Des fiches formation ont par ailleurs été réalisées et mises à disposition pour permettre aux équipes pédagogiques de contextualiser leur autoévaluation. Dans un contexte de charge très importante et de moyens réduits, l'évaluation de la formation n'a pas été revue ni réalisée, ce projet a été reporté en 2020 pour se rapprocher notamment du projet @spire en collaborant avec les enseignants-chercheurs de l'université et avec le pôle enquêtes. Les effectifs étudiants, la charge d'enseignement et les heures réalisées sont pour le moment les seules données utilisées. Mais le dialogue de gestion étant inscrit dans une boucle d'amélioration continue, des indicateurs de performance seront prochainement intégrés.

En ce qui concerne la réussite, les chiffres apparaissent au niveau macro sur le site internet et sont disponibles dans le détail sur le SIAD. Un groupe de travail s'est réuni pour intégrer des informations plus larges dans Ametys et a permis d'afficher des liens vers les données d'insertion professionnelle et de poursuite d'études.

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

Les équipes pédagogiques de STAPS et Économigestion ont été accompagnées pour l'évaluation de leur parcours réussite, de même que l'équipe pédagogique de la L2 de sociologie à LLSH. Trois administrateurs EVASYS supplémentaires ont été formés à la DAPAC pour garantir la continuité de service et le déploiement.

A photograph showing several hands of different ethnicities reaching up to hold a globe. The globe is the central focus, with various continents visible in different colors. The background is a bright, slightly overcast sky. The overall mood is positive and collaborative.

LA DIMENSION INTERNATIONALE

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

L'USMB s'attache à faire converger sa stratégie de développement à l'international avec celle de ses territoires. Déjà très proche de l'agglomération chambérienne sur la question de l'accueil des étudiants internationaux, elle s'est rapprochée de la ville d'Annecy afin de développer le même type de dynamique. Le projet « Imagine le Grand Annecy », établi en 2019, identifie un certain nombre d'objectifs en lien avec ces problématiques, notamment sur l'amélioration de l'accueil des étudiants et chercheurs internationaux et le soutien aux grands événements scientifiques organisés sur le territoire. Afin de renforcer la coopération entre l'USMB et l'agglomération annécienne, la vice-présidente en charge des relations internationales (VPRI) a participé en novembre 2019 aux réunions de l'observatoire citoyen du Grand Annecy et aux rencontres entre les pilotes techniques et les habitants. Il reste à l'USMB à associer un représentant ou une représentante des collectivités territoriales dans sa Commission d'orientation des relations internationales (CORI) afin de mieux partager les problématiques et actions à engager.

L'appel à projets « Relations internationales » est un élément de pilotage de la stratégie internationale de l'USMB. Il vise à encourager le développement de projets en lien avec l'un des trois axes prioritaires de l'USMB, à savoir :

- le développement des relations transfrontalières ;
- le développement de la francophonie ;
- le développement de réseaux de coopération, particulièrement le réseau RELIEF (USMB, université du Québec à Trois-Rivières - UQTR, haute école spécialisée de Suisse occidentale - HESSO) et le réseau des universités impliquées dans le projet d'université européenne UNITA (voir *infra* - INT4).

En 2019, un appel à projets au fil de l'eau a permis de financer quelques actions en lien avec ces thématiques stratégiques, notamment pour amorcer un cycle de formations sur l'intercompréhension, thématique au cœur du projet UNITA. Une fois les projets terminés, les porteurs sont invités à en restituer le déroulement et en dresser un bilan lors des CORI qui se déroulent mensuellement. Il en a été ainsi en 2019 pour les projets retenus en 2018.

Le suivi des indicateurs en matière de relations internationales mériterait d'être davantage automatisé afin d'en faciliter le pilotage. En 2019, la Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC) et la Direction du numérique

(DN) ont travaillé à la mise en place d'un univers *Business objects* (BO) du logiciel *MoveOn* qui permet de générer des rapports détaillés sur les mobilités. Il conviendra dorénavant de maximiser l'utilisation de cet outil afin que l'ensemble des mobilités internationales des étudiants, des étudiantes et des personnels de l'USMB puisse se trouver dans une base de données conjointe. Ce travail devrait être conduit en concertation avec tous les services impliqués, notamment la Direction des ressources humaines (DRH), la Direction du développement, de la recherche et de la valorisation (DDRV) et la DAPAC. Hormis la possibilité de disposer d'indicateurs automatisables pertinents, cela permettrait de sécuriser davantage les mobilités internationales au niveau de l'établissement.

En 2020, une enquête sur la mobilité internationale sera adressée à l'ensemble des étudiants et des personnels de l'USMB dans le but d'identifier les freins à la mobilité et de tenter de trouver les leviers adéquats.

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

L'année 2019 aura été fructueuse en matière de relations transfrontalières. Plusieurs éléments en témoignent. En cette année de célébration des 40 ans de l'USMB, quatre doctorats *honoris causa* (DHC) ont été remis, dont trois en lien avec l'axe transfrontalier. La remise conjointe de deux DHC aux recteurs des universités de Genève et de Turin, le même jour, dans les salons historiques du château des ducs de Savoie à Chambéry, a revêtu une importance qui a dépassé le seul symbole. Le DHC remis à Fabiola Gianotti, directrice générale de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), citoyenne italienne en poste en Suisse, dans les locaux CNRS du Laboratoire annécien de physique des particules (LAPP), est également allée en ce sens.

En cohérence avec ce qui précède, le projet d'université européenne UNITA, dans lequel l'USMB s'est engagée dès 2018, a permis de renforcer de manière très significative les liens avec l'université de Turin. Un certain nombre d'actions et de nouveaux doubles-diplômes émanent actuellement de ces rapprochements : un double-diplôme en droit devrait ouvrir à la rentrée 2020 et deux autres projets ont été mis à l'étude autour de la chimie verte et du droit transfrontalier. Ce rapprochement permet de peser davantage, et de faciliter la relation avec Genève.

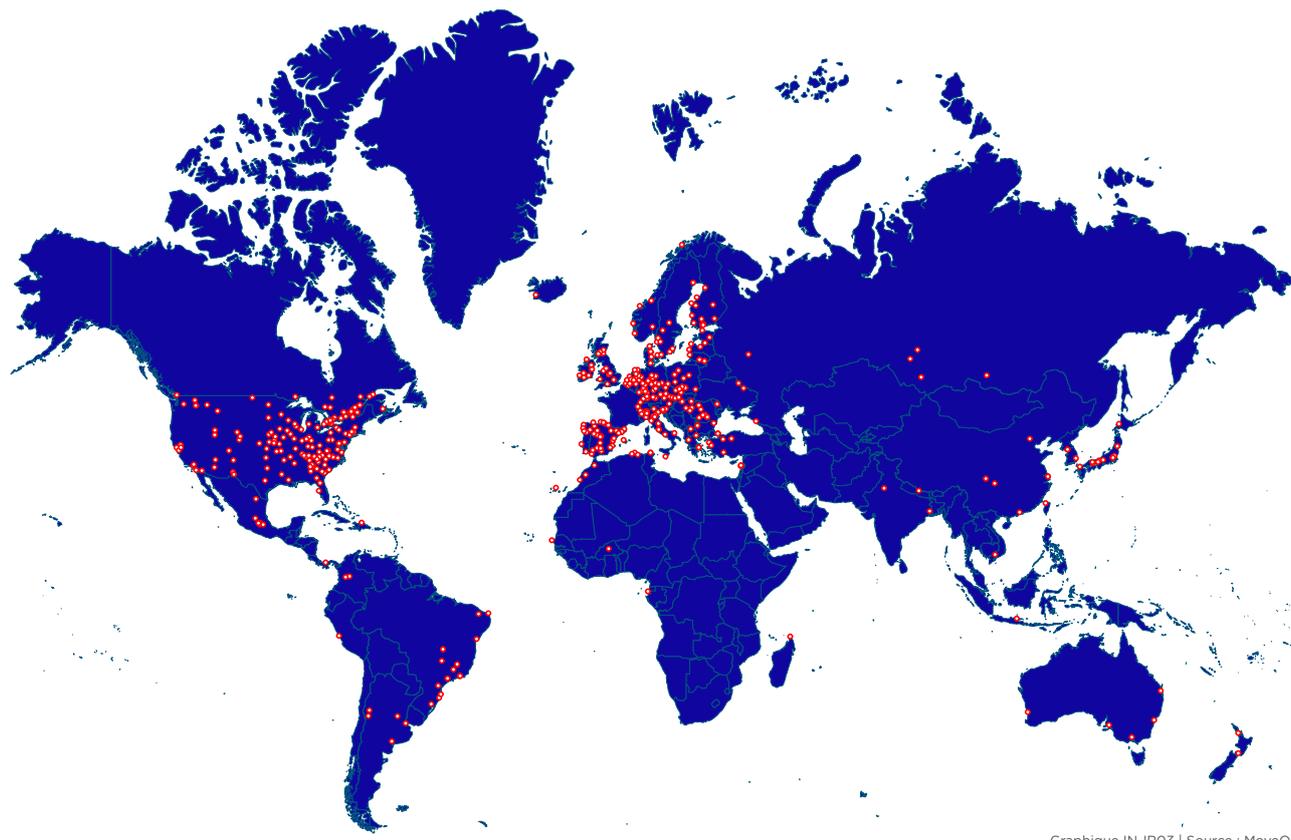
Dans le domaine de la francophonie, l'année 2019 a été marquée par plusieurs rencontres USMB-Agence

universitaire de la francophonie (AUF). Le vice-recteur de l'AUF, Clément Ramiarinjaona et le directeur du bureau Europe de l'Ouest de l'AUF, Ciprian Mihali, sont venus à l'USMB en juin 2019 afin d'échanger sur les projets développés par l'établissement, notamment la Chaire Senghor de la francophonie, le Centre de langue française « Accents », le réseau francophone RELIEF ainsi que les projets en direction de l'Afrique francophone. Par la suite, plusieurs autres échanges ont eu lieu principalement autour du projet de construction de l'université européenne UNITA qui place les langues romanes au centre de la

stratégie de coopération. Cette dynamique intéresse tout particulièrement l'AUF qui s'est engagée à être partenaire associé du projet.

Toujours dans le domaine de la francophonie, les écoles internationales RELIEF se sont poursuivies en 2019 avec la 5^e école sur les énergies renouvelables organisée pour la première fois en Afrique (au Sénégal), la 3^e école sur l'enseignement à l'ère du numérique organisée à Sierre (Valais) en Suisse et la 2^e école sur l'écologie des eaux douces organisée en Savoie.

Répartition des conventions internationales



Graphique IN-IR03 | Source : MoveOn

La carte (indicateur IN-IR03) présentant la répartition de nos accords avec des universités étrangères fait ressortir l'intensité des liens avec deux régions majeures : l'Europe occidentale et l'Amérique du Nord, notamment le Québec au Canada et une cinquantaine d'universités aux États-Unis membres du réseau ISEP (*International students exchange program*) auquel appartient aussi l'USMB. Des conventions sont également actives en Asie orientale (Japon particulièrement) et du Sud-Est (projets en construction). Quant au continent africain, les relations de l'USMB restent ciblées sur des établissements situés au Burkina Faso (Institut de l'eau et de l'énergie - 2IE) et au Sénégal (universités Gaston Berger et Cheickh Anta Diop) avec lesquels elle entretient des relations très fortes, notamment

dans le domaine des énergies renouvelables. À titre d'illustration, un double-diplôme en sciences de l'ingénieur est très actif entre Polytech et 2IE et la dernière école internationale RELIEF sur les énergies renouvelables a été organisée au Sénégal. En matières transfrontalières, cinq nouveaux projets Interreg ont été retenus par l'Union européenne : DUET (développement durable dans l'hôtellerie transfrontalière), DYNAMONT (travailler, vivre et habiter en montagne), CaDyCo (plateforme commune pour l'offre de formation en sciences de l'ingénieur), HCL (développement d'outils d'aide au diagnostic, à la simulation et au traitement personnalisé des pathologies de l'épaule), OncoNanoScreen (plateforme *in vitro* de criblage de nanothérapies ciblant le cancer du poumon).

Appel à projets Interreg

Nombre de projets Interreg retenus



Graphique IN-IR05 | Source : base de données DDRV

RENFORCER LE PROFIL INTERNATIONAL DE L'ÉTABLISSEMENT (INT3)

L'USMB s'est engagée en 2019 dans une démarche de labellisation sur l'amélioration de la qualité de l'accueil des publics internationaux en lien avec la politique d'attractivité nationale intitulée « Bienvenue en France ». Cette démarche est en lien avec la volonté de l'USMB de mettre en place à moyen terme un guichet unique d'accueil des publics internationaux et a fait l'objet début 2019 d'un travail d'auto-évaluation détaillé sur : (1) la qualité et l'accessibilité de l'information, (2) les dispositifs d'accueil, (3) l'offre de formation, (4) le logement, (5) la vie du campus et (6) la qualité du suivi post-diplômant. À l'issue de ce travail, le label « Bienvenue en France », niveau 2 étoiles, a été décerné à l'USMB en décembre 2019. Résultats de la démarche d'assurance qualité et d'amélioration continue engagée par l'USMB, ce label vient non seulement récompenser les bons résultats des initiatives menées mais permet aussi de fixer des lignes directrices aux plans d'actions qui seront déclinés dans les prochaines années en vue d'une internationalisation accrue.

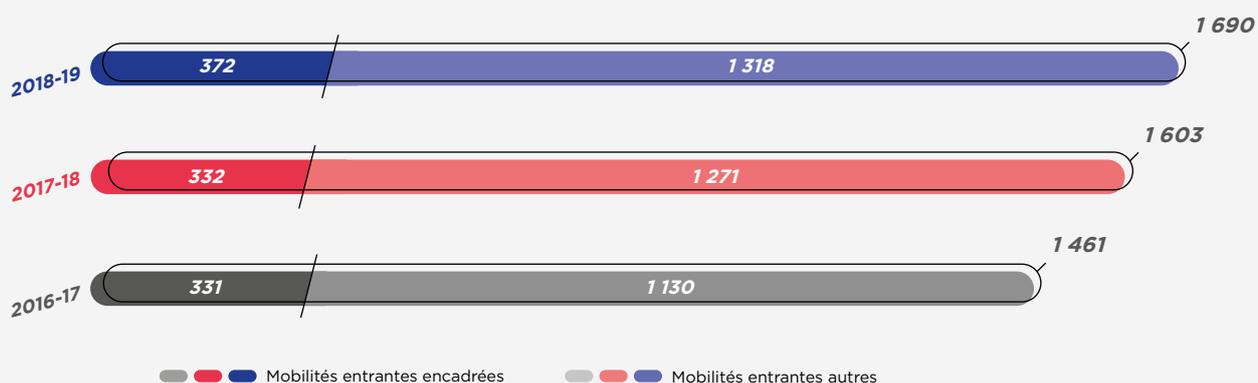
Le pôle « Accueil » de la Direction des relations internationales (DRI) a été renforcé afin de mieux répondre aux attentes des publics internationaux avec notamment le recrutement d'une personne à mi-temps dès janvier 2019 et pour une durée de

trois ans sur un financement de la région Auvergne-Rhône-Alpes, et une mission spécifique confiée à l'un des agents de la DRI sur l'attractivité du doctorat à l'international et l'accueil des doctorants étrangers.

Le Centre de langue française Accents poursuit son développement et réalise de nouvelles actions destinées à diversifier le type de public accueilli. Au printemps 2019, il a organisé une formation spécifique à destination d'un public de réfugiés et demandeurs d'asile souhaitant démarrer ou reprendre des études universitaires. En juillet 2019, une première formation de formateurs en Français langues étrangères (FLE) a été dispensée. Accents s'est également engagé à travailler au développement de ressources pédagogiques en ligne, notamment dans le domaine du français appliqué au tourisme et aux techniques universitaires. À titre d'exemple, dans le cadre de l'appel à projets « Bienvenue en France », l'USMB a obtenu une subvention pour coordonner avec l'Association des directeurs des centres universitaires de français pour étrangers (ADCUEFE) la mise en œuvre d'un projet national consistant à produire des ressources numériques pour mieux préparer les étudiants internationaux aux études universitaires en France. En raison de l'intégration des réserves issues de l'AGISEFE et de la poursuite de l'amélioration du statut des personnels, la croissance de l'activité et le cheminement vers l'équilibre financier d'Accents devront faire l'objet d'un suivi attentif.

La mobilité entrante encadrée, c'est-à-dire celle qui repose sur des conventions dans le cadre d'Erasmus ou d'accords bilatéraux entre établissements d'enseignement supérieur, continue à progresser, de même que la mobilité non encadrée (*free movers*). Des débats ont eu lieu au sein de l'USMB sur la mise en place par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), de droits d'inscription différenciés pour les étudiants non issus de l'Union européenne. Pour la rentrée 2019, de même que pour la rentrée 2020 en raison de l'attente de la décision du Conseil d'État, le conseil d'administration a voté une exonération partielle pour ces étudiants, ramenant leurs droits au montant des droits nationaux.

