

**Extrait du registre des délibérations
du conseil d'administration de
l'Institut polytechnique de Grenoble
Séance ordinaire du jeudi 27 juin 2024 à 13h30**

Le conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 27 juin 2024 à 13h30, sous la présidence de Mme Christine GOCHARD, Présidente du conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 30 membres sur les 34 membres en exercice que compte le conseil. Le quorum prévu par l'article 22 du décret n°2007-317 du 8 mars 2007 étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer.

Décision n°20240603

Vu le décret n°2007-317 du 8 mars 2007 relatif à l'Institut polytechnique de Grenoble ;
Vu l'article 1 du règlement intérieur de l'Institut polytechnique de Grenoble.

Rapport annuel de performance 2023

Le conseil d'administration approuve le rapport annuel de performance pour l'année 2023, détaillé en annexe ci-dessous.

Nombre de présents : 20
Nombre de pouvoirs : 10
Total présents et représentés : 30
Nombre de votants : 30
Nombre d'abstentions : 0
Total des suffrages exprimés : 30

Nombre de voix défavorables : 0
Nombre de voix favorables : 30

à l'unanimité des suffrages exprimés
 à la majorité des suffrages exprimés



Etienne GHEERAERT

Vice-président du Conseil d'administration
en charge de la stratégie, des RH et du
DD&RS

Etienne GHEERAERT
Vice-président du Conseil d'administration
en charge de la stratégie, des RH et du DD&RS
Institut polytechnique de Grenoble

Transmis au Rectorat le 28/06/24

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa publication.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



INITIATEUR DE
TRAJECTOIRES

Rapport Annuel de Performance

2023



Le Projet Annuel de Performance (PAP) et le Rapport Annuel de Performance (RAP) sont des instruments de pilotage de l'établissement. Ils sont à la fois :

- des documents réglementaires qui accompagnent les documents budgétaires
 - PAP : présenté au Conseil d'Administration de Décembre avec le budget initial
 - RAP : présenté au Conseil d'Administration de Mars avec le compte financier
- un suivi des indicateurs de performance du plan stratégique de Grenoble INP

Dans le cadre du plan stratégique de l'établissement "Cap 2030", l'établissement adopte une démarche de pilotage par période de quatre ans. Cette durée, calée sur le mandat d'une équipe présidence, permet de fixer des jalons : les cibles de ce PAP constituent donc le cap 2024 et sont portées en vert sur les graphes.

Les marqueurs de transformation sur lesquels l'établissement souhaite accentuer son action sont identifiés par le picto



Certains indicateurs sont également repris dans le volet Grenoble INP du contrat quinquennal avec le MESRI et sont identifiés par le picto



Certains indicateurs sont également en lien avec les 17 objectifs de développement durable (ODD) et sont identifiés par le picto



Axe 1 - Relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux, par nos formations et nos recherches

1. Former des diplômés répondant aux besoins de la société, ingénieurs et managers engagés et acteurs des transitions, en s'appuyant sur notre nouveau périmètre14

- 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés
- 1.1.2 Taux d'insertion professionnelle des diplômés
- 1.1.3 Nombre d'étudiants engagés
- 1.1.4 Taux d'UE intégrant des enseignements en lien avec le DDRS et les transitions

2. Impulser des recherches de pointe, ayant pour ambition d'apporter des solutions durables30

- 1.2.1 Montant total du soutien de l'établissement aux projets de recherche
- 1.2.2 Taux de projets de recherche incluant une analyse d'impact environnemental et sociétal

3. Diffuser la culture pionnière, l'esprit de la recherche, le goût de l'innovation, du transfert et de la valorisation35

- 1.3.1 Part des diplômés poursuivant en thèse
- 1.3.2 Nombre d'étudiants, diplômés et personnels entrepreneurs
- 1.3.3 Ressources générées par recherche, transfert, valorisation et projets
- 1.3.4 Nombre de startups créées par les étudiants ou personnels

4. Renforcer nos relations avec le monde socio-économique pour s'inspirer, construire, capitaliser et diffuser les savoirs de demain45

- 1.4.1 Evolution CA formation professionnelle (FLT, pro, alternance)
- 1.4.2 Nombre de chaires d'excellence et laboratoires communs
- 1.4.3 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités
- 1.4.4 Taux de fidélisation des entreprises partenaires

Axe 2 - Amplifier notre posture internationale et interculturelle

1. Mobiliser nos réseaux de partenaires internationaux (académiques et entreprises) pour nous transformer et être un lieu international majeur57

- 2.1.1 Taux d'étudiants internationaux inscrits dans nos formations
- 2.1.2 Taux de diplômés avec une mobilité sortante qualifiée selon la cible
- 2.1.3 Taux d'enseignants-chercheurs recrutés avec expérience professionnelle internationale
- 2.1.4 Nombre de parcours dont les enseignements sont en anglais
- 2.1.5 Nombre de contrats avec entreprises à l'étranger ou université de nos réseaux

2. S'appuyer sur nos thématiques phares et la qualité de nos plateformes pour augmenter notre attractivité et renforcer nos collaborations70

- 2.2.1 Nombre d'ERC, IUF en cours
- 2.2.2 Classements internationaux UGA dans nos thématiques phares
- 2.2.3 Indice d'impact à 2 ans des publications en référence mondiale

3. Développer une offre à l'étranger, à l'image de notre institut, en s'appuyant sur nos réseaux de groupes (INP, IAE, Polytech) 77

- 2.3.1 Nombre de formations actives à l'étranger initiées ou portées par Grenoble INP (formation type antenne, labellisation, ...)

4. Développer des approches de collaboration équilibrées avec les pays en développement80

- 2.4.1 Nombre d'étudiants inscrits sur des cursus distants dans les pays en développement
- 2.4.2 Nombre de laboratoires internationaux dans les pays en développement

Axe 3

Bâtir notre nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management

1. Traduire notre nouvelle identité en cohésion interne et la rendre visible à l'extérieur86
 - 3.1.1 Adhésion à la nouvelle identité de l'Institut d'ingénierie et de management
2. Tirer parti de la richesse de nos différences89
 - 3.2.1 Nombre de projets de recherche et de valorisation entre ingénierie et sciences de gestion / SHS
 - 3.2.2 Nombre d'actions multi-écoles auprès des entreprises
 - 3.2.3 Nombre d'étudiants participants à des enseignements inter-écoles
3. Incarner nos valeurs et affirmer la diversité et la mixité96
 - 3.3.1 Mixité H/F dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes (direction et instances)
 - 3.3.2 Mixité H/F dans la réussite au recrutement des personnels
 - 3.3.3 Taux d'étudiants d'INGE+ intégrant une école d'ingénieur
4. Soutenir les initiatives en faveur d'une vie étudiante responsable et plurielle103
 - 3.4.1 Budget accordé aux associations
 - 3.4.2 Nombre d'initiatives étudiantes soutenues

Axe 4 - Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

1. Mettre en place une gouvernance exemplaire et transparente pour accompagner un développement soutenable.....110
 - 4.1.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables
 - 4.1.2 Fonds de roulement en nombre de jours
 - 4.1.3 Satisfaction du fonctionnement des instances
2. Être un lieu d'épanouissement pour les personnels et les étudiants117
 - 4.2.1 Nombre d'heures de formation suivies par un personnel
 - 4.2.2 Montant par agent en action sociale (SCAS, CAESUG, mobilité, ...)
 - 4.2.3 Etudiants et personnels satisfaits par leurs études ou leur travail
3. Être une organisation bienveillante, efficace, basée sur la confiance et la prise de risque, attentive aux nouvelles approches de management125
 - 4.3.1 Taux de satisfaction des agents sur l'organisation et les pratiques de management
4. Agir en organisation responsable sur l'ensemble de nos activités128
 - 4.4.1 Taux d'étudiants et personnels déclarés en situation de handicap
 - 4.4.2 Taux de marchés avec disposition sociale, environnementale, PME
 - 4.4.3 Intensité des émissions par rapport à 2019 par personne (étudiants + personnels)
 - 4.4.4 Avancement du plan Zéro déchet

Une nouvelle ambition pour un nouvel institut

Grenoble INP, établissement composante de l'EPE UGA, porte l'expertise en ingénierie et management. Il relève les défis scientifiques, technologiques et sociétaux sur les domaines suivants :

- *Energie et environnement ;*
- *Géo matériaux et génie civil ;*
- *Matériaux, matériaux bio sourcés et procédés ;*
- *Micro nanotechnologies ;*
- *Numérique et usages ;*
- *Production et logistique ;*
- *Management et organisation.*

Grenoble INP comprend huit écoles, des cycles préparatoires, des départements de formation tout au long de la vie et enseignements transverses, des plateformes, des réseaux d'Alumni, une fondation, une filiale et des laboratoires de recherche partagés avec les acteurs de l'EPE UGA. Il développe tout un écosystème de partenaires académiques, industriels, collectivités et associatifs.

Cofondateur de l' EPE UGA, Grenoble INP est fier de contribuer au rayonnement et à la diversité d'une université de rang mondial.

Ambition

Par ses formations, sa dynamique en recherche et valorisation, sa stratégie internationale et ses interactions avec la société, Grenoble INP - UGA contribue à bâtir un monde durable dans lequel ses ingénieurs, managers et docteurs agissent en citoyens éclairés et engagent les transitions.

Démarche

Pour répondre aux nouveaux enjeux économiques, environnementaux et sociétaux, nous développons une recherche exigeante, originale, basée sur l'initiative et l'esprit d'équipe et favorisons les transferts et échanges avec la société ;

Pour accroître la créativité et la résilience de nos diplômés tout au long de leur vie professionnelle, nous déployons pour nos étudiants des pédagogies innovantes, des démarches projet et entrepreneuriales et combinons les disciplines en sciences, techniques, gestion et humanités ;

Sur notre périmètre, nous sommes porteurs d'initiatives européennes et devenons un lieu international majeur ;

Pour dynamiser et renouveler notre territoire, nous tissons des réseaux nationaux et internationaux avec des partenaires académiques, des entreprises et des collectivités ;

Pour réussir nos projets, nous disposons d'une communauté engagée et fière de sa diversité et promouvons le développement personnel, le bien-être au travail, l'efficacité collective et la transparence des décisions ;

Pour structurer une école de pensée des transitions, nous puisons nos réflexions dans une interaction permanente avec la société et tirons parti des brassages culturels et générationnels.

Les axes et objectifs stratégiques pour atteindre notre ambition

Axe 1. Relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux, par nos formations et nos recherches

1. Former des diplômés répondant aux besoins de la société, ingénieurs et managers engagés et acteurs des transitions, en s'appuyant sur notre nouveau périmètre
2. Impulser des recherches de pointe, ayant pour ambition d'apporter des solutions durables
3. Diffuser la culture pionnière, l'esprit de la recherche, le goût de l'innovation, du transfert et de la valorisation
4. Renforcer nos relations avec le monde socio-économique pour s'inspirer, construire, capitaliser et diffuser les savoirs de demain

Axe 2. Amplifier notre posture internationale et interculturelle

1. Mobiliser nos réseaux de partenaires internationaux (académiques et entreprises) pour nous transformer et être un lieu international majeur
2. S'appuyer sur nos thématiques phares et la qualité de nos plateformes pour augmenter notre attractivité et renforcer nos collaborations
3. Développer une offre à l'étranger, à l'image de notre institut, en s'appuyant sur nos réseaux de groupes (INP, IAE, Polytech)
4. Développer des approches de collaboration équilibrées avec les pays en développement

Axe 3. Bâtir notre nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management

1. Traduire notre nouvelle identité en cohésion interne et la rendre visible à l'extérieur
2. Tirer parti de la richesse de nos différences
3. Incarner nos valeurs et affirmer la diversité et la mixité
4. Soutenir les initiatives en faveur d'une vie étudiante responsable et plurielle

Axe 4. Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

1. Mettre en place une gouvernance exemplaire et transparente pour accompagner un développement soutenable
2. Être un lieu d'épanouissement pour les personnels et les étudiants
3. Être une organisation bienveillante, efficace, basée sur la confiance et la prise de risque, attentive aux nouvelles approches de management
4. Agir en organisation responsable sur l'ensemble de nos activités

Axe 1

Relever les nouveaux défis économiques,
environnementaux et sociétaux, par nos
formations et nos recherches

Axe 1

Relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux, par nos formations et nos recherches

1. Former des diplômés répondant aux besoins de la société, ingénieurs et managers engagés et acteurs des transitions, en s'appuyant sur notre nouveau périmètre

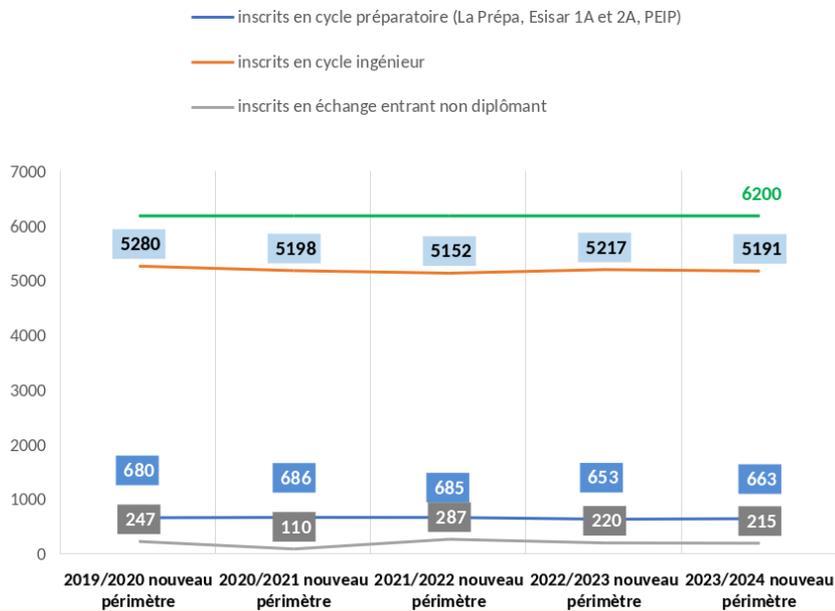
1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs



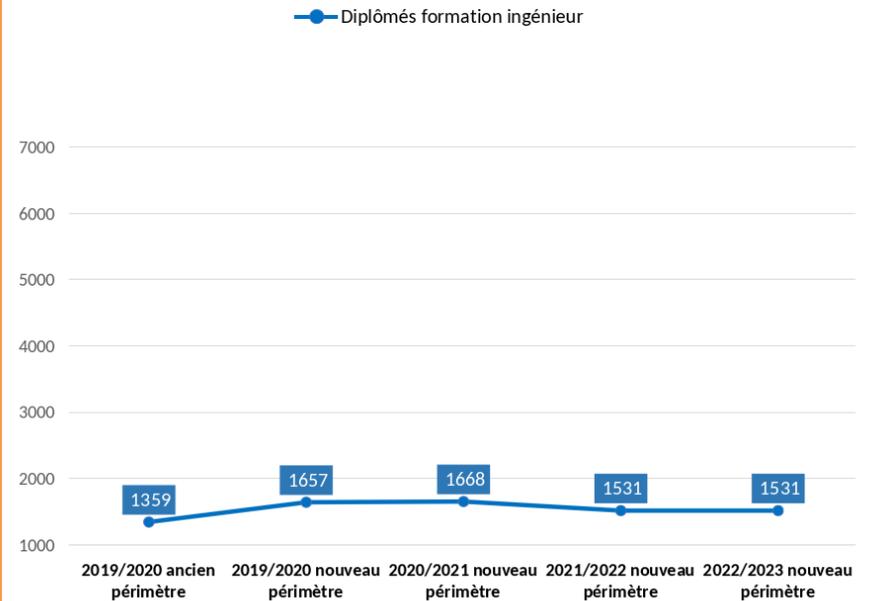
Périmètre des Inscrits :

- tous statuts : formation initiale, sous apprentissage et en formation continue
- y compris étudiants en césure et étudiants ingénieurs ajournés (compétence à l'international ou niveau anglais non validé)

Evolution des inscrits en formation ingénieurs



Evolution des diplômés ingénieur



Source : Apogée

1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs

Cible 2024 :
ingénieurs : 6200
Commentaires :

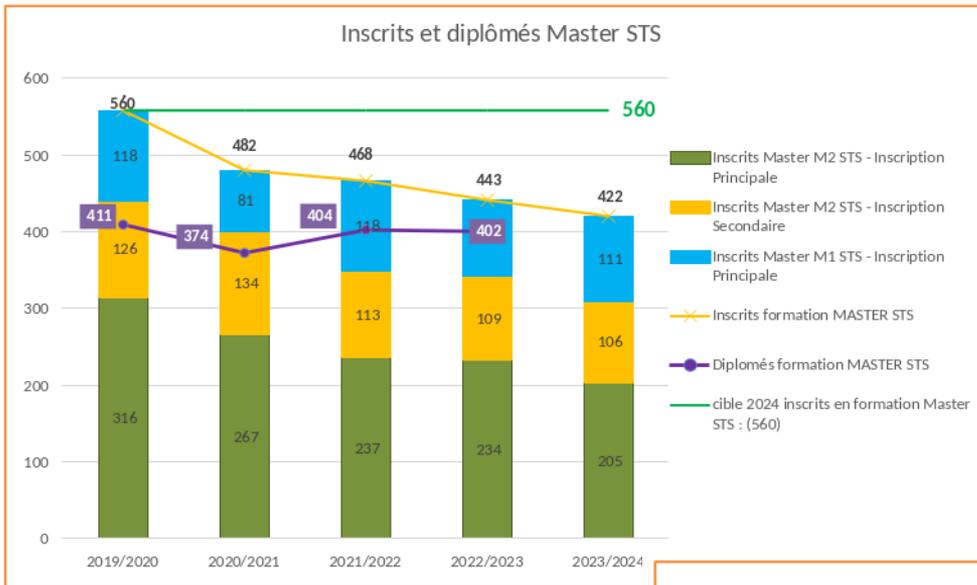
Analyse sur évolution de l'indicateur

Légère baisse des inscrits en cycle ingénieur, qui peut s'expliquer par le fait que les formations par apprentissage n'ont pas fait le plein du fait de la réforme du BUT.
(en effet au 20 septembre il y avait 122 primo-entrants sur titre contre 253 à la même date l'année d'avant)

Analyse sur évolution indicateur 2023

Légère augmentation des inscrits malgré le fait que le nombre des étudiants en échange non diplômants ait légèrement baissé en 21/22 et 22/23. Le nombre de diplômés en 22-23 baisse . Ces résultats peuvent s'expliquer par un nombre plus important de césures et d'ajournés.

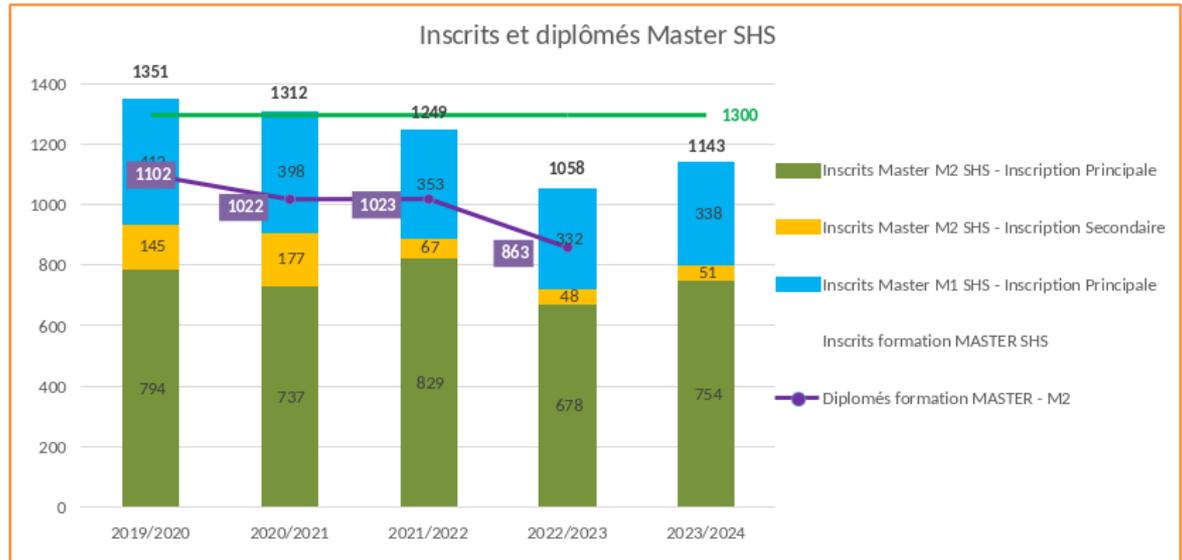
1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master



Précision :
Inscription secondaire : étudiant inscrit au sein de Grenoble INP dans 2 diplômes (ingénieur / Master)

Source : Apogée

Précision:
Les inscriptions secondaires comprennent les doubles cursus avec une école d'ingénieur ou une autre composante de l'UGA
Certains M2 en double cursus (inscriptions secondaires) se déroulent sur 2 années d'où l'écart entre inscrits et diplômés



1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master

Cible 2024 :

Master STS : 560

Master SHS : 1300

Commentaires :

Analyse sur évolution de l'indicateur

La baisse des masters STS se poursuit, c'est notamment significatif en M2, qui peut avoir pour explication l'application des frais extracommunautaires, et la situation internationale plus difficile. Ces étudiants représentent les 2/3 des masters STS (22/23). Il y a globalement eu 200 étudiants internationaux de moins inscrits à Grenoble INP en 23-24 par rapport à 22-23.

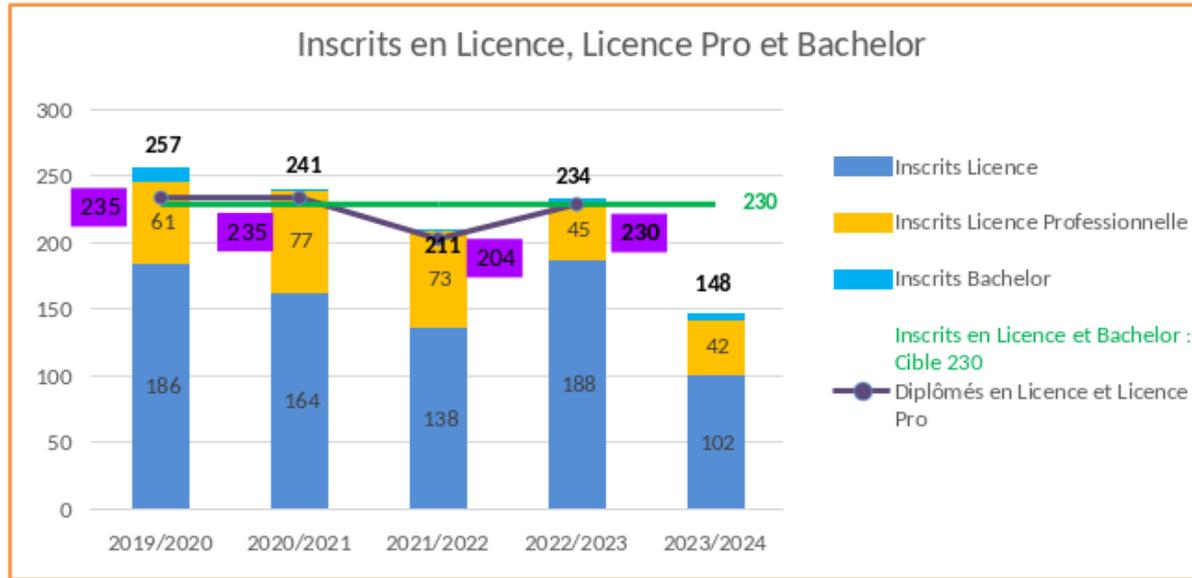
Master SHS (Grenoble IAE) : le nombre d'étudiants en M2 est remonté au niveau de 20/21, et la baisse du nombre d'étudiants en M1 s'est arrêté.

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022-23

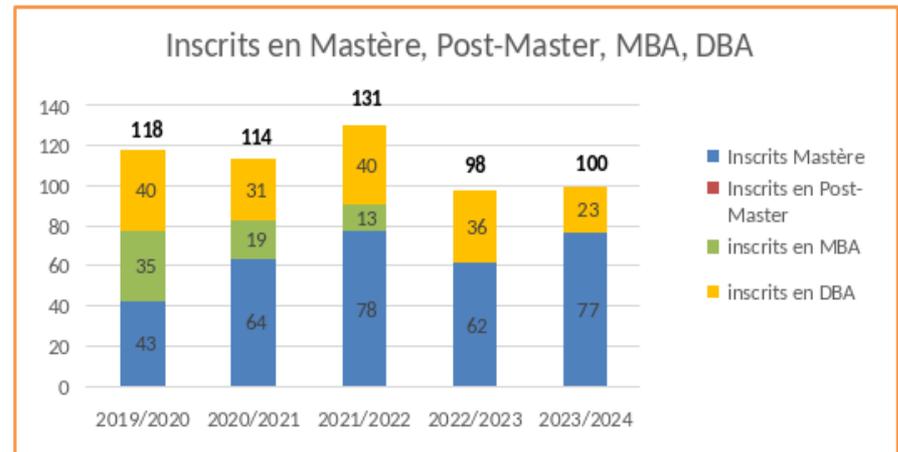
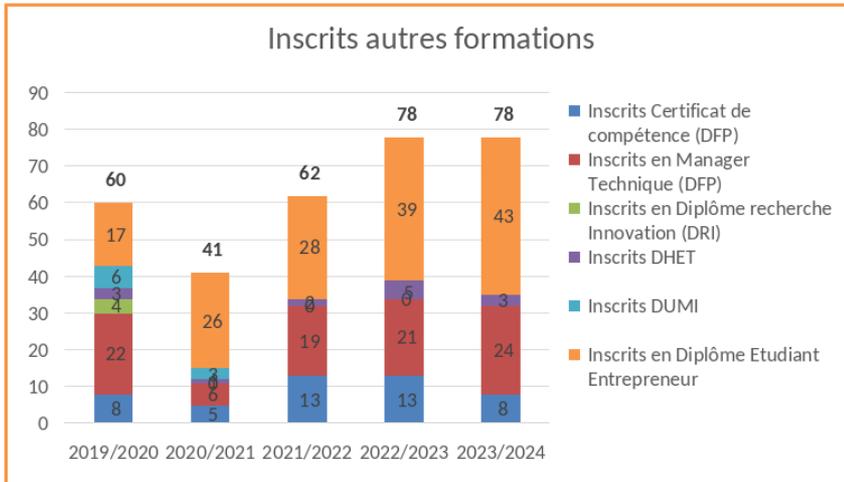
STS : Le nombre d'étudiants en M1 a légèrement baissé et est resté stable en M2 par rapport à 21/22, la baisse générale en master STS se confirme donc par rapport à l'avant covid, et peut avoir comme explication l'application des frais extracommunautaires. Il y a en effet une centaine d'étudiants extracommunautaires en moins en 22-23 par rapport à 19-20 dans les masters STS, ce qui correspond à la différence globale en nombre d'étudiants inscrits en master STS : ils représentaient 75% des masters STS en 19/20 et 68% en 22/23.

Master SHS (Grenoble IAE) : la baisse du nombre d'étudiants en M1 se poursuit, et le nombre d'étudiants en M2 a baissé fortement. Cette baisse (-191 entre 21-22 et 22-23) est due en partie à la baisse des inscriptions des étudiants extracommunautaires (-149 extracomm). L'arrêt de certaines formations délocalisées peut l'expliquer en partie.

1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Autres formations



Source : Apogée



1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Autres formations

Cible 2024 :

Licence et LP : 230 (8290 inscriptions)

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur:

Le nombre d'inscrits en L3 à l'IAE a fortement baissé, en lien avec la réforme du BUT très vraisemblablement. Les inscrits en certificats de compétence (DFP) se maintiennent au niveau amélioré de 22/23.

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022-23

A noter une augmentation des inscrits en certificat de compétences au DFP ainsi qu'à l'IMT en formation diplômante en phase avec la stratégie du DFP.

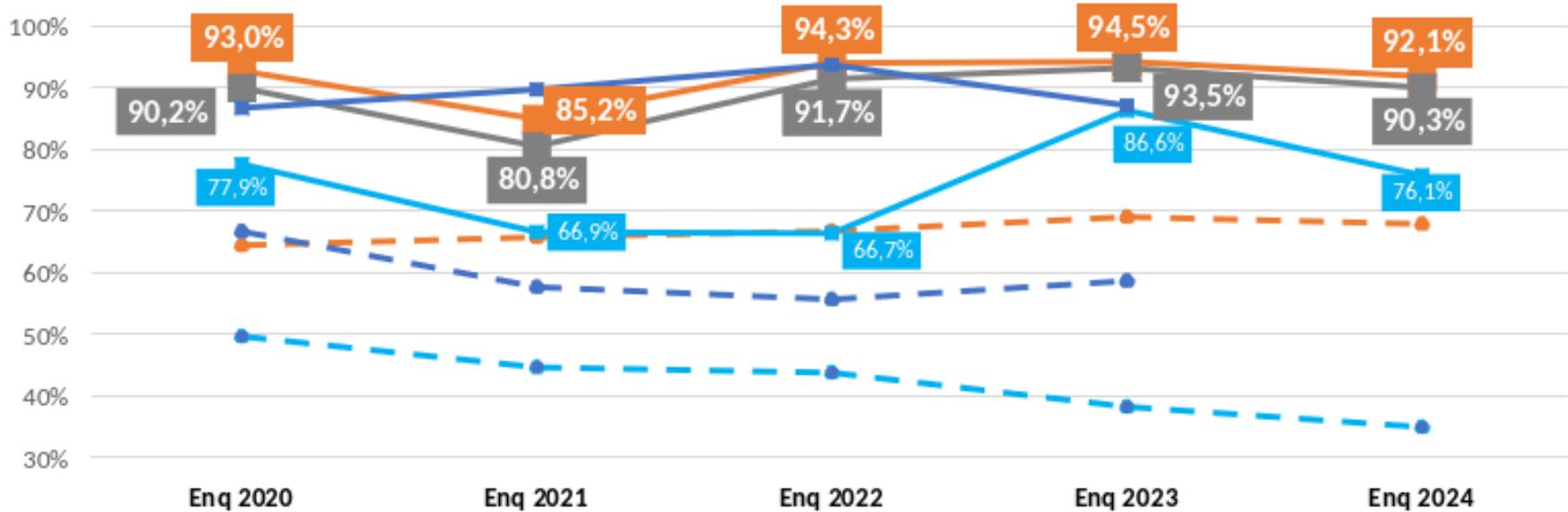
Le nombre d'inscrits en licence retrouve son niveau de 19/20.

Les inscrits en Diplôme Etudiant entrepreneur remontent également sensiblement

1.1.2 Taux d'insertion professionnelle des diplômés

Taux d'insertion professionnelle = (en activité professionnelle + en volontariat + en thèse) / (en activité professionnelle + en volontariat + en thèse+ en recherche d'emploi)

Taux d'insertion professionnelle des diplômés Ingénieurs, masters à 6 mois

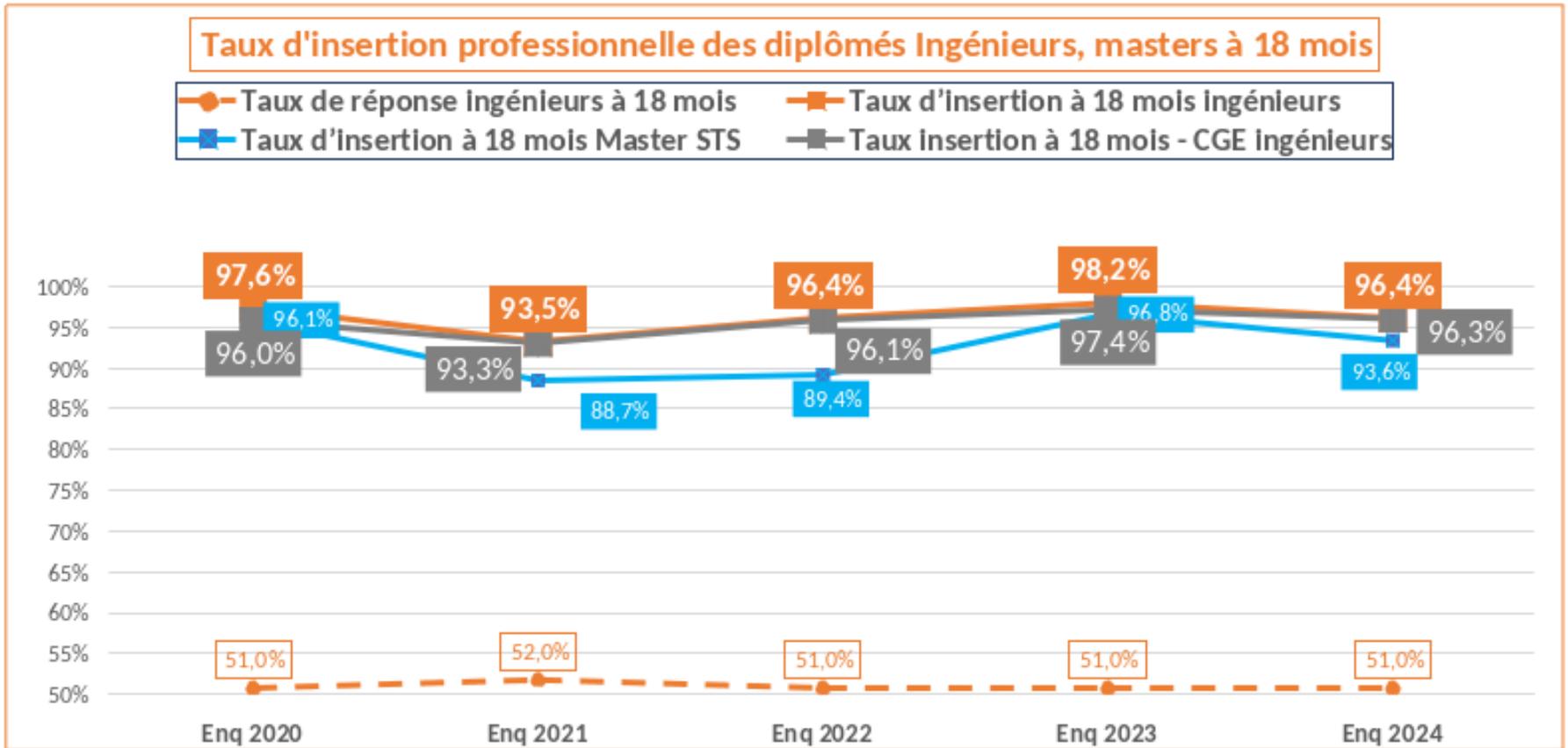


Polytech Grenoble est intégré dans l'enquête insertion à partir de la campagne 2021

Source : enquête insertion CGE et enquête IAE pour master SHS

1.1.2 Taux d'insertion professionnelle des diplômés

Taux d'insertion professionnelle = (en activité professionnelle + en volontariat + en thèse) / (en activité professionnelle + en volontariat + en thèse+ en recherche d'emploi)



Source ingénieur : enquête insertion CGE

1.1.2 Taux d'insertion professionnelle des diplômés

Cible à 6 mois diplômés 2022/2023 (promo 2023)

Diplômés ingénieurs à 6 mois : 94 %

Diplômés Master STS à 18 mois et des Master SHS à 1 ans : 90 %

Commentaires : revenir aux niveaux d'insertion avant la crise Covid.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Les taux d'insertion professionnelle restent globalement stables et au-dessus des valeurs nationales. Un point d'attention concernant les taux à 6 mois, notamment concernant les masters STS : valeurs à surveiller.

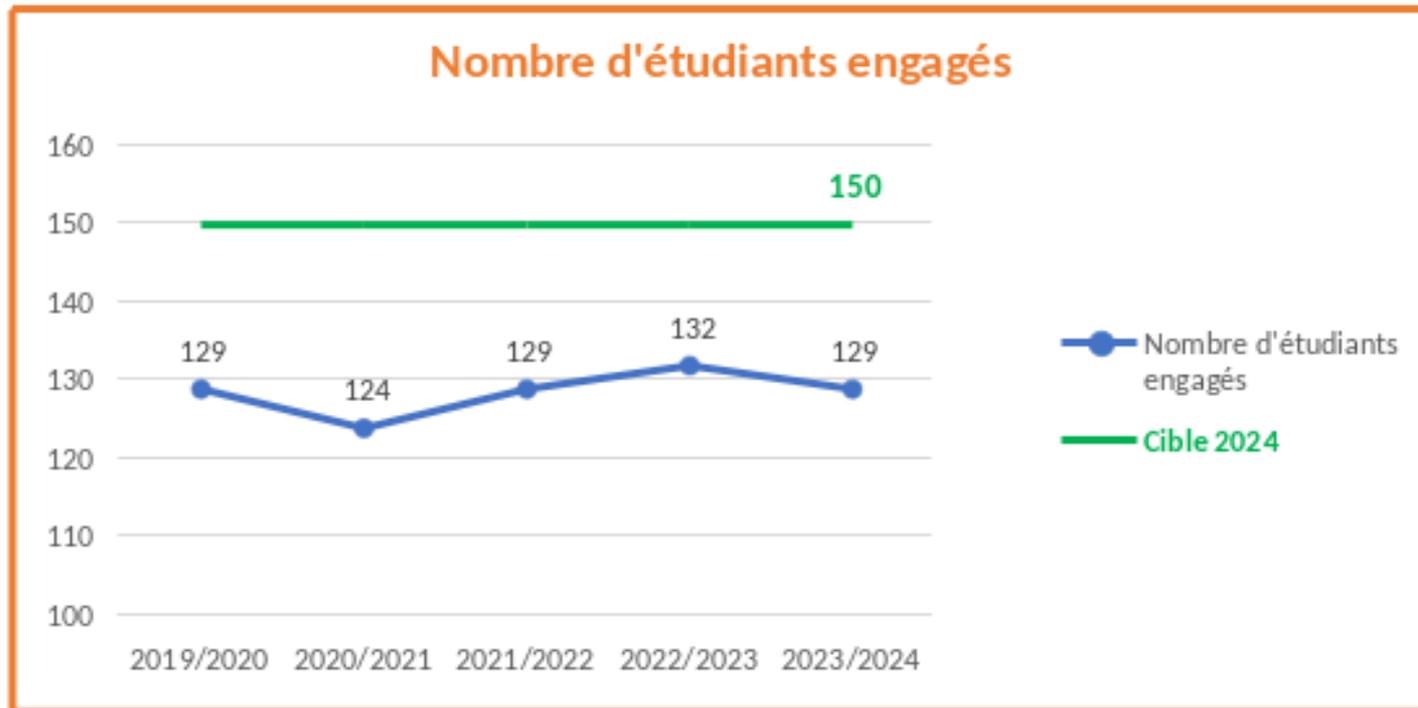
Pour mémo jusqu'aux promos 2022 (Enquête CGE 2023) :

Les taux d'emploi et d'insertion sont au plus haut pour les ingénieurs et remontent fortement pour les masters. Ces taux sont sensiblement supérieurs aux valeurs nationales. Le marché de l'emploi est très dynamique et nos étudiants se placent parfaitement.

1.1.3 Nombre d'étudiants engagés

Périmètre

Etudiant engagé : engagement associatif, citoyen ou autre susceptible de contribuer au développement de compétences utiles dans l'exercice du métier d'ingénieur, reconnu par les écoles soit via le statut d'étudiant engagé soit selon modalité propre à l'école (délivrance d'ECTS, mention au supplément au diplôme, aménagement de scolarité ...)



Sources : DREFE – Vie Étudiante

1.1.3 Nombre d'étudiants engagés

Cible inscrits 2023/2024 : 150 étudiants engagés

Commentaires : le suivi de ce public particulier se structure avec la mise à jour de la charte des étudiants engagés. Cet indicateur ne recense pas tous les étudiants engagés durant leur vie au sein de Grenoble INP, mais ceux qui demandent la reconnaissance de cet engagement selon divers modalités.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur 2023 :

Le nombre d'étudiants engagés est stable mais a du mal à progresser. Pour 23-24 différentes actions sont envisagées pour donner une plus grande visibilité au statut ENGAGE. Un travail de fond va être par ailleurs engagé avec les étudiants (notamment les étudiants élus et les étudiants engagés dans l'associatif) pour mieux comprendre les besoins des étudiants engagés et proposer une reconnaissance et un accompagnement adapté.

Pour mémo en 2022

La charte de l'engagement étudiant a été révisée et approuvée par le CEVU en septembre 2021. Une communication autour de l'engagement étudiant a été initiée durant l'année 21-22 avec en particulier des ateliers spécifiques pour accompagner les étudiants engagés et les aider à mieux valoriser les compétences développées durant leur année d'engagement.

En projet pour la rentrée 2022, la mise en place d'une plateforme numérique commune aux huit écoles de Grenoble INP permettant aux étudiants de déposer leur dossier de demande d'engagement.

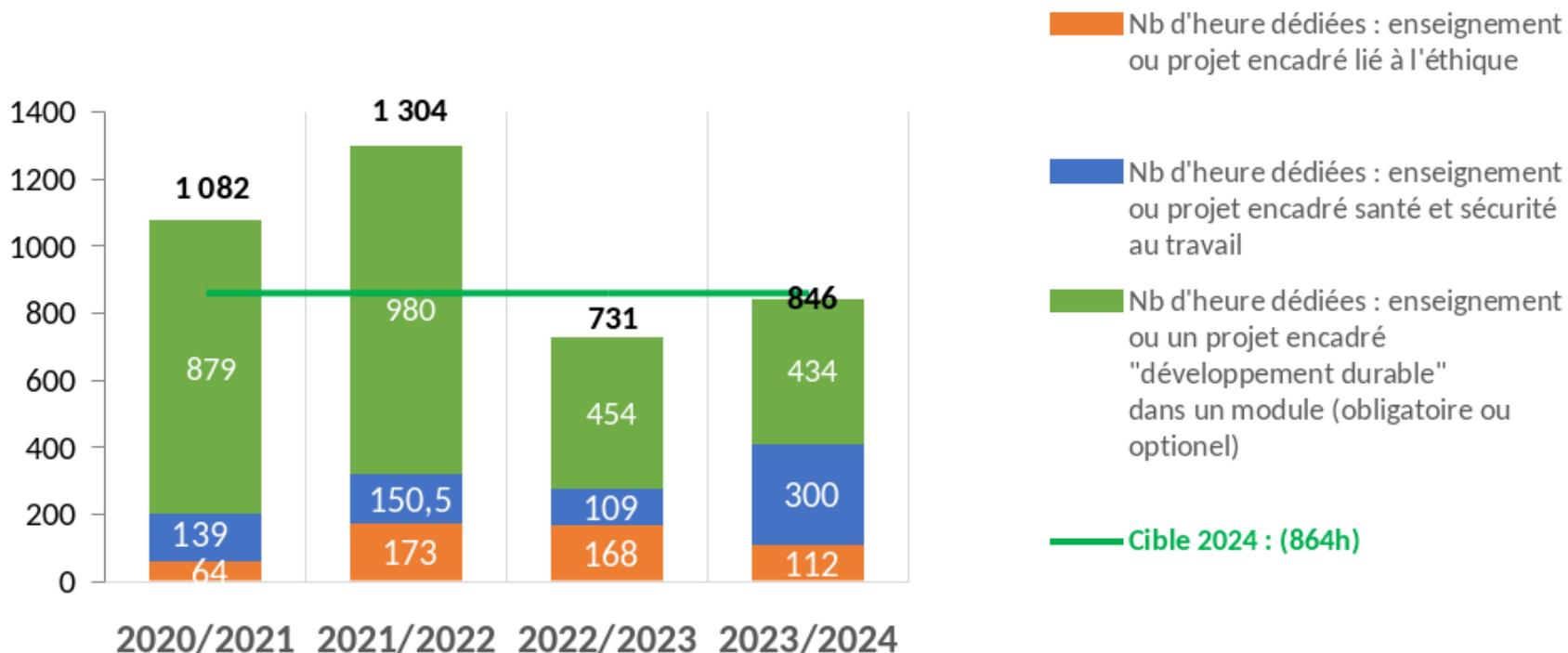
L'ensemble de ces mesures devraient permettre de mieux faire connaître le statut d'étudiant engagé auprès des étudiants et faciliter le traitement administratif des demandes.

Les effets de ces mesures devraient permettre une croissance progressive du nombre d'étudiants engagés qui devrait être visible dès la rentrée 2022-2023 et s'accroître sur 2023-2024.

1.1.4 Formation au développement durable : Nb d'heures dédiées aux enseignements de développement durable transverses



Formation au développement durable : Nb d'heures dédiées aux enseignements de développement durable transverses



Source : Maquettes pédagogiques des écoles

1.1.4 Formation au développement durable : Nb d'heures dédiées aux enseignements de développement durable transverses

Cible 2024

Valeur :

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022/2023

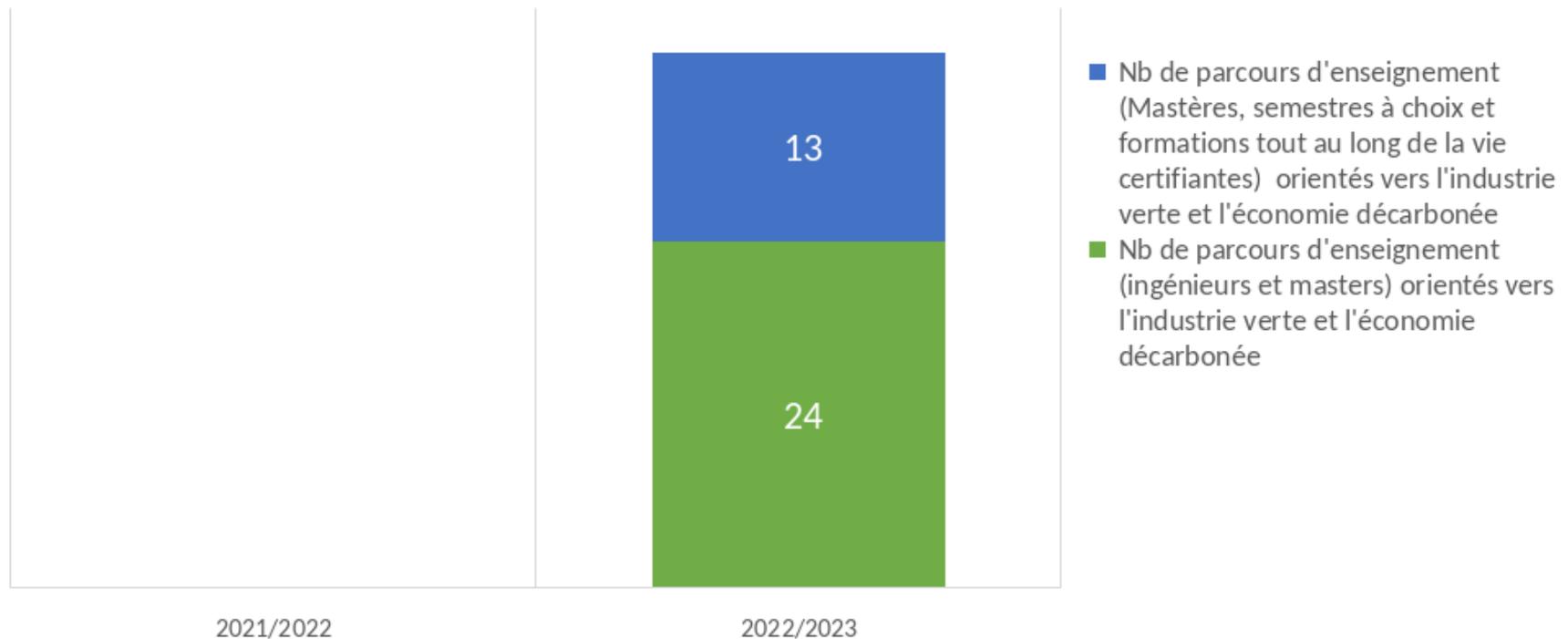
Nombre d'heures d'enseignements DD transverses (obligatoires ou optionnelles) en augmentation significative.

Heures obligatoires = 50% du total en 2021/2022.

Grosse variabilité d'une école à l'autre (en 2021/2022 : min 13, max 454)



Formation au développement durable : NB de parcours d'enseignement orientés vers l'industrie verte et l'économie décarbonée



Source : Maquettes pédagogiques des écoles

1.1.4 Formation au développement durable : Taux de parcours d'enseignement orientés vers l'industrie verte et l'économie décarbonée transverses

Cible 2024
Valeur : 50%

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022/2023

Le total des parcours mastère, semestre à choix et formation tout au long de la vie certifiante n'est pas disponible - Ce qui implique que le graphe est donné en valeurs absolues plutôt qu'en %.

Sur cette première année de calcul, on constate un nombre significatif de parcours ingénieurs et masters (24/51 = 47%).

Axe 1

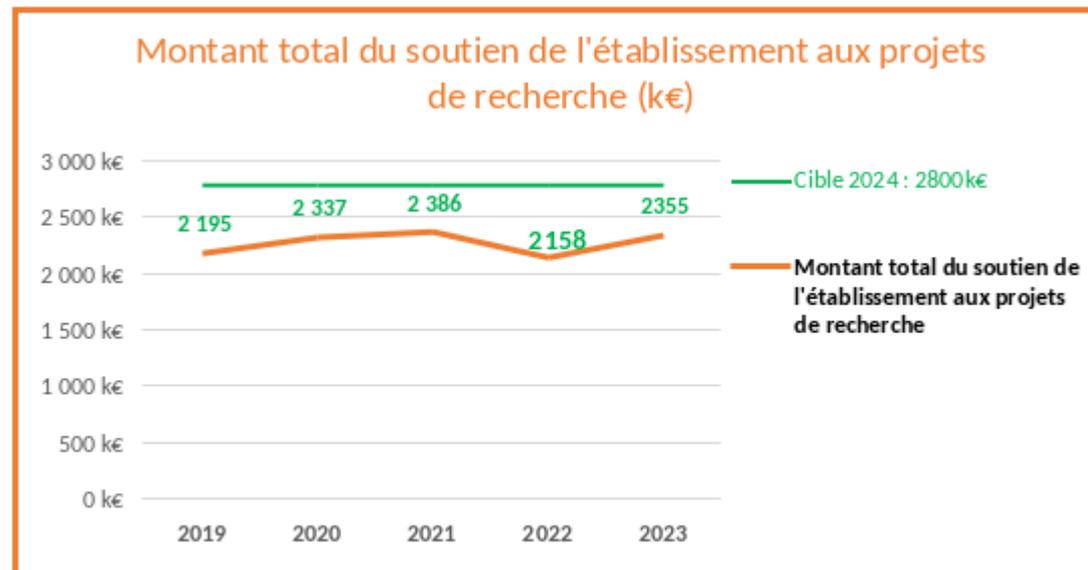
Relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux, par nos formations et nos recherches

2. Impulser des recherches de pointe, ayant pour ambition d'apporter des solutions durables

1.2.1 Montant total du soutien de l'établissement aux projets de recherche

Périmètre

- Montant exécuté en droits constatés issu de SIFAC - Soutien hors frais d'infrastructure et hors coût d'activité
- Comprend :
 - 1) OPERATIONS SCIENTIFIQUES/Dynamique scientifique (Appel à projets Equipements scientifiques, Appels à projets de site, Financement de manifestations scientifiques)
 - 2) Animation scientifique (Soutien aux unités de recherche, Soutien aux structures d'animation scientifique, Fédérations, UMS, groupements..., Soutien aux unités de recherche, Cotisations Recherche)
 - 3) International (Campagnes enseignants chercheurs invités, Soutien aux Unités Mixtes Internationales (UMI) et Laboratoires internationaux Associés (LIA))
 - 4) Stratégie de valorisation (Pilotage stratégique du portefeuille de Propriété Industrielle, Soutien aux porteurs de projets de valorisation)



Source : DRIVE

1.2.1 Montant total du soutien de l'établissement aux projets de recherche

Cible 2024 : 2 800 k€

Commentaires : intégration nouveaux laboratoires et personnels associés (CERAG) et mise en place de la LPPR
En 2023, retour au niveau de 2021. L'année 2022 est un « accident » dû à divers empêchements pour dépenser les crédits.

A noter qu'un poste important est l'appel à projet équipements scientifiques, pour un montant de 1M€.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

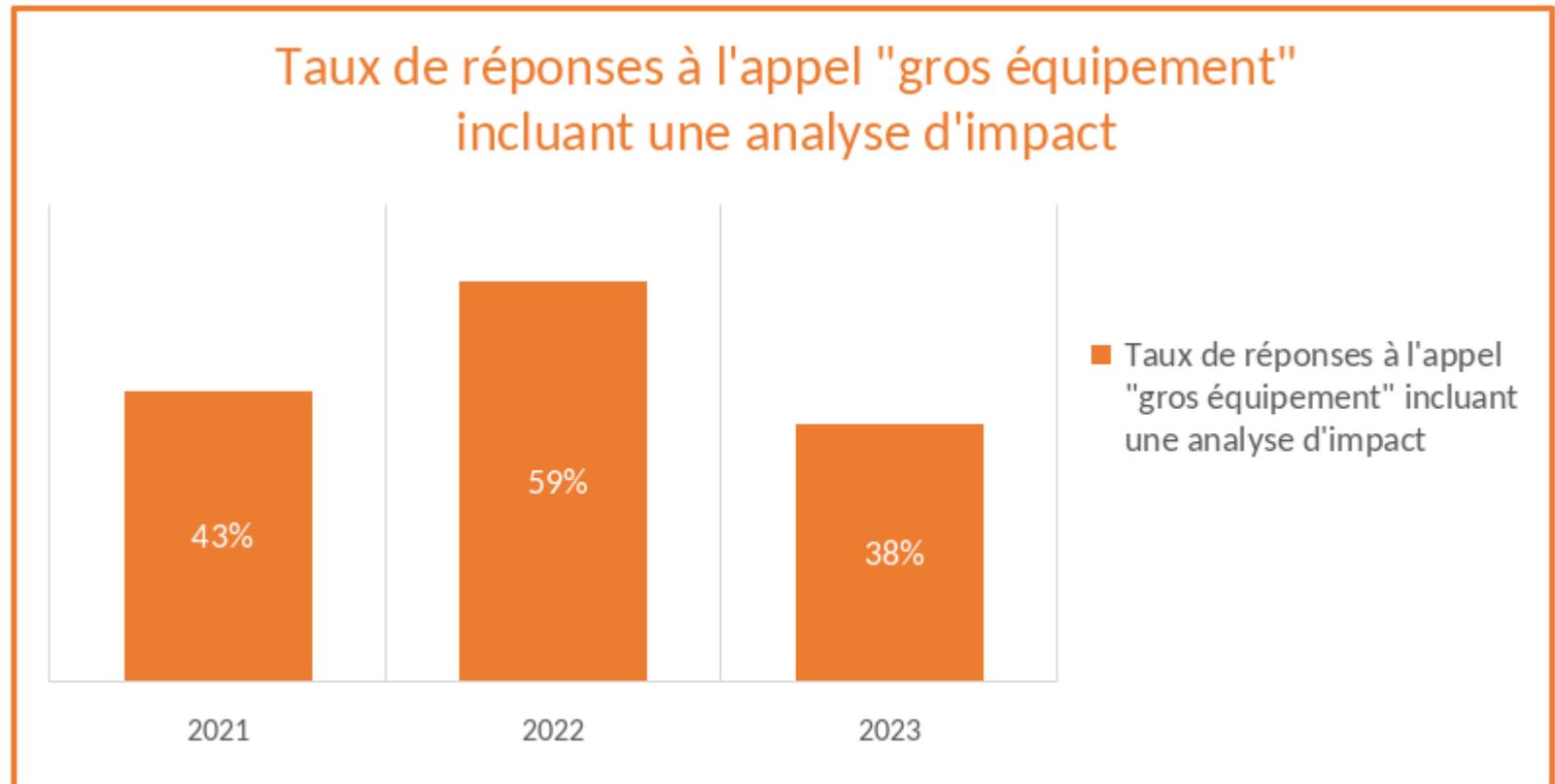
Pour mémo sur les années jusqu'en 2022

Les laboratoires ont perçu 150 k€ en dotation supplémentaire grâce à la LPPR.