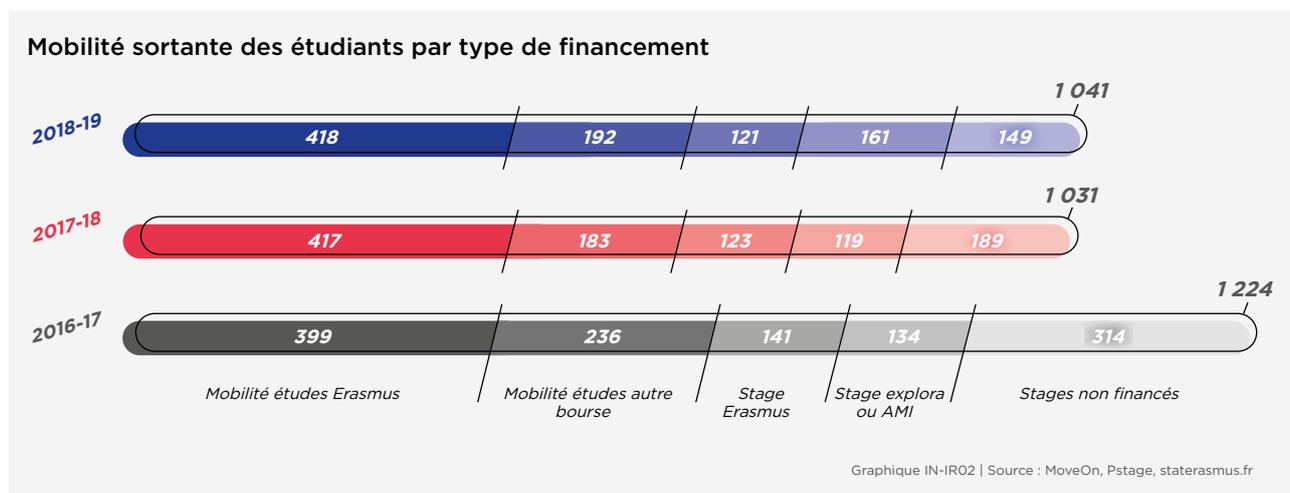
Mobilité entrante des étudiants



Graphique IN-IR01 | Source : Apogée

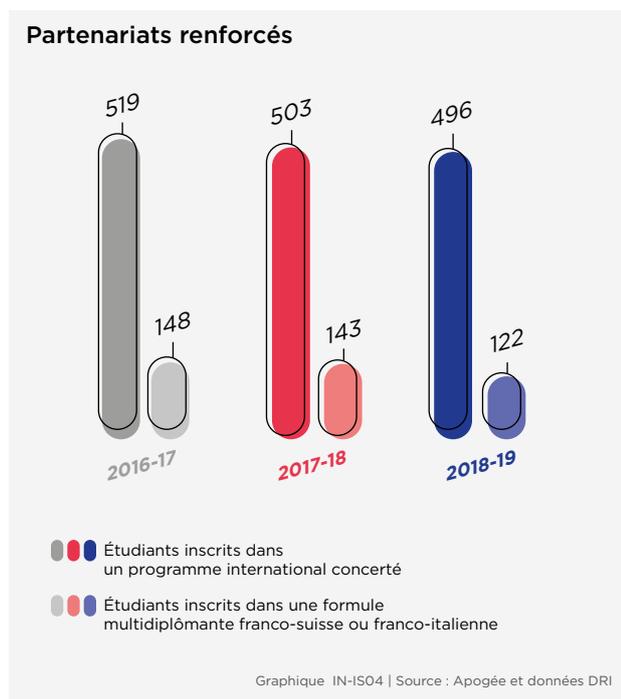
En ce qui concerne la mobilité sortante des étudiants et personnels (voir indicateurs IN-IR02, IN-ISO4), l'USMB maintient sa première place relative en France dans le cadre du programme Erasmus et a obtenu en 2019 le label « Bonne

pratique » qui témoigne de l'engagement et du professionnalisme de l'établissement dans sa gestion et son accompagnement de la mobilité européenne de ses usagers.



La mobilité sortante est globalement stable : 1 041 sortants tous types de mobilités confondus, soit 1 % d'augmentation. Les stages non financés par des bourses spécifiques, mais qui sont le plus souvent rémunérés, apparaissent en baisse sensible.

recherche. Les données présentées dans l'indicateur IN-ISO4, méritent encore d'être fiabilisées dans la mesure où le logiciel de scolarité (Apogée) n'identifie pas de façon systématique les étudiants participant aux double ou multi-diplômes, ni ceux participant aux écoles internationales du réseau RELIEF. La dynamique de développement suit néanmoins son cours, en particulier dans le cadre du projet UNITA précédemment évoqué.



Les partenariats renforcés reposent sur des accords larges avec des partenaires universitaires étrangers qui comportent, en plus des accords traditionnels de mobilité, des collaborations élargies en matière de formation (double ou multi-diplômes, écoles d'été, échanges de modalités pédagogiques, etc.) et de

DÉVELOPPER LES PROJETS ET ACTIONS À VOCATION INTERNATIONALE (INT4)

La création « d'Universités Européennes » est un des fers de lance de la Commission européenne pour aller plus loin dans la coopération entre établissements d'enseignement supérieur de l'Union.

Aussi, l'université Savoie Mont Blanc aux côtés de l'*università degli studi di Torino* (UNITO), du *Gran Sasso science institute* (GSSI), de l'*universidad de Zaragoza* (UNIZAR), de l'université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) et de l'*universitatea de Vest din Timisoara* (UVT) a soumis en février 2019 en réponse à l'appel à projets de la Commission. L'alliance UNITA, dont le chef de file était l'UPPA, reposait sur trois caractéristiques clés communes.

Ces universités :

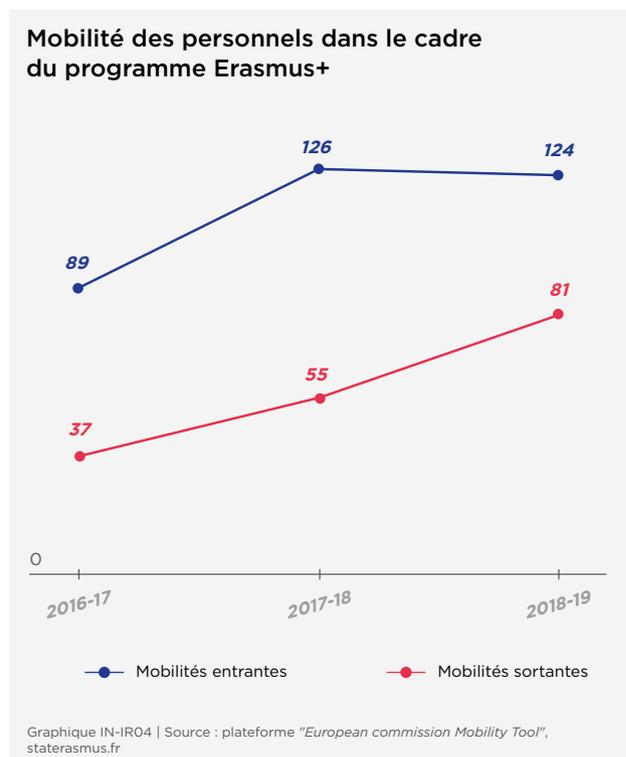
1. sont situées dans des régions rurales et montagneuses transfrontalières, c'est-à-dire dans des écosystèmes partageant certains défis similaires ;

2. ont l'intention d'utiliser leurs langues romanes comme langues académiques communes, les transformant ainsi en un puissant outil d'inclusion. Grâce à l'approche de l'intercompréhension, elles donneront aux étudiants, aux enseignants et au personnel de soutien les moyens d'interagir avec succès en français, en italien, en portugais, en roumain ou en espagnol ;
3. développent des liens solides entre la formation et la recherche, en partant de trois domaines stratégiques pour le développement de leurs régions, en particulier de leurs zones rurales et montagneuses : le patrimoine culturel, les énergies renouvelables et l'économie circulaire.

Même s'il a obtenu des notes supérieures aux seuils minimaux fixés par l'UE, le projet n'a pas reçu le soutien de la Commission européenne en 2019. Les partenaires, à l'exception de GSSI, ont décidé de déposer un nouveau projet dans le cadre de l'appel 2020 en associant une université portugaise. Ce nouveau projet sera porté par UNITO.

L'USMB entend être de plus en plus visible sur la scène internationale. Cela passe par le renforcement de la communication réalisée sur ses actions. Le site internet dispose désormais d'un outil de traduction automatique qui permet d'afficher les pages en anglais, mais il conviendra de poursuivre et d'amplifier ce travail. Notamment, une communication spécifique sur les activités du réseau RELIEF semblerait utile, par exemple sous forme de mini-site.

Le renforcement de la visibilité de l'USMB passe aussi par la participation de ses personnels à des réunions stratégiques. L'établissement a été présent aux réunions sur les universités européennes à Bruxelles, à des réunions Erasmus+ à Bordeaux, etc. L'organisation d'événements à destination d'un public en charge des RI participe également à cet objectif. Ainsi, le séminaire national des vice-présidents d'universités en charge des relations internationales a été organisé début 2019 à Chambéry. Rappelons enfin que les semaines internationales ou *staff weeks* de FLE permettent d'accueillir chaque année une centaine de représentants d'établissements universitaires étrangers, ce qui participe à dynamiser la mobilité des personnels (voir indicateur IN-IR04).





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

Les dialogues objectifs moyens (DOM) sont bien installés aujourd'hui dans le processus d'élaboration budgétaire. La réunion de lancement de l'année budgétaire 2020, qui s'est déroulée en juillet 2019, a été très suivie. Une initiative a été lancée afin de proposer aux entreprises et organismes partenaires un versement en ligne de la taxe d'apprentissage payable en 2020, afin de rester performant dans cette collecte, alors que la part qui peut être librement versée aux établissements de formation est en baisse (13 % en 2020 contre 23 % en 2019). Un DOM systématique dès la rentrée universitaire pour préparer le budget initial, suivi d'un DOM complémentaire pour le premier budget rectificatif, suffisent à la construction et au suivi budgétaire annuel. Par contre, et afin de traiter plus sereinement les aspects liés aux ressources humaines, il conviendrait d'y adjoindre des rencontres spécifiques. En complément des notifications budgétaires, il conviendra de prévoir, dès le budget initial 2021 et selon les cas, un relevé de conclusion du DOM ou un contrat d'objectifs et de moyens, qui reprendra les éléments du Projet annuel de performance (PAP).

L'USMB s'attache également à enrichir, d'année en année, les analyses ou outils mis à disposition des composantes et directions pour leur permettre d'améliorer le pilotage de leur budget, et plus globalement de leur activité. Des tableaux rapprochant les volumes horaires prévisionnels et ceux constatés dans Hélico (charge d'enseignement réalisée) ont été construits par la cellule Ametys en lien avec la Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC). Ils permettent à la fois d'analyser les écarts entre la prévision de l'année N-1 et la réalisation de l'année N, mais également de

Pilotage financier

	2017	2018	2019
Taux d'exécution des dépenses de fonctionnement (inclus personnel)	97,9%	96,9%	97,8%
Taux d'exécution des dépenses d'investissement	69,4%	70,6%	60,3%

Tableau GO-IR02 | Source : données Direction des affaires financières (DAF)

Assurer la soutenabilité financière du développement

Le tableau GO-IR01 présente l'évolution des ressources propres encaissables, telles qu'elles sont définies par le MESRI. Il fait apparaître une forte augmentation

rapprocher ces dernières données avec la prévision N+1. Un travail a également été engagé sur le requêteur *Business Objects*, afin de proposer aux composantes un outil de suivi détaillé de la charge d'enseignement et de sa réalisation. Il sera disponible au premier semestre 2020.

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

La description du processus budgétaire a été finalisée en 2019 avec le soutien de la cellule amélioration continue : réalisation du logigramme et validation de documents types tels que le document support du débat d'orientation budgétaire, les rapports de l'ordonnateur, les diaporamas de présentation, les notifications aux composantes, etc. Un travail de description similaire est en cours pour les dépenses et les recettes.

Conformément à la réglementation, le Projet annuel de performance est annexé au budget initial (BI) depuis décembre (BI 2019). Le rapport d'activité de l'établissement tient lieu de Rapport annuel de performance (RAP), qui est un document également réglementaire. Celui-ci devrait être présenté au conseil d'administration lors du vote, début mars, des comptes financiers, ce qui n'est actuellement pas le cas. Le rapport 2018 a été présenté très tardivement mais la finalisation du rapport d'activité 2019 est prévue pour le mois de mai 2020. Afin d'accompagner l'exécution du PAP au cours de l'année civile, il reste à mettre en place des « revues de direction » et à mieux renseigner, au fil de l'eau, l'applicatif Cockpit qui permet d'assurer le suivi du projet d'établissement.

L'indicateur GO-IR02 présente les taux d'exécution sur les deux sections « investissement » et « fonctionnement ». La section fonctionnement intègre les crédits masse salariale qui présentaient un taux d'exécution sur l'exercice 2019 de 99,53 %, avec un dépassement sur le plafond État. La baisse du taux d'exécution des dépenses d'investissement en 2019 est liée notamment aux crédits ouverts dans le cadre du Plan étudiants non utilisés et à des crédits mis en réserve au titre de la recherche pour satisfaire d'éventuelles demandes d'investissement qui subviendraient après le budget rectificatif n°1 (BR1).

entre 2018 et 2019. Les ressources nouvelles sont principalement liées aux augmentations d'activités internes : formation continue et alternance, contrats de recherche et subventions liées à des contrats européens. Ces ressources nouvelles couvrent majoritairement

les dépenses nouvelles liés aux contrats qui les génèrent (recettes préemptées). Un prélèvement forfaitaire sur les contrats permet d'alimenter le budget de fonctionnement de l'établissement et de participer au financement des frais généraux (fluides, nettoyage, etc.) qui augmentent d'année en année. Les marges issues de la formation continue et de

l'alternance sont redistribuées aux composantes au prorata de leur contribution. Le développement important des ressources propres permet de financer les activités nouvelles qui en sont à l'origine, mais ne permet qu'insuffisamment la compensation des augmentations de frais généraux, et la part de masse salariale liée au glissement-vieillessement-technicité (GVT).

Développement des ressources propres

	2017	2018	2019
Droits d'inscription	2 342 008 €	2 292 185 €	2 131 759 €
Recettes de formation continue et alternance	5 590 672 €	6 875 230 €	7 495 953 €
dont apprentissage	1 811 944 €	1 901 045 €	3 745 319 €
Taxe d'apprentissage	417 485 €	1 252 735 €	891 207 €
Contrats et prestations de recherche	2 396 958 €	1 651 177 €	2 278 179 €
dont ANR investissements d'avenir	147 900 €	104 617 €	287 723 €
dont ANR hors investissements d'avenir	868 478 €	837 227 €	918 894 €
dont hors ANR	1 380 580 €	709 334 €	1 071 562 €
Subventions (hors SCSP)	4 082 855 €	4 041 708 €	5 110 021 €
dont Régions	742 011 €	1 515 005 €	931 149 €
dont Union européenne	1 453 793 €	957 477 €	2 115 404 €
dont autres	1 877 388 €	1 569 226 €	2 063 468 €
Dons et legs fondations	6 006 €	50 494 €	4 500 €
Produits exceptionnels	0 €	0 €	0 €
Autres ressources propres	1 718 076 €	1 320 761 €	2 889 962 €
Total des ressources propres encaissables	16 554 060 €	17 484 290 €	20 801 581 €

Tableau GO-IR01 | Source : données DAF

L'USMB participe résolument aux grands appels à projets du troisième programme d'investissements d'avenir (PIA3) afin de se positionner au mieux dans le paysage national de l'ESRI. Ils constituent un potentiel important de financement pour accompagner des évolutions ambitieuses. Dans ce cadre, l'USMB a déposé son premier dossier en 2016 (Piton) à la suite de l'appel à projets (AAP) Disrupt'campus ; ce dossier a été retenu pour un financement à partir de 2017 de 680 k€. En 2018, le succès obtenu par le projet NCU @spire permet d'accompagner l'université à hauteur de 11 M€ pendant dix ans dans la transformation pédagogique de son premier cycle. D'autres dossiers avaient été déposés en réponse aux AAP Territoires d'innovation pédagogique (TIP) et Territoires d'innovation de grande ambition (TIGA) mais ils n'ont pas abouti. Soumis en 2018 en partenariat avec le Commissariat aux énergies alternatives (CEA), et le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), le projet *Solar academy* a été lauréat de l'AAP Écoles universitaires de recherche (EUR) en 2019. Il apportera à l'USMB près de 4 M€ sur dix ans et ambitionne de faire de cette *Graduate School* une référence nationale et internationale dans son domaine en alliant étroitement recherche de pointe et formation.

Ces succès ont souvent conduit à bénéficier d'effets induits favorables (Plan licence, chaires). D'autres projets ont connu une fin moins heureuse, en particulier un dossier EUR sur la thématique des lacs et un projet autour de l'orientation soumis en réponse à l'AAP TIP. L'USMB a également travaillé en vue du dépôt d'un dossier en réponse à l'AAP Sociétés universitaires et de recherche (SUR). Mais ce programme n'a finalement pas été lancé compte tenu des nombreuses difficultés qu'il soulevait, en particulier liées aux montages juridiques envisagés.