Les nouveaux maîtres de conférences ont pu bénéficier d'un "soutien au démarrage" .

300 K€ d'équipement budgétés n'ont pu être dépensés en raison du manque de bande passante au Service Achats et de l'intrusion informatique.

Sans ces aléas, le budget aurait été en augmentation.



Source : DRIVE

1.2.2 Taux de réponses à l'appel "gros équipement" incluant une analyse d'impact

Cible 2024 : 100%

Commentaires : baisse en 2023 après une hausse en 2022.

Analyse sur évolution indicateur 2023 :

L'analyse d'impact sur l'AAP Equipements scientifique existe depuis l'appel lancé en 2021 pour des achats en 2022. Sont pertinentes les années 2021, 2022 et 2023 si on considère l'année de l'appel.

Dans ce cas les bons chiffres sont (en pourcentage) : 43 59 38
(Si on considère l'année budgétaire, on n'a plus que les années 2022 et 2023).

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022

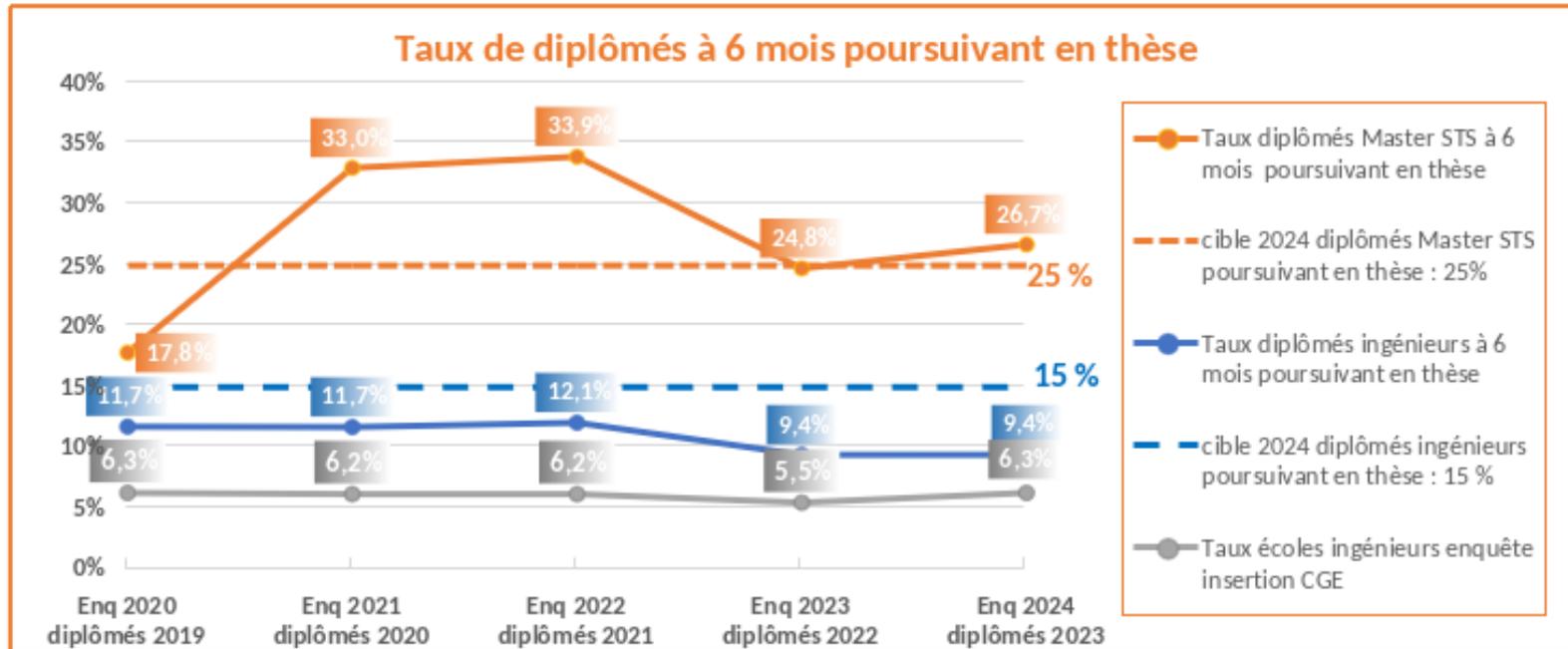
Evolution positive entre 2021 et 2022

Axe 1

Relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux, par nos formations et nos recherches

3. Diffuser la culture pionnière, l'esprit de la recherche, le goût de l'innovation, du transfert et de la valorisation

1.3.1 Part des diplômés poursuivant en thèse



Source : enquête insertion CGE

Taux de réponse enquête 2024
Ingénieur à 6 mois (promo 2023) : 68 %
Master STS à 6 mois (promo 2023) : 35 %

Données sur Master SHS : non disponible en attente adhésion de Grenoble IAE à la CGE pour enquête insertion commune.

Polytech Grenoble est intégré dans l'enquête insertion à partir de la campagne 2021 (diplômés 2020)

1.3.1 Part des diplômés poursuivant en thèse

Cible diplômés 2022/2023 (promo 2023)

Diplômés ingénieurs : 15 %

Diplômés Master STS : 25 %

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

La part des diplômés poursuivant en thèse est stable par rapport à 2022, restant au niveau des diplômés ingénieurs largement au-dessous de la cible de 15% qui a été fixée au niveau de l'établissement, mais 5 points au-dessus de la moyenne nationale. La période de plein emploi explique en partie cette tendance. Une vision assez pessimiste des jeunes diplômés quant aux débouchés dans les métiers de la recherche, notamment dans le secteur public, explique également ces résultats. Un des axes forts des actions de formations dans les prochaines années sera une plus grande exposition des élèves ingénieurs à la recherche et à l'innovation et à une promotion des carrières R&D dans tous les secteurs.

Pour mémo jusqu'aux promos 2022 (Enquête CGE 2023) :

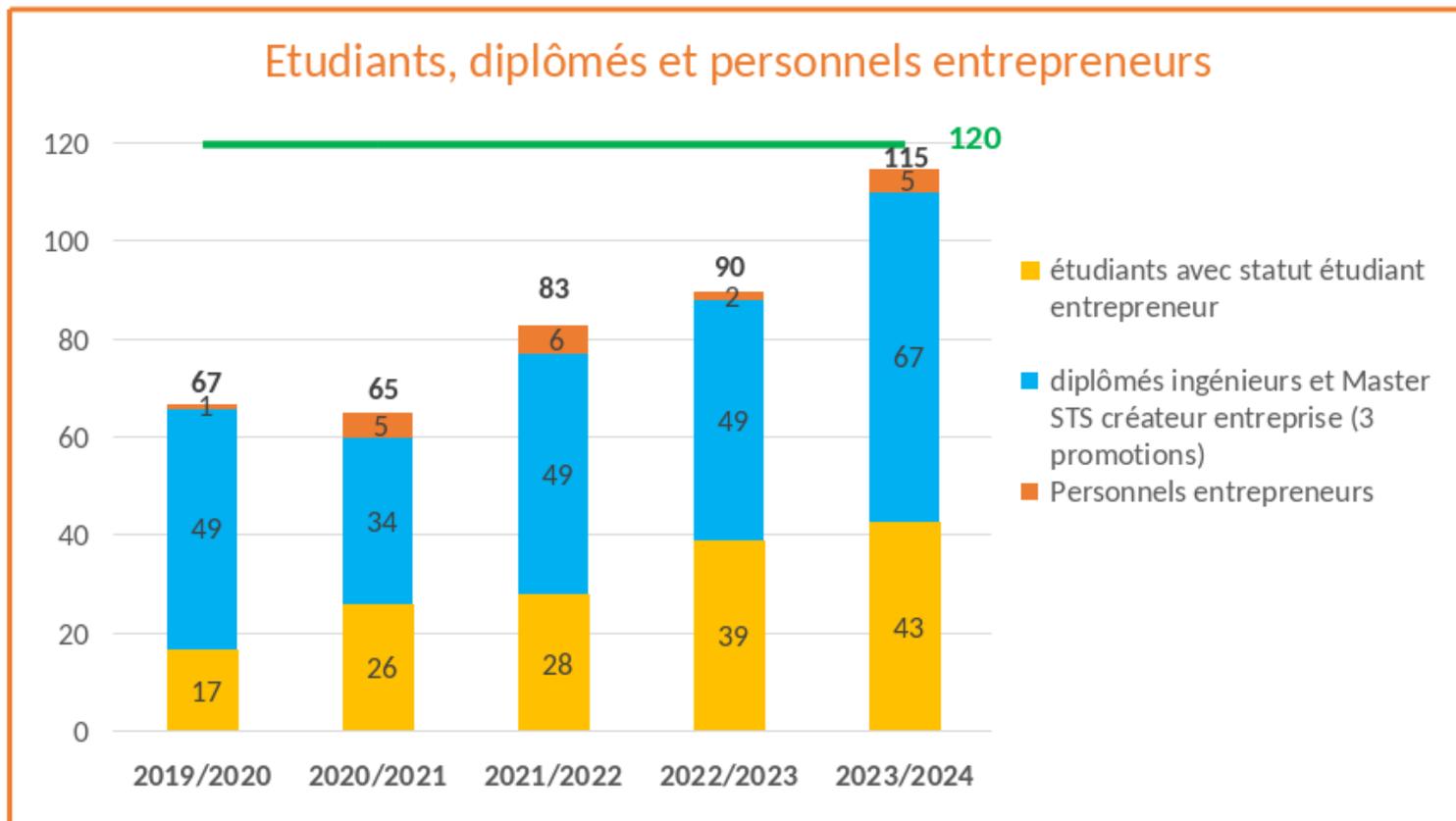
En 2022, le nombre d'étudiants poursuivant en thèse est en baisse sensible, que ce soit pour les ingénieurs que pour les Masters STS. Cela est souvent le cas quand le marché de l'emploi se tend, comme c'est le cas en 2022.

La cible reste malgré tout atteinte pour les Masters, mais pour les ingénieurs, la valeur s'éloigne de la cible.



Périmètre de l'indicateur année N :

- Étudiants entrepreneurs de l'année N/N+1
- Diplômés N-2/N-1 ayant créé leur entreprise au cours des 3 dernières années (donnée insertion Master SHS non disponible)
- Personnels : année N – bénéficiaires de la loi innovation ou détachement au sein d'une entreprise (année d'obtention)



Sources : **étudiants entrepreneurs** : Pépite oZer; **diplômés** : enquête insertion CGE; **personnels**: DRIVE

1.3.2 Nombre d'étudiants, diplômés et personnels entrepreneurs

Cible étudiants 2023/2024, diplômés promo 2023, personnels 2024
120 étudiants, diplômés et personnels par an
Commentaires : impact de la mise en œuvre de la Design Factory

Analyse sur l'évolution des l'indicateur :

- Pour rappel valo diluée
- Nbre personnels loi innovation 2023 = 2022 (2)

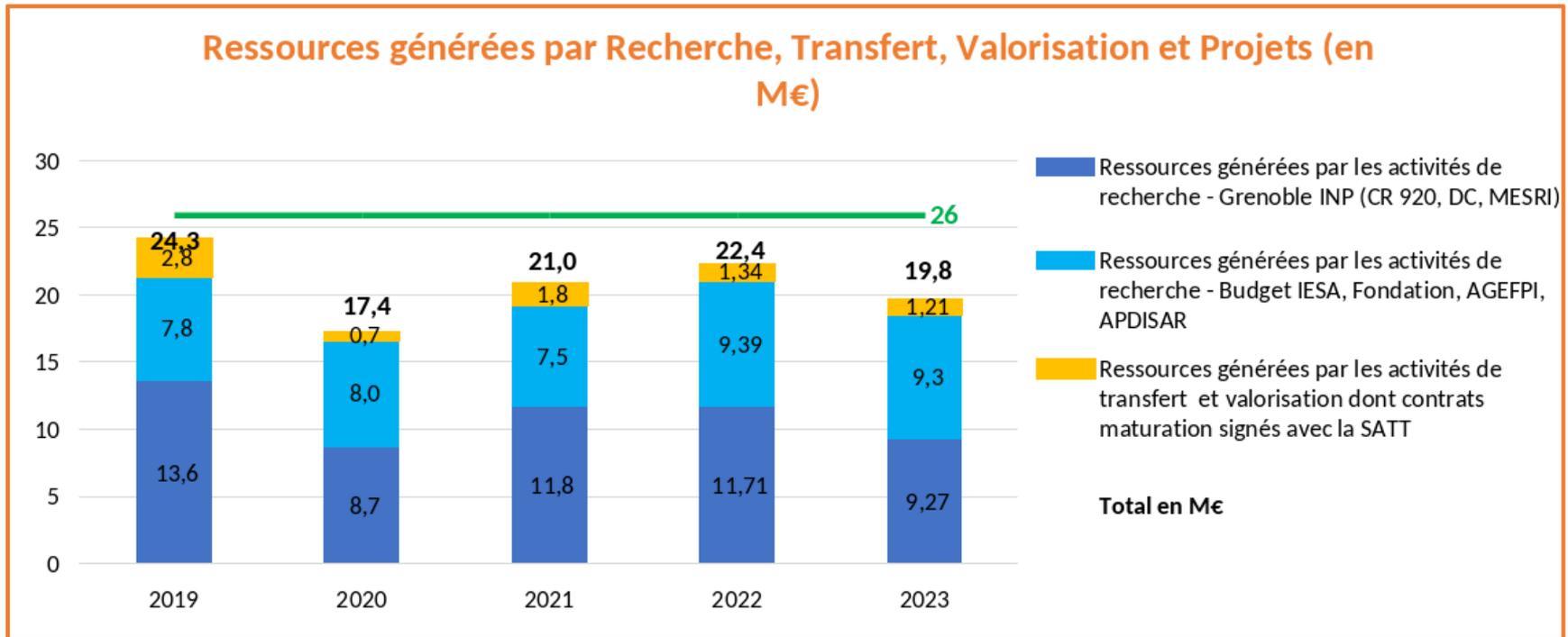
Pour rappel : indicateur à reconsidérer dans le cadre du PUI.

Pour mémo jusqu'en 2022

Concernant les personnels, il est important de noter que la contribution de cet entrepreneuriat à l'indicateur global est faible comparé à l'entrepreneuriat des étudiants. On constate une baisse en 2022-2023 probablement consécutive à la crise sanitaire. En effet, les entrepreneurs en 2022-2023 correspondent à des projets de valorisation démarrés en 2019-2020-2021, c'est-à-dire en pleine crise COVID. La baisse doit néanmoins être observée en proportion gardée : ce sont des petits nombres donc sujets à fortes fluctuations, comme observé les années précédentes.

Concernant les étudiants, le nombre d'étudiants entrepreneurs est en forte hausse, au plus haut depuis 5 ans. Cette activité est portée par le Pepite Ozer au sein de la Design Factory, qui a fait de gros efforts pour revaloriser l'entrepreneuriat auprès des étudiants. A noter également que depuis l'année 21/22 l'établissement finance des référents entrepreneuriat dans chaque école

1.3.3 Ressources générées par recherche, transfert, valorisation et projets



Source : DRIVE

1.3.3 Ressources générées par recherche, transfert, valorisation et projets

Cible 2024 : 26 M€ au total

Commentaires : croissance maîtrisée au regard des incertitudes sur les contextes économiques extérieurs

Rappel : cible Valorisation 2024 de 3M

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

- Stabilité de l'activité contractuelle par rapport à 2022 (très légère baisse) : 7.5 M€ en 2021. 9.39 M€ en 2022 et 9.31 M€ en 2023

Côté Transfert et valo :

- Baisse du nbre et du montant des projets SATT :
 - les projets ont été orientés vers le nouveau dispositif de financement du PUI, (en phase prémat) --> impact ?
 - Changement politique de la SATT, désormais plus sélective en projet mais mieux dotés : Si en 2021 et 2022 nous avons eu 4 nouveaux projets contractualisés contre 2 en 2023. Nous observons que le montant moyen par projet en 2023 a progressé de 35%. A noter, 1 projet SATT a fait l'objet d'une réduction de montant de 87 K€
 - Le modèle économique de la SATT n'est pas attractif.
- Redevances : forte hausse par rapport à 2022 (641 K€ en 2023 contre 471 K€ en 2021) avec des revenus au niveau des années 2019 et 2020
Pour 2023 : la baisse des ressources recherche s'expliquent majoritairement par une baisse du préciput des projets ANR (qui était très haut en 2022).

Pour mémo en 2022

En recherche partenariale, valorisation et transfert, on constate une reprise d'activité post-COVID : les 2 activités sont en croissance, avec même en 2022 une performance exceptionnelle en recherche partenariale dépassant le niveau d'activité avant COVID. Cette progression est le résultat d'un plan d'actions : d'une part, le plan France relance R&D ayant permis la signature d'une trentaine de contrats, ainsi que des opérations stratégiques comme la signature du laboratoire commun avec Blue Solutions ; d'autre part, une offensive en sensibilisation à la valorisation de la recherche avec, par exemple, l'organisation de l'école d'hiver annuelle en innovation et valorisation (Inovalo360).



Périmètre

Etudiants créateur entreprise durant leur formation : donnée disponible qu'à partir de 2019/2020

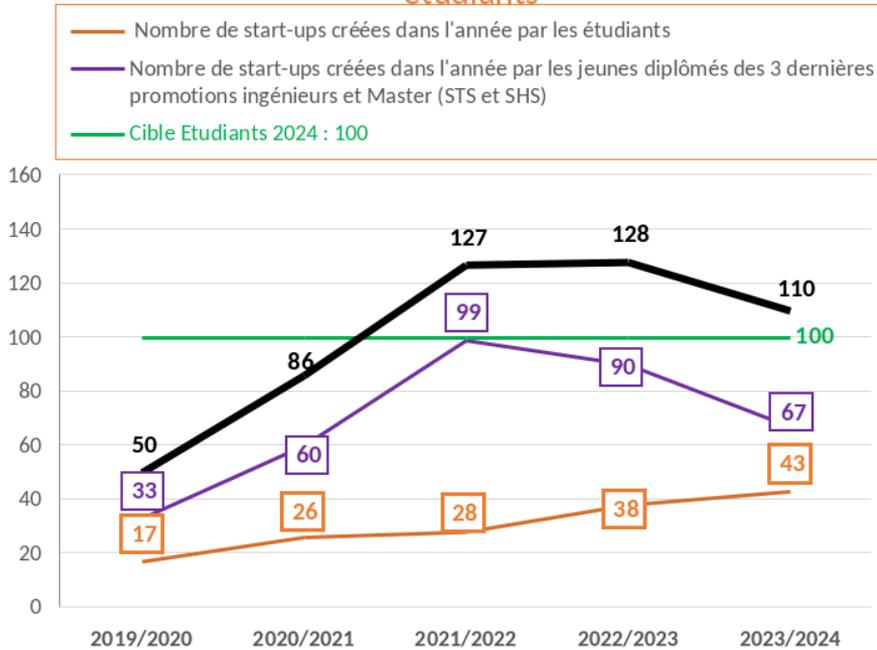
Jeunes diplômés créateurs entreprise : intégration des Master STS à partir de 2020.

La donnée 2020 correspond aux créations de start-up en 2020 par les promotions de 2018 à 2020

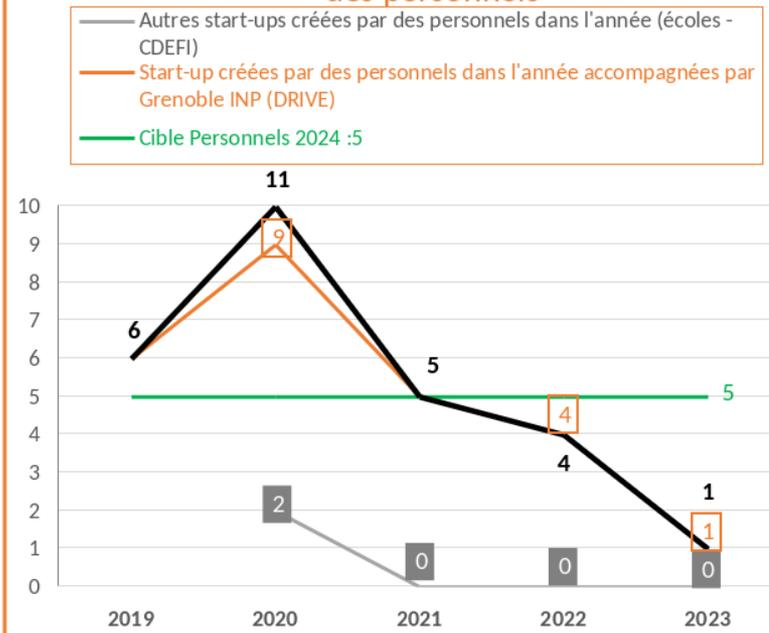
En 2021 intégration étudiants IAE et Polytech Grenoble

Personnels : start-ups créées par des personnels suivis par la DRIVE ou connues des écoles

Nombre de start-ups créées dans l'année par des étudiants



Nombre de start-ups créées dans l'année par des personnels



Sources **étudiants** : Pépité oZer, **diplômés** : enquête insertion **personnels** : DRIVE

1.3.4 Nombre de start-ups créées par les étudiants ou personnels

Cible créations en 2024 par les personnels, les étudiants inscrits en 2023/2024, les diplômés des promos 2021 à 2023 : 100 start-ups au total

Commentaires : impact de la mise en œuvre de la Design Factory

Rappel : cible personnels 2024 de 5

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Étudiants :

Diplômés :

Personnels :

Confère le commentaire de l'indicateur « Nb d'étudiants, diplômés et personnels entrepreneurs » : la valo est diluée ; l'indicateur doit être revu dans le cadre du PUI.

La part de création par des personnels (loi innovation) est faible dans l'ensemble des créations (étudiant + jeunes diplômés + personnels). S'agissant des personnels, 1 seule startup créée pour laquelle Grenoble INP est partenaire. Aujourd'hui 9 projets sont en cours de maturation, pas de projet en cours d'incubation.

1.3.4 Nombre de start-ups créées par les étudiants ou personnels

Cible créations en 2024 par les personnels, les étudiants inscrits en 2023/2024, les diplômés des promos 2021 à 2023 : 100 start-ups au total

Commentaires : impact de la mise en œuvre de la Design Factory

Rappel : cible personnels 2024 de 5

Pour mémo sur l'année 2022 :

Concernant les personnels, il est important de noter que la contribution de cet entrepreneuriat à l'indicateur global est faible, comparé à l'entrepreneuriat des étudiants. On observe une relative stabilité par rapport à 2021, avec un nombre toujours en retrait par rapport à 2020. Ce phénomène est probablement consécutif à la crise sanitaire. En effet, les entrepreneurs en 2022 correspondent à des projets démarrés en 2019-2020-2021, c'est-à-dire en pleine crise COVID. La courbe doit néanmoins être observée en proportion gardée : ce sont des petits nombres donc sujets à fortes fluctuations, comme observé les années précédentes.

La part des étudiants est en forte baisse sur 2022 avec un retour aux valeurs de 2018.

La cible ambitieuse pour 2024 ne sera pas atteinte.

Elle misait sur un impact plus fort du dispositif Pepite Ozer qui a été renouvelé en 2020 et qui avait des ambitions de forte croissance. Le temps de mise en place de cette nouvelle stratégie a été mal appréhendé

Pour mémo sur l'année 2021

Analyse Valorisation : constat 4 en 2021

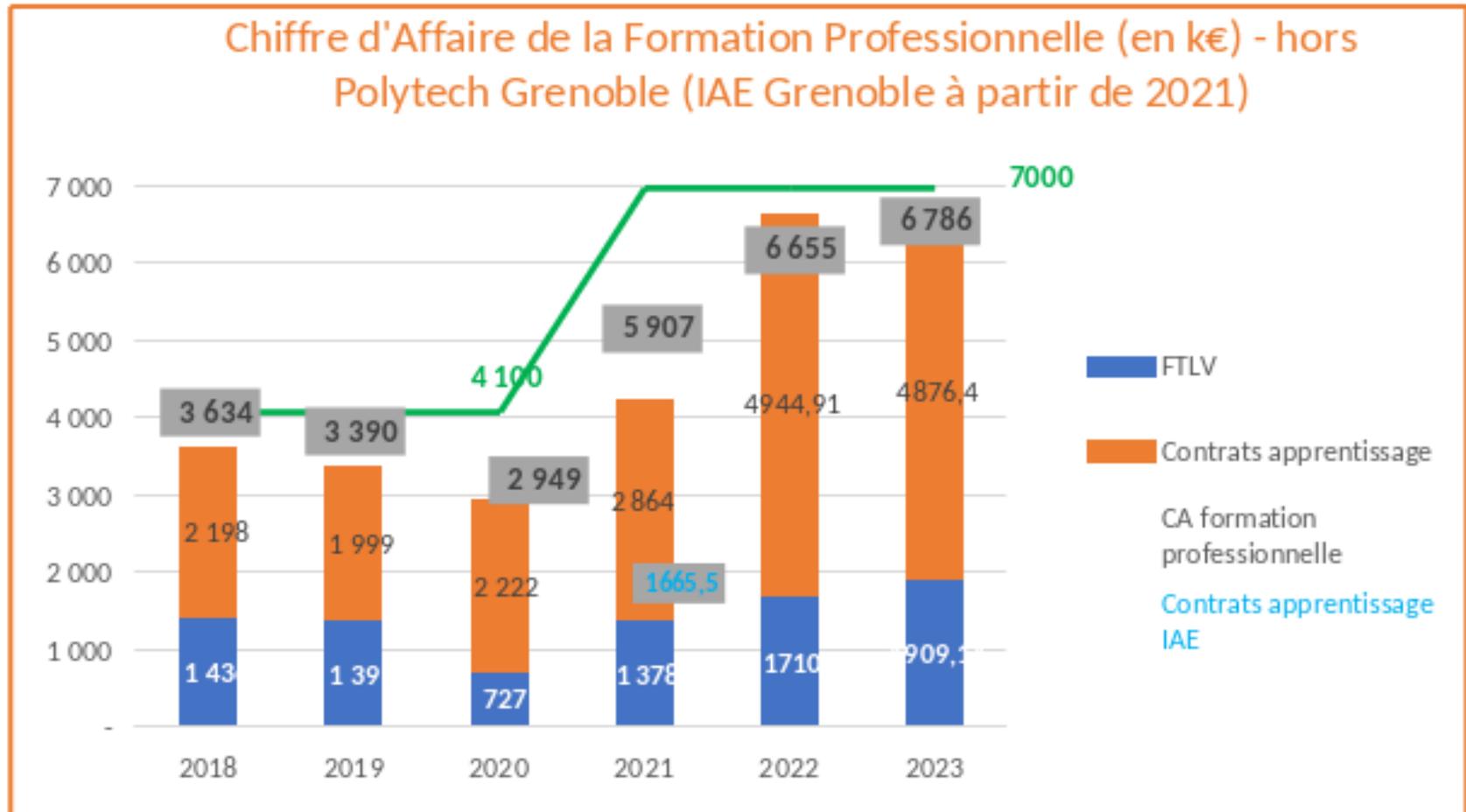
Reprise de la dynamique SATT, tendance générale à la SATT, baisse peut-être liée au COVID

Axe 1

Relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux, par nos formations et nos recherches

4. Renforcer nos relations avec le monde socio-économique pour s'inspirer, construire, capitaliser et diffuser les savoirs de demain

1.4.1 Evolution CA formation professionnelle (FLTV, pro, alternance)



Source : Bilan Pédagogique et Financier du DFP

A partir de 2020 l'alternance est incluse dans le BPF

A partir de 2021 on prend en compte IAE et Polytech Grenoble pour FTLV et apprentissage

1.4.1 Evolution CA formation professionnelle (FLTV, pro, alternance)

Cible 2024 : 4 100 k€, changée en octobre 2022 à 7 000 k€ car la cible précédente était atteinte

Commentaires :

La cible qui a été modifiée à la hausse pour 2021 est en passe d'être atteinte

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

En 2023, le DFP a connu une progression de CA de 20%, le reste de l'augmentation est à imputer au chiffre d'affaires généré par Polytech et aux reversements école non déduits en fin d'année 2023 et donc restés au niveau du DFP (sur NA et Polytech)

Cette augmentation s'explique par augmentation du nombre de stagiaires IMT en 2023 (+4) et par la vente d'une formation intra à ST couplée à une baisse de nos dépenses en MS.