La trésorerie représente l'ensemble des avoirs sur le compte du Trésor de l'USMB. Au 31 décembre 2019, elle s'élevait à un peu plus de 18 M€, en hausse de 2 M€ par rapport à son niveau de décembre 2018 (voir GO-IR14). L'USMB ne pouvant contracter de dettes financières, le fonds de roulement représente les ressources propres de l'USMB après déduction des immobilisations qu'elles financent. Il est constitué de réserves « affectées », telles que les provisions, les ressources réservées au plan pluriannuel d'investissement, ou les dotations de la fondation. Le solde représente des fonds pouvant être utilisés pour financer des investissements si la trésorerie est suffisante. En 2019, le fonds de roulement a augmenté

de 1,189 M€, dont près d'un million s'explique par une écriture extra-budgétaire liée à un changement de méthode comptable. Le résultat net comptable (voir GO-IR16) est la différence entre le montant total des recettes de fonctionnement (produits) et celui des dépenses de fonctionnement (charges). Il est relativement stable sur les derniers exercices et reste faible (moins de 1 % des produits). Il participe à alimenter la capacité d'autofinancement (CAF) qui est une des ressources permettant de financer les investissements. Il est à noter que le résultat 2019 intègre 577 k€ de contribution vie étudiante et de campus (CVEC) 2019, somme reportée sur 2020.

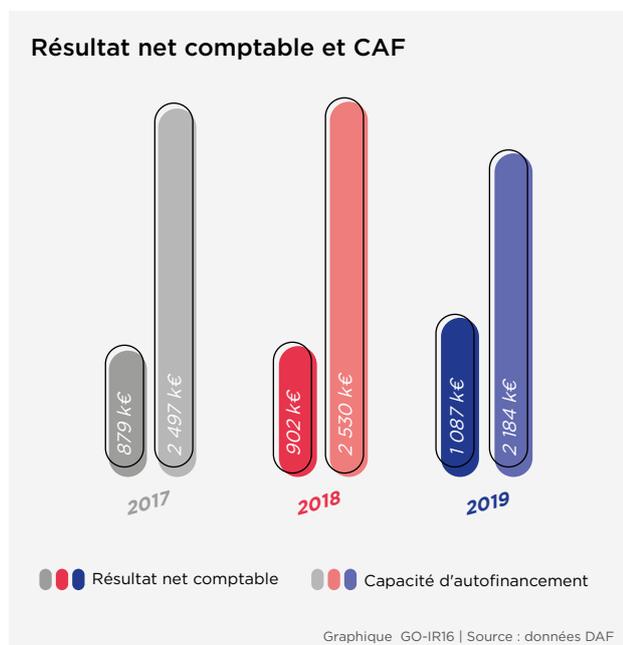
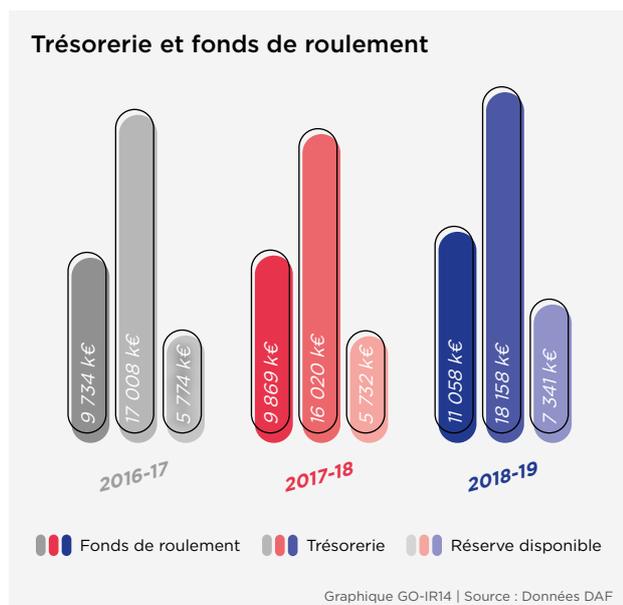
été constitué, piloté par la Directrice des ressources humaines (DRH), pour compléter celui-ci sur le volet des charges de personnel, qui représentent plus de 80 % des dépenses de l'université. Malheureusement, en l'absence des contrôleurs de gestion, le groupe ne s'est réuni qu'une seule fois et n'a pas permis de décider d'un rétro-planning. Le travail reste à engager pour 2020 et devra être mené afin d'améliorer la maîtrise de cette composante essentielle du budget de l'établissement.

Accompagner le développement de la fondation USMB

À côté du PIA, la fondation USMB est également un moyen permettant d'accompagner l'établissement dans son développement et son rayonnement. En 2019, l'équipe de la fondation USMB est passée à trois personnes, grâce au recrutement d'une manager de projets. Cette création de poste, dont le financement a été partagé avec l'USMB, a permis de renforcer le pilotage et le suivi des projets multipartenaires que la fondation USMB initie et notamment les projets de chaires scientifiques. Quatre chaires proposées par les acteurs du terrain ont été initiées en 2019. Elles sont portées par des équipes scientifiques en collaboration avec les entreprises et collectivités et pilotées par la fondation :

- la chaire CITEÉ : chaire d'innovation transfrontalière sur l'efficacité énergétique pour la création d'un modèle résilient de métabolisme énergétique urbain durable ; cette chaire prend ancrage sur un territoire transfrontalier parmi les plus dynamiques d'Europe : le Genevois Français, qui porte l'ambition de devenir un territoire pilote et expérimental sur les réseaux multi-vecteurs énergétiques ; elle se développe en lien étroit avec l'EUR *Solar academy* ;
- la chaire IOPEN : chaire d'innovation ouverte et prospective à l'ère du numérique, soutenue par un collectif d'entreprises pour développer des modèles et des outils de management de l'innovation ouverte afin de les accompagner dans leur transition numérique, au service d'une performance soutenable et durable ;
- la chaire EE : chaire économie environnementale, soutenue par Grand Annecy ; elle a pour objet de développer des modèles, outils, méthodes et formations en faveur de la transition environnementale des entreprises pour soutenir une nouvelle économie durable et respectueuse de l'environnement ;
- la chaire Mobilité : cette chaire ambitionne de créer un observatoire transfrontalier des interactions réseaux-mobilité et territoire, ainsi qu'un laboratoire d'expérimentations à vocation de démonstration et de diffusion sur des innovations en matière de nouvelles mobilités, de véhicules, d'outils informatiques.

La fondation USMB a diffusé pour la première fois en 2019 un AAP à destination des étudiantes et des étudiants. Les 22 projets soumis s'inscrivent dans



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

La charge de travail est restée conséquente sur la prévision et le suivi de la masse salariale. Le processus budgétaire ayant été décrit, un groupe de travail a

une démarche volontaire et personnelle sans lien direct avec les cursus universitaires suivis. Un jury de professionnels a retenu six projets, pour un montant total alloué de 31 000 € :

- quatre « bourses projets » pour des actions à caractère sociétal ou environnemental, des innovations technologiques ou de services, des projets d'étude et de découverte de soi. Le dénominateur commun des projets retenus a été la volonté des candidats de partager et diffuser les connaissances acquises. Les montants accordés sont de 1 000 à 5 000 € ;
- deux « prix d'excellence » récompensant des étudiants pour l'exception de leur parcours, leurs réussites, leur motivation et leur détermination. Ce prix de 1 000 € est assorti d'un accompagnement de la fondation USMB et de ses membres.

En 2019, les montants engagés, investis ou levés par la fondation USMB, en soutien à la recherche, s'élevaient à 1,1 M€. Ils sont destinés à quatre projets d'amorçage chercheurs (200 k€), deux projets de plateforme technologique laboratoire (700 k€) et un projet de chaire (200 k€).

En 2020, la fondation USMB arrivera au terme d'un premier cycle d'existence, les membres fondateurs ont souhaité dès 2019 se projeter aux côtés de l'USMB dans un nouveau format, pour des activités

renforcées autour d'un projet de développement et de croissance, au bénéfice de la recherche et de l'innovation. La réflexion a conduit l'ensemble des parties prenantes à travailler sur une évolution statutaire, vers une fondation partenariale abritante.

AMÉLIORER LA PERFORMANCE DU SYSTÈME D'INFORMATION

(GOUV2)

Optimiser l'organisation du système d'information

En 2019, la Direction des systèmes d'information (DSI) est devenue la Direction du numérique (DN). Elle élargit ainsi son champ d'intervention en intégrant désormais la téléphonie et l'audiovisuel. La DN a rencontré progressivement toutes les entités travaillant sur les domaines de la téléphonie et de l'audiovisuel afin d'optimiser le fonctionnement entre tous. Cette évolution permettra d'accompagner la transformation pédagogique et administrative, et de monter en gamme dans les services fournis aux personnels et aux usagers. Ainsi, l'établissement espère que l'indicateur GO-IR03 pourra atteindre le niveau 4, fin 2020 ou courant 2021.

Pilotage du système d'information et des services numériques

La gouvernance de la politique numérique et du SI



2017



2018



2019

Le SI et les services numériques



2017



2018



2019

Estimation du niveau de pilotage du système d'information et des services numériques, cotation de 0 à 5

0. Pas d'action significative, pas de formalisation, pas de démarche engagée, faiblesse des moyens mobilisés.

1. Quelques actions isolées, amorce de stratégie, première formalisation, moyens mobilisés non significatifs, peu de services opérationnels.

2. Résultats encourageants, démarche mise en place mais insuffisamment engagée, formalisation insuffisante, moyens mobilisés mais partiellement, quelques services opérationnels mais insuffisamment efficaces.

3. Résultats assez bons, stratégies qui s'affirment, formalisation des dispositifs mais encore incomplètement opérationnels, des actions significatives mais insuffisamment portées, quelques services efficaces.

4. Résultats bons, stratégies définies, formalisation claire et fonctionnement en cours de réalisation, moyens analysés et en cours de développement, services en place mais usages encore à développer, début de mutualisation.

5. Résultats excellents, stratégie et démarche globales, instances décisionnelles en place, organisation et moyens adaptés, opérationnalité et efficacité, actions de mutualisation et ouverture au niveau territorial, national, international.

Graphique GO-IR03 | Source : Direction générale des services, Direction du numérique

Finaliser le schéma directeur du système d'information

L'USMB ne dispose pas de schéma directeur informatique à proprement parler. « Il s'agit d'un choix délibéré qui repose sur un constat que l'avenir est par

nature incertain et que l'analyse prospective préalable à ces schémas implique un investissement conséquent débouchant sur un document le plus souvent déjà daté au moment de sa finalisation » (extrait du rapport d'autoévaluation USMB déposé au Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement

supérieur - Hcéres - en septembre 2019). Rappelons que l'université s'était associée à la ComUE UGA dans une démarche d'enquête préalable à la mise en place d'un schéma numérique interuniversitaire. Les données collectées avaient été transmises à l'USMB et une présentation de ces résultats avait été faite aux instances en 2018.

Viser la complétude du système d'information financier de l'établissement et améliorer sa fiabilité

Devant la charge croissante et en l'absence de contrôleur de gestion, il a été difficile de poursuivre la fiabilisation du système d'information finances. Néanmoins, un outil de suivi de l'exécution budgétaire a été mis à disposition des composantes, des directions et des services, accessible en intranet. De nouvelles requêtes ont également permis de fiabiliser davantage (par des contrôles d'anomalies et des alertes) les données sur les candidatures, les inscriptions mais aussi sur les services prévisionnels et réalisés. Un important travail reste à réaliser pour le SI financier pour parvenir à une meilleure connaissance des coûts des activités, qui nécessite de croiser toutes les données et que celles-ci soient bien évidemment fiabilisées en amont. Ce travail, normalement attendu par le ministère de tutelle au cours du second semestre 2019, a dû être reporté.

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

L'applicatif de gestion et de suivi des stages étudiants (P-stage) est maintenant utilisé par six des sept composantes de formation de l'établissement, Polytech Annecy-Chambéry conservant son *workflow* développé en interne. La Direction des études et de la vie étudiante (DEVE) intègre les données transmises par Polytech via un fichier Excel, afin de répondre à l'enquête nationale sur les stages (STAPRO).

Le travail se poursuit pour généraliser l'application Adhéli qui permet le déversement des heures réalisées du logiciel de gestion des plannings (ADE) dans celui de la gestion et la mise en paiement des heures réalisées (Hélico). Une remarque des commissaires aux comptes a été faite sur ce sujet qui nous invite à généraliser Adhéli au plus vite. Le travail a été engagé à l'IUT de Chambéry et l'UFR Lettres, langues et sciences humaines est invitée à faire de même dès la rentrée de septembre 2020. Le Service de formation continue travaille dans cet esprit afin que les heures réalisées par les composantes en formation continue et surtout en alternance puissent également être déversées automatiquement. Le groupe support informatique (GSI) a été saisi afin de lever les aspects de faisabilité technique.

L'unification des systèmes de quotas d'impression accessibles aux étudiantes et étudiants a été finalisée par la DN. Les usagers peuvent ainsi accéder, avec la même technologie et un quota renouvelable, à l'ensemble des systèmes d'impression à leur disposition.

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

La prise en main de *Legal suite* par le service juridique s'est poursuivie en 2019 afin de sécuriser et fluidifier la gestion des très nombreuses conventions engagées par l'USMB et ses partenaires dans tous les domaines.

En matière financière, la mise en place de la nouvelle gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) qui s'est déployée progressivement à la suite du décret de novembre 2012, a considérablement alourdi le travail des services centraux mais également des composantes et services, puisqu'il s'agit de présenter les budgets et les comptes financiers en autorisations budgétaires (autorisations de recettes, recettes encaissées, autorisations d'engagement et crédits de paiement) et au format comptable (droits constatés). De nombreux tableaux doivent être élaborés par consolidation de données avec des risques d'erreur qui justifient que l'USMB ait cherché en 2019 un outil pour fiabiliser cette construction. Elle s'est ainsi rapprochée de l'université Grenoble Alpes (UGA) qui utilise l'applicatif OSB, un outil de *reporting* et de consolidation développé en interne. Après différents échanges, l'université Savoie Mont Blanc a décidé d'adopter cet outil qui sera mis en œuvre, après avoir dispensé les formations adaptées, dès le premier budget rectificatif 2020.

Une réflexion sur la dématérialisation des contrats pédagogiques, rendus obligatoires en licence par la loi Orientation et réussite des étudiants (ORE), a été engagée et l'outil ConPeRe a été présélectionné. Il s'agit d'une solution proposée par l'Agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE) en collaboration avec l'UGA. Fin 2019, sa mise en œuvre n'était pas encore actée.

La responsable du bureau de la dépense, au sein de la Direction des affaires financières (DAF), a été désignée référente fonctionnelle sur Kaméléon, l'outil de dématérialisation des actes financiers utilisé depuis un an par les unités de recherche de l'USMB. En 2019, son utilisation a été élargie à la DN et aux bibliothèques universitaires.

Dans le domaine des ressources humaines, le travail préparatoire se poursuit avec la société CEGAPE pour le déploiement du successeur du logiciel Virtualia, avec comme objectif une mise en production au premier trimestre 2021. Le projet de dématérialisation des comptes rendus d'entretiens professionnels a été relancé. Un groupe projet s'est réuni à plusieurs reprises afin de partager sur les besoins et les problématiques. Après avoir étudié plusieurs solutions, deux outils sont restés à l'étude : un outil interne développé avec Sphinx et un outil utilisé par le rectorat de Grenoble. Des directives rectorales, qui tardent à venir, ne permettent pas d'aller plus loin pour l'heure.

Des signatures électroniques ont été installées afin de conforter la dématérialisation d'un ensemble de

procédures, qu'elles s'appliquent à des documents internes ou à des actes administratifs dématérialisés tels que les conventions, les documents relatifs aux marchés publics, etc. Après un premier essai concluant en 2019, il est prévu d'élargir cette procédure aux personnels politiques ou administratifs qui bénéficient d'importantes délégations de signatures. Les demandes dématérialisées de manifestations exceptionnelles via Sphinx ont également été généralisées cette année.

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

Engagée dans un projet de service, la Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC) a intégré au 1^{er} janvier 2019 la cellule amélioration continue et ses deux personnels. Le travail réalisé jusque-là leur a été présenté et leur a permis de participer pleinement à la réalisation d'une offre de services cohérente, combinant production de données, analyse et amélioration continue. Le fonctionnement désormais revu en mode projet permet un travail en transversalité et un management par les processus. Une présentation de l'offre de service a été réalisée en novembre 2019 à l'ensemble des cadres administratifs mais elle nécessite probablement davantage de partage pour convaincre de son intérêt.

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

Un logigramme de suivi du projet d'établissement a été réalisé et présenté aux différents acteurs impliqués. Celui-ci permet d'observer le processus dans sa globalité avec les parties prenantes et les échéances. Des indicateurs de performances ont été définis et, pour chacun, une fiche descriptive a été rédigée et mise à disposition sur Cockpit, l'outil interne de suivi du projet d'établissement, pour permettre de connaître la méthode de calcul, le producteur, le valideur, la périodicité de mise à jour et faciliter les interprétations.

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

Les lignes directrices de l'amélioration continue ont été

définies ; elles ont été présentées au conseil académique plénier du 7 mars et au conseil d'administration du 12 mars 2019, puis diffusées en interne et publiées sur le site internet. Elles reposent sur trois fondamentaux : la gestion des risques, l'approche par les processus, la mise en place de cycles d'amélioration continue. Par ailleurs, les démarches qualité se multiplient au sein des différentes structures de l'établissement. Les composantes et services entretiennent leurs certifications lors des audits successifs : l'IAE avec Qualicert, le Service de formation continue avec FCU, Polytech avec l'ISO 9001, Accents avec le label Français langues étrangères (FLE) et certaines formations également. Le laboratoire LOCIE s'est engagé dans une démarche de certification ISO 9001. De nombreux autres services et composantes travaillent également sur des projets d'amélioration continue, dont le périmètre est plus ou moins étendu. Ils sont accompagnés dans leurs démarches par la DAPAC.

Des questionnements ont émergé autour d'une possible labellisation HRS4R (*human resources strategy for researchers*), mise en place par l'Union européenne en appui de la publication de la charte européenne du chercheur et du guide de conduite pour le recrutement, qui permettrait de faciliter l'obtention de financements européens. Il a été décidé d'approfondir un pré-diagnostic réalisé à l'automne par une auto-évaluation complète au cours du 1^{er} semestre 2020. À l'issue de ce travail, l'équipe présidentielle décidera de s'engager ou non dans cette certification.

Durant l'année 2019, cinq formations officielles ont été organisées, totalisant 104 personnes sensibilisées. Par exemple, la matinée du 22 mars, organisée sous la forme d'un séminaire destiné à l'ensemble des personnels, a vu des acteurs internes et externes à l'établissement venir présenter leurs démarches : l'université de Pau et des Pays de l'Adour, l'université de Franche-Comté (présentation orientée HRS4R), l'IAE et Polytech Annecy-Chambéry.

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

Un groupe de travail participatif et représentatif de plusieurs entités de l'établissement a été réuni pour relancer la réflexion sur la mise en place d'un espace de stockage des documents. Celui-ci a débouché sur une première version, développée avec l'outil Alfresco, et une ébauche de cartographie des macro-processus de l'établissement.

Ces deux travaux menés par la cellule amélioration continue sont étroitement liés à un projet de mise en place d'un outil de Gestion électronique des documents (GED). L'USMB a choisi d'aller vers cette

GED, mais cela demande un accompagnement extérieur compte-tenu de sa complexité, de l'étendue importante du périmètre et du manque de maturité de l'établissement sur le sujet, ce qui explique sa difficile progression. La cartographie des macro-processus n'a pas encore abouti à un pilotage par processus, compte-tenu du nombre de projets simultanés auxquels les services doivent actuellement faire face et de la nécessité d'organiser une large concertation autour de cette forme de représentation du fonctionnement de l'USMB.

Maîtriser davantage les risques de l'établissement

La démarche d'identification et de gestion des risques a été reprise en 2019 par la cellule amélioration continue. Une enquête globale à l'échelle de l'USMB a été réalisée au printemps pour relancer la démarche et interroger largement les personnels à tous les niveaux sur les risques de l'établissement. Par la suite, un suivi a été réalisé avec des rendez-vous auprès des directions qui pilotent les plans d'actions destinés à les corriger, les risques majeurs étant suivis par un comité de pilotage. Deux comités de pilotage ont eu lieu les 12 avril et 24 septembre 2019, afin de valider les cotations des risques et les plans d'actions. Ceci a permis de mettre à jour la cartographie des risques pour l'ensemble de l'établissement, avec 15 risques majeurs identifiés, et le suivi par le comité de pilotage. Ce process sera désormais reconduit annuellement en deux phases : les rendez-vous avec les directions concernées pour le suivi des plans d'actions et la validation en comité de pilotage de la mise à jour de la cartographie. Ce travail alimente également le rapport sur le contrôle interne qui est présenté chaque année au conseil d'administration puis communiqué au MESRI.

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

Avec 1 311 personnels opérant sur trois campus et deux sites en centre-ville de Chambéry, la diffusion d'informations et le partage des valeurs communes sont essentielles. Cela passe d'abord par la *newsletter* mensuelle « InfoFlash », diffusée à tous les personnels et de nombreux partenaires extérieurs. En 2019, 11 numéros ont permis de faire connaître les initiatives, travaux et succès du personnel comme des étudiants. Preuve de la richesse des actions, il est parfois difficile de réaliser le choix des sujets à paraître, d'autant que la ligne éditoriale veille à valoriser toutes les composantes et départements de l'USMB.

À l'occasion des 40 ans de l'USMB, l'exposition « Femmes de Science » présentée en 2018 a été complétée pour mettre en lumière 40 chercheuses de l'USMB et la richesse des thématiques de recherche à l'université. Dans le domaine culturel, le festival « Art'iculation » a mis en valeur les talents des étudiantes et des étudiants du 8 mars au 11 avril 2019. Ce festival a rassemblé plus de 50 événements ouverts à toutes et tous, pour la plupart gratuits ou à petits prix : théâtre, danse, concours, projections, spectacles, etc. La soirée de clôture s'est déroulée au musée des Beaux-Arts de Chambéry. Elle a permis de valoriser auprès des partenaires territoriaux les capacités d'ouverture et de partenariat des acteurs de l'USMB.

La Direction de la communication accompagne également la diffusion de la culture scientifique et technique (CST). Deux manifestations majeures sont reconduites chaque année : les conférences « Amphis pour tous » et la « Fête de la science » (voir *supra*, R6).

Développer la co-construction et le partage de la stratégie de l'établissement

Dans une logique d'amélioration continue et de démarche collaborative, la gouvernance a souhaité associer largement les acteurs à son autoévaluation et une plateforme collaborative a été conçue pour partager sur les points forts, les points faibles et l'atteinte des objectifs fixés. 759 connexions ont été comptabilisées sur trois semaines et 50 propositions ont été remontées. C'est en s'appuyant sur la communauté universitaire que l'équipe présidentielle a ensuite réalisé son rapport d'autoévaluation dans le cadre de la campagne pluriannuelle du Hcéres.

Améliorer les conditions de travail, développer la convivialité et le vivre ensemble

Un groupe de travail s'est constitué dès 2018, à l'initiative et autour du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'USMB, pour évaluer les risques psycho-sociaux (RPS) et plus largement construire un « baromètre social ». Celui-ci avait en premier lieu pour objectif d'établir un état des lieux, d'évaluer les risques et de définir un programme d'actions de prévention. Les finalités ont été élargies à l'identification des besoins et modalités de formation, à la définition de circuits d'alerte et à la mise en œuvre de modalités de sensibilisation de tous les personnels encadrants. Le choix a été fait de construire une enquête et de confier sa conception, son administration et son traitement à un enseignant-chercheur de l'USMB, membre du laboratoire inter-universitaire de psychologie - personnalité, cognition changement social (LIP-PC2S). Celle-ci a été diffusée au printemps 2019 auprès de 1 389 personnes : personnels administratifs, enseignants-chercheurs et enseignants, doctorants contractuels. 539 réponses complètes ont été obtenues à ce questionnaire qui

comportait 55 questions fermées et des questions ouvertes. Une première restitution a été faite à l'automne 2019 au groupe de travail ainsi qu'au CHSCT et à l'équipe présidentielle. Trois présentations, une sur chaque site, pour l'échanger avec l'ensemble des personnels, sont programmées début 2020. Fin 2019, un traitement approfondi des données restait à effectuer : croisement des indicateurs, approfondissement quantitatif, traitement des questions ouvertes. En termes de perspectives, il a été proposé de renouveler régulièrement cette enquête, selon une périodicité à préciser, afin de pouvoir l'adosser au bilan social, d'en faire un outil d'aide à la décision pour la santé au travail et pour évaluer les actions de promotion et de prévention.

À l'occasion des 40 ans de l'USMB, un festival d'activités baptisé « Festiv'USMB » a été organisé le 4 juillet pour et par les personnels. Durant toute une journée, environ 400 participants se sont rencontrés et ont pu échanger dans un cadre convivial et autour d'un programme d'animations conçu par un groupe projet constitué d'une quinzaine de personnes.

Un autre moment fort s'est déroulé en septembre où 167 nouveaux personnels ont été accueillis par l'équipe présidentielle ainsi que la direction de l'établissement et des composantes. Proposée chaque année depuis sept ans, cette journée d'accueil est maintenant bien rodée.

DÉVELOPPER LA NOTORIÉTÉ, L'IMAGE ET LA CAPACITÉ D'INFLUENCE DE L'ÉTABLISSEMENT (GOUV 5)

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

La communication de l'USMB se réoriente progressivement vers le digital. Le site internet de l'USMB doit être vu comme l'ensemble des sites inhérents à l'université. En 2019, la Direction de la communication a déployé les infrastructures pour répondre aux diverses demandes qui lui sont remontées : 10 multi-sites en lignes, une réflexion sur une boutique en ligne, développements sur l'intranet, etc. De nouveaux services ont été créés comme le changement de *plug-in* pour la bibliothèque des médias dans *Wordpress*, des formulaires, etc.

Le nombre d'abonnés aux comptes USMB sur les réseaux sociaux est en hausse. Il démontre l'appropriation de ces outils par les cibles de communication :

■ **Facebook** : 13 458 abonnés (+ 936), un à trois *posts* par jour ;

■ **Twitter** : 5 065 abonnés (+ 453), un à deux *tweets* par jour ;

■ **LinkedIn** : 38 355 abonnés (+ 4 173), un *post* par semaine ;

■ **Instagram** : 1 242 abonnés : le compte a été lancé en mars 2019 pour l'événement « Tour du monde au Manège », 50 *posts* ont été publiés, ainsi que des *stories* permettant de rendre plus vivants certains événements.

En revanche il n'a pas été possible de développer un réseau d'experts ressources pour les médias. Les sollicitations se font donc au cas par cas, en s'appuyant sur les connaissances des correspondants communication et de l'équipe présidentielle.

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

Un travail de réorientation des relations presse sur les médias nationaux a été amorcé en 2019 et devra être poursuivi en 2020. Des agences comme *AEF*, *News Tank* ou le quotidien *Les Échos* ont bien identifié l'université. Le vice-président en charge du patrimoine et de la transition énergétique de l'USMB a été interviewé par *AEF* à l'occasion de la sélection du projet d'école universitaire de recherche (EUR) *Solar Academy* dans le cadre de la deuxième vague du programme d'investissement d'avenir (PIA). De même, le vice-président en charge de la formation a été interviewé sur la mise en place des parcours réussite. Enfin, la revue de presse de la CPU s'est faite l'écho en octobre du projet de réhabilitation du campus de Jacob-Bellecombette. Mais ces mentions restent insuffisantes et il faut élargir la cible. Pour cela, fin 2019, la Direction de la communication s'est abonnée à la plateforme de relations presse « Cision » qui permet d'accéder à des fichiers presse qualifiés et à jour, tout en assurant la diffusion des communiqués et en mesurant leurs retombées.

Sur un volet plus institutionnel, l'USMB a été présente sur les salons des maires de la Savoie et de la Haute-Savoie. Étant donné le faible nombre de visiteurs sur le stand USMB (une dizaine lors de l'événement en Haute-Savoie), il semble préférable de s'orienter vers d'autres types d'actions pour que l'université soit connue et reconnue par les collectivités locales.

Au niveau national, la présidence de l'AUREF assurée par l'USMB offre des possibilités de mettre en valeur son positionnement et son action dans les médias et auprès des décideurs. Après la venue de la ministre de l'ESRI en septembre 2018, Marc Fesneau, ministre des relations avec le Parlement, était présent à la cérémonie des vœux de l'USMB, en janvier 2019. Enfin, les remises de doctorats *honoris causa* participent à l'action de communication nationale et internationale de l'université.

ENGAGER L'UNIVERSITÉ DANS UNE DÉMARCHE CITOYENNE ET RESPONSABLE (GOUV 6)

À partir d'un état des lieux et d'un dialogue avec les parties prenantes (interne / externe), définir la stratégie et le périmètre pertinents de la Responsabilité sociétale des universités (RSU) de l'USMB

Si les grandes orientations dans le domaine de la RSU restent à écrire, un ensemble d'initiatives a vu le jour qui témoigne de la prise de conscience, par la communauté USMB, de la nécessité d'investir plus avant ce champ d'actions.

Une démarche de type *Healthy universities* a été engagée, qui vise à coordonner les actions autour de la thématique « santé et bien-être » mises en œuvre par plusieurs services : le service de santé des étudiants (SSE), le service des sports (SDS), le service de la vie étudiante et de campus (SVEC), la mission culturelle et le centre régional des œuvres universitaires (CROUS). La contribution pour la vie étudiante et de campus (CVEC) facilite le financement de ces projets (voir *supra*, FOR8). Des actions ont été entreprises sur les transports domicile-travail (voir *infra*, PAS4) et les outils de visioconférence ou téléconférence ont été développés. Une révision du plan de déplacement de l'université Savoie Mont Blanc (PDUS) a également été engagée (voir *infra*, PAS4). En matière d'égalité des sexes, les opérations de sensibilisation se poursuivent, mais les statistiques évoluent peu (voir *infra*, PAS4). Le travail sur un schéma directeur pluriannuel en faveur du handicap de l'établissement est en cours de finalisation. Il doit expliciter la politique de l'USMB en la matière et la décliner en actions concrètes. Une version de ce document était en phase d'arbitrage politique fin 2019. Enfin, le référent Gouvernance territoriale a continué de renforcer les liens institutionnels avec la société civile et le monde associatif (Agisens, École de la deuxième chance Savoie, Pays de Savoie solidaire, Ma chance, moi aussi-Entité de Chambéry, etc.).

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

Une carte multiservices a été déployée pour les étudiantes et les étudiants de l'USMB au cours de l'année 2019 ; elle était opérationnelle dès le mois de juillet au moment de l'ouverture des chaînes d'inscription. Pour cela, l'USMB a fait l'acquisition du logiciel « Uni'Campus » de la société MONECARTE, sur la base d'un hébergement SaaS. L'offre a été validée avec un engagement jusqu'en juillet 2022. Compte tenu de la complexité de ce dispositif, seul le volet étudiants a été réalisé en 2019. L'université a

fait l'acquisition de 16 500 cartes avec l'hologramme européen. Le coût de la carte (pluriannuelle) de 1,02 € TTC a bénéficié d'une prise en charge du CROUS Grenoble Alpes de l'ordre de 40 %. Avec l'aide de la Direction de la communication, les étudiantes, les étudiants et les personnels ont travaillé sur l'identité visuelle et le nom de la carte (« PASS étudiant ») lors d'un atelier de créativité. Un plan de communication a été élaboré en concertation avec la Direction de la communication et la DEVE afin d'accompagner l'utilisation de ce nouveau support.

Cette carte est également une carte étudiante européenne. Depuis mars 2019, l'USMB a accès à la plateforme *European Student Card* (ESC) afin de produire des cartes justifiant le statut étudiant à l'échelle européenne. L'USMB a intégré début 2019 le Comité national carte étudiante et ses usages (CNCE). Celui-ci, rattaché à la Conférence des présidents d'université (CPU) et au CNOUS, et animé en coordination avec les services concernés de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), exerce ses missions dans une vision nationale de la carte multiservices, véritable passeport numérique de l'étudiant et des personnels. La mise en place d'une carte multiservices pour la rentrée 2019 a permis de disposer d'une base unique de photos des étudiants. Un avant-projet a été ouvert pour une solution permettant la génération des trombinoscopes via l'application *Moodle* en prenant en compte le consentement des étudiants. Avant le déploiement de ce nouveau logiciel, une formation « opérateur » et une formation « administrateur » ont été planifiées au sein de l'établissement. 16 personnes en charge des opérations courantes ont suivi la formation « opérateur ». Trois personnes ont suivi la formation « administrateur » afin de maîtriser tous les aspects de l'application et d'acquérir les compétences pour accompagner les opérateurs. Enfin, un guide a été élaboré afin d'aider les équipes dans l'utilisation de cette offre logicielle.

Le déploiement de cette carte à l'intention des personnels est prévu pour 2020.



LES
PERSONNELS
ET L'ACTION
SOCIALE

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

Assurer une participation active à la construction du nouveau système d'information RH

L'USMB utilise encore actuellement deux applicatifs pour sa gestion des ressources humaines : Virtualia et Win-paie, le second étant principalement utilisé pour la paie des agents. L'USMB a établi, en 2017, un partenariat avec la société Cegape, éditeur de Win-paie, pour participer à la définition du cahier des charges et de la réalisation de la phase de tests du nouvel applicatif « Winpaie+^{RH} ». La Direction générale des finances publiques (DGFIP) a établi un protocole de validation du logiciel. En janvier 2019, Cegape et l'USMB ont mis en évidence des difficultés d'utilisation des méthodes agiles pour gérer un projet de grande envergure. La livraison du premier périmètre (GA/Paye) a été repoussée à fin 2019. Depuis l'automne 2018, Cegape a pris plus de temps que prévu pour auditer, planifier les suites du projet et se réorganiser tout en intégrant les premiers clients. La société a redécoupé le projet en saisons et épisodes. Même si une grande partie des développements est faite, Cegape souhaite valider chacun des épisodes en partant de la reprise de données. L'USMB est pilote pour la reprise de données de Virtualia. Un point hebdomadaire est convenu entre la Direction du numérique (DN) de l'USMB et Cegape. La profondeur de la reprise des données reste à définir. Celle-ci doit être obligatoirement opérationnelle, de même que le Compte individuel retraite (CIR), avant toute mise en production. Pour cela, une remontée mensuelle est prévue à compter d'avril 2020. Les informations erronées dans les comptes retraite des agents remontées au niveau national seront taxables. Les tests de certification/homologation de la paie par la DGFIP, initialement prévus en juin 2019, devraient être réalisés sur le mois de paie de juin 2020 et éventuellement rejoués en juillet. La mise en production au sein de l'USMB est prévue au premier semestre 2021.