Pour mémo jusqu'en 2022

Le DFP a depuis 2020 effectué une profonde mutation. L'activité qui avait tendance à décroître, a été repensée, selon un nouveau plan stratégique.

L'offre de formation s'étoffe avec de nouveaux certificats de compétence et le diplôme IMT est très attractif.

Le périmètre a également beaucoup changé car depuis septembre 2022, l'activité de Polytech Grenoble est pris en charge par le DFP.

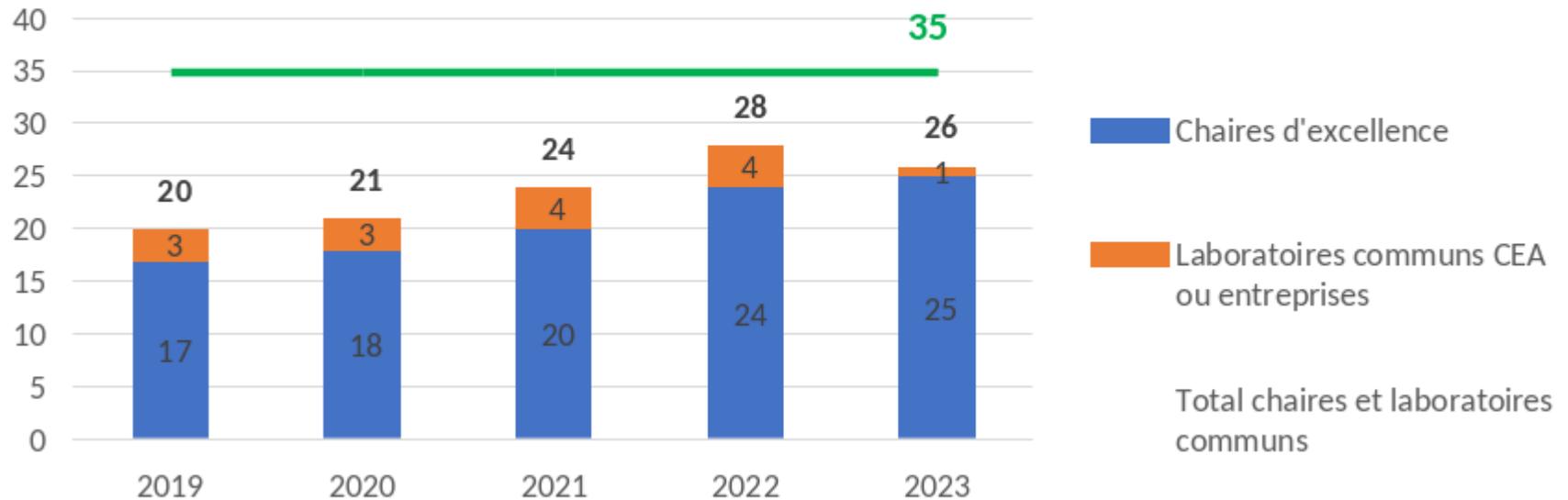


Périmètre :

Chaires d'excellence : chaires portées par la Fondation Grenoble INP, chaires de l'Institut MIAI avec enseignant-chercheur Grenoble INP comme porteur ou co-porteur depuis 2019 ou chaires portées par des écoles

Laboratoires communs avec le CEA ou une autre entreprise, Labcom ANR ou IDEX

Chaires d'excellence et laboratoires communs avec CEA ou entreprise



Intégration des Chaires de Grenoble IAE en 2020

Source : DRIVE + MIAI + écoles

1.4.2 Nombre de chaires d'excellence et laboratoires communs

Cible 2024 : 35 chaires d'excellence et de laboratoires communs

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Commentaire de la valo : Pas de Labcom hors ANR signé avec une entreprise en 2023

Pour mémo en 2022

Concernant les laboratoires communs, la dynamique est stable par rapport à 2021, inscrite dans une tendance globale de légère croissance. Un laboratoire commun majeur avec Blue Solutions a en particulier été signé et inauguré. Cette contractualisation a fortement mobilisé l'équipe, appelant à un oeil qualitatif dans l'observation de cette courbe quantitative.

Commentaire de la Valorisation : croissance continue et cohérente avec la cible

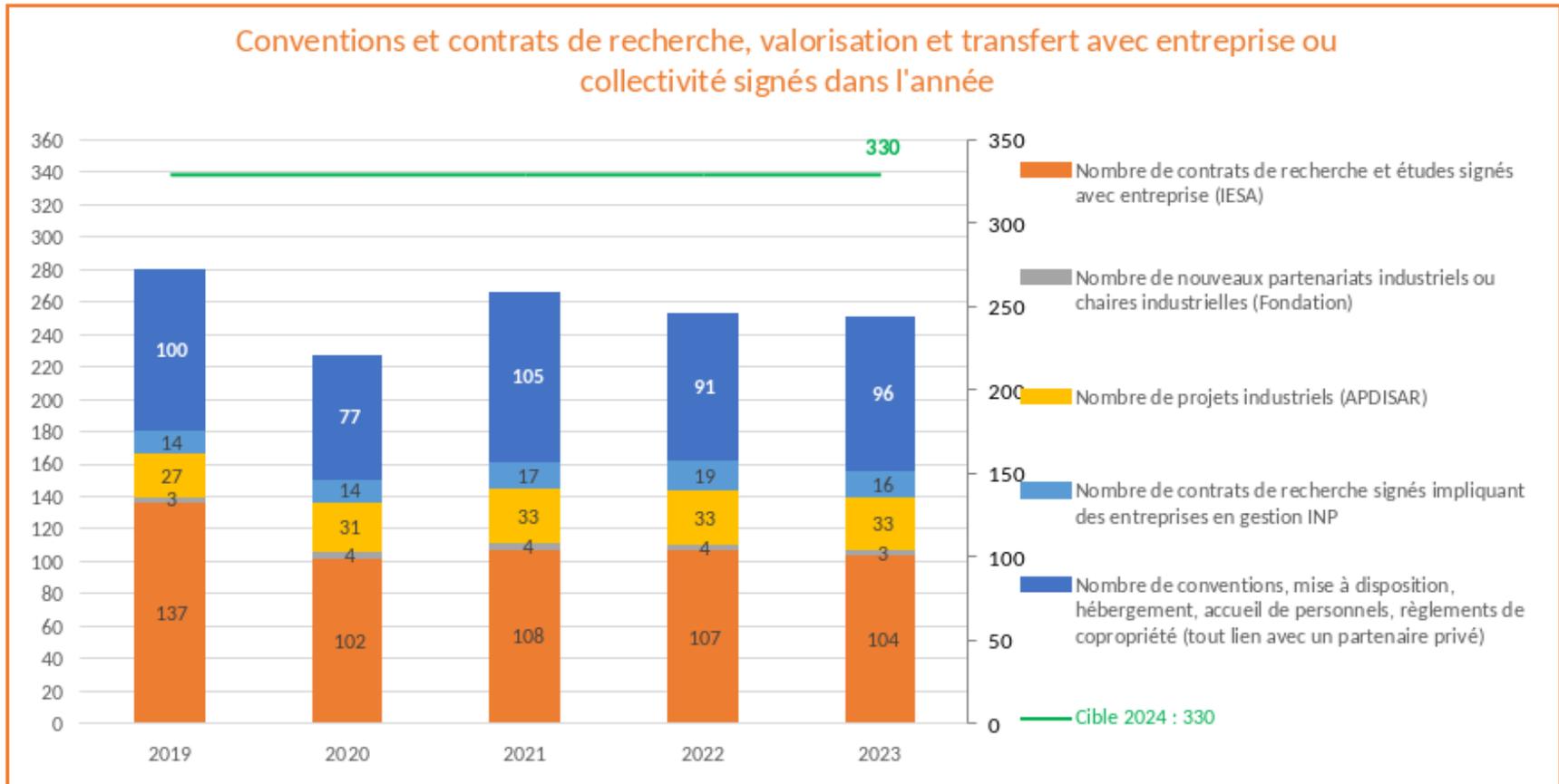
Pour mémo en 2021

L'année 2021 marque une forte croissance des chaires de la Fondation Grenoble-INP qui se prolonge sur 2022



Précision :

Nombre de conventions ou contrats signés : une même entreprise peut avoir signé plusieurs conventions ou contrats dans l'année.



Source : DRIVE

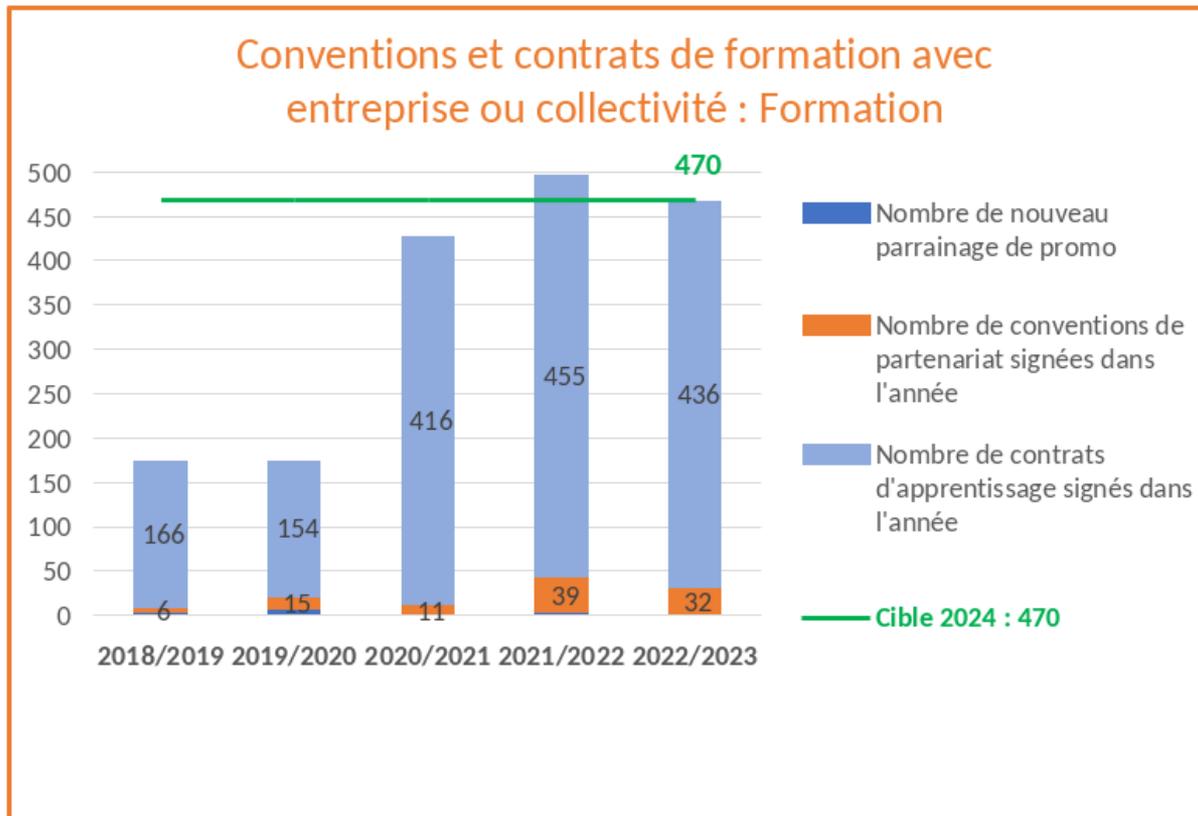
1.4.3 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités Formation



Périmètre

Nouveaux contrats d'apprentissage, convention de partenariat et de parrainage

Nombre de conventions ou contrats signés : une même entreprise peut avoir signé plusieurs conventions ou contrats dans l'année.



2020 : intégration données Grenoble IAE et Polytech Grenoble

Source : DREFE – Espace carrière

Cible 2024

Recherche et valorisation : 330 conventions et contrats

Formation : 470 conventions et contrats

Commentaires :

Rappel : cible Valorisation 2024 de 330

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Recherche et valorisation :

Nbre très légèrement en dessous de la moyenne (2020-2022). Cible trop ambitieuse

Cible 2024

Recherche et valorisation : 330 conventions et contrats

Formation : 470 conventions et contrats

Commentaires :

Rappel : cible Valorisation 2024 de 330

Pour mémo sur l'année 2022

Concernant les contrats avec les entreprises, l'activité est, en volume, de l'ordre de grandeur de 2021, confirmant la récupération post-COVID. En particulier, les contrats de recherche en gestion Grenoble INP avec entreprises sont en croissance continue. A ce stade, la cible 2024 paraît toutefois (trop) ambitieuse étant donné (i) le contexte économique post-COVID et (ii) la forte mobilisation des personnels de recherche dans les contrats PEPR notamment.

Concernant les étudiants, le nombre de contrats d'apprentissage continue de croître, conformément à la stratégie des écoles

Pour mémo sur l'année 2021

Analyse Valorisation : constat 264 en 2021

Bonne reprise d'activité post-COVID qui talonne le meilleur niveau de 2019

Les contrats industriels qui avaient fortement baissés en 2020 reprennent.

Les projets de maturation sont en forte croissance.

1.4.4 Taux de fidélisation des entreprises partenaires

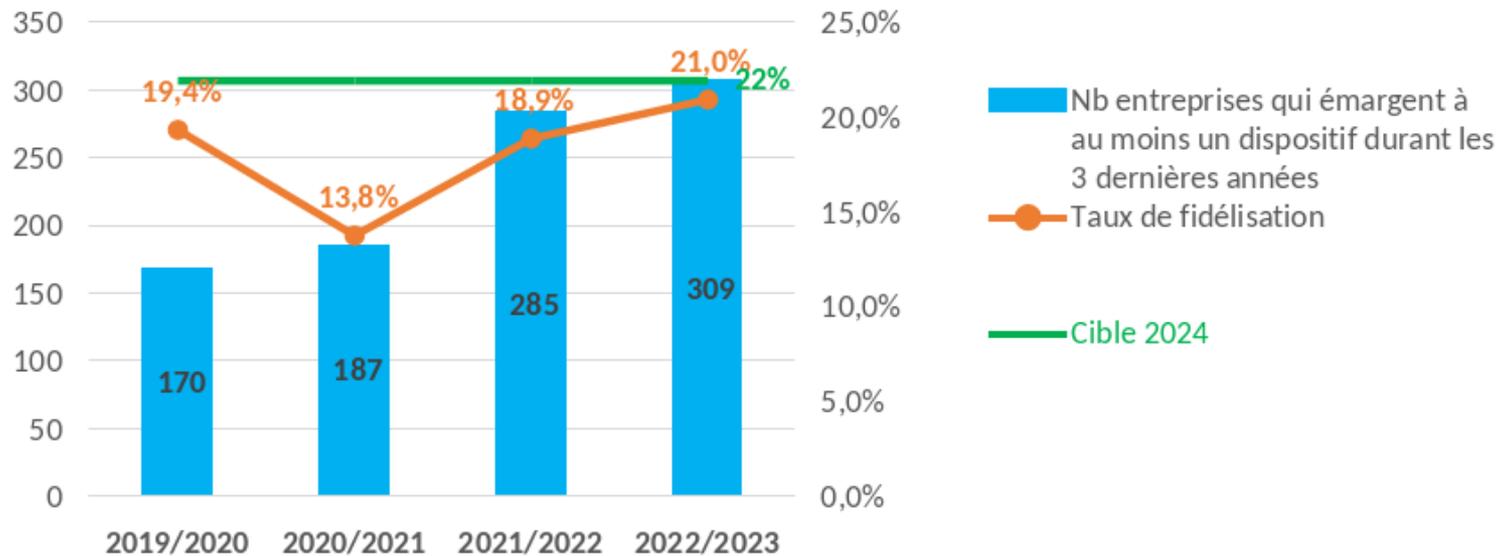
Périmètre

Taux de fidélisation : Entreprises qui émargent à l'un des dispositifs du périmètre l'année N et qui y ont également émargés durant les 2 années précédentes (pas forcément pour les mêmes actions)

Périmètre : nouveau alternant, stage niveau Bac+5, projet industriel ou étude de terrain, nouveau partenariat école, nouveau parrainage de promo, nouveau contrat de recherche, formations DFP (inter, intra, IMT, VAE, Certifiants)

Périmètre à compléter par entreprises versant la Taxe d'apprentissage > 500€

Taux de fidélisation des entreprises sur 3 ans



Source : DREFE – Ecoles - DGS

1.4.4 Taux de fidélisation des entreprises partenaires

Cible 2024 : 22 % de fidélisation des entreprises

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

La trajectoire semble cohérente avec la cible 2024.

Pour mémo en 2022

Commentaires de la valorisation : l'activité 2022 n'étant pas intégrée, pas de commentaire possible à date

Pour mémo en 2021

Le taux de fidélité intégrant des données sur trois ans, l'intégration d'IAE/Polytech a une incidence et nécessite de retarder l'analyse. Par ailleurs les pourcentages ne sont pas cohérent avec les données du graphe.

Axe 2

Amplifier notre posture internationale et interculturelle

Axe 2

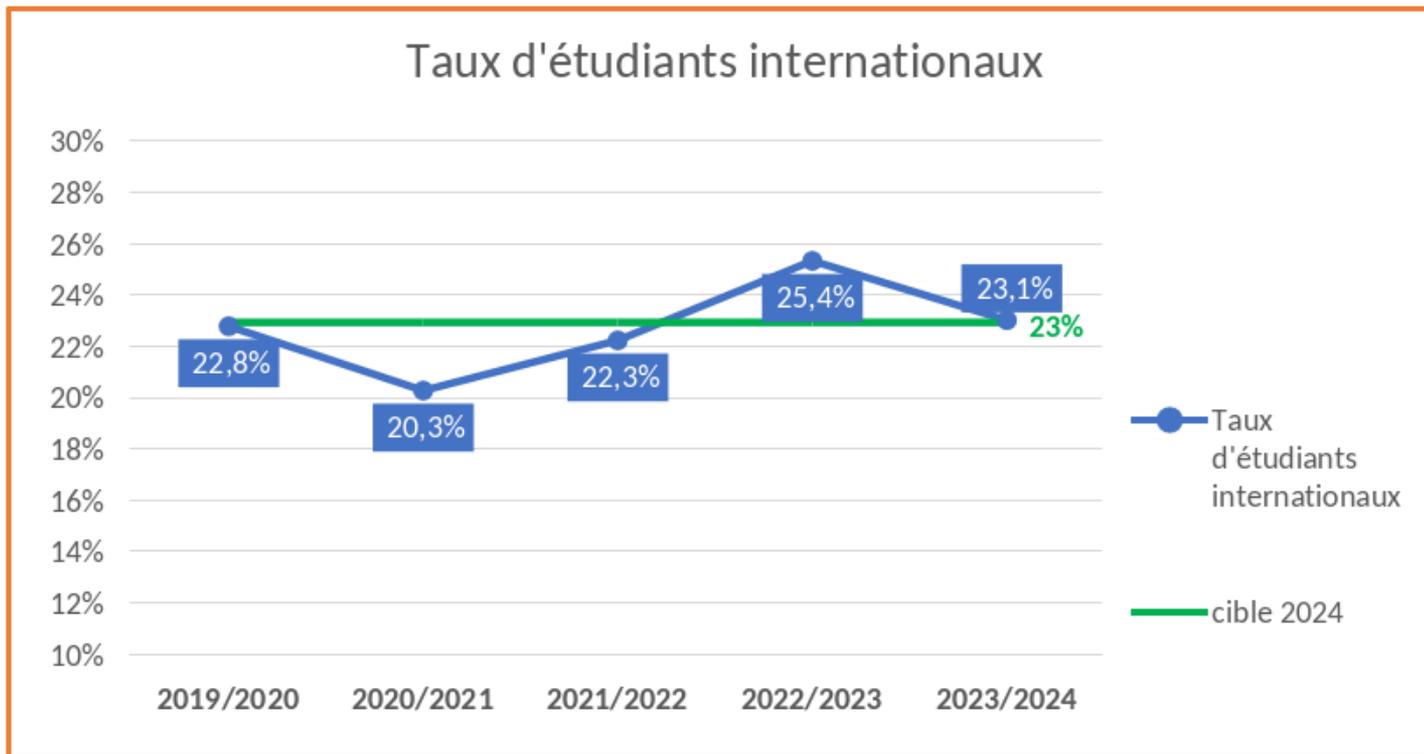
Amplifier notre posture internationale et interculturelle

1. Mobiliser nos réseaux de partenaires internationaux (académiques et entreprises) pour nous transformer et être un lieu international majeur



Périmètre

- étudiants étrangers avec Bac étranger ou Bac français obtenu à l'étranger inscrits en formation diplômante (Licence, Master, ingénieur) – hors formation continue
- étudiants accueillis en échange académique non diplômant toutes formations (hors Summer school)
- étudiants MBA et DBA de Grenoble IAE sur site à l'étranger



Données Grenoble IAE et Polytech Grenoble intégrées en 2020/2021

Source : Apogée

2.1.1 Taux d'étudiants internationaux inscrits dans nos formations

Cible inscrits 2024/2025 : 23 % d'étudiants internationaux

Commentaires : au vu de la stratégie internationale de chaque composante, revenir au niveau avant Covid

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

On revient au pourcentage avant covid qui est très supérieur à la moyenne des écoles d'ingénieurs (13-15%)

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022/2023

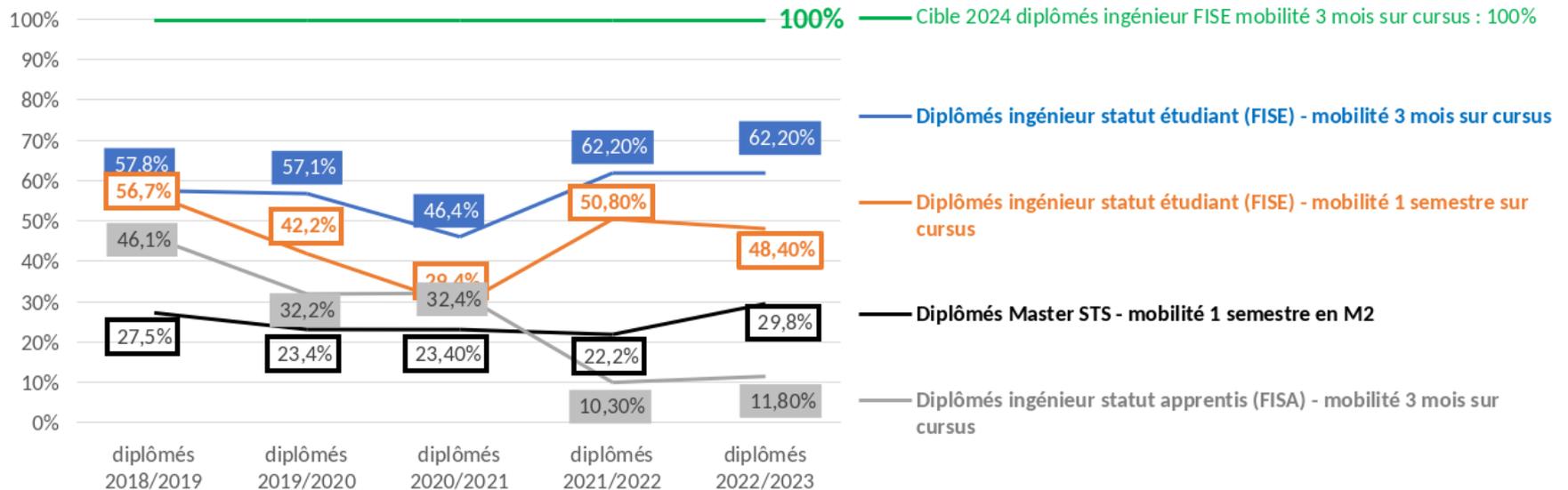
Notre volonté d'atteindre le pourcentage de 23% que nous avions avant le covid a donné lieu à un effort collectif important de la part des services centraux des relations internationales et des écoles, qui a porté ses fruits et explique l'excellent résultat de 25%.