Redéfinir un nouveau cadre à l'emploi contractuel

Les grilles de rémunération des agents contractuels BIATSS ont été alignées sur les grilles indiciaires des titulaires après le dispositif Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Elles sont effectives depuis le 1^{er} janvier 2019. Les rappels sur traitements ont été versés lors de la paie de mai 2019. L'état des lieux de l'indemnitaire des agents contractuels a été présenté lors du comité technique du 14 mai 2019.

Poursuivre la complétude des données RH

La qualité et la fiabilité des données RH se sont

nettement améliorées, et les gestionnaires sont désormais parfaitement sensibilisés à la nécessité de cohérence et de fiabilité des données. Le travail se poursuit, notamment dans le cadre de la mise en place du pôle PETREL pour la gestion inter-universitaire des retraites, dont la bascule est prévue le 1^{er} septembre 2020 (contrôles sur pièces et sur place). Le travail avec la société Cegape sur le changement du Système d'information ressources humaines (SI-RH) oblige à se réinterroger sur la façon de saisir les données. Une mise à jour et une fiabilisation des données a été engagée 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, qui suppose des communications et échanges en format papier. Au niveau local, et dans l'attente du nouvel applicatif, la lourdeur de la double saisie dans Virtualia et dans Win-paie demeure.

Afin de fiabiliser le SI-RH, des requêtes de contrôle interne ont été développées pour apporter régulièrement les correctifs nécessaires. Des anomalies ont été détectées lors des opérations de gestion collective ou de réalisation du bilan social ; elles ont été corrigées et prises en compte dans les fiches de procédure de saisie des données RH.

La désignation d'un référent SI-RH au sein du Service des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (SPE) a permis de poursuivre l'élaboration des fiches de procédures RH dans un objectif d'harmonisation et de réflexion des pratiques entre gestionnaires. La référente SI-RH contrôle régulièrement les saisies des gestionnaires, soit immédiatement après une saisie collective, soit en requêtant sur des champs particuliers. Elle organise ensuite les actions correctives et conseille les gestionnaires. Elle prend en charge les actions collectives d'évolutions de grilles indiciaires à la suite du protocole PPCR, les affectations et créations d'emplois budgétaires, les évolutions du référentiel Virtualia. La référente SI-RH gère et alimente les comptes CIR. La gestion et le suivi de ces comptes sont des opérations complexes qui nécessitent également de participer à des réunions et formations. Plusieurs extractions automatiques construites par la Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue (DAPAC) ont été développées pour répondre aux recommandations des commissaires aux comptes et faciliter le contrôle de rapprochement des données Virtualia/Win-paie.

Partager les données RH et s'accorder sur les diagnostics

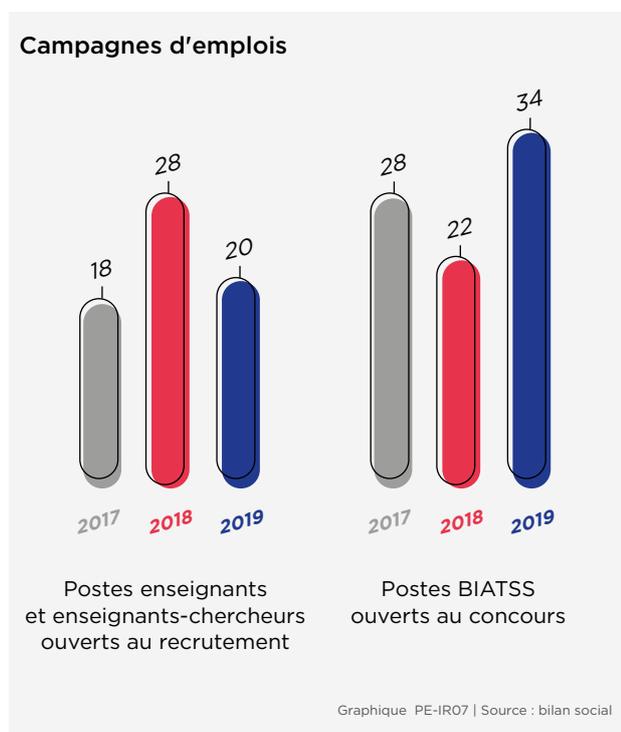
Le partage des données RH au sein de l'établissement reste à améliorer. Néanmoins, plusieurs réunions sur les sites ont eu lieu sur le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et sur le temps de travail. Ces réunions ont été globalement

appréciées par les personnels. Des bilans sur les avancements et les dossiers en cours (campagne d'emploi, formation CPF, télétravail, etc.) sont faits régulièrement en réunion des cadres.

Le travail sur la dématérialisation des entretiens professionnels, pourtant primordial pour optimiser leur exploitation, n'a pas pu être engagé par manque de ressources. Il reste inscrit dans les actions prioritaires à mener en collaboration avec la DAPAC, mais attend une validation ou des consignes du rectorat de l'académie de Grenoble, en particulier en ce qui concerne les personnels de l'Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) dont la gestion est partagée.

Actualiser le plan pluriannuel d'emploi et l'étendre aux personnels BIATSS

Le Plan pluriannuel d'emploi (PPE) 2017-2020, élaboré pour les enseignants et enseignants-chercheurs, est arrivé à échéance avec la campagne d'emplois 2020, présentée aux instances fin 2019. Le prochain devra être discuté puis validé pour la période 2021 à 2023. À la différence du précédent, ce PPE devrait inclure l'ensemble des personnels (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs). Il prendra en compte les évolutions à venir dans la carte des formations et s'appuiera sur les lignes directrices de la politique d'emploi qui aura préalablement été actualisée. L'indicateur PE-IR07 présente l'évolution de 2017 à 2019 des postes mis aux concours de recrutement pour les enseignants et enseignants-chercheurs et pour les personnels administratifs.



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

Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, la cartographie fonctionnelle des personnels titulaires BIATSS avait été livrée en septembre 2018. Cette cartographie s'est enrichie en 2019 avec :

- une cotation et un classement des postes de travail dans des groupes de fonction, selon leur niveau de responsabilité et d'expertise ; cette information est prise en compte dans l'étude des dossiers d'avancement et de la mobilité ;
- les domaines / fonctions : les imputations fonctionnelles ont été mises à jour et sécurisées.

La cartographie fonctionnelle permet ainsi de réaliser une analyse par fonction pour en tirer les éléments d'analyse et de réflexion sur la répartition et l'évolution des emplois.

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

Le plan de formation 2019 a été réalisé sous forme de catalogue. Il présentait les informations de cadrage et les différents dispositifs de formation à disposition des agents, ainsi que la description des sessions de formation prévues. Ce plan construit annuellement est conçu comme une réponse collective et pluriannuelle aux besoins de formation des agents. Alors que la remontée des besoins des personnels administratifs est organisée dans le cadre des entretiens professionnels, celle des enseignants et enseignants-chercheurs reste à développer, notamment la partie consacrée à la formation et aux perspectives d'évolution de carrière. Ce catalogue a été mis à la disposition de tous sur l'intranet du service formation de la DRH et l'information a été diffusée par mail aux directions et composantes. Il incluait notamment le cycle de formation des nouveaux entrants et la journée d'accueil des personnels, dont le contenu, d'année en année semble correspondre à la demande (voir indicateur PE-IR08). En 2019, 92 personnes ont ainsi bénéficié de cette journée d'accueil, soit 59 % des personnes convoquées.

Journée d'accueil des nouveaux personnels



	2017	2018	2019
Part des personnels ayant jugé utile la journée d'accueil des nouveaux arrivants	96,8%	96,9%	97,1%

Tableau PE-IR08 | Source : enquête journée d'accueil des nouveaux personnels

La formation des personnels de l'USMB s'est amplifiée en 2019 (voir indicateur PE-IR01). Si le nombre

d'agents formés reste stable, le volume horaire global (et par agent) est en forte augmentation.

Formation des personnels

	2017	2018	2019
Nombre de sessions organisées	313	327	383
Nombre de personnels USMB formés	461	544	545
Heures de formations suivies	6 727 h	7 593 h	9 570 h
Heures par agent USMB	14,6 h	14,0 h	17,6 h

Tableau PE-IR01 | Source : bilan social

Un travail de centralisation, de rationalisation et de mutualisation des formations a été mené. Il s'agissait de centraliser la gestion administrative et financière des formations au sein de la Direction des ressources humaines, l'essentiel des formations organisées dans l'établissement, qu'elles soient initiées par une direction, un service ou une composante. Ce travail permet de mesurer plus précisément l'effort réalisé (le budget) et de le mettre en valeur. La mise en place de ce principe de fonctionnement doit être encore poursuivie.

Afin de mieux identifier le budget réellement consacré à la formation au sein de l'établissement, il a été acté lors des Dialogues objectifs et moyens (DOM) qu'à compter du budget 2020 seul le budget concernant les frais pédagogiques de formation serait géré en central. Ainsi, les frais de mission des agents seront pris en charge par les composantes et les directions d'affectation. Le budget de la cellule formation s'en trouvera allégé et permettra de mieux se concentrer sur la réponse aux besoins de montée en compétence des personnels.

Un état des lieux des compétences et des besoins de formation en langues a également été réalisé fin 2019 avec le chargé de mission en langues de l'USMB. Ce bilan reste à affiner pour une amélioration de l'offre de formation courant 2020 pour tous les profils d'agents. Une réflexion était engagée fin 2019 visant à confier cette formation très spécifique à la cellule Accents, qui élargirait ainsi son champ d'intervention.

Il a été acté que la gestion des retraites de l'État serait regroupée au niveau inter-universitaire (pôle PETREL) au 1^{er} juillet 2020 et la prise en charge des dossiers de retraite par PETREL facturée à compter de l'année 2021 à l'USMB. Les trois services de la DRH ont organisé le partage des tâches qui resteront à la charge de l'USMB. L'accompagnement des personnels reprenant ces missions est en cours pour ce qui concerne les aspects techniques et un dispositif d'information à l'attention des agents sur le nouveau mode de fonctionnement à l'USMB sera mis en œuvre d'ici juillet 2020.

La procédure interne de changement de Branche d'activité professionnelle (BAP) des Ingénieurs et

personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) a été mise en place avec la participation d'experts métier au sein de la commission *ad hoc*. Cette commission permet d'évaluer les compétences attendues dans l'emploi-type visé. L'établissement peut alors accompagner de manière plus efficace l'agent vers son projet d'évolution professionnelle *via* la mise en place de formations ou de tutorat bien identifiés.

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

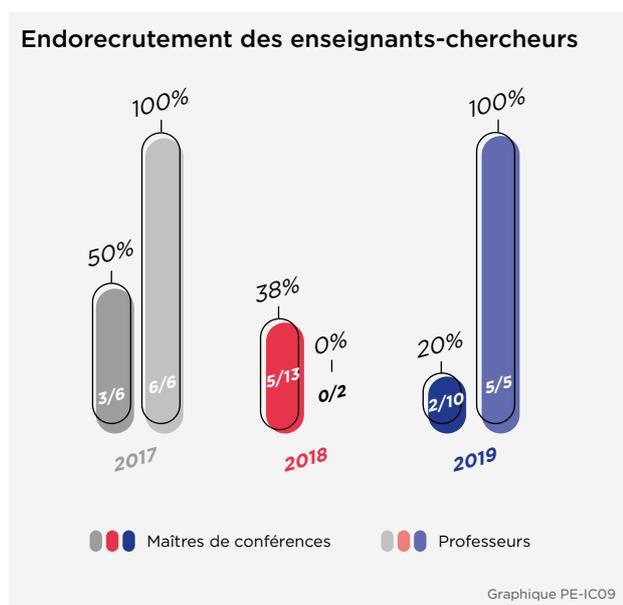
Améliorer l'accueil et l'insertion des enseignants et enseignants-chercheurs

Initiée et mise en place en septembre 2018, conformément au décret 2017-854 du 9 mai 2017, la formation des maîtresses et maîtres de conférences nouvellement recrutés est assurée par le département Apprendre. Elle se compose d'une formation de base et d'un projet individuel lié à une thématique. Le parcours pédagogique proposé est organisé autour de trois éléments : un séminaire d'accueil, une formation de base et un séminaire de valorisation. Le suivi de chaque nouvel enseignant s'inscrit dans une démarche réflexive et d'auto-positionnement qui se matérialise par la tenue d'un *portfolio*. Un bilan de la formation pédagogique 2018-2019 a été présenté au comité technique du 18 juin 2019 et au conseil académique plénier du 20 juin 2019. À la rentrée 2019 :

- sept maîtres de conférences stagiaires ont commencé à bénéficier de la formation (12 en 2018) ;
- deux maîtres de conférences titularisés en 2019 poursuivent une deuxième année de formation pédagogique à leur demande ;

- six maîtres de conférences stagiaires bénéficient de l'équivalence horaire au titre de la recherche pour une première année ;
- huit sur les dix, ont confirmé la poursuite de leur deuxième année d'équivalence horaire au titre de la recherche.

L'indicateur PE-IC09 présente le taux d'endorecrutement des enseignants-chercheurs à l'USMB ces trois dernières années. Suivi pour l'ensemble des établissements par le MESRI, il participe à mesurer le taux de renouvellement des universitaires par des candidats venus de l'extérieur de l'établissement. Pour l'USMB, ces taux sont sensiblement supérieurs aux moyennes observées nationalement, en particulier au niveau des professeurs d'université.



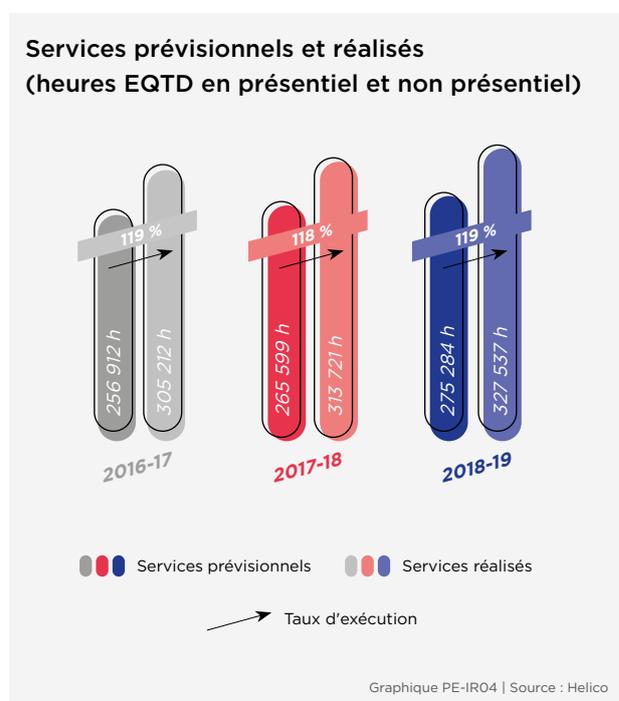
Assurer le respect de la réglementation en matière de services prévisionnels, d'équivalences horaires, prime de responsabilité pédagogique (PRP), etc.

Il existe désormais quatre référentiels d'heures couvrant l'ensemble des activités et des statuts dans l'établissement :

- le référentiel des responsabilités administratives, applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels ;
- le référentiel des responsabilités et activités pédagogiques, applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels ;
- le référentiel des responsabilités et activités de formation continue et d'alternance, applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels ;
- le référentiel des responsabilités et activités au titre de la recherche, applicable aux enseignants-chercheurs.

Le second, applicable à la rentrée 2019, est le résultat d'une fusion de trois référentiels pré-existants organisés selon le type de personnel enseignant. De fait, la codification des référentiels a évolué dans l'outil Hélico vers une simplification des pratiques et une meilleure lisibilité.

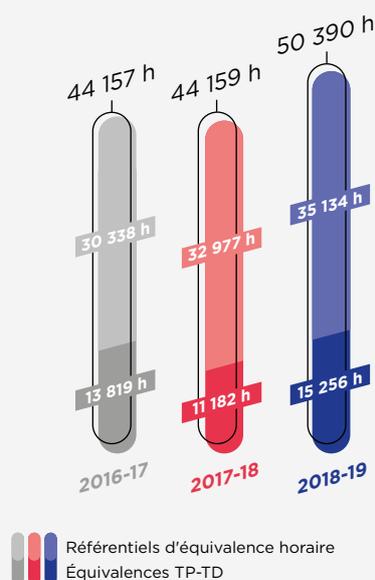
Pour les services prévisionnels, des évolutions ont été apportées par rapport aux années précédentes, à savoir que les heures de formation continue entrent dans le service prévisionnel et les heures des référentiels en non-présentiel doivent figurer en sus des obligations statutaires de service. En ce qui concerne les services réalisés, une requête a été mise en place pour permettre de faire un bilan complet des services réalisés. Une analyse est présentée annuellement aux directeurs de composantes et constitue une base de réflexion pour la révision (annuelle) des référentiels.



Le taux d'exécution entre le service réalisé et le service prévisionnel reste stable sur les trois dernières années universitaires, en-dessous de 120 %. L'USMB n'a pas conduit d'analyse précise qui pourrait expliquer cette différence, l'établissement des services prévisionnels visant principalement à répondre à une obligation réglementaire et à vérifier les éventuels sous-services.

La compensation TP/TD est calculée en fin d'année universitaire selon une même règle de *pro rata* pour toutes les composantes et tous les personnels (à l'exception des ATER et lecteurs qui ne bénéficient pas de la compensation TP/TD), à l'aide de l'outil dédié.

Volume horaire d'enseignement non présentiel



Graphique : PE-IR03 | Source : Hélico

Le volume des heures comptabilisées en non présentiel a fortement augmenté en 2018-2019 : 6 231 heures de plus ont été saisies dans Hélico, représentant une hausse de plus de 14 %. Un tiers de cette augmentation concerne les différents référentiels d'équivalence horaire et s'explique principalement par l'augmentation des activités du service de formation continue, la mise en place de la décharge statutaire pour les maîtresses et maîtres de conférences stagiaires et les équivalences horaires recherche. L'augmentation des saisies liées aux équivalences TP-TD, soit 4 074 heures, s'expliquent par une bascule d'heures qui étaient antérieurement saisies en TP.

CRÉER LES CONDITIONS POUR QUE LES SERVICES DE SUPPORT ET DE SOUTIEN PORTENT ET ANIMENT D'AVANTAGE LA STRATÉGIE DE L'ÉTABLISSEMENT (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 dû gérer un historique de primes fortement différenciées. Elle a travaillé à la réduction de ces différences en contenant l'augmentation des catégories jusque-là les mieux soutenues. Le corps des techniciens ITRF a connu une revalorisation indemnitaire significative en deux temps : en 2015 sous le régime de la prime

de participation à la recherche scientifique (PPRS) et 2018 sous le régime de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Les catégories C ont été alignées. Les postes et les montants indemnitaires pour les catégories A de la filière ITRF ont été cotés. Enfin, la filière « bibliothèque » est passée au RIFSEEP fin 2018. Ces évolutions, qui se sont déroulées sur plusieurs années ont concerné 420 postes pour l'ensemble des trois filières et ont engendré une augmentation brute chargée des indemnités d'environ 94 000 € en base annuelle. Le volet indemnitaire est suivi en lien avec la cartographie des postes établis avec le RIFSEEP et avec la cartographie fonctionnelle. Le deuxième volet du RIFSEEP (facultatif) sur le Complément indemnitaire annuel (CIA), qui permettrait de reconnaître un engagement professionnel spécifique n'est pas déployé à l'USMB. Deux primes ont été attribuées de manière identique pour tous les agents en 2019, la prime sur le résultat de l'exercice 2018 et la prime de fin d'année, respectivement de 600 € bruts et 400 € bruts pour un agent à temps complet.

Impulser un renouvellement du cadre de l'emploi public au service de la stratégie de l'établissement

L'USMB a commencé à anticiper les conséquences sur son organisation de la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en analysant le texte et ses décrets d'application, en participant à des formations et en commençant à assurer une diffusion d'information en interne. Les cinq titres qui structurent ce texte permettent d'en rappeler les objectifs :

- promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace ;
- simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- renforcer l'égalité professionnelle.

L'USMB devra définir ses lignes directrices de gestion (LDG) qui vont « déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». Trois grandes dimensions seront à préciser :

- les orientations et grandes priorités en matière de mobilité : développement de la diversité des profils et des compétences, accompagnement des projets de mobilité, etc. ;
- les orientations et grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours : définition de critères pour les promotions au choix, prise en compte de l'égalité professionnelle ;

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines : enjeux et objectifs de la politique RH (politique de recrutement, développement des compétences, etc.).

Ce travail, qui s'organiserait tout au long de l'année 2020, sera l'occasion de revoir les règles d'application du télétravail pour les agents titulaires et contractuels ainsi que le cadre de l'emploi contractuel : relecture des grilles de rémunération pour tenir compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice, de l'expérience ainsi que de leurs résultats professionnels, révision des procédures pour l'ouverture d'emplois et de recrutements, introduction d'un cadre de chercheur contractuel, prise en compte de la création d'une indemnité de fin de contrat pour les CDD inférieurs à un an et dont la rémunération est inférieure à deux Smic, ou encore cadrage du nouveau CDD « de projet » pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre de projets.

Des critères ont d'ores et déjà été définis pour les promotions au choix et pour favoriser l'égalité professionnelle : la part respective des femmes et des hommes dans les corps/grades concernés sera prise en compte dans la stratégie de promotion et valorisation des parcours. Les orientations et grandes priorités en matière de mobilité ont été précisées : développement de la diversité des profils et des compétences, accompagnement des projets de mobilité, définition d'une durée conseillée minimale et maximale sur certains emplois. La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines doit définir les enjeux et objectifs : politique de recrutement, développement des compétences, analyse des comptes-rendus d'entretiens professionnels, etc. La mobilité entre les trois fonctions publiques doit être accompagnée : portabilité du compte épargne-temps, suppression de la commission paritaire d'établissement. La mobilité pourra être organisée au fil de l'eau en interne et ouverte vers l'extérieur via la publication automatique de tous les postes ouverts au recrutement.

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

Les formations collectives et les conférences d'information à l'attention des nouveaux entrants ont été développées, permettant à chaque nouvel agent affecté à l'USMB de suivre un parcours individualisé suivant son affectation ou son métier. Ce parcours lui est transmis par courrier personnel lors de la première rentrée universitaire à l'USMB. Une évaluation de ce nouveau dispositif via un formulaire

spécifique en ligne développé avec la DAPAC est actuellement en cours. Le parcours d'intégration des nouveaux entrants se déroule ainsi de septembre à décembre chaque année. Ces formations collectives et conférences ont été également ouvertes à tous les agents en 2019, de manière à ce que ceux qui souhaitent préparer des concours puissent également en bénéficier.

La procédure complète d'accueil n'a pas été totalement décrite ; elle devrait inclure également la délivrance de la carte multiservices à partir de septembre 2020.

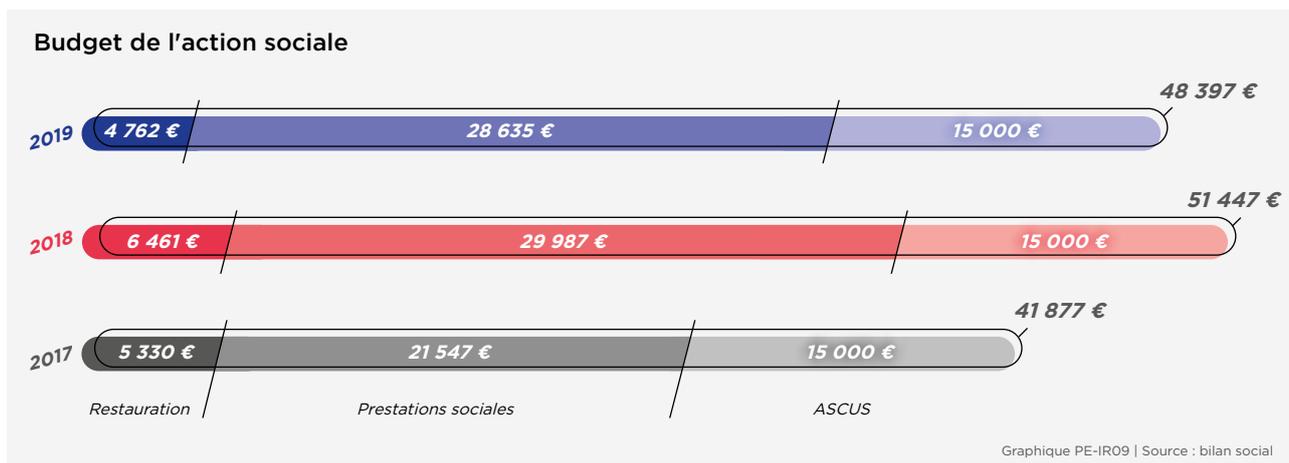
La mise en place d'un tuteur ou parrain reste à étudier, mais le dispositif existant pour les contrats signés dans le cadre des Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE) a été identifié comme efficace. Il pourrait être généralisé pour chaque nouvel arrivant. Le bilan à mi-parcours des stagiaires reste le document de référence pour le suivi.

Un parcours de formation des nouveaux encadrants a été défini. Il a débuté en décembre 2019, date d'affectation des stagiaires suite aux concours de catégorie A, par les conférences concernant l'environnement professionnel et se poursuivra par une formation permettant de développer ses compétences managériales. Enfin, une session de formation sur Excel (initiation aux fonctions avancées) complètera le dispositif, ouvert à tous les cadres.

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

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

En 2019, l'action sociale a bénéficié à 51 agents : 13 de catégorie A, 11 de catégorie B et 28 de catégorie C. Ce nombre de bénéficiaires est stable par rapport aux années précédentes. Une amélioration de la communication, notamment du site intranet, pourra encore mieux faire connaître les dispositifs en place.



À la suite de la fermeture temporaire du restaurant scolaire du lycée Vaugelas, qui était accessible aux personnels de l'USMB, le nombre d'agents déjeunant dans les restaurants conventionnés a baissé, bien que le tarif de la restauration n'ait pas augmenté. Ceci s'explique par le fait que les agents travaillant sur le site de Marcoz n'ont pas forcément reporté leurs déjeuners au restaurant de la SNCF, malgré l'accord en place.

L'aide « nuitée concours » a été revue afin de rendre éligibles les agents dont l'INM est inférieur ou égal à 390 (INM ≤ 370 auparavant), ayant permis à trois agents d'en bénéficier en 2019, pour un montant de 218 €.

Le travail réalisé avec l'assistante sociale des personnels permet de mieux identifier les situations difficiles au sein de l'établissement. Ainsi, le nombre de ces aides a augmenté en nombre, pour un montant accordé à peu près équivalent : huit agents en 2019 pour un montant de 5 280 € de don (en 2018 : cinq agents pour 5 221 € de dons et 2 400 € de prêt). Des aides d'urgence ont également été débloquées entre les réunions du Comité d'action sociale (CAS), celles-ci étant requalifiées en dons et non en prêt. Les agents ainsi aidés peuvent alors sortir d'une difficulté ponctuelle.

La réflexion sur l'accompagnement des agents aidants ayant un parent à charge n'a pas été engagée à la suite de la parution de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit un congé de proche aidant réglementaire (décret à venir).

Enfin, la réflexion concernant l'aide complémentaire qui pourrait être accordée concernant les trajets domicile - travail doit être poursuivie en intégrant le futur référent Plan de déplacement de l'université Savoie Mont Blanc (PDUS) et de développement durable et l'utilisation de plus en plus répandue du vélo pour ces trajets.

Il a été décidé fin 2019 de faire évoluer le périmètre d'action de l'Association socio-culturelle de l'université Savoie Mont Blanc (ASCUS). Les actions culturelles et sportives seront directement gérées par l'université à partir de l'année civile 2020 avec l'objectif d'étendre

ces actions de façon plus équilibrée sur l'ensemble des sites. L'ASCUS continuera à organiser des sorties touristiques pour ses adhérents et pourra bénéficier d'une aide de l'USMB pour cela.

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

Sous l'égide du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un groupe de travail visant à construire et faire vivre un « baromètre social » a été constitué et a débouché sur la réalisation d'une enquête à destination des personnels (voir *supra* GOUV4).

En 2019, environ 7 % des personnels étaient inscrits au Service des sports (SDS) pour pratiquer une ou plusieurs activités physiques et sportives. Le SDS a proposé un cours d'escalade dédié aux personnels sur les sites d'Annecy et Jacob-Bellecombette, ainsi qu'un cours de Pilates et un autre de yoga pour le site de Marcoz. La grande majorité des cours et animations du SDS sont ouverts aux personnels dans la limite des places disponibles. Dans un objectif de Qualité de vie au travail (QVT), une proposition expérimentale de pratique physique dans le temps de travail, ciblée pour les personnels des bibliothèques universitaires, a été faite lors d'un conseil des sports. Pour le moment, elle est restée sans suite. Depuis la rentrée 2019, les cours financés par la contribution vie étudiante et de campus (CVEC) sont devenus réservés aux étudiants, ce qui crée une insatisfaction chez les personnels. Le SDS étudie comment intégrer davantage les personnels dans les cours et animations et comment mieux les inciter à la pratique.

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

Le nombre d'agents bénéficiant d'une Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est en augmentation chaque année passant de 31 agents en 2018 à 45 en 2019 (voir indicateur PE-IR14). La déclaration de leur statut auprès des services

leur permet, en collaboration avec le médecin de prévention, de bénéficier d'actions de maintien dans l'emploi. L'établissement peut ainsi pérenniser ses recrutements et améliorer son taux d'emploi direct (seuil réglementairement fixé à 6 % des effectifs).

Il serait souhaitable de relancer une campagne de communication, ciblée sur les bienfaits d'une telle reconnaissance, afin de réaliser un recensement plus exhaustif des agents concernés.

Emploi de personnels en situation de handicap

	2017	2018	2019
Nombre de recrutements BOE	2	2	4
Nombre de BOE dans l'établissement	30	31	45
Taux d'emploi direct de personnels en situation de handicap	2,5%	2,6%	3,2%

Tableau PE-IR14 | Source : bilan social

Le recrutement par la voie contractuelle Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) organisé par le décret 95-979, est toujours uniquement ciblé sur les BIATSS et sur les agents de catégorie C. Un vivier de personnels en CDD a été identifié en 2019, permettant de garantir de bons recrutements pour les deux postes de catégorie C inscrits à la voie contractuelle BOE, ce dispositif aboutissant à la titularisation. Il est à noter que les recrutements d'agents par la voie classique sont également source d'emploi pour les personnes ayant une RQTH (deux recrutements de CDD en 2019). Le déploiement de ce dispositif aux enseignants et aux enseignants-chercheurs n'a pu être réalisé jusqu'ici, laissant reposer le poids des recrutements uniquement sur les personnels administratifs.

Ainsi, 15 agents ont bénéficié de telles actions, pour un montant de 19 800 €. Les aides attribuées par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le cadre de ces actions de maintien dans l'emploi sont également en augmentation, permettant une meilleure gestion budgétaire.

Une diversification des actions de maintien dans l'emploi pour les agents BOE a été mise en œuvre en 2019 : aménagements matériels de poste, aménagements de service, auxiliaires à la vie professionnelle ou encore bilans de compétence.

Par ailleurs, davantage d'Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) et d'entreprises adaptées sont sollicitées pour la sous-traitance de certains travaux. Ce dispositif est désormais assez bien connu au sein des directions et composantes, permettant d'agir de façon indirecte sur le taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Un marché d'entretien des espaces verts a ainsi été conclu avec un ESAT pour un montant annuel de 40 000 € environ.

Le projet de schéma directeur du handicap proposé prévoit toutes ces actions, mais n'a pas bénéficié de validation politique en 2019.

Dépenses en faveur du handicap

	2017	2018	2019
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste ou d'une action de maintien dans l'emploi dans l'année	4	15	15
Dépenses d'aménagement de poste ou d'action de maintien dans l'emploi pour les personnels en situation de handicap	5 697 €	24 515 €	19 805 €

Tableau PE-IR11 | Source : bilan social

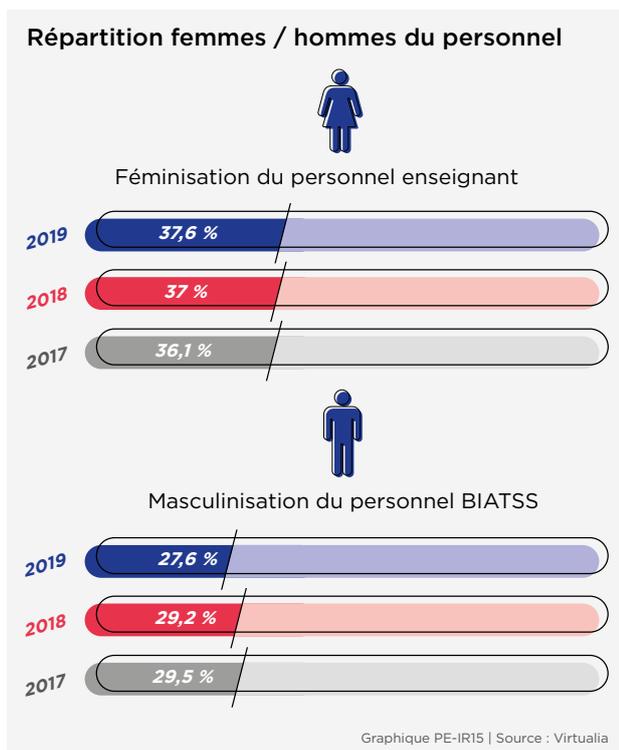
Les aménagements de poste de travail sont tous préconisés par le médecin de prévention. Au-delà des aménagements physiques, de nouveaux types d'actions de maintien dans l'emploi ont été mis en œuvre en 2019, tels que les bilans de compétences ou les actions de soutien psychologique. Il s'agit là d'accompagner l'agent de manière plus globale et garantir leur maintien dans leur poste.

bilan social ont été observés au prisme du sexe pour l'édition 2019. Ainsi, la distribution des fonctions, des revenus, des catégories sont rendues apparentes en fonction des sexes. L'indicateur PE-IR15 présente l'évolution en pourcentage de la féminisation des personnels enseignants / enseignants-chercheurs, qui s'améliore légèrement, et de la masculinisation des personnels administratifs, qui se dégrade.