2.1.2 Taux de diplômés avec une mobilité sortante qualifiée selon la cible

Périmètre

- *Diplômés ingénieurs : durée de mobilité académique (échange ou double-diplôme) ou en stage à l'étranger cumulée sur leur cursus au sein de l'établissement*
- *Diplômés Master STS : tous les diplômés des parcours FAME, EMINE et SIE (mobilité obligatoire dans le cadre du programme) + autres diplômés Master ayant effectué un stage à l'étranger d'au moins 1 semestre*

Taux de diplômés avec mobilité sortante (académique, double-diplôme ou stage)



Source : Enquête CTI, E-stage, Apogée

Polytech Grenoble intégré pour les diplômés 2019/2020

2.1.2 Taux de diplômés avec une mobilité sortante qualifiée selon la cible

Cible diplômés 2023/2024 : 100% des diplômés ingénieur en FISE ont eu une mobilité à l'international d'au moins 3 mois au cours de leur cursus

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur:

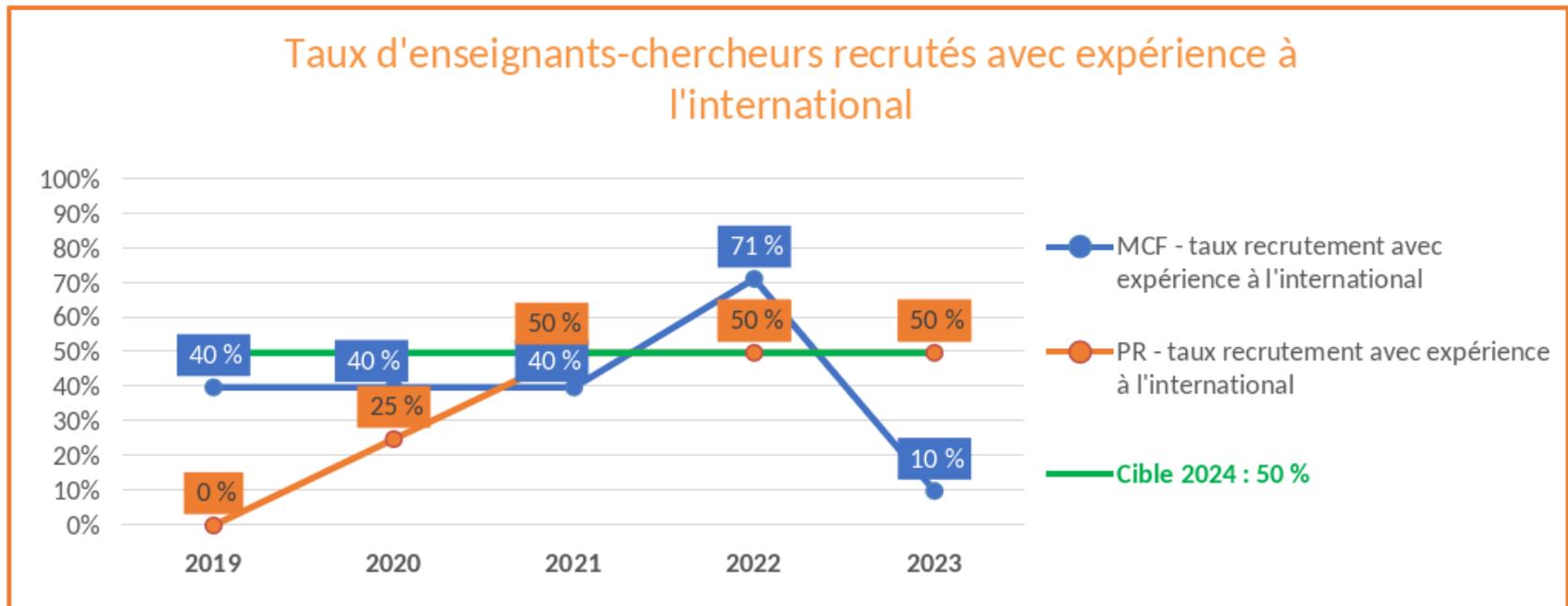
Pour mémo jusqu'en 2022/2023

Depuis la rentrée 2022, la mobilité des élèves ingénieurs devient obligatoire pour une période de 6 mois. Ceci explique la forte augmentation des mobilités FISE. Nous restons vigilants sur la mobilité FISA qui semble être en baisse mais nous manquons de données.

2.1.3 Taux d'enseignants-chercheurs recrutés avec expérience professionnelle internationale

Périmètre

- Recrutement par concours avec minimum 1 an à l'étranger avant recrutement quelque soit l'ancienneté de cette expérience



Source : DRH

2.1.3 Taux d'enseignants-chercheurs recrutés avec expérience professionnelle internationale

Cible 2024 : 50% pour toutes les catégories de recrutement

Commentaires : La cible pourrait évoluer à la hausse, probablement en revoyant la définition de l'indicateur qui exprime notre volonté à favoriser la multiculturalité de nos enseignants chercheurs, notamment dans leurs pratiques professionnelles.

A noter que l'analyse des CVs montre que les PR ont généralement acquis leur expérience internationale avant de devenir MCF. La faible expérience internationale des MCF recrutés cette année est donc déterminante et à suivre sur la durée (mais au regard des années précédente, la baisse constatée est probablement conjoncturelle).

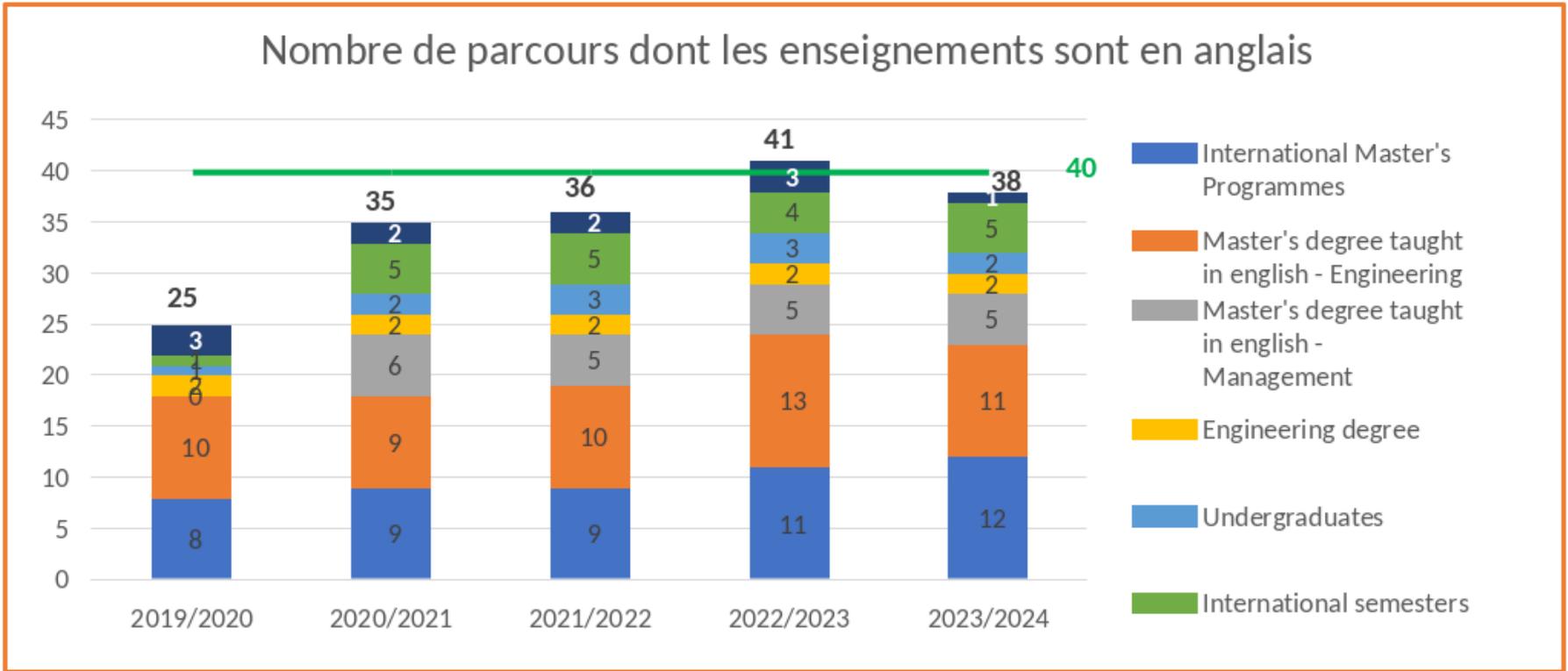
Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur l'année 2022

Même constat qu'en 2022. A priori, pour les recrutements MCF, l'expérience internationale devrait se situer systématiquement au dessus des 50%, les post-docs à l'étranger après la thèse ayant tendance à devenir la règle. Probablement, cible à revoir à la hausse dans les prochaines années.

Pour mémo sur l'année 2021

On constate que la cible est atteinte mais la fenêtre d'observation est encore courte.



Source : DRI

Les données de Grenoble IAE et de Polytech Grenoble sont intégrés à partir de 2020/2021

2.1.4 Nombre de parcours dont les enseignements sont en anglais

Cible 2024 : 40 parcours en anglais

Commentaires : action sur les Master en anglais et les Master internationaux

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Grâce à la politique internationale de nos écoles, nous sommes en train de revoir l'offre de nos écoles qui explique la clôture des certaines formations. Des nouvelles formations verrons le jour l'année 2024-2025.

Pour mélo sur l'année 2022/2023

Grâce à la politique internationale de nos écoles, nous avons atteint notre objectif et ajouté deux nouveaux programmes internationaux de master et trois autres masters enseignés en anglais - ingénierie et une autre école d'été.

Pour mémo sur l'année 2021/2022

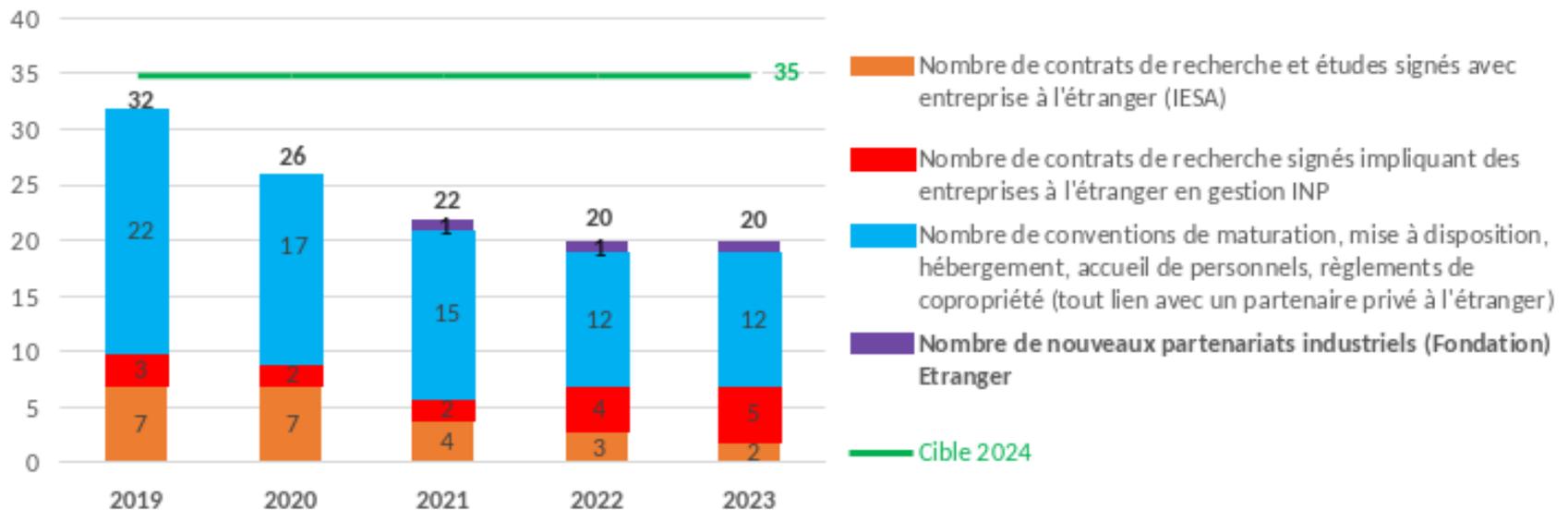
En 2022, 3 nouveaux programmes de master sont mis en place et demandent le label Erasmus Mundus. Les écoles montrent une réelle volonté d'augmenter le nombre de programmes enseignés en anglais, soit par la création de nouveaux programmes de master, soit par le transfert en anglais de certains de leurs semestres français. Le but étant d'augmenter l'attractivité de leur formations.

2.1.5 Nombre de contrats recherche, valorisation et transfert avec entreprises à l'étranger ou université de nos réseaux

Précision :

Nombre de conventions ou contrats signés : une même entreprise peut avoir signé plusieurs conventions ou contrats dans l'année.

Conventions et contrats de recherche, valorisation et transfert avec entreprise à l'étranger ou une université à l'étranger signés dans l'année



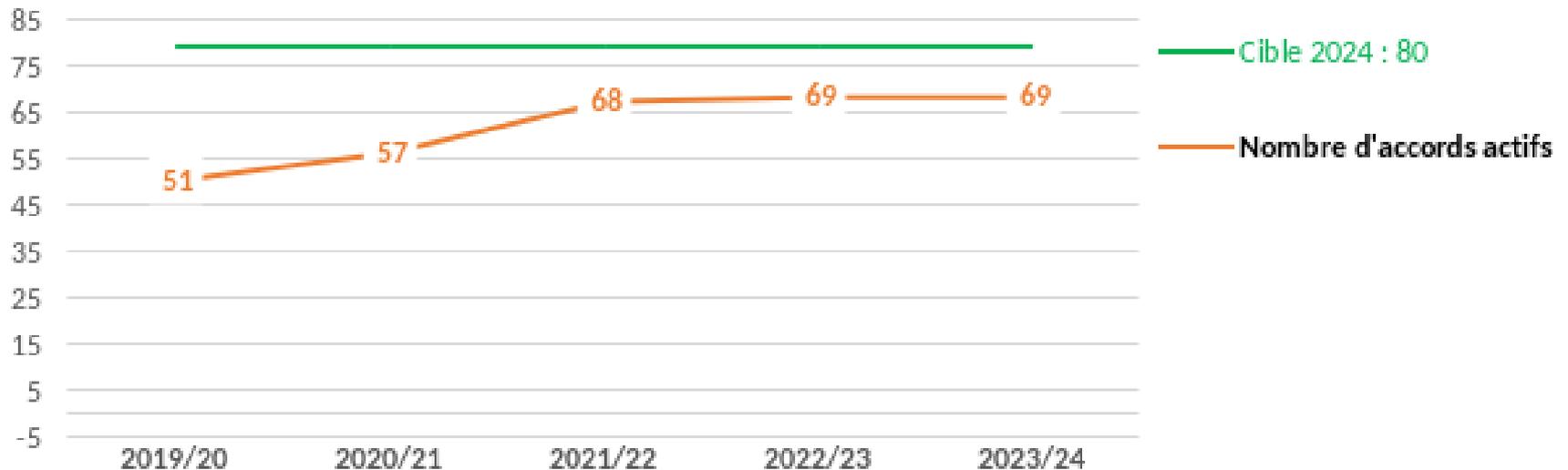
Source : DRIVE/Fondation

2.1.5 Nombre de contrats formation avec entreprises à l'étranger ou université de nos réseaux

Périmètre

- Réseaux pris en compte : Unite I, Cluster, RESCIF, PFIEV, Magalhaes, EIT
- Nombre d'accords : accords de double-diplôme ou d'échange actif compté par type d'accord (des accords de double-diplômes avec plusieurs écoles ou couvrant plusieurs disciplines ne compte qu'une fois).
- Programmes EIT et formations conjointes

Nombre d'accords avec établissements dans nos réseaux



Les accords de Grenoble IAE et de Polytech Grenoble sont intégrés à partir de 2021/2021

Source : DRI

2.1.5 Nombre de contrats recherche, valorisation, transfert et formation avec entreprises à l'étranger ou université de nos réseaux

Cible 2024 :

Recherche, valorisation, transfert : 35 contrats

Formation : 80 accords pour 2024/2025

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Cible de 35 contrats trop ambitieuse. Pas d'action significative menée pour le développement des relations entreprises de type partenarial à l'international.

Commentaire de la valo :

Stable par rapport à l'année dernière. Les commentaires de l'année dernière s'appliquent : pas de véritable action menée sur le sujet ; la cible 2024 paraît (trop) ambitieuse.

2.1.5 Nombre de contrats recherche, valorisation, transfert et formation avec entreprises à l'étranger ou université de nos réseaux

Cible 2024 :

Recherche, valorisation, transfert : 35 contrats

Formation : 80 accords pour 2024/2025

Commentaires :

Pour mémo sur 2022

Bien que nous ayons augmenté le nombre d'accords avec unite! avec la venue des deux nouveaux membres ainsi que les accords avec les réseaux PFIEV et Rescif, nous n'avons pas encore renouvelé tous les accords avec les réseaux Magalhaes et Cluster, ce qui explique la très faible progression (mais toujours dans le bon sens !).

En recherche partenariale, valorisation et transfert, on observe, depuis le COVID, une décroissance régulière de l'activité avec les entreprises à l'étranger. Cette baisse s'explique par deux raisons : d'une part, un focus porté sur la France pour la récupération post-COVID avec notamment le plan France relance R&D ; d'autre part, l'absence, dans ce contexte, de plan d'actions sur l'étranger, compte tenu du niveau de charge de l'équipe. A ce stade, la cible 2024 paraît (trop) ambitieuse.

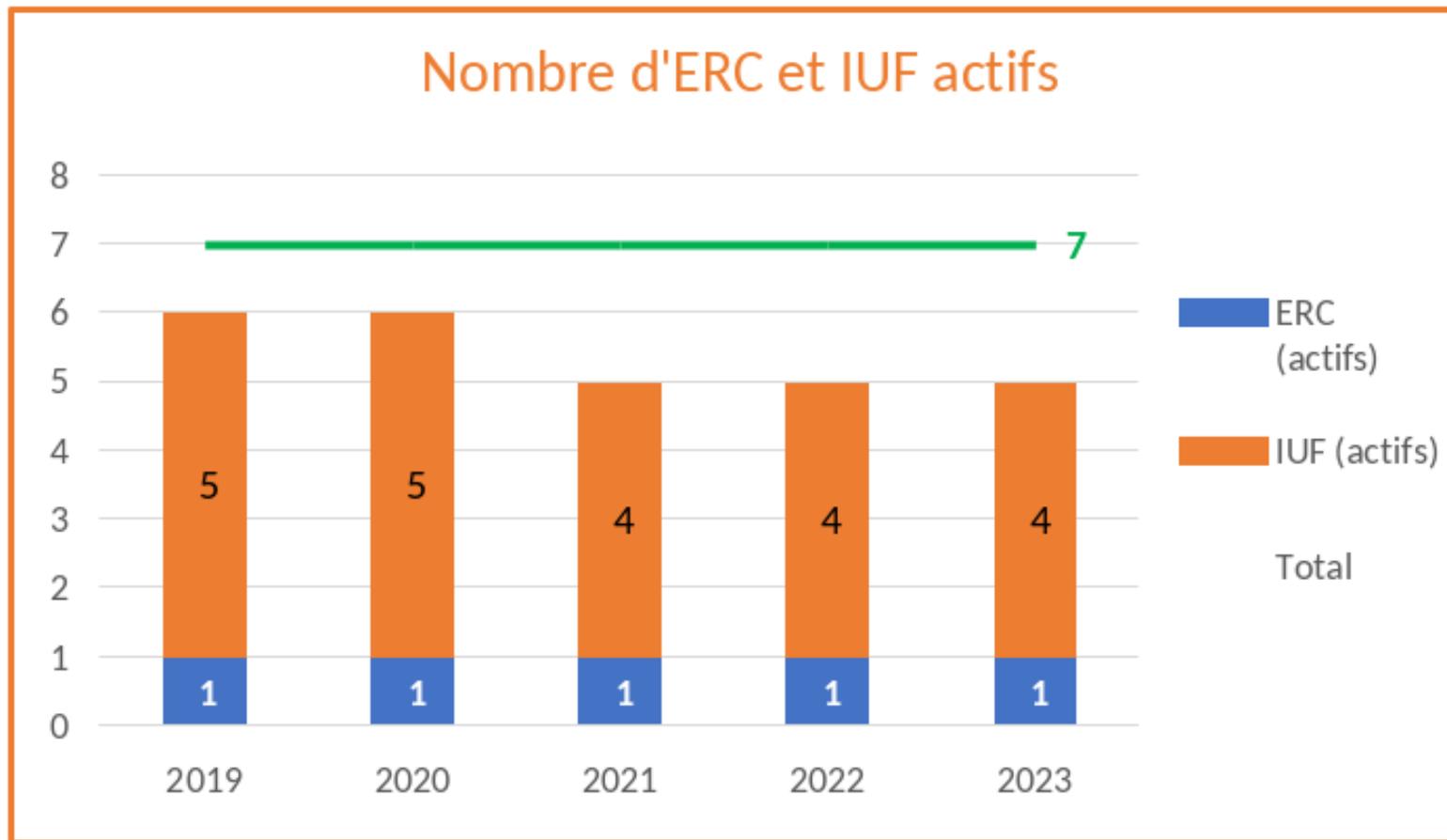
Pour mémo en 2021

impact de la crise COVID.

Axe 2

Amplifier notre posture internationale et interculturelle

2. S'appuyer sur nos thématiques phares et la qualité de nos plateformes pour augmenter notre attractivité et renforcer nos collaborations



Source : DRIVE-CAPSO

2.2.1 Nombre d'ERC, IUF en cours

Cible 2024 : 7 ERC et IUF actifs

Commentaires :

rester constant en tenant compte de l'arrivée Grenoble IAE et Polytech Grenoble

encourager les ERC à travers le travail de communication et formation de l'Unité de Service Ingénierie de Projet

Analyse sur l'évolution de l'indicateur:

Mémo jusqu'en 2022

Les IUF et ERC ne semblent pas revenir au niveau de 2018.

Les actions d'accompagnement et de communication sont à relancer car on sait que cela porte ses fruits.

Concernant les IUF, pas de dispositif d'incitation actuellement contrairement aux ERC pour lesquels la cellule Fostering existe.



Périmètre

- Classement **QS World University Rankings** par thématique: avant 2021 meilleur classement entre UGA et Grenoble INP, à partir de 2021, classement de UGA - EPE

Classement international

Top 50

51-75

76-100

101-150

151-200

Le nombre central
indique le
classement en
France

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Physics	5	6	5	7	9	9
Engineering & Technology/Engineering Electrical & Electronic	1	2	2	7/5	5/5	5/5
Materials Science & Engineering	3	4	4	4	5	5
Computer Science & Engineering	1	1	3	6	7	8
Environmental Science & Engineering	4	2	2	14	8	10
Mechanical Engineering	10	13	8	8	7	9
Civil Engineering	1	1	3	7	Non classé	Non classé
Biotechnology	8	Non Classé	Non Classé	7	Non classé	Non classé

Source : communication + **QS World University Rankings**

2.2.2 Classements internationaux UGA dans nos thématiques phares

Cible 2024 :

Commentaires : garder notre visibilité dans les classements thématiques

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

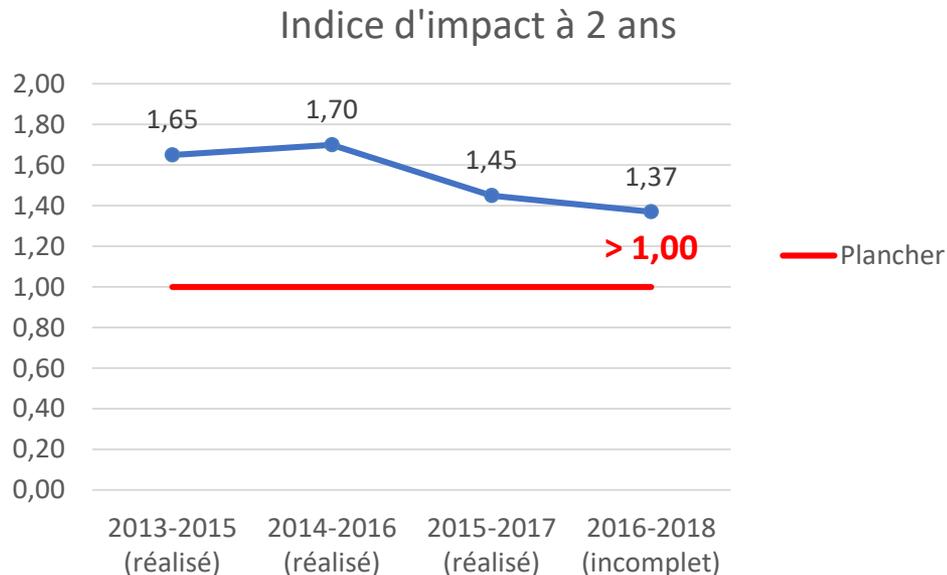
Pour mémo sur 2022/2023

Grenoble INP - UGA effectue une belle progression dans le domaine global « ingénierie et technologie », à la 93e position mondiale en gagnant 74 places et à la 5e position française, soit le 1er établissement hors région parisienne. L'institut totalise 8 apparitions dans ce palmarès.

2.2.3 Indice d'impact à 2 ans des publications en référence mondiale

Périmètre

- Le délai N pris en compte incluant l'année P de publication, l'indicateur « indice d'impact relatif à N ans » est défini par la part de citations reçues en N années par les publications de l'acteur dans une référence donnée (le monde par exemple), rapportée à la part de ces mêmes publications dans la même référence.
- La valeur neutre de l'indice d'impact est 1. Si l'indice d'impact est égal à 1,2 le nombre de citations par publication de l'établissement est 20% supérieur à la moyenne mondiale.
- Base OST, Web of Science, calculs OST, base sur un périmètre de laboratoires rattachés à Grenoble INP
- Compte fractionnaire disciplinaire



Source : DRIVE

2.2.3 Indice d'impact à 2 ans des publications en référence mondiale

Cible 2019/2021 (réalisé) : plancher > 1

Commentaires : Pour 2023, le calcul de l'indicateur sur IPERU est différent donc ne peut pas être comparé à celui de 2022 et avant : donc cet indicateur devra être revu dans le futur.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

2023 non consistant avec 2022 et avant.

Revoir l'indicateur dans le futur

Axe 2

Amplifier notre posture internationale et interculturelle

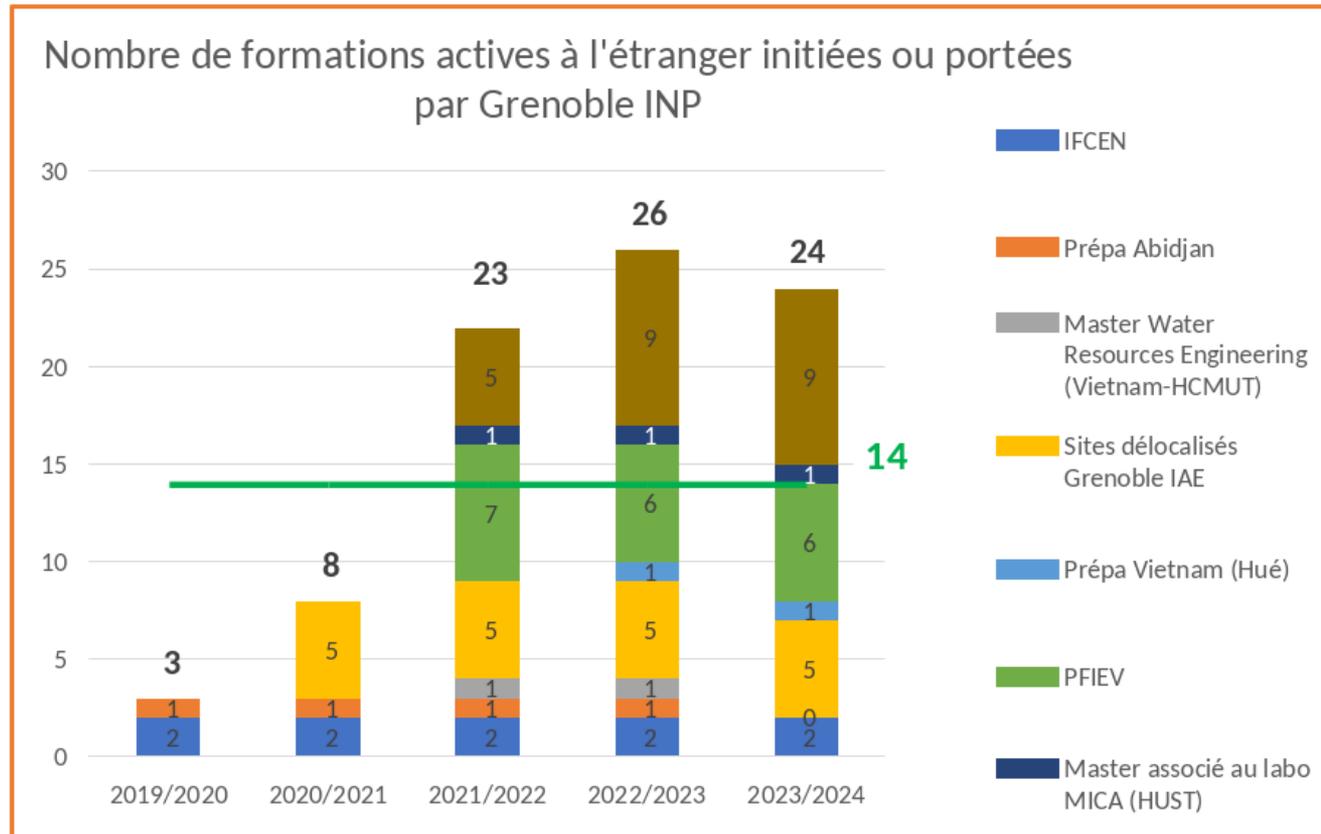
3. Développer une offre à l'étranger, à l'image de notre institut, en s'appuyant sur nos réseaux de groupes (INP, IAE, Polytech)

2.3.1 Nombre de formations actives à l'étranger initiées ou portées par Grenoble INP (formation type antenne, labellisation, ...)



Périmètre

- Formations à l'étranger initiées ou portées par Grenoble INP ou une de ses écoles
- Formations délocalisées de Grenoble IAE (à partir de 2020/2021)



2.3.1 Nombre de formations actives à l'étranger initiées ou portées par Grenoble INP (formation type antenne, labellisation, ...)

Cible : 14 formations en 2024/2025

Commentaires : En projet Prépa INP au Maroc et en Espagne, campus franco-sénégalais porté par Polytech (Master), projet Récing (mobilité intra-africaine) , Master au Vietnam HCMUT

Analyse sur évolution de l'indicateur :

Même analyse que pour l'année 2022/2023. Nous avons lancé les premières fondations pour construire des nouvelles formations avec Vietnam, Cambodge et Chine.

Pour mémo sur l'année 2022/2023

Nous maintenons les programmes que nous avons lancés les années précédentes. L'augmentation provient de l'ajout de programmes de masters internationaux bénéficiant d'un label. Dans les années à venir, IFCEN risque de disparaître, mais d'autres initiatives apparaîtront pour maintenir l'équilibre.

Pour mémo jusqu'en 2021/2022

Nous initiions un certain nombre d'actions avec nos partenaires dans les pays en voie de développement. La crise COVID a retardé la réalisation de certaines d'entre elles mais nous sommes confiants que l'objectif sera atteint.

Axe 2

Amplifier notre posture internationale et interculturelle

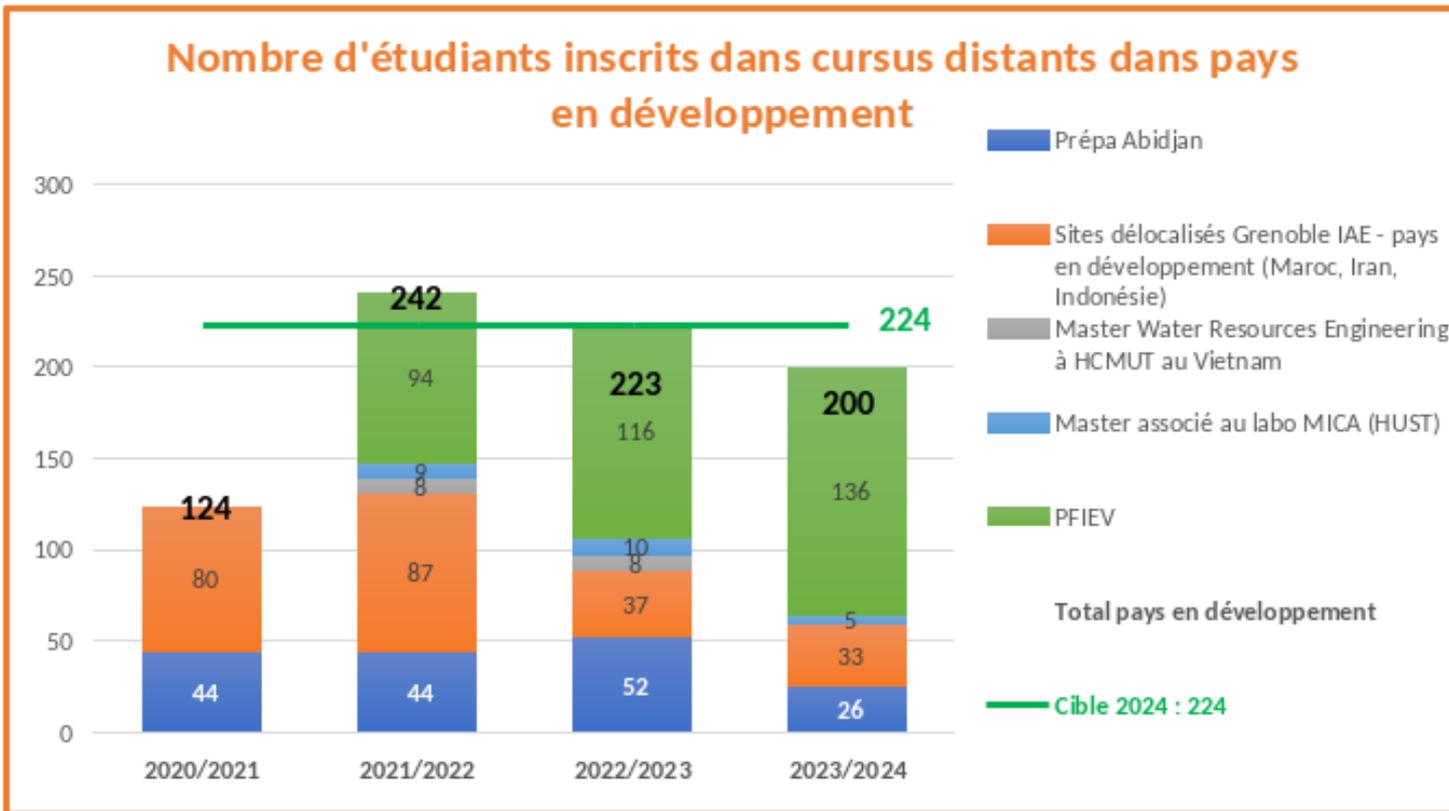
4. Développer des approches de collaboration équilibrées avec les pays en développement

2.4.1 Nombre d'étudiants inscrits sur des cursus distants dans les pays en développement

Périmètre

- Prépa à l'étranger : Abidjan
- Formations délocalisées de Grenoble IAE au Maroc, Indonésie et Iran (à partir de 2020/2021)

Pays en développement : hors Europe, Amérique du nord, Australie, Nouvelle Zélande, Japon, Corée du Sud, Chine, Israël, Singapour, Emirat arabes, Russie



Source : DRI

2.4.1 Nombre d'étudiants inscrits sur des cursus distants dans les pays en développement

Cible inscrits 2024/2025 : 224 étudiants

Commentaires :

Analyse sur évolution de l'indicateur :

On constate l'augmentation vis à vis de PFIEV qui est normal au vu de notre investissement dans le réseau. Le passage de la prépa Abidjan dans le groupe INP justifie la baisse dans les effectifs. D'autres formations avec le Vietnam re-verrons le jours.

Pour mémo sur l'année 2022/2023

La baisse est justifiée par la diminution des effectifs de l'IFCEN et de certains programmes délocalisés de l'IAE. Pour les programmes lancés au Vietnam, nous constatons une augmentation des effectifs.

IFCEN : L'année 2022-2023 sera également particulière parce que nous allons étendre la durée du master de deux ans à trois ans et nous allons l'ouvrir à des élèves extérieurs à l'IFCEN. Il y a donc des changements dans les programmes et dans les filières de recrutement qui rendent délicates les comparaisons sur plusieurs années.

IAE: Raison de baisse : DBA Iran cloturé; pas de M2 CCA Maroc - qualité de candidatures insuffisante.

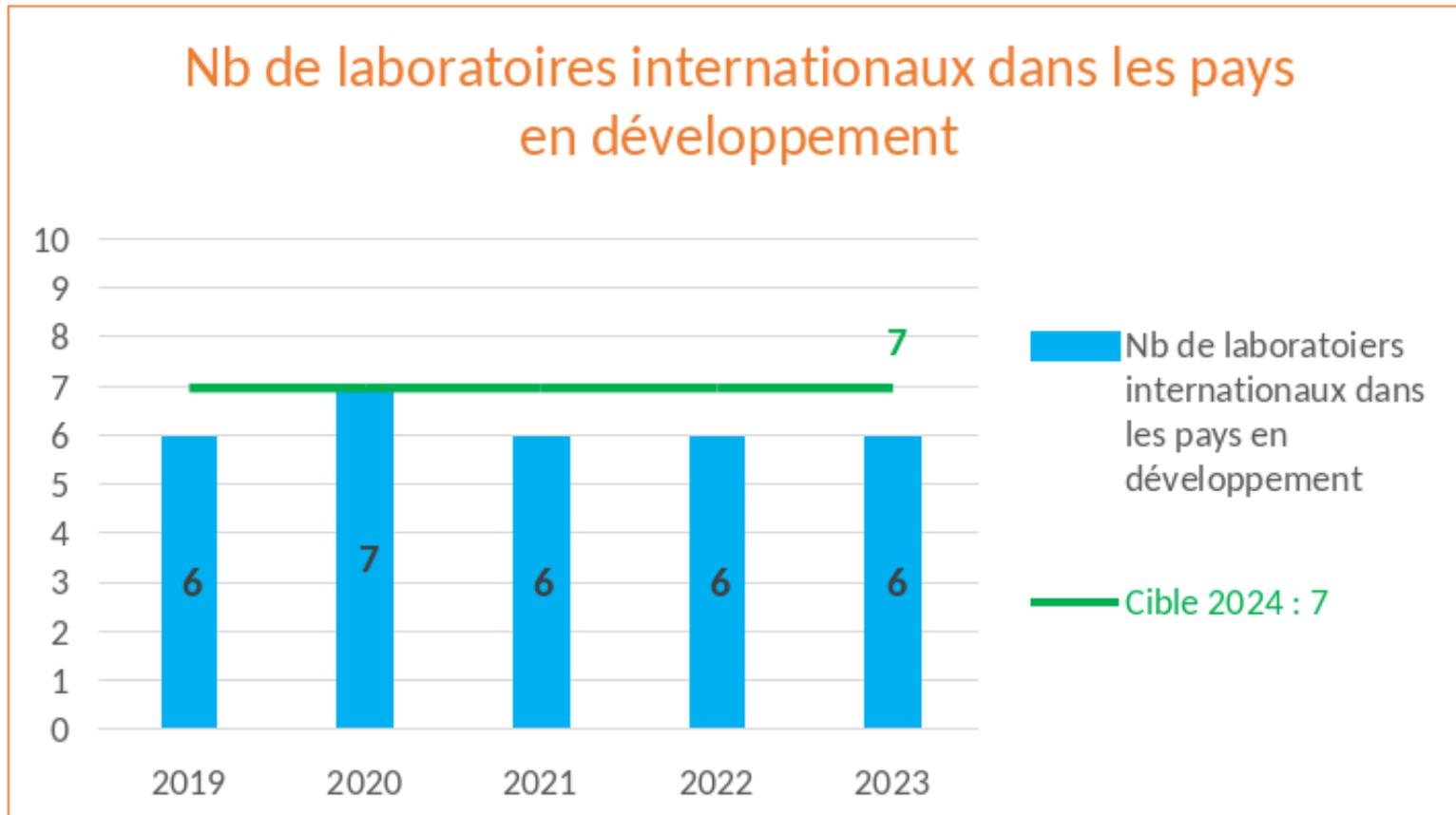
Pour mémo jusqu'en 2021/2022

Même Analyse que le 2.3.1: Nous initions un certain nombre d'actions avec nos partenaires dans les pays en voie de développement. La crise COVID a retardé la réalisation de certaines d'entre elles mais nous sommes confiants que l'objectif sera atteint.

2.4.2 Nombre de laboratoires internationaux dans les pays en développement

Périmètre

Pays en développement : hors Europe, Amérique du nord, Australie, Nouvelle Zélande, Japon, Corée du Sud, Chine, Israël, Singapour, Emirat arabes, Russie



Source : DRIVE

2.4.2 Nombre de laboratoires internationaux dans les pays en développement

Cible 2024 : 7 laboratoires internationaux

Commentaires : ces laboratoires sont parfois créés pour des durées limitées. La cible est de maintenir un nombre de laboratoires actifs.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022

L'information n'a pas été actualisée ; un travail sera mené l'année prochaine auprès des laboratoires.

Difficulté à maintenir la donnée car certains laboratoires internationaux sont des projets temporaires et l'information n'est pas toujours communiquée.

Axe 3

Bâtir notre nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management

Axe 3

Bâtir notre nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management

- 1- Traduire notre nouvelle identité en cohésion interne et la rendre visible à l'extérieur

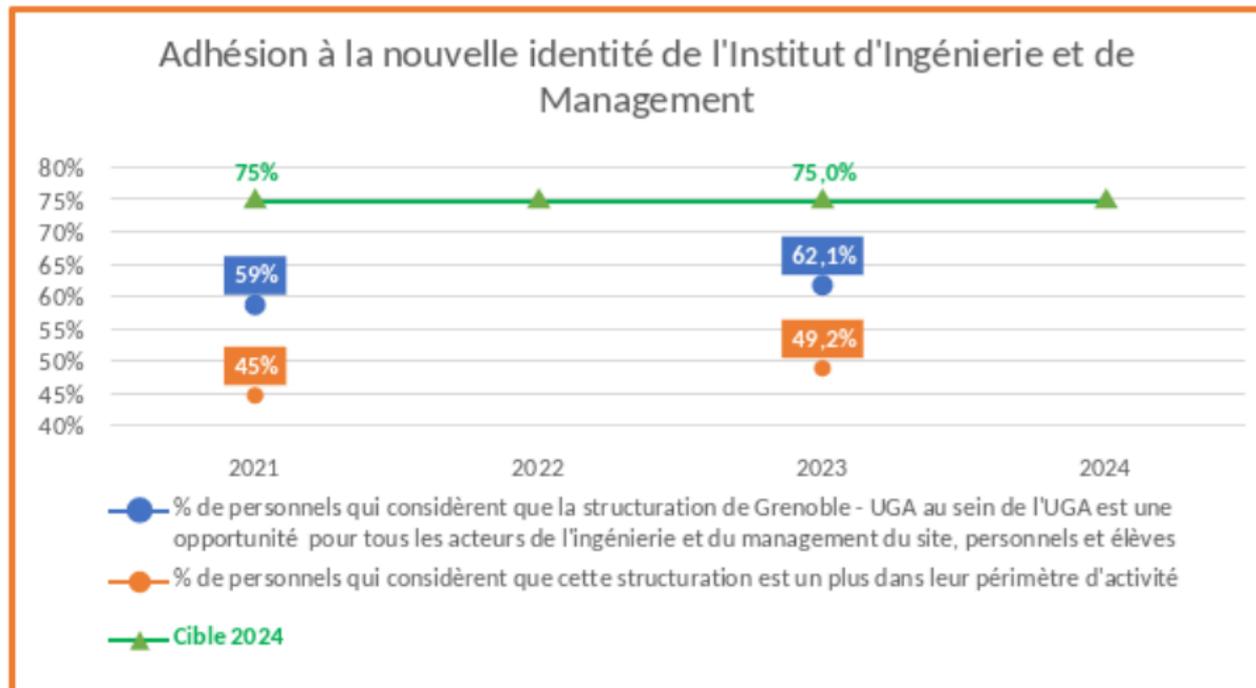
3.1.1 Adhésion à la nouvelle identité de l'Institut d'Ingénierie et de Management



Périmètre :

Enquête bisannuelle auprès des personnels sur l'Institut d'ingénierie et de management

Réponses prises en compte : "tout à fait d'accord" "d'accord" (qui figure dans l'enquête 2023 mais pas dans celle de 2021) et "plutôt d'accord"



Répondants à l'enquête	2021	2022	2023
% de Enseignant / Enseignant-chercheur	31%	SO	17,6%
% de IATS	26%	SO	13,5%

3.1.1 Adhésion à la nouvelle identité de l'Institut d'Ingénierie et de Management

Cible 2024 : 75 % des personnels qui adhèrent à la nouvelle identité

Commentaires :

Un plan d'action a été réalisé à partir de cette première enquête.

Tous les personnels de l'établissement ont été informés par des rencontres ciblées par activité (écoles, personnels des services établissement, des laboratoires) entre février et juin 2022.

Les actions démarreront dans les prochains mois.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur jusqu'en 2023 :

L'ensemble des personnels considère que cette structuration est une opportunité pour tous (+2 pts par rapport à 2021)

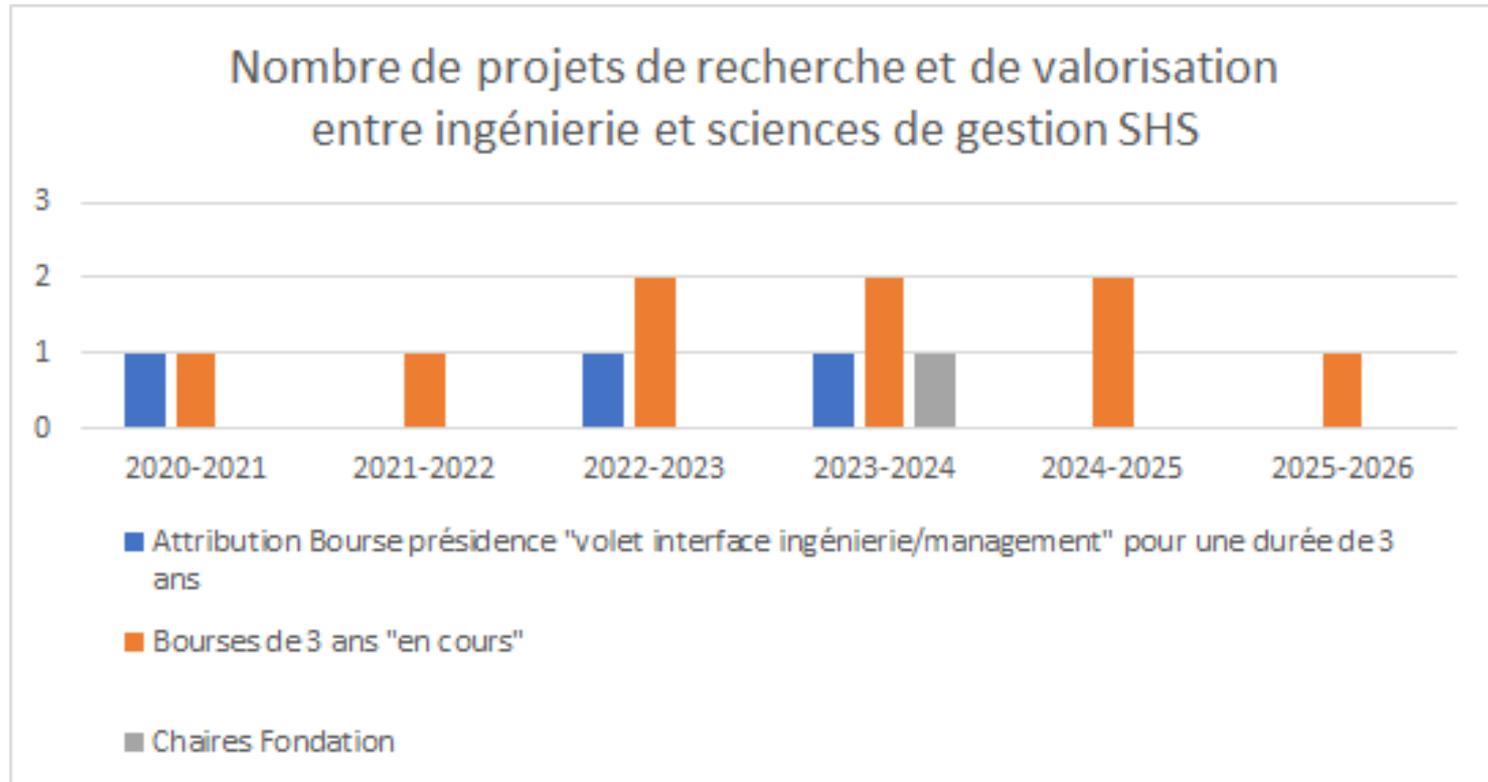
Par rapport à leur propre périmètre d'activités, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont plus nombreux à considérer que cette construction est un plus (56 %, +12 pts par rapport à 2021). La situation est inversée pour les personnels administratifs et techniques qui sont moins nombreux à considérer que c'est un plus (42 %, - 5 pts par rapport à 2021).

Axe 3

Bâtir notre nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management

2- Tirer parti de la richesse de nos différences

3.2.1 Nombre de projets de recherche et de valorisation entre ingénierie et sciences de gestion / SHS



Source : DRIVE

3.2.1 Nombre de projets de recherche et de valorisation entre ingénierie et sciences de gestion / SHS

Cible 2024 : Pas de cible

Commentaires :

- 1 bourse doctorale par an
- 1 projet à l'interface ingénierie et management (chaire)

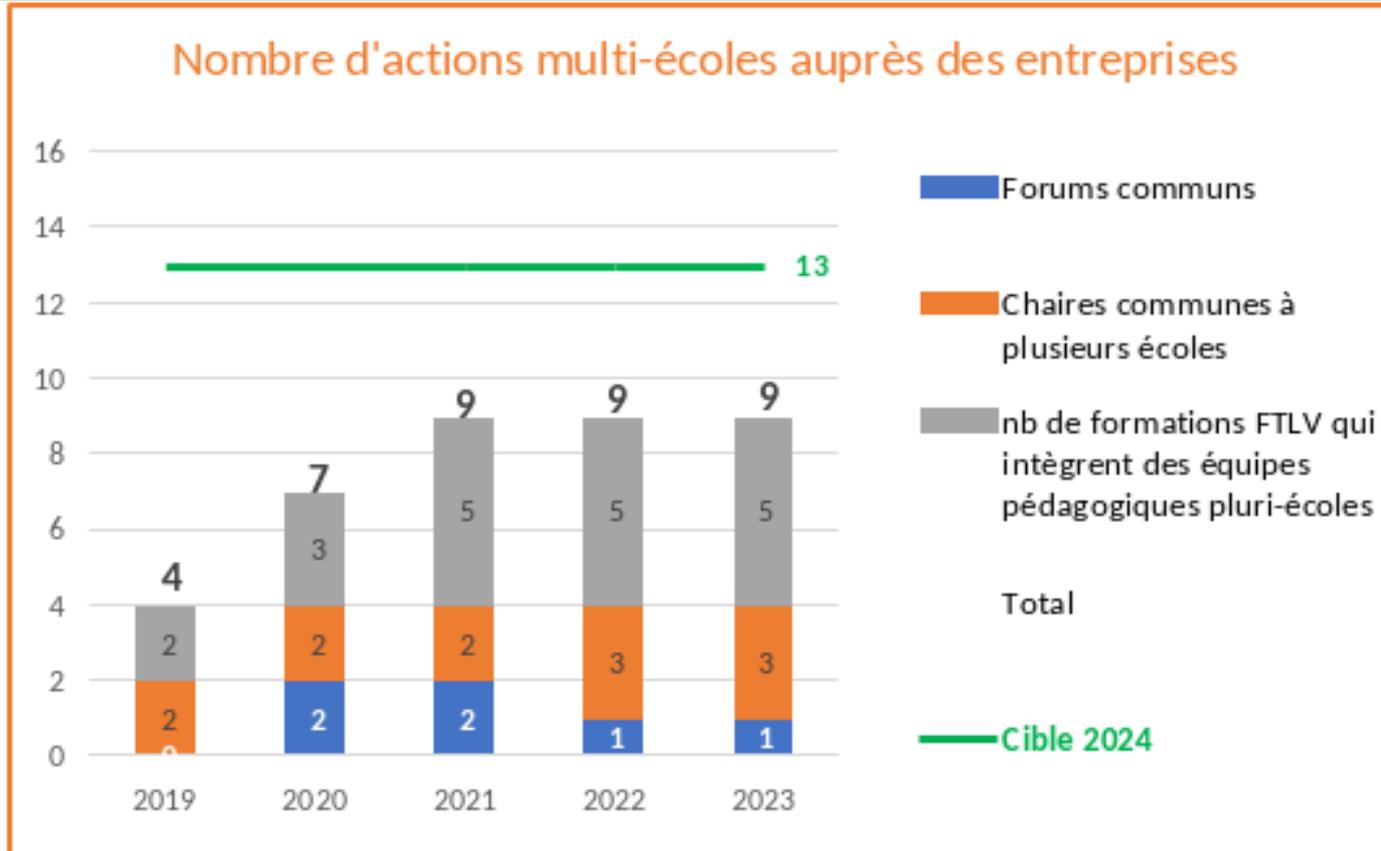
Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

- Des bourses Présidence, volet "interface Sciences et Technologie et Management" ont été mises en place en 2020 pour encourager les collaborations entre Sciences technologiques et Management et servir de tremplin à d'autres projets.
- La 1^{ère} thèse attribuée va être soutenue cette année et sera prolongée par la chaire "Industry 4.H"



Périmètre :

- Organisation de forums entreprises communs
- Chaire industrielle impliquant au moins 2 écoles différentes
- Actions de formation FTLV intégrant des équipes pédagogiques de plusieurs écoles



Source : DREFE, Fondation, DFP

3.2.2 Nombre d'actions multi-écoles auprès des entreprises

Cible 2024 : 13 actions multi-écoles auprès des entreprises par an

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo jusqu'en 2022

Le niveau 2021 est confirmé. Pour 2023, l'organisation d'un forum commun virtuel est d'ores et déjà actée.

Pour mémo jusqu'en 2021

Bonne dynamique compatible avec la cible prévue.