Favoriser l'égalité femmes-hommes

Afin de mieux identifier les inégalités femmes-hommes au sein de l'établissement, les critères du

L'USMB s'est largement attachée à faire prendre conscience des problèmes posés par les inégalités femmes-hommes à travers la formation des étudiantes, des étudiants et des personnels, en particulier sur la lutte



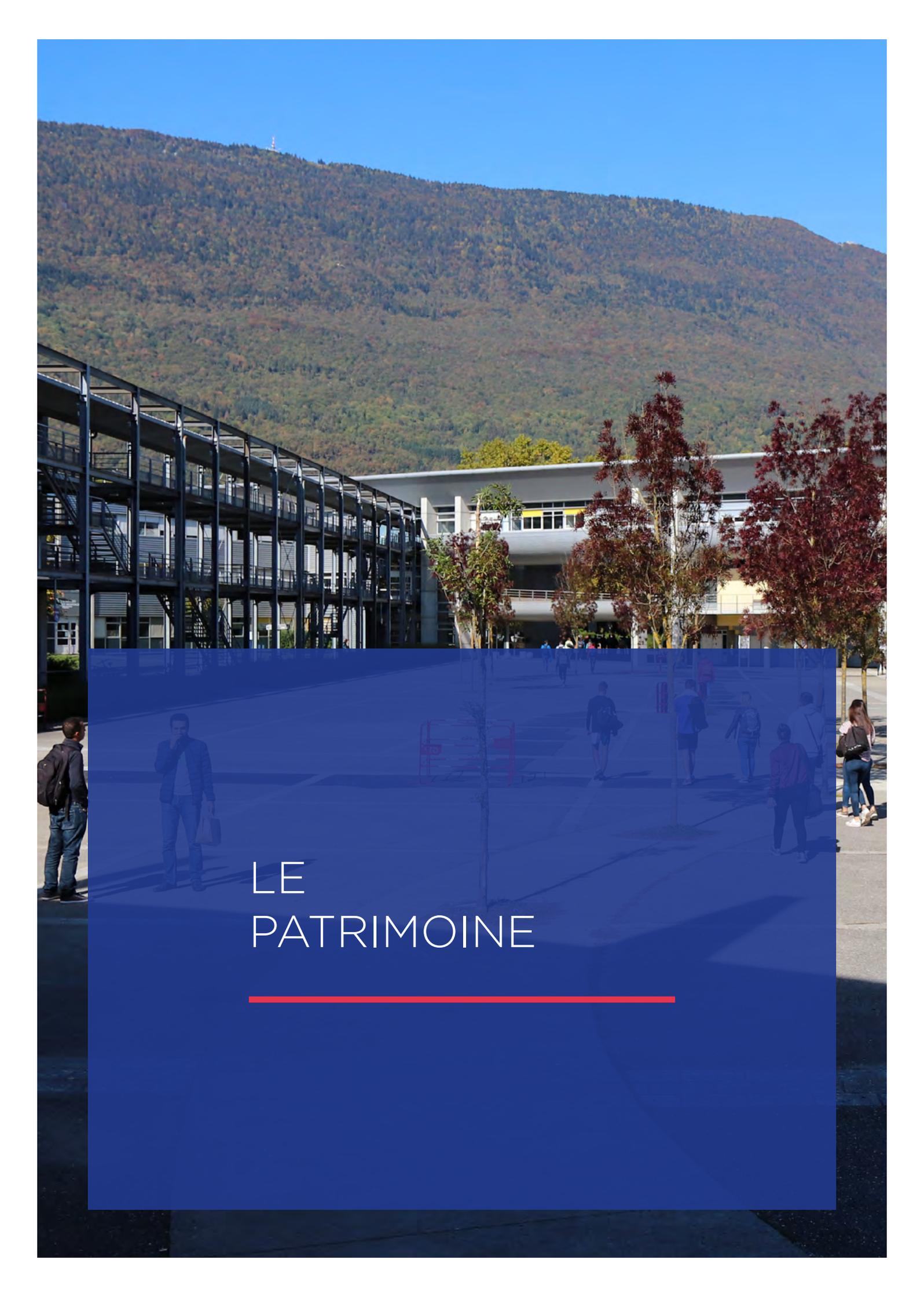
contre les stéréotypes et la diffusion des connaissances produites sur les études de genre. De nombreuses actions ont été organisées dans cette perspective :

- le concours vidéo annuel « Shoot les discriminations » était ouvert à l'ensemble des étudiantes, étudiants et personnels de l'Université ainsi qu'aux élèves et collègues des établissements de l'enseignement supérieur et secondaire de l'académie : la remise des prix a eu lieu le 6 avril 2019 sur le parvis du musée des Beaux-Arts de Chambéry. Les trois meilleures productions sur 200 vidéos déposées ont été récompensées. Cette cérémonie était accompagnée d'une chorégraphie dénonçant les phénomènes de discrimination interprétée par des étudiants danseurs, ainsi que d'un spectacle de danse avec Marc d'Agostin.
- Le Festival « Plus d'égalité » s'est déroulé du 5 mars au 18 mai 2019 sur les campus de l'USMB, et dans des lieux partenaires de l'événement. Des conférences, tables-rondes et rencontres, avec des artistes et des spécialistes, ont été organisées pour questionner nos représentations des rapports entre les femmes et les hommes :
 - / conférence « Compréhension du mécanisme de la radicalisation : qu'est-ce qui peut amener les filles sur la voie de la radicalisation ? » avec Abdesslem Yahyaoui (LIP-PC2S) et Jacqueline Costa-Lascoux (CNRS et ADRIC) ;
 - / conférence « Les effets de genre dans le choix des pratiques sportives et impact du processus évaluatif » avec Romuald Birraux (Service des sports), Fabienne Gillonnier (vice-présidence Égalité femmes-hommes et culture) et les étudiants du master 2 MEEF parcours « Éducation physique et sportive » ;
 - / soirée de l'Instant « Pourquoi le roi vaut-il plus que la dame ? » ;

- / projection du film « *Pillows Book* » de Peter Greenaway (1996), avec la participation de Mylène Besson ;
- / table ronde « Les femmes sont-elles des hommes politiques comme les autres ? », organisée par le Club des entreprises de l'USMB et animée par Sophie Guillaud, directrice du développement éditorial d'*Eco Savoie Mont Blanc* ;
- / exposition « Les femmes qui rient » de Mylène Besson : un grand dessin de 14 mètres de long représentant 30 femmes nues qui rient et un livre qui raconte l'histoire de ce dessin ; rencontre devant le dessin avec les complices du livre, Annie Ernaux et Isabelle Roussel-Gillet, et des femmes qui ont posé, Marie Morel et Mylène Besson.
- / rencontre entre Annie Ernaux et les étudiantes, étudiants en troisième année de licence de lettres de l'USMB et leur professeur, avec la participation du président de l'USMB ;
- / table ronde « La femme auteure, trois voix, un corps » animée par Danièle Maurel, entourée de Chahla Chafiq, Marie Morel et Mylène Besson, lecture d'extraits du texte « Les monologues du vagin » d'Eve Ensler, par la Cie D2 ;
- / conférence d'Isabelle Roussel-Gillet sur l'interrogation du rire dans le dessin des « Femmes qui rient » ;
- / conférence « Le corps des femmes comme lieu politique » de Chahla Chafiq, écrivaine et sociologue ;
- / nuit des musées : rencontre avec Mylène Besson autour du dessin « Les femmes qui rient » et présentation de l'œuvre en réalité augmentée par Chantal Cappeli ; interventions vocales créées à partir des textes du livre *Les femmes qui rient* par les élèves du département « Musiques actuelles » du conservatoire de Chambéry, encadrés par leur professeure, Nadia Lamarche.

La sensibilisation aux inégalités femmes-hommes s'est également concrétisée par la formation « Des discriminations, aux préjugés, stéréotypes » avec l'association Egraine. L'Unité d'enseignement (UE) transversale égalité femmes-hommes, a été ouverte aux étudiantes et étudiants du campus du Bourget-du-Lac. Pour les personnels de l'USMB, deux journées de formation sur la mise en œuvre de pratiques égalitaires dans les équipes ont eu lieu en mai 2019.

Afin de veiller au respect des directives publiques concernant les inégalités femmes-hommes, plusieurs réunions de concertations avec le service de santé, des responsables de composantes, la DGS et la DRH ont permis de clarifier le rôle des différents services sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. Une campagne d'affichage avec un numéro d'urgence a été mise en place. En référence à l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le plan d'action à l'égalité professionnelle est en cours d'élaboration et il sera probablement validé fin 2020.



LE
PATRIMOINE

CONDUIRE LE DÉVELOPPEMENT IMMOBILIER (PAT1)

Actualiser régulièrement le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)

Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) n'a pas pu être finalisé en 2019 en raison de la validation tardive du schéma directeur et de la déclinaison des premières opérations à mener sur le campus de Jacob-Bellecombette. Toutefois, les principes du schéma directeur immobilier du campus de Jacob-Bellecombette ont été actés par l'ensemble des partenaires lors d'un comité de pilotage en février 2019.

Bien qu'aucun engagement de type convention n'ait été signé en 2019, le département de la Savoie s'est engagé à accompagner financièrement le projet à hauteur de 25 M€ et l'agglomération de Chambéry par une enveloppe de l'ordre de 8-10 M€ pour les prochaines années. La région Auvergne-Rhône-Alpes a fait connaître qu'elle suivrait l'engagement des autres partenaires. Le responsable de l'immobilier du rectorat de l'académie de Grenoble a estimé l'effort supportable pour l'État au regard d'un chantier s'étirant sur une bonne dizaine d'années. Ces engagements seront à formaliser dans le cadre du Contrat de plan État-Région (CPER) 2021-2027, ou d'un autre programme de financement.

La question de la dévolution du patrimoine au fur et à mesure de la livraison des différentes opérations de rénovation n'est pas encore actée. Les conditions préalables à la dévolution devront être évaluées ultérieurement, notamment celles concernant l'organisation des services et l'intégration de moyens humains correspondant à des compétences spécifiques nouvelles.

Établir un schéma directeur immobilier par site

La démarche de schéma directeur enseignement supérieur et recherche a été engagée par l'USMB et intègre un volet d'aménagement du campus coordonné par le Grand Annecy. L'université y participe activement et elle est régulièrement consultée. La phase de diagnostic a été présentée fin novembre 2019 et les différents scénarios d'aménagement envisageables présentés au comité de pilotage en mars 2019.

Dans le cadre de la préparation du CPER 2021-2027, une évaluation du développement des campus sur les dix prochaines années a été engagée dès septembre 2019 pour définir les opérations immobilières en construction et les rénovations à développer. Cette réflexion est menée conjointement avec le CROUS.

La rénovation du bâtiment 12A-Maurienne sur le campus du Bourget-du-Lac a été engagée. Il

accueillera les services de santé des étudiants et des personnels, la Direction du numérique et le Service de la formation continue. Les études ont commencé en 2019 pour des travaux qui se dérouleront entre l'automne 2020 et l'été 2021, date de sa livraison.

Un dossier de consultation pour réaliser un schéma directeur de restructuration du campus a été préparé à l'automne 2019, intégrant le CROUS dès le démarrage de l'étude. La consultation n'a pu être lancée en fin d'année 2019 et est reportée au printemps 2020.

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

Une nouvelle structuration des services de la Direction du patrimoine a été mise en place en septembre 2019. Au préalable, le Service des projets immobiliers avait été renforcé avec le recrutement de la directrice adjointe du patrimoine et d'un nouvel ingénieur pour le campus d'Annecy.

Pour assurer l'ensemble des missions demandées aux nouveaux services d'exploitation des campus lors du comité technique (CT) de juillet 2019, mais aussi pour faire face à la croissance du patrimoine immobilier de l'USMB réclamé tant par les acteurs de la formation que de la recherche, un renforcement en moyens humains sera nécessairement à envisager.

MAINTENIR, OPTIMISER, MODERNISER LE PATRIMOINE IMMOBILIER (PAT2)

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

Alors que 2018 avait été marqué par une sensible augmentation des surfaces, liée principalement à la réception du bâtiment Polytech au Bourget-du-Lac, et une importante réhabilitation (halle des sports de Jacob-Bellecombette), l'année 2019 a marqué une pause (voir indicateur PA-IC14) et a permis à la Direction du patrimoine de se consacrer aux études et projections pour les prochains travaux et le prochain CPER.

Un ensemble d'opérations a été défini dans la continuité de la réflexion menée pour remonter les opérations demandées au titre du prochain CPER. Ces opérations sont issues d'une part du schéma directeur du campus de Jacob-Bellecombette, d'autre part des besoins identifiés pour développer le site universitaire d'Annecy, et enfin de demandes essentiellement en recherche pour le campus du Bourget-du-Lac. Les présidents des conseils départementaux de la Savoie et de la Haute-Savoie ont obtenu une discussion directe avec l'État et la

Région (« site Savoie ») et indiqué que l'USMB serait leur priorité pour le prochain CPER.

Des études préalables ont été engagées pour les opérations dont l'accompagnement financier des partenaires est déjà assuré (bibliothèque

universitaire et bâtiment CEDRA sur le campus de Jacob-Bellecombette, accueil de site et rénovation de l'IUT à Annecy). Ces évolutions immobilières nécessitent une réflexion sur les moyens financiers à prévoir pour le fonctionnement de ces nouvelles surfaces ou infrastructures.

Évolution des surfaces immobilières

	2017	2018	2019
Surface utile brute (SUB)	103 511 m ²	106 567 m ²	106 567 m ²
Surface libérée	36 m ²	444 m ²	0 m ²
Surface nouvelle	1 497 m ²	3 500 m ²	0 m ²
Évolution de surface	1 461 m ²	3 056 m ²	0 m ²
Surface gros œuvre	854 m ²	2 779 m ²	182 m ²
Surface gros entretiens et renouvellement (réhabilitation)	2 256 m ²	5 132 m ²	794 m ²

Tableau PA-IC14 | Source : données Direction du patrimoine

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

La procédure de demande de travaux n'a pas été réévaluée en attendant la mise en service de l'outil de soumission des demandes, programmée pour la rentrée 2020. Par ailleurs, les obligations de points réguliers sur l'immobilier introduites par la nouvelle Instruction santé et sécurité au travail, votée en juillet 2019, implique la mise en place d'instances plus régulières qui devront être formalisées en 2020.

Les travaux d'amélioration de la sécurité et de l'accessibilité des bâtiments se sont poursuivis avec la levée de l'ensemble des réserves des rapports de vérifications techniques annuels. Les opérations suivantes ont été finalisées :

- mise en œuvre de cheminements accessibles sur le campus de Jacob-Bellecombette ;
- remplacement des ascenseurs défectueux du bâtiment 10-Hautecombe au Bourget-du-Lac et à la présidence ;
- mise en place d'une rampe d'accès extérieure et mise en accessibilité des sanitaires du bâtiment 8C du campus du Bourget-du-Lac ;
- mise en conformité des mains courantes des escaliers et mise en sécurité de l'amphithéâtre extérieur du bâtiment Polytech à Annecy ;
- mise en sécurité du hall de génie mécanique de l'IUT d'Annecy et étude de la mise en sécurité des espaces d'enseignement sur les matériaux composites.

Par ailleurs, il apparaît désormais nécessaire de gérer les accès aux bâtiments des personnels mais aussi des étudiants afin d'augmenter la sécurité. Pour cela, le principe d'accès aux locaux, notamment sur

la base de la carte multiservices doit être discuté et entériné afin de pouvoir lancer une consultation auprès d'entreprises spécialisées. En relation avec les collectivités locales et les forces de l'ordre, d'autres mesures de sécurité sont discutées.

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

Plusieurs actions de modernisation ont été réalisées en 2020 :

- programmation et réalisation des études permettant d'accompagner les grands projets liés aux composantes ou à un groupement de laboratoires (plateforme, restructuration, PIA3 ...) ;
- mise en production de la nouvelle solution de virtualisation des postes de travail ;
- migration des clients légers du site de la présidence vers la nouvelle solution de virtualisation ;
- étude de faisabilité de l'intégration du stockage Office 365 pour les postes étudiants ;
- déploiement et mise à jour des postes de travail en système Windows 10 version 1709 ;
- installation et mise en production d'une nouvelle plateforme de virtualisation.

Le redéploiement des infrastructures réseaux/serveurs a été décalé sur 2020 du fait de l'indisponibilité du bâtiment devant héberger les machines. La mise en place d'un gestionnaire d'identités sera décalée en 2020 dans l'attente d'un consensus interuniversitaire.

Le déploiement du coffre-fort de mots de passe (COPASS) a commencé en 2019 et se poursuivra en 2020.

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

La cartographie d'utilisation des locaux du campus d'Annecy a été finalisée en mars 2019 et présentée à la commission de site. Les bureaux du Service d'exploitation du patrimoine du campus d'Annecy ont été rassemblés au rez-de-chaussée du bâtiment Polytech. Les différentes fonctions des services centraux accueillis dans cette zone ont été réorganisées. Le Service de santé étudiant (SSE) sera localisé dans le bâtiment H de l'IUT d'Annecy à partir de la rentrée 2020.

Les taux d'occupation des salles cibles pour 2020 (cible 2020 : 75,3 % pour les amphithéâtres, 70,4 %

pour les salles banalisées, 72 % pour l'ensemble) sont atteints en 2019 (voir indicateur PA-IC13).

La croissance progressive du taux d'occupation est principalement due à l'augmentation des heures d'enseignement, conséquence d'une augmentation du nombre d'étudiants impliquant des groupes-classe de TD plus nombreux et d'un renseignement plus fiable de l'outil de gestion des salles par l'ensemble des filières. Le passage à un taux supérieur à 80 % pourrait progressivement créer de la tension sur l'utilisation des locaux dans les périodes de forte occupation, et conduire à envisager un élargissement des plages horaires d'occupation.