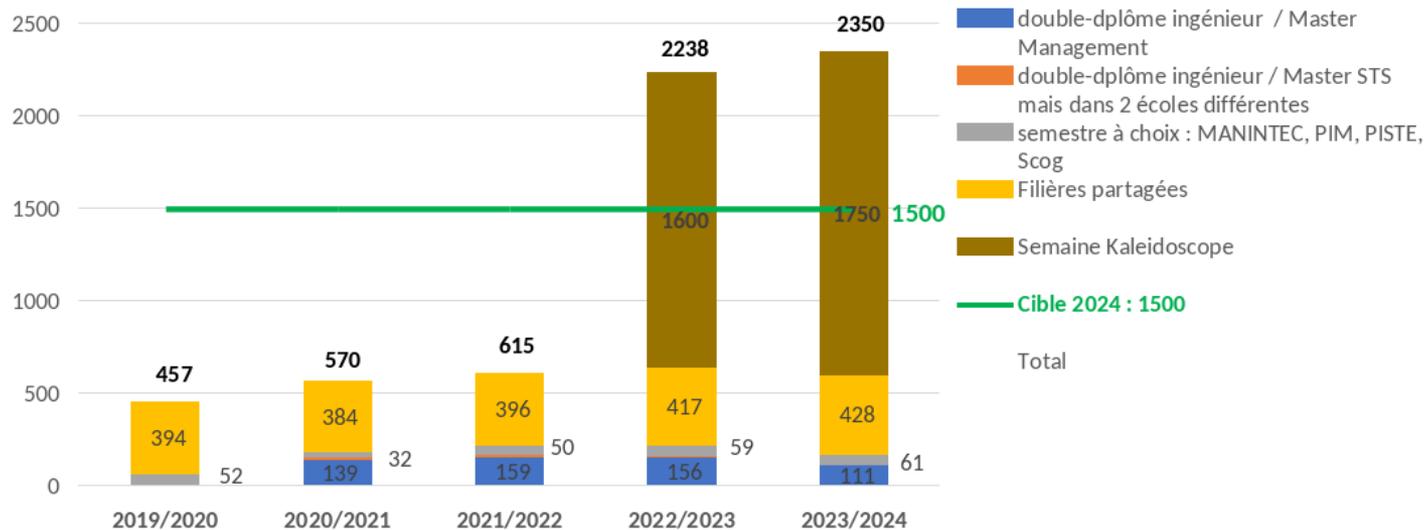
Périmètre :

- Filières partagées
- Semestres à choix (Manintec, PIM/PISTE, Scog)
- Coursus double-diplôme ingénieur / Master STS dans 2 écoles différentes
- Coursus double-diplôme ingénieur / Master Management (à partir de 2020/2021)
- Semaine Kaleidoscope (1660 étudiants en 21-22; 2000 en 22-23)

A venir :

- Fresques du climat communes inter-écoles, Projets identifiés inter-écoles

Nombre d'étudiants participants à des enseignements inter-écoles



Source Apogée, écoles

3.2.3 Nombre d'étudiants participants à des enseignements inter-écoles

Cible 2024 : 1 500 étudiants

Commentaires : les fresques du climat et les projets inter-écoles devraient concerner des promotions entières

Analyse sur évolution de l'indicateur :

La semaine Kaleidoscope a concerné cette année les 8 écoles (7 écoles en 2022/2023), d'où l'augmentation par rapport à l'an dernier.

Mémo sur l'année 2022/2023

La semaine Kaléidoscope en octobre 2022 permet de dépasser largement la cible. La seconde édition aura lieu en février 2024. ce taux élevé est conditionné au maintien de cette semaine dans le futur.

La baisse sur les filières partagées vient du retrait de l'Ensimag de la filière SEOC.

Axe 3

Bâtir notre nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management

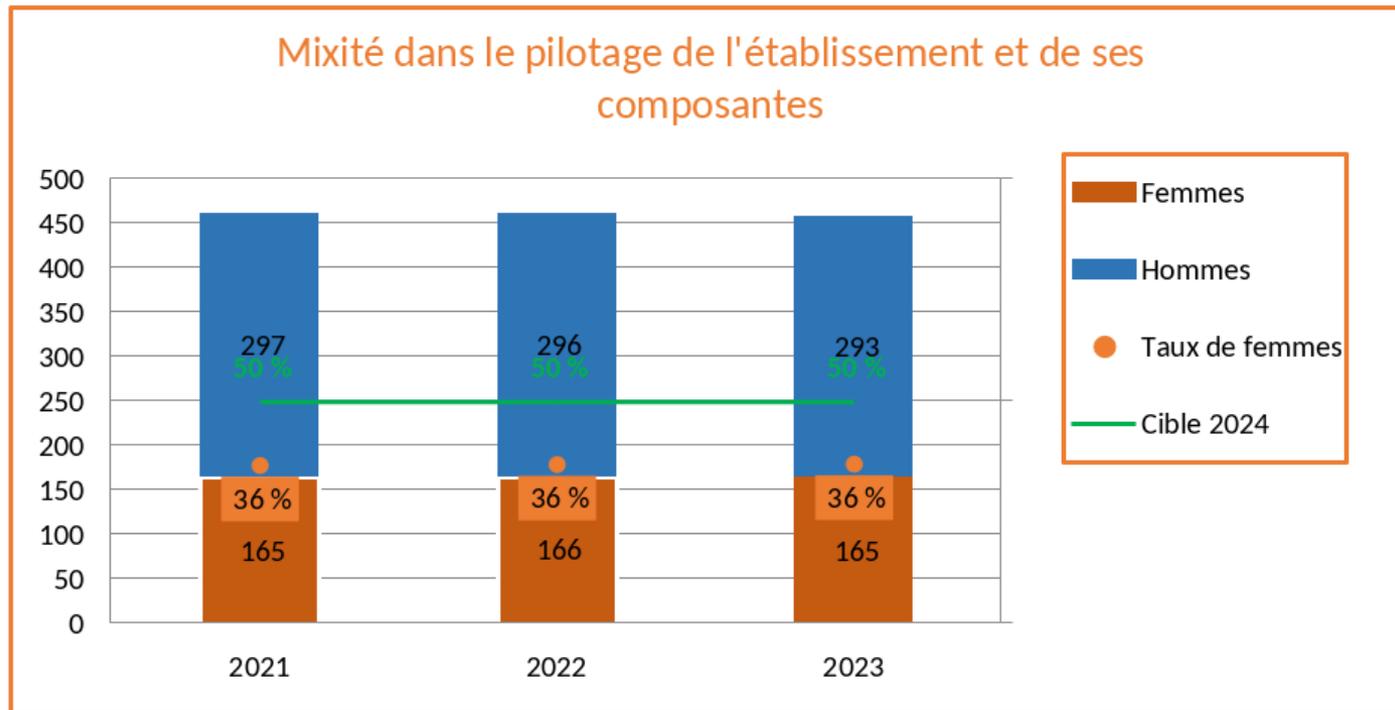
3- Incarner nos valeurs et affirmer la diversité et la mixité

3.3.1 Mixité H/F dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes (direction et instances)



Périmètre :

Equipe présidence, directeurs des écoles, 3 conseils centraux (CA, CS, CEVU), conseils des écoles



Cible : 50 % de femmes / 50 % d'hommes

3.3.1 Mixité H/F dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes (direction et instances)

Cible : 50 % de femmes et 50 % d'hommes

Commentaires : cible ne pourra pas être atteinte avant le renouvellement des conseils d'école

Certains renouvellements partiels peuvent modifier légèrement la valeur.

Les étudiants ont un renouvellement tous les deux ans.

Analyse sur évolution indicateur 2023 :

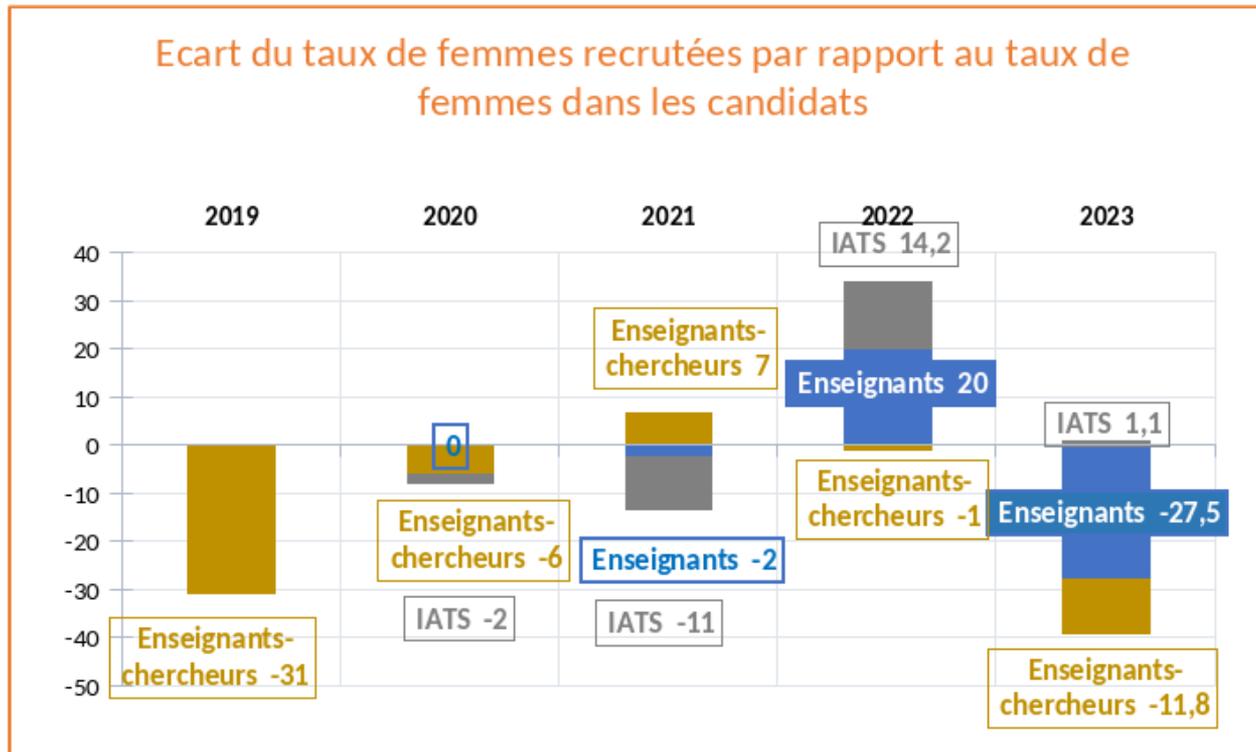
Pas d'évolution majeure sauf remplacements au cas par cas au fil des départs. Le renouvellement des conseils fin 2023 sera l'occasion de modifier les équilibres actuels

Pour mémo en 2022

Périmètre :

Recrutements sur concours.

Ecart entre le taux de femmes dans les candidats (enseignants et enseignants-chercheurs) ou dans les admissibles/auditionnés (IATS) et le taux de femmes dans les recrutés



Source : DRH

Cible 2024 : donnée proche de zéro pour toutes les typologies de concours

3.3.2 Mixité H/F dans la réussite au recrutement des personnels

Cible 2024 : écart proche de 0 entre le taux de femmes dans les candidats et le taux de femmes dans les recrutés

Commentaires : l'indicateur est calculé par la formule suivante : taux de femmes dans les recrutés - taux de femmes dans les candidats

L'augmentation du nombre de candidates en 2023 est portée par l'ouverture d'un poste en section 6 (qui représente plus de 20% des candidatures féminines). Sur les 6 postes de PR ouverts, aucune candidate sur 4 d'entre eux. 2 des 3 candidates recrutées cette année l'ont été par voie de mutation prioritaire.

La baisse des candidatures de femmes sur les concours IATS est corrélée à une ouverture de concours prédominante sur des BAP à faible représentation féminine.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur l'année 2022

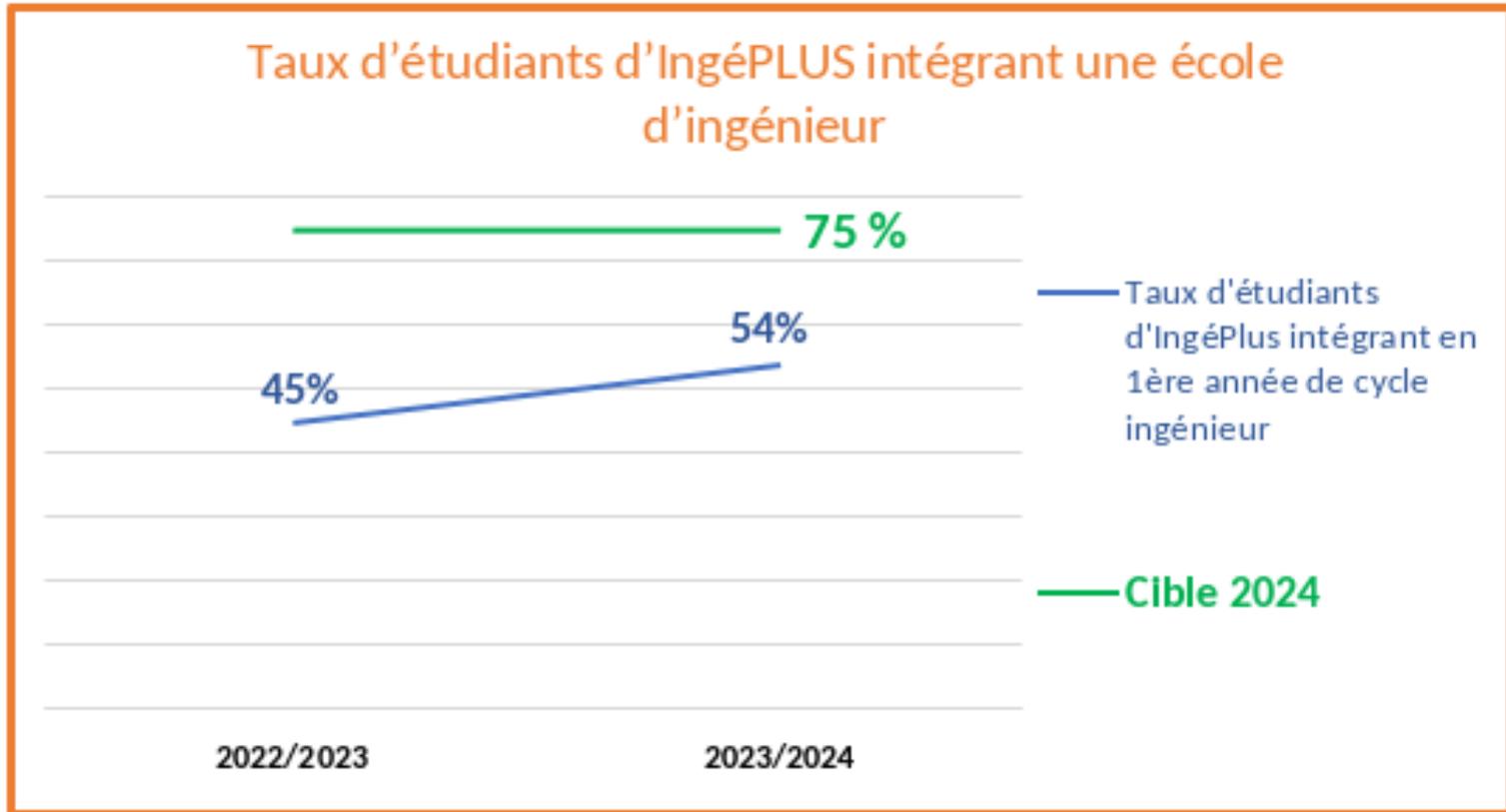
Poursuite de l'évolution positive (cf. commentaires 2022). A observer dans la durée.

Pour mémo sur les années jusqu'en 2021

Analyse impossible pour l'instant pour les IATS car données insuffisantes.

Les formations des présidents des COS les sensibilisant aux biais de genre sont en place depuis deux ans, nous pourrons analyser plus finement l'impact de cette action du Plan Egalité après quelques campagnes de recrutement.

Dans les trois premiers points d'observation montrent une progression dans l'égalité H/F pour les enseignants et E/C



Source : DREFE

La première promotion d'étudiants accompagnés sur 3 ans intégreront les écoles d'ingénieurs en 2022/2023
Cible 2024 : 75% des étudiants accompagnés en Licence + ATS + IUT intégrant une école d'ingénieurs

3.3.3 Taux d'étudiants d'IngéPLUS intégrant une école d'ingénieur

Cible 2024 : 75 % des étudiants accompagnés en Licence + ATS + IUT intégrant une école d'ingénieurs

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur:

Belle progression du taux d'étudiants participant au programme IngéPlus qui intègrent une école d'ingénieur, aussi bien dans le groupe INP que dans le réseau Polytech et d'autres réseaux. La cible peut être atteinte en 2024/2025.

Pour mémo sur 2022/2023

Les étudiants participant au programme IngéPlus sont au nombre de 492 en 2021, ce chiffre continue à progresser. Les 1^{er} promotions ne seront intégrées qu'à partir de 2023 dans nos écoles, nous n'avons donc à ce jour qu'un point de départ initial qui est de 54%.

Axe 3

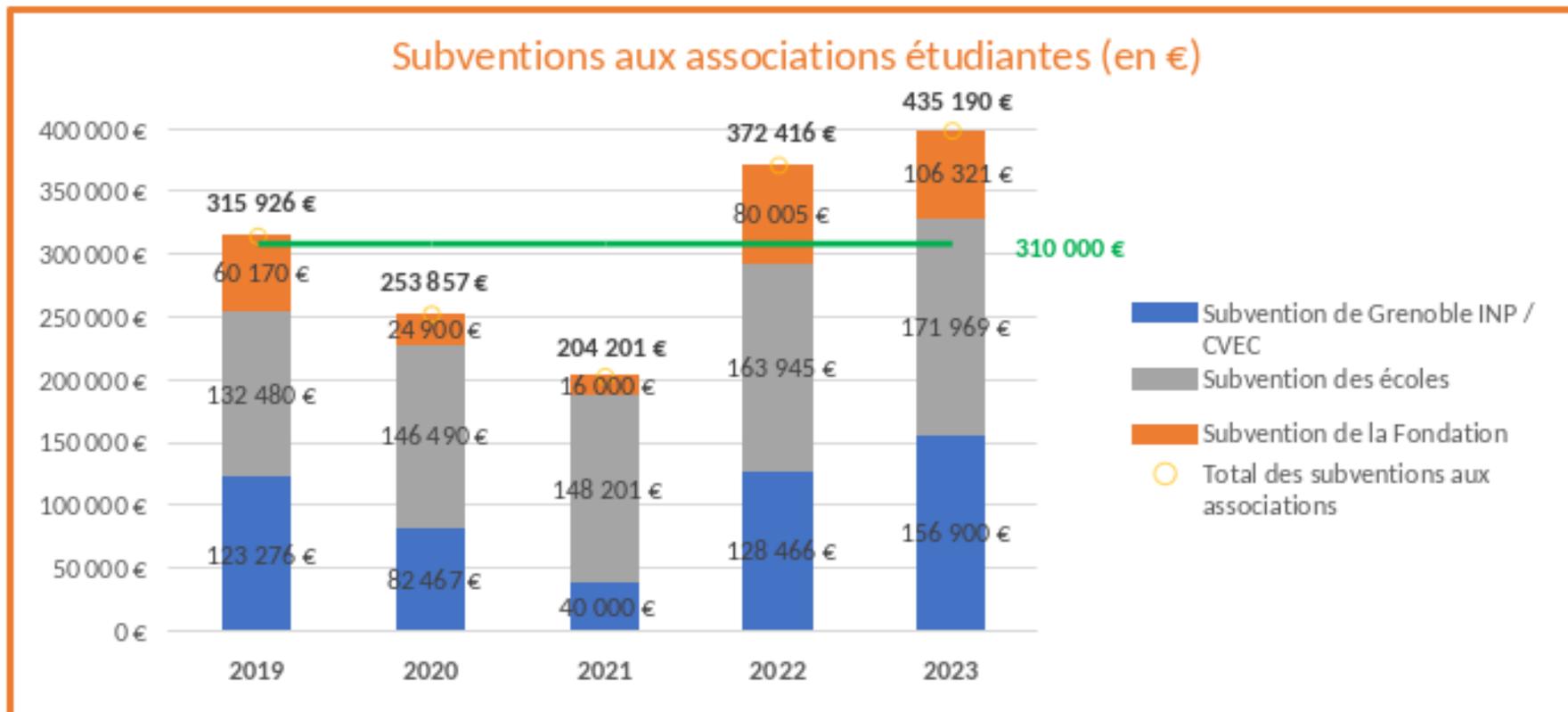
Bâtir notre nouvelle identité d'institut d'ingénierie et de management

4- Soutenir les initiatives en faveur d'une vie étudiante responsable et plurielle



Périmètre :

Budget accordé aux associations étudiantes par Grenoble INP, la Fondation et les écoles (hors Lieux de vie étudiants)



Grenoble IAE et Polytech Grenoble intégrés en 2020

Source : DREFE, Fondation, écoles (enquête CDEFI)

3.4.1 Budget accordé aux associations

Cible 2024 : 310 000 €

Commentaires : L'évolution du budget accordé aux associations est en légère hausse aussi bien sur la part école que sur la part établissement. Le budget accordé est un peu au dessus de la cible 2024.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

La vie associative est toujours dans une bonne dynamique. L'augmentation du budget s'explique pour partie par l'augmentation du coût des prestations de service (le transport notamment mais également les locations de salles, etc.). L'établissement accompagne aujourd'hui de manière forte les associations sur les aspects liés à la sécurité des événements (événements festifs à la Maison de l'INP mais également les grands événements tels que les OIINPiades ou le Gala). Cela se traduit par une augmentation de la part CVEC consacrée au financement de la sécurité (vigiles et SSIAP).

Autre élément notable, le maintien du flux des demandes déposées par les associations étudiantes sur projets auprès de la commission de soutien des initiatives étudiantes (CSIE) qui confirme la vitalité de la vie étudiante.

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022/2023

La vie associative reprend. Les associations ont de nombreux projets. L'enjeu est de maintenir ce dynamisme dans une enveloppe budgétaire maîtrisée. Un travail sur les règles d'attribution des aides est en cours au niveau Grenoble INP (commission de soutien des initiatives étudiantes).

Pour mémo sur les années jusqu'en 2021/2022

La crise COVID a ralenti la vie étudiante et a conduit à l'annulation de certains événements emblématiques de Grenoble INP (annulation du Gala en 2021 - annulation du RAID en 2020 et 2021). Les subventions associés à ces événements n'ont pas été versées aux associations.

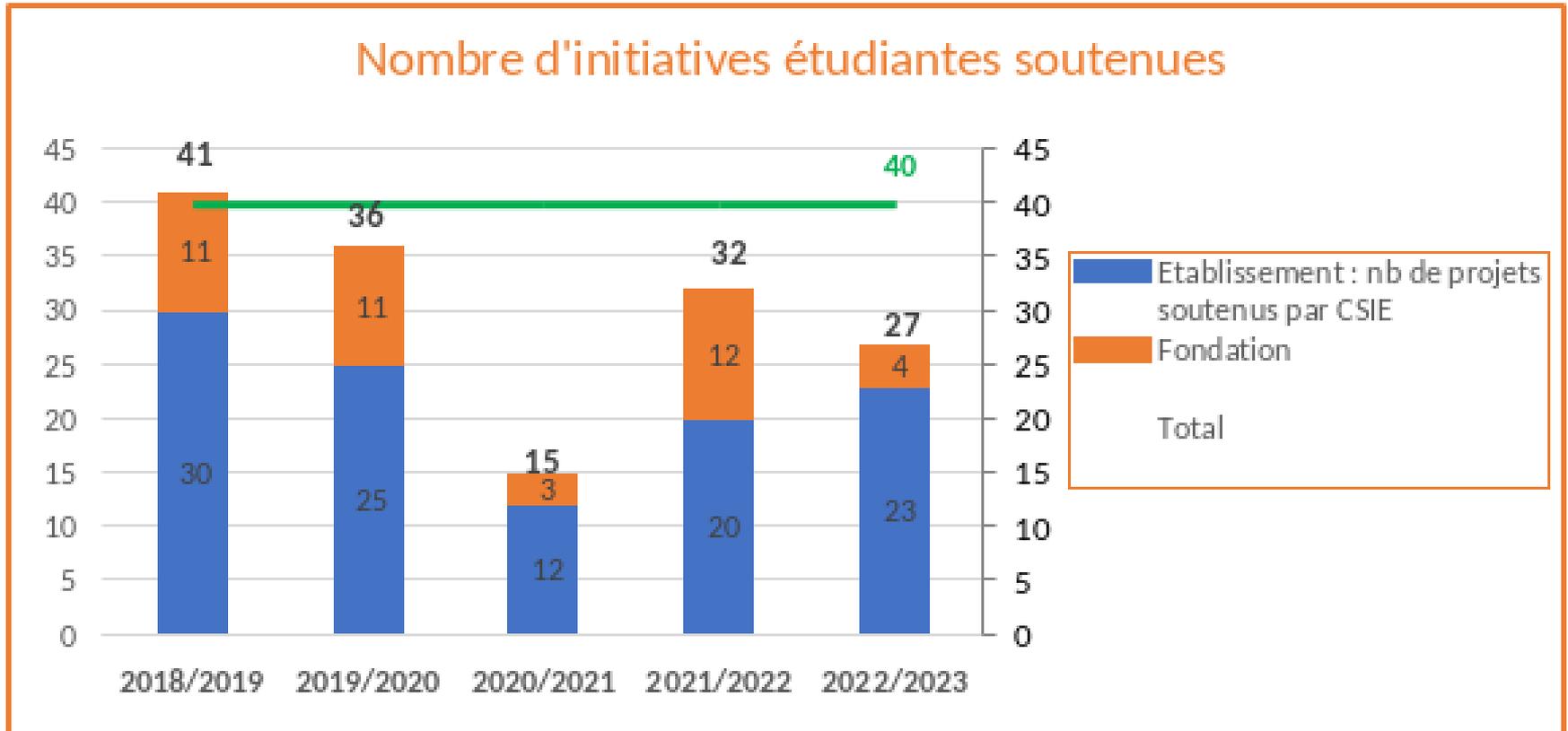
Le nombre de demandes de financement déposées par les associations auprès de la commission de soutien aux initiatives étudiantes a également été considérablement diminué pendant cette période de crise sanitaire.

En 2022-23 la situation devrait revenir à ce qu'elle était avant la crise sanitaire.

3.4.2 Nombre d'initiatives étudiantes soutenues

Périmètre :

- *Projets soutenus par Grenoble INP via le CSIE*
- *Associations étudiants Grenoble INP soutenues par la Fondation*



Source : DREFE et Fondation

3.4.2 Nombre d'initiatives étudiantes soutenues

Cible 2024 : 40 initiatives

Commentaires : revenir au niveau avant Covid en intégrant les projets Grenoble IAE et Polytech Grenoble

Sur 2022 : 20 projets recensés (16 CSIE + Gala Grand Cercle, Raid, Accueil rentrée BIE, rencontres IAESTE) et 12 pour la Fondation.

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur l'année 2022/2023

Le nombre d'initiatives soutenues est en augmentation. Le budget CSIE a été augmenté et le nombre de commission également afin de répondre aux demandes des associations étudiantes qui sont en augmentation. En parallèle l'accompagnement des associations étudiantes rattachées à l'établissement se renforce avec une démarche de conventionnement de plusieurs associations. Cela permettra de soutenir de manière adaptée nos associations les plus dynamiques.

La plateforme commune de dépôt des initiatives étudiantes est opérationnelle depuis avril et les premiers effets se font sentir. Cela devrait entraîner une augmentation du nombre de projets déposés.

Pour mémo sur les années jusqu'en 2021/2022

La crise sanitaire a ralenti la vie associative ainsi que le nombre de demandes de financement de projets déposés auprès de la commission de soutien aux initiatives étudiantes (CSIE).

La situation devrait revenir à la normal à partir de 2022-2023.

Le dépôt des projets sera en outre facilité par le fait que Grenoble INP va s'associer aux autres composantes du site UGA pour proposer aux associations une plateforme commune de dépôt des demandes de financement. Cette plateforme devrait être opérationnelle à la rentrée 2022-2023.

3.4.2 Nombre d'initiatives étudiantes soutenues

Cible 2024 : 40 initiatives

Commentaires : revenir au niveau avant Covid en intégrant les projets Grenoble IAE et Polytech Grenoble

Sur 2022 : 20 projets recensés (16 CSIE + Gala Grand Cercle, Raid, Accueil rentrée BIE, rencontres IAESTE) et 12 pour la Fondation.