Occupation des locaux

	Amphithéâtres			Salles banalisées			Amphithéâtres et salles banalisées		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Nombre de salles	31	31	31	214	214	216	245	245	247
Surface utile	6 776 m ²	5 302 m ²	5 302 m ²	11 384 m ²	11 325 m ²	11 971 m ²	18 160 m ²	16 627 m ²	17 273 m ²
Durée d'utilisation	25 541 h	25 720 h	27 536 h	151 190 h	152 044 h	171 004 h	176 731 h	177 764 h	198 540 h
Taux d'occupation	73,6%	77%	79,3%	63,1%	63,4%	70,4%	67%	67,8%	73,1%

Tableau PA-IC13 | Source : données Direction du patrimoine

Passer d'une maintenance corrective à une maintenance préventive

Une première ébauche des actions nécessaires en maintenance préventive a été réalisée par les responsables des services d'exploitation au moment de la mise en place de la nouvelle structure de la Direction du patrimoine. Celle-ci reste à approfondir et à finaliser sur l'année 2020.

Le choix d'un outil pour les demandes de soumissions et gestion de l'activité des services d'exploitation a été fait dans l'été 2019 avec l'outil OPEN GST de la société Nautilux. L'outil a été validé par la Commission d'orientation du système d'information (COSSI) et la commande passée auprès de l'éditeur en fin d'année. La configuration de l'outil est prévue pour le premier semestre de l'année 2020 pour une mise en service à la rentrée universitaire en septembre 2020.

VALORISER LE PATRIMOINE IMMOBILIER (PAT3)

Mettre en place une organisation dédiée pour la mise à disposition des locaux de l'établissement et assurer la promotion des espaces valorisables

Une étude a été menée conjointement avec le cabinet CMI autour du projet PIA3 « Sociétés universitaires et de recherche » (SUR). Le rapport réalisé a permis

d'identifier des voies de valorisation des campus d'Annecy et de Jacob-Bellecombette, ce dernier disposant du plus grand potentiel foncier. Ces études pourront être poursuivies notamment sur la base de structures communes publiques/privées (SAS, SCIC...). Le rapport réalisé préfigure des évolutions futures dans ce domaine.

Alors que de nouveaux équipements ont été mis en service, il apparaît que la procédure et les modalités d'accès aux locaux de l'établissement sont connues en interne mais qu'aucune diffusion n'a été faite vers de potentiels partenaires extérieurs. Il conviendra d'afficher plus clairement les potentialités (halles des sports et équipements, amphithéâtres, etc.) ainsi que les modalités de tarification. Dans cet esprit, une note précisant les conditions de mise à disposition des équipements sportifs et des tarifs applicables a été rédigée. Un travail a été mené avec le service juridique pour intégrer la rédaction des conventions de mise à disposition des locaux dans le futur logiciel de gestion des conventions à mettre en place en 2020.

Le Service des sports a poursuivi sa supervision de la gestion des locaux sportifs des campus du Bourget-du-Lac et de la nouvelle halle des sports de Jacob-Bellecombette. La direction du Service des sports a mis en place de nouveaux partenariats avec différents clubs sportifs du bassin chambérien et développe ses contacts avec les différentes associations sportives et collectivités afin d'optimiser l'occupation des locaux.

ENGAGER L'ÉTABLISSEMENT DANS LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET ÉCO-RESPONSABLE

(PAT4)

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

La RE2020 (RT2020) mettra en œuvre le concept de bâtiment à énergie positive. L'établissement se prépare à ce changement et tous les grands projets de rénovation immobilière suivis en 2019 ont intégré le référentiel énergétique de l'USMB, lorsque l'enveloppe financière allouée le permettait (bâti 12A par exemple). Le référentiel énergétique de l'USMB est un document interne construit par la Direction du patrimoine depuis 2017. Il intègre l'ensemble des exigences de l'établissement en matière de performances énergétiques et environnementales. Le référentiel technique a également été intégré aux études de programmation du bâtiment d'accueil de site du campus d'Annecy.

Développer le suivi et le pilotage des installations techniques

Les consommations énergétiques des bâtiments sont suivies de façon régulière. Un travail d'optimisation des installations thermiques est effectué à la fin de chaque saison de chauffe. L'intégration d'un système de pilotage des installations est prévue sur tous les projets à venir, notamment en engageant une réflexion autour des maquettes BIM (*building information modelling*) pour les constructions neuves. Un nouveau serveur a été mis en place pour les systèmes de gestion technique centralisée (GTC), réduisant ainsi les risques de perte d'information à la suite des instabilités connues en 2018.

Les premiers mois de mise en exploitation des installations thermiques sur la saison 2018-2019 des bâtiments Polytech au Bourget-du-Lac et de la halle des sports de Jacob-Bellecombette ont permis de corriger au fil de l'eau les erreurs constatées. Cependant pour cette dernière, quelques soucis persistaient fin 2019 concernant le rapatriement de certaines informations, notamment sur les compteurs d'énergie.

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

Les Groupes de réflexion sur les éco-campus (GECO)

n'ont pas encore reçu de commande politique détaillée. La Direction du patrimoine reste en attente des lignes directrices définies pour assurer un appui aux groupes de travail.

Au titre du projet Respire, les actions suivantes ont été engagées :

- réalisation d'un cahier des charges sur les matériaux biosourcés à intégrer dans les prochaines opérations immobilières;
- mise en place de mesures concernant la biodiversité;
- fauchage différencié sur le campus de Jacob-Bellecombette;
- signature et convention de partenariat avec la Ligue pour la protection des oiseaux (LPO) pour réaliser, sur le campus du Bourget-du-Lac, l'inventaire de l'avifaune et des trames verte, bleue et noire, permettant d'analyser la pollution lumineuse et ses conséquences sur la biodiversité ;
- commande d'un bilan règlementaire « gaz à effet de serre » dont la finalisation est prévue pour l'année 2020.

À la suite du projet déposé dans le cadre du dispositif « Agir ensemble », l'USMB a été labellisée « Campus durable dans une ville durable » en octobre 2019, en partenariat avec le CROUS, l'École supérieure d'arts Annecy-Alpes (ESAAA), le Grand Annecy, le Grand Chambéry et la Mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN).

Rénover ou remplacer des équipements pour diminuer les consommations

Afin de moderniser les locaux, des nouveaux éclairages à LED moins consommateurs en énergie ont été installés dans une partie des circulations et des locaux d'enseignement des bâtiments 8A et 8C du campus du Bourget-du-Lac, ainsi que dans la circulation du rez-de-chaussée et des bureaux du bâtiment de la rue Marcoz à Chambéry. Des luminaires à LED ont également été mis en place dans l'amphi 3 du campus de Jacob-Bellecombette, ainsi que dans la salle Agora du bâtiment 6 (Espace vie étudiante) et dans la salle omnisport 2 du complexe sportif Émile-Allais sur le campus du Bourget-du-Lac. Aucun nouveau compteur n'a été installé en 2019.

Des travaux de rénovation de la ventilation de l'amphi 1 du campus de Jacob-Bellecombette ont été menés durant l'été 2019, avec l'entreprise en charge de l'exploitation du chauffage du campus. Les ajustements et adaptations finales restent à réceptionner de façon définitive.

Sensibiliser les usagers à la gestion durable et aux économies

Au titre du programme Respire, des premières actions de communication concernant la biodiversité

ont été mises en place. Une feuille de route commune sur la politique de développement durable de l'établissement reste à définir avec une vision transversale sur l'ensemble des actions à mener par les directions et les composantes.

Pour mener l'ensemble des activités nécessaires à une politique de développement durable, il manque à ce jour un chargé de projets travaillant de manière transversale au sein de la Direction du patrimoine.

Coût de fonctionnement des locaux

2019	Type de dépense	Annecy	Bourget	Jacob	Chambéry	TOTAL
	Charges générales de fonctionnement	31 601 €	91 880 €	34 595 €	1 954 €	160 030 €
	Fluides (électricité + gaz + eau + chauffage urbain)	548 207 €	523 545 €	281 454 €	50 088 €	1 403 324 €
	Entretien courant locaux et extérieurs	703 209 €	513 419 €	372 203 €	51 604 €	1 640 435 €
	Sureté des locaux - Accès	15 104 €	27 323 €	11 596 €	1 932 €	55 955 €
	Maintenance générale (hors gros entretien et renouvellement)	120 928 €	180 747 €	69 800 €	7 281 €	378 756 €
	Contrats de maintenance des équipements techniques	67 844 €	148 441 €	100 745 €	8 075 €	325 105 €
	Vérifications techniques réglementaires	7 175 €	7 884 €	3 651 €	555 €	19 265 €
	Total	1 494 068 €	1 493 239 €	874 044 €	121 489 €	3 982 870 €
Coût par m² de surface utile (SU)	50,32 €/m²	48,96 €/m²	51,71 €/m²	54,92 €/m²	49,33 €/m²	

2018	Type de dépense	Annecy	Bourget	Jacob	Chambéry	TOTAL
	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	

2017	Type de dépense	Annecy	Bourget	Jacob	Chambéry	TOTAL
	Charges générales de fonctionnement	35 336 €	62 661 €	24 022 €	1 551 €	123 570 €
	Fluides (électricité + gaz + eau + chauffage urbain)	515 841 €	505 219 €	253 261 €	51 265 €	1 325 586 €
	Entretien courant locaux et extérieurs	554 848 €	514 720 €	351 214 €	12 081 €	1 432 863 €
	Sureté des locaux - Accès	10 023 €	23 204 €	20 229 €	400 €	53 856 €
	Maintenance générale (hors gros entretien et renouvellement)	156 809 €	170 977 €	141 724 €	19 550 €	489 060 €
	Contrats de maintenance des équipements techniques	114 062 €	214 070 €	119 011 €	9 027 €	456 170 €
	Vérifications techniques réglementaires	9 342 €	15 497 €	3 385 €	1 154 €	29 378 €
	Total	1 396 261 €	1 506 348 €	912 846 €	95 028 €	3 910 483 €
Coût par m² de surface utile (SU)	45,74 €/m²	49,70 €/m²	52,69 €/m²	46,93 €/m²	47,80 €/m²	

Tableau PA-IR01 | Source : données Direction du patrimoine

Les budgets consacrés au fonctionnement immobilier sont restés sensiblement constants sur les trois années (voir indicateur PA-IR01). Les dépenses de maintenance contractualisées sont progressivement optimisées, mais les dépenses principales de fluides et de nettoyage ont augmenté, notamment en raison de l'augmentation du coût de l'énergie. Par ailleurs,

l'année 2019 a vu la neutralisation de 1 500 m² au Bourget-du-Lac (rive gauche de la Leysse). Enfin, du fait de la stabilité de l'enveloppe budgétaire disponible, une limitation du budget d'entretien immobilier courant et de la maintenance générale a été réalisée.

CONTRIBUTEURS

CONTRIBUTEURS

Nicole ALBEROLA
Jérôme ANGLADE
Pascale BALLAND
Carine BIANCHI
Christelle BONATO
Natacha BOURBON
Catherine BRUN
Catherine COUTAZ
Cécile DÉCHAND
Claire DÉCHAUX
Véronique DEGLAIRE
Maryline DE-MOOR
Catherine DENJEAN
Ludovic DI-FOLCO
Charlotte DUCHÊNE
Francoise DUCOEUR
Jean-Baptiste ÉVROT
Nicolas FORESTIER
Véronique FORESTIER-MERCIER
Gérald GARLATTI
Raphaëlle GAVILLET
Stéphanie GEROSA
Fabienne GILLONNIER
Rachel GONÇALVES
Brigitte GOULET
Bruno GUIBERT
Laurent GUICHARD
Véra ISAAC

Paul JONES
Roman KOSSAKOWSKI
Valérie LEVIGOUREUX
Christophe MÉNÉZO
Mehdi MOKRANE
Sassia MOUTALIBI
Salima NEKAA-BOURET
Fabrice NICOLAS
Marie-Amélie PEREZ
Guillaume POULET
Thierry ROLANDO
Lionel VALET
Denis VARASCHIN
Véronique VEBER
Laurence VIGNOLLET
Thierry VILLEMEN
Émilie VIRET-THASINIPHONE
Estelle VOILE
Éric WEISS

INDICATEURS

Direction de l'aide au pilotage et de l'amélioration continue de l'USMB

MISE EN PAGE

L'atelier de Balthazar
Direction de la communication de l'USMB



FONDATION UNIVERSITÉ SAVOIE MONT BLANC

PARTAGEONS LA CONNAISSANCE POUR CRÉER NOTRE AVENIR

AMBITION & MISSIONS

La Fondation USMB contribue à la transformation sociétale, en soutenant les transitions numérique et environnementale.

Notre mission est de provoquer et de soutenir des projets de :

- recherche et formation,
- innovation,
- développement des talents
au bénéfice du territoire et de ses acteurs.

Nous soutenons des projets stratégiques pour notre avenir, autour de deux axes :

- **transition numérique,**
- **transition environnementale.**

Nous favorisons la réflexion prospective, en proposant des espaces collaboratifs de créativité.

COMMENT ?

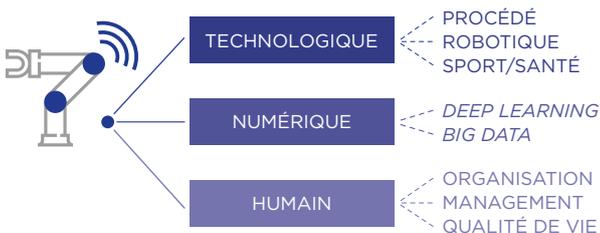
- Soutien de projets,
- matérialisation d'un écosystème,
- animation d'un réseau,
- collecte de dons.

POUR QUI ?

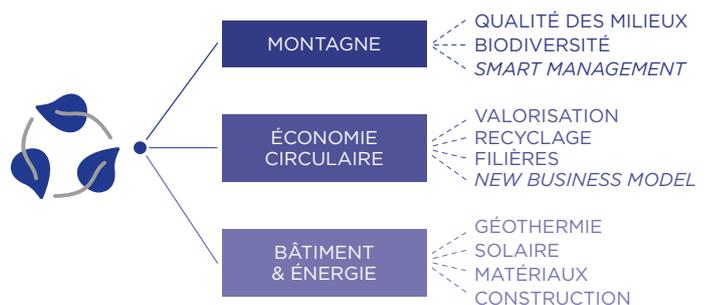
- Enseignants-chercheurs et personnels,
- étudiants,
- membres fondateurs et mécènes,
- entreprises et leurs salariés,
- acteurs du développement économique,
- citoyens.

LES AXES STRATÉGIQUES

TRANSITION NUMÉRIQUE



TRANSITION ENVIRONNEMENTALE



LES ACTIVITÉS

PROJETS

21 PROJETS DE RECHERCHE

4 projets d'amorçage

Proposés par des chercheurs ou équipes de chercheurs pour des projets en phase 1 à 3 sur l'échelle de maturité technologique. Un soutien en amorçage pour des preuves de concept ou faisabilité.

4 projets de chaires scientifiques

Ils sont issus du territoire et de ses acteurs à partir de besoin d'innovation et de développement, puis construits en collaboration avec les équipes de recherche et formation de l'USMB.

2 projets d'accompagnement et appui aux laboratoires

Ils visent à renforcer des plateformes technologiques pour structurer l'écosystème d'innovation régional. Co-construction d'offre d'ingénierie et de recherche.

9 projets étudiants

Bourses pour des projets à caractère innovants et sociétaux et prix d'excellence. Formation et soutien à des écoles d'été (innovation pédagogique, voyages culturels).

VALORISATION & NOTORIÉTÉ

HUB INNOV est une plateforme d'innovation ouverte qui réunit entreprises, chercheurs de l'USMB et acteurs du territoire pour explorer les sujets de demain.

Chiffres clés

- 2 éditions : transition numérique - transition environnementale,
- 300 participants,
- 10 conférences,
- 3^e édition 2020 : la santé dans tous ses états (reportée en 2021).

CIP : cercle d'innovation et prospective

Thématiques

- Management 4.0,
- efficacité énergétique,
- numérique,
- économie circulaire.

UN ÉCOSYSTÈME D'INNOVATION

FONDATEURS



MÉCÈNES

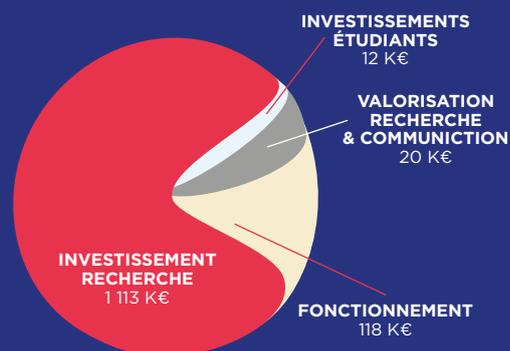


PARTENAIRES & DONATEURS



BILAN FINANCIER

RÉPARTITION 2019



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 (CARRTEL)
- 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)
- Langages, 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)



5 CENTRES DE FORMATION

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

1 FONDATION UNIVERSITAIRE

1 CLUB DES ENTREPRISES

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



CONSEIL
SAVOIE
MONT
BLANC



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