Pour mémo sur l'année 2022/2023

Le nombre d'initiatives soutenues est en augmentation. Le budget CSIE a été augmenté et le nombre de commission également afin de répondre aux demandes des associations étudiantes qui sont en augmentation. En parallèle l'accompagnement des associations étudiantes rattachées à l'établissement se renforce avec une démarche de conventionnement de plusieurs associations. Cela permettra de soutenir de manière adaptée nos associations les plus dynamiques.

La plateforme commune de dépôt des initiatives étudiantes est opérationnelle depuis avril et les premiers effets se font sentir. Cela devrait entraîner une augmentation du nombre de projets déposés.

Pour mémo sur les années jusqu'en 2021/2022

La crise sanitaire a ralenti la vie associative ainsi que le nombre de demandes de financement de projets déposés auprès de la commission de soutien aux initiatives étudiantes (CSIE).

La situation devrait revenir à la normal à partir de 2022-2023.

Le dépôt des projets sera en outre facilité par le fait que Grenoble INP va s'associer aux autres composantes du site UGA pour proposer aux associations une plateforme commune de dépôt des demandes de financement. Cette plateforme devrait être opérationnelle à la rentrée 2022-2023.

Axe 4

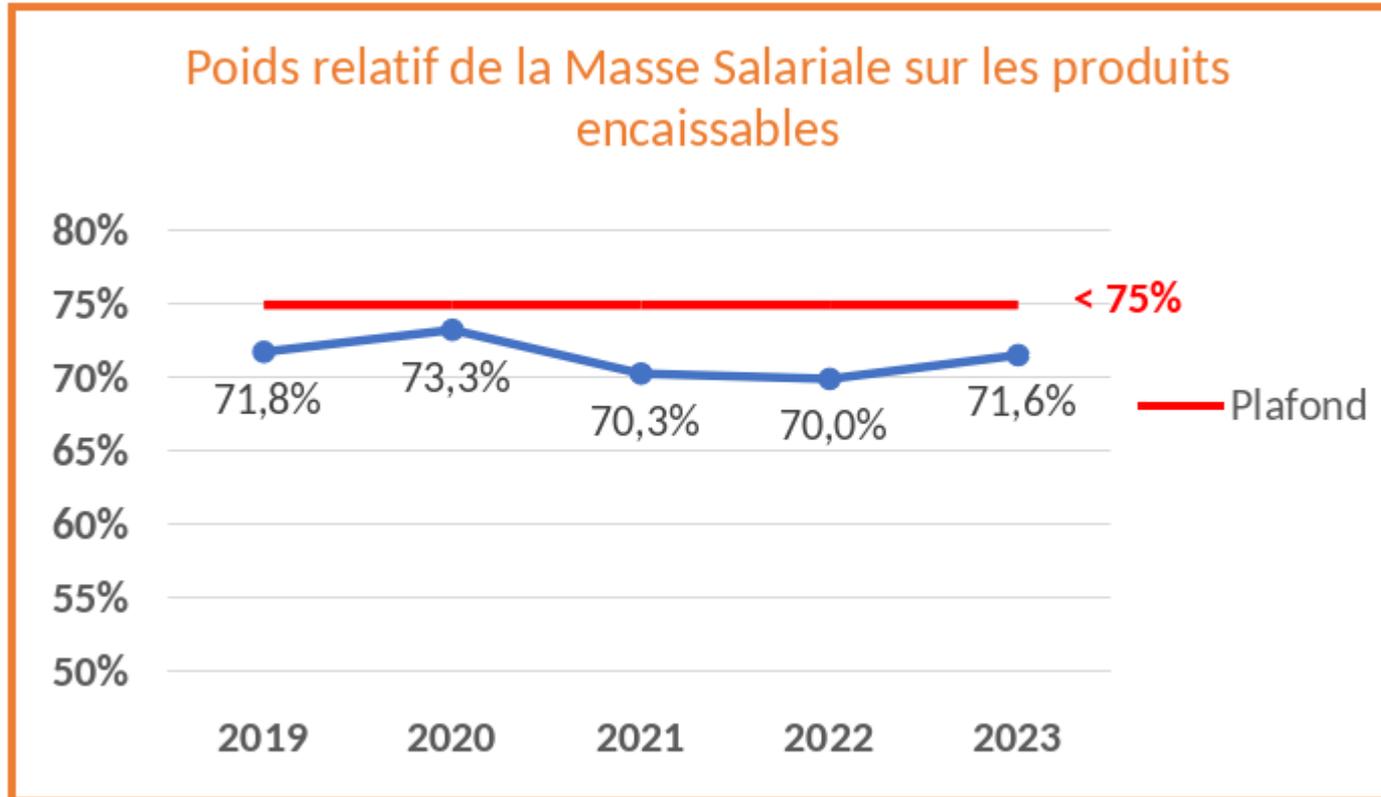
Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

Axe 4

Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

1. Mettre en place une gouvernance exemplaire et transparente pour accompagner un développement soutenable

4.1.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables



Source : DAFA / compte financier

4.1.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables

Cible 2024 : < 75 %

Commentaires : limite haute à ne pas dépasser (situation au moment du Plan de Retour à l'équilibre)

Analyse sur évolution indicateur :

Pour mémo sur l'année 2022

Le niveau de 2022 est toujours correct au regard de la maîtrise de la masse salariale

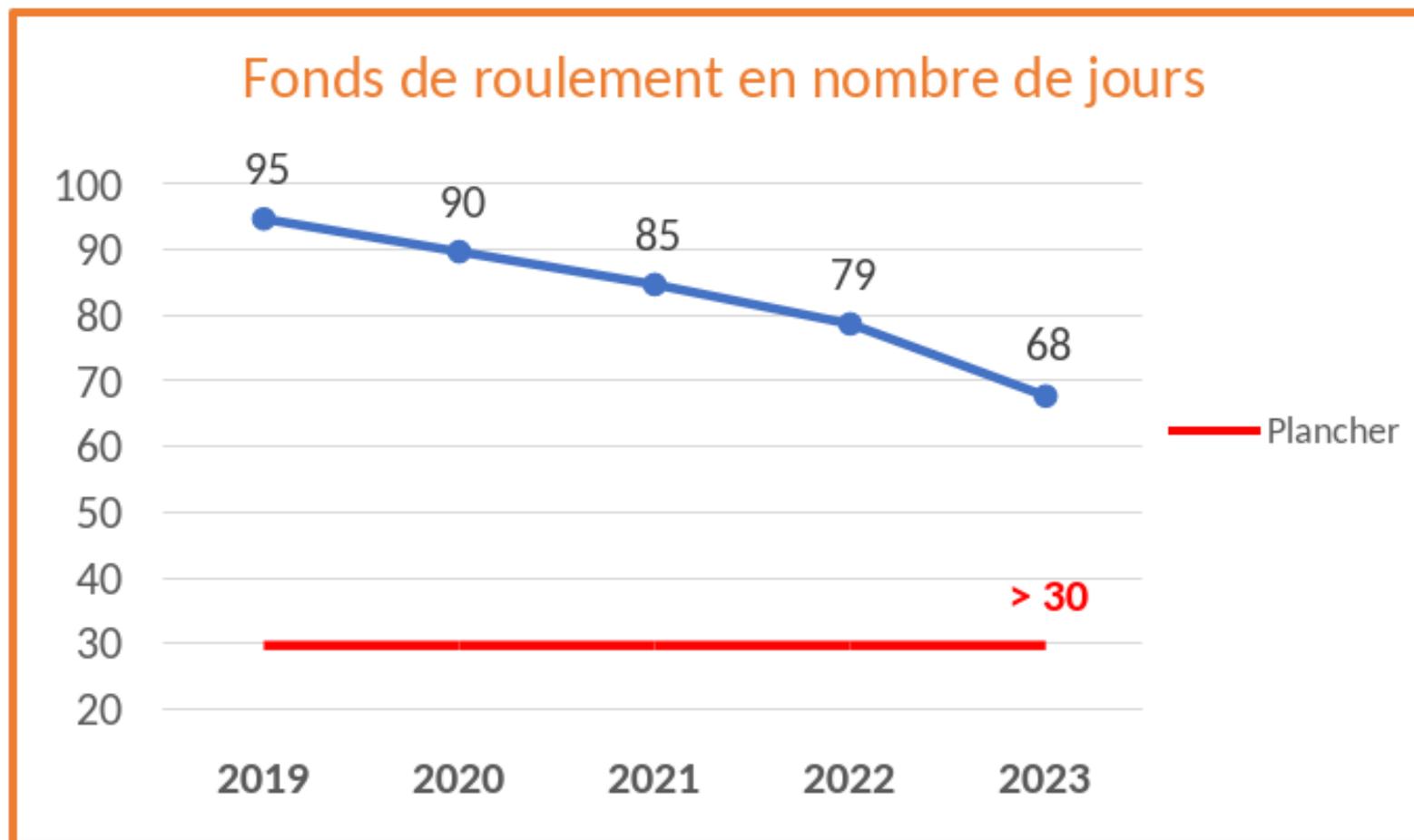
Pour mémo sur les années jusqu'en 2021

La norme pour les universités indique un seuil d'alerte à >82 %. Néanmoins lorsque nous étions en PRE, nous avons atteint un ratio de 75%, ce qui correspondait à des difficultés financières importantes.

Après 2020 qui marquait un point haut , la tendance sur 2021 est à la baisse, ce qui se confirme sur le résultat 2022.

A ce niveau l'indicateur informe d'une masse salariale maîtrisée.

4.1.2 Fonds de roulement en nombre de jours



Source : DAFA / compte financier

4.1.2 Fonds de roulement en nombre de jours

Cible 2024 : > 30 jours

Commentaires : Limite basse à ne pas franchir (limite alerte du Ministère est de 15 jours)

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo jusqu'en 2022

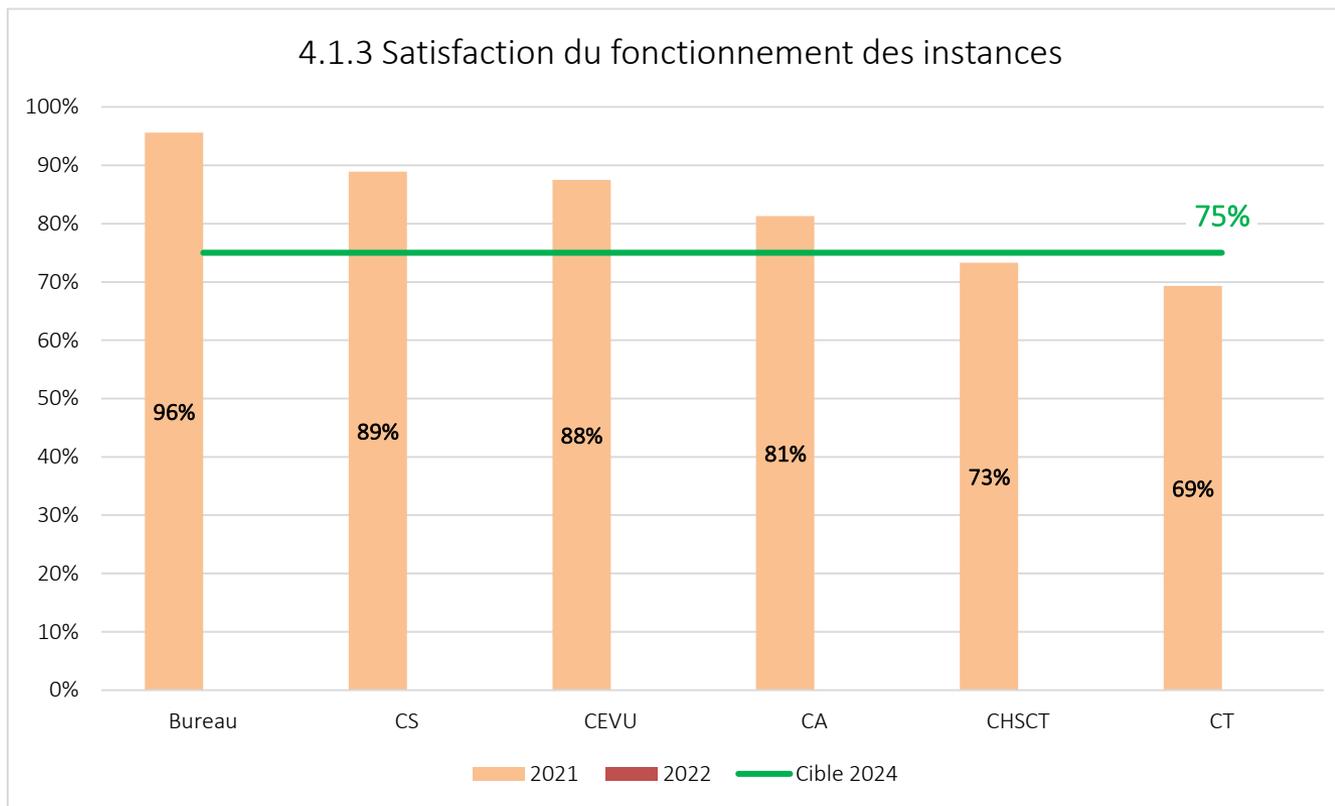
Le nombre de jours de FDR est de 85 jours sur l'année 2021 et de 69 jours sur 2022

Il décroît depuis 2019. Cette tendance a été souhaitée et correspond au lancement des projets d'investissement "dits exceptionnels" qui ont été décidés en 2019 par le conseil d'administration, puis par des investissements importants sur 2021 et 2022, qui consomment les résultats accumulés les années précédentes.

L'établissement est passé de 4,5M€ d'investissement en 2016-2017 à 12 à 13,5M€ ces 2 dernières années ce qui semble être un plafond vis à vis de nos capacités à faire.

Le nombre de jours de FDR reste cependant encore très élevé. Pour autant, il faut préserver ce fonds de roulement en vue de dépenses importantes pour de l'immobilier sur fond propre.

4.1.3 Satisfaction du fonctionnement des instances



Cette enquête a été conduite au dernier trimestre 2021 auprès des instances (CA, CS, CEVU, BUREAU, CHSCT, CT)
Elle sera reconduite fin 2023.

Cible 2024 : taux de satisfaction > 75 %

4.1.3 Satisfaction du fonctionnement des instances

Cible 2024 : > 75 %

Commentaires : une prochaine enquête sera réalisée sur 2024 après 2 CA avec la nouvelle équipe et en fin de mandat

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur l'année 2021

Seuls le CT et CHSCT présentent un taux de satisfaction inférieur à 75% mais avec un écart faible à la cible.

Cela appelle tout de même à la vigilance.

Cette enquête a servi de base pour un processus d'amélioration continue dans chacune des instances.

Axe 4

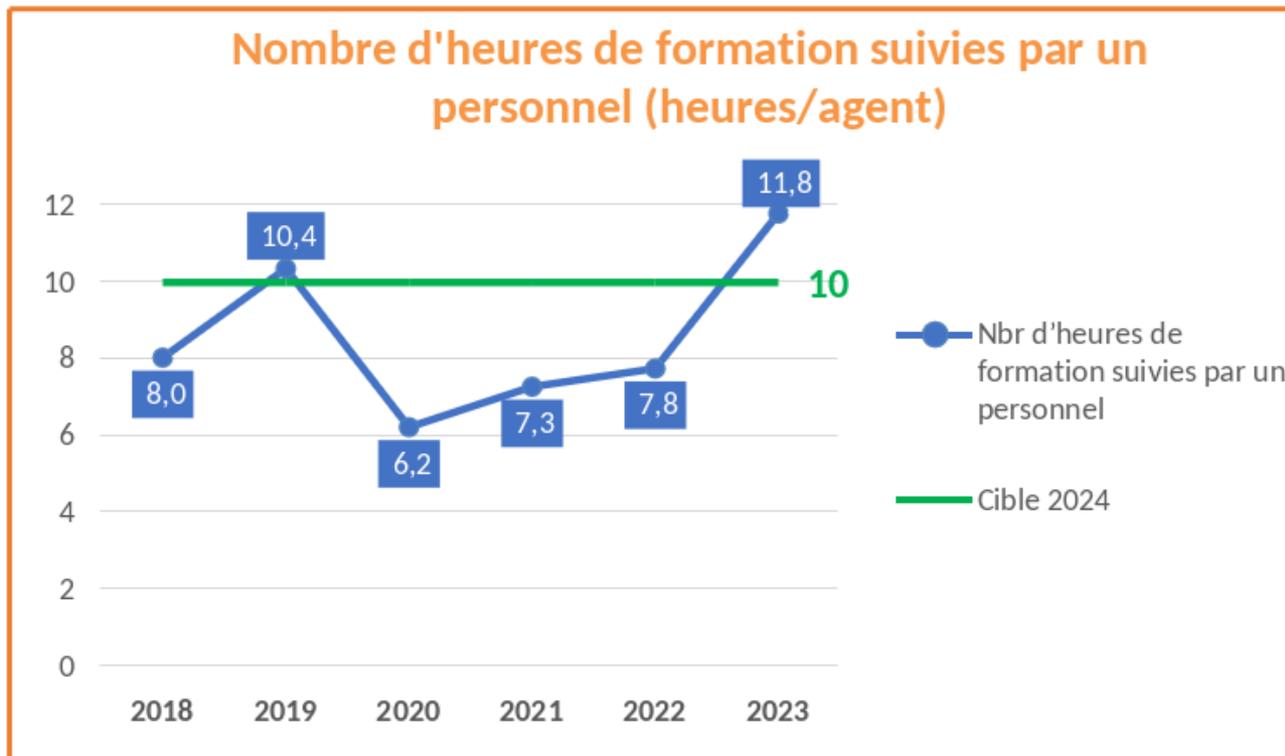
Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

2. Être un lieu d'épanouissement pour les personnels et les étudiants

4.2.1 Nombre d'heures de formation suivies par un personnel

Périmètre :

- Nombre d'heures stagiaires des formations gérées par le service formation de la DRH
- Nombre d'heures stagiaires des ateliers gérés par PERFORM
- Nombre d'heures stagiaires des congés formation



Evolution du périmètre envisagé : heures de formation financées par les composantes sans information de la Direction des Ressources Humaines

Source : DRH / Rapport social

4.2.1 Nombre d'heures de formation suivies par un personnel

Cible 2024

Valeur : 10 heures/personnel

Commentaires : Le nombre d'heures de formation par agent moyen par an en 2024 doit atteindre au moins 10% de plus que la moyenne 2017-2019

Analyse sur l'évolution indicateur :

Le nombre d'heures de formation suivies en moyenne par un personnel retrouve les valeurs d'avant Covid et atteint la cible de 10 heures/personnel. Effort à poursuivre dans un contexte de changement des métiers et de transformation de l'établissement.

Pour mémo sur l'année 2022

Légère remontée en 2022, mais on est loin de la cible. Il faut s'interroger sur la nécessité d'un pilotage plus fin (est-ce une question de budget ou bien de demandes de formation en nombre insuffisant ?)

Pour mémo sur les années jusqu'en 2021

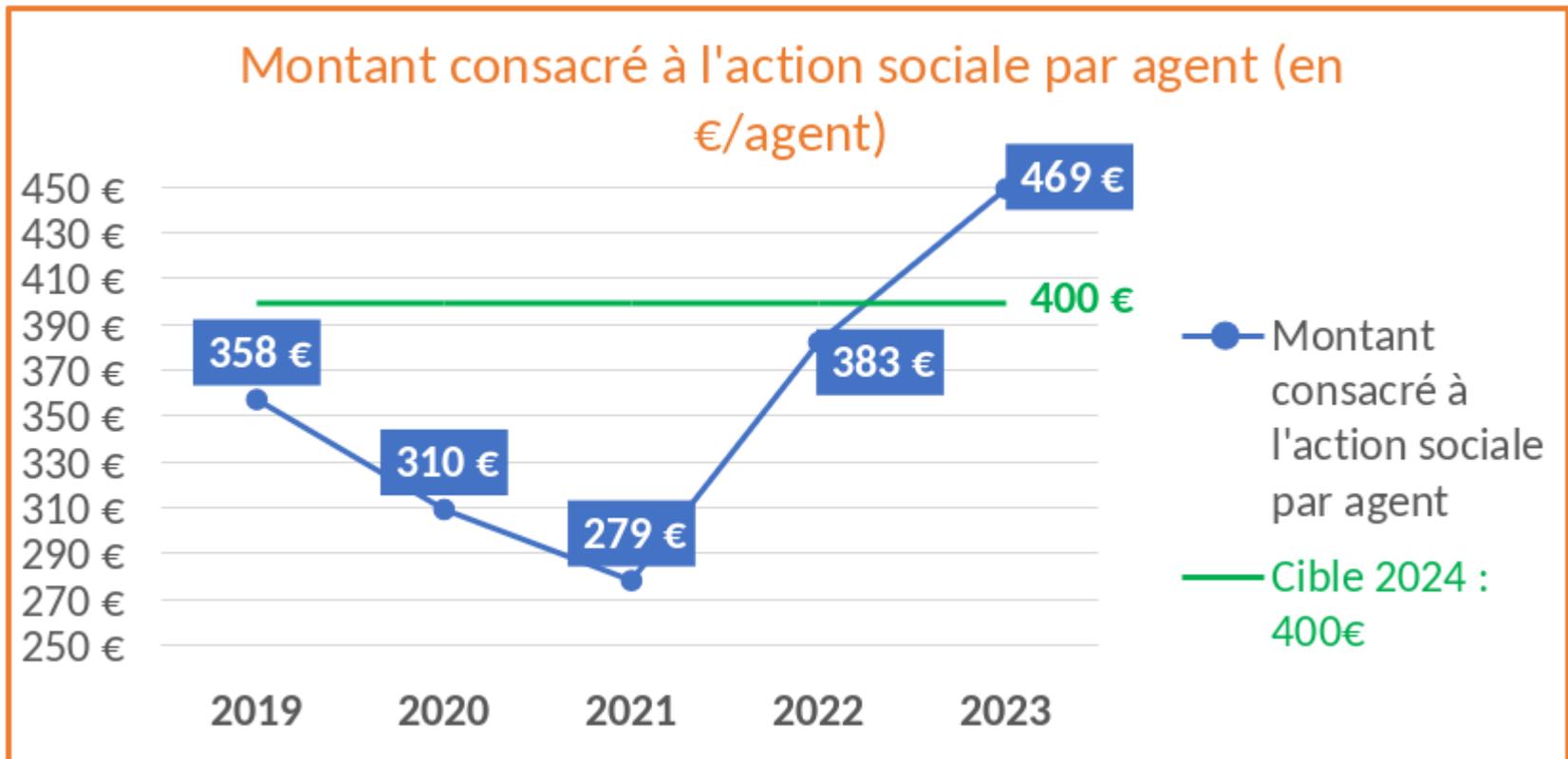
2020 et 2021 ont été des années fortement perturbées par la pandémie, notamment pour la formation des personnels. La baisse de l'indicateur est donc à nuancer. Vigilance pour 2022.

4.2.2 Montant par agent en action sociale (SCAS, CAESUG, mobilité, ...)



Périmètre :

- Budget géré par le SCAS
- Remboursement abonnement de transport
- Masse salariale consacrée à la politique d'action sociale



Source : SCAS / Rapport social

4.2.2 Montant par agent en action sociale (SCAS, CAESUG, mobilité, ...)

Cible 2024 : 400 €/agent

Commentaires : stabilité et continuité dans le nouveau périmètre de l'établissement

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur l'année 2022

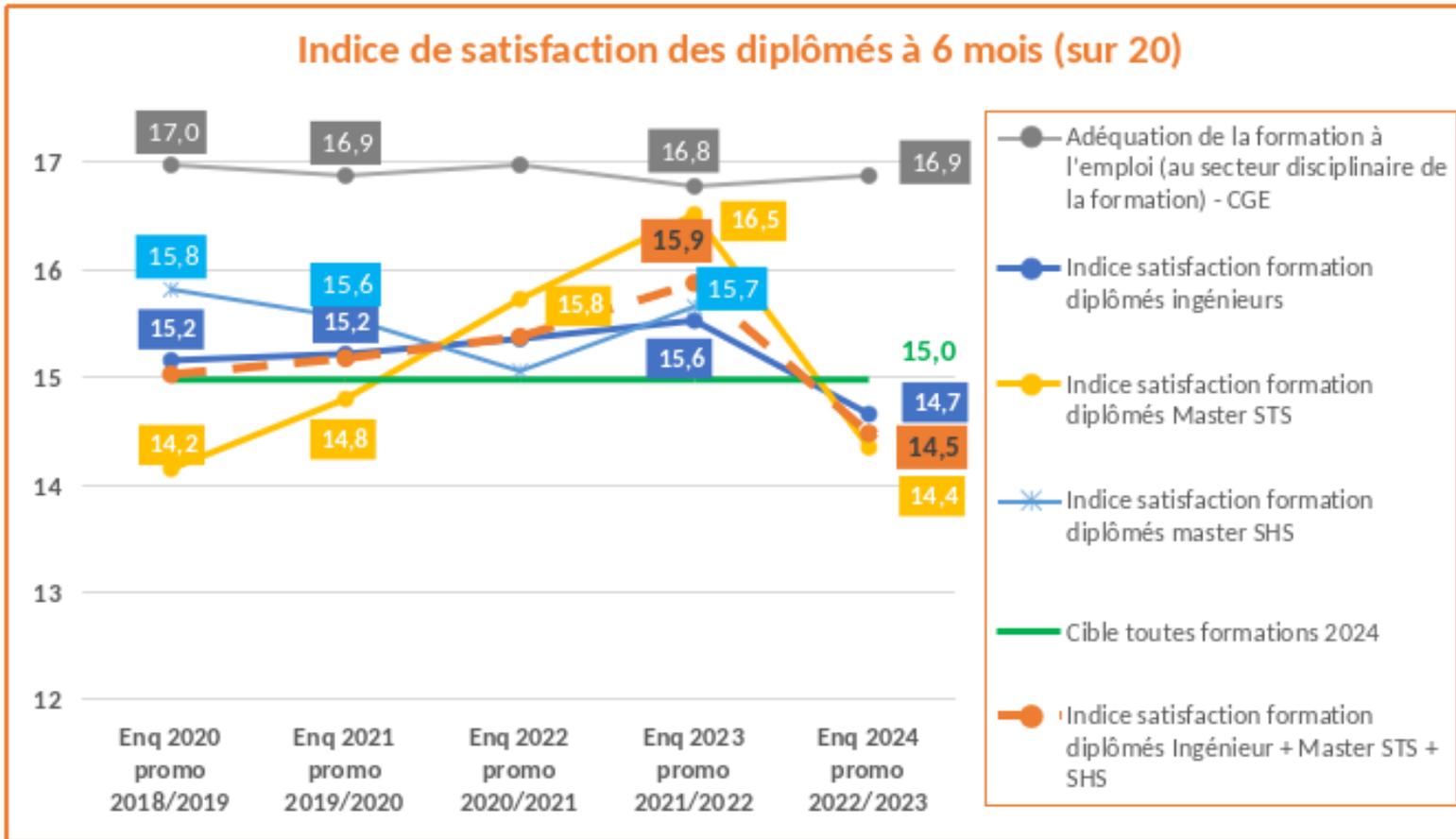
En ligne avec les prévisions.

Pour mémo sur les années jusqu'en 2021

*Année Covid : Une diminution importante dans les transports ainsi que dans la restauration et activités de loisir
A partir de 2022*

On devrait retrouver une situation normale des activités du SCAS avec la mise en place progressive du FMD, ainsi qu'une nouvelle grille pour la restauration du personnel.

Périmètre : L'indice de satisfaction est calculé à partir de l'enquête insertion à 6 mois – note sur 20.



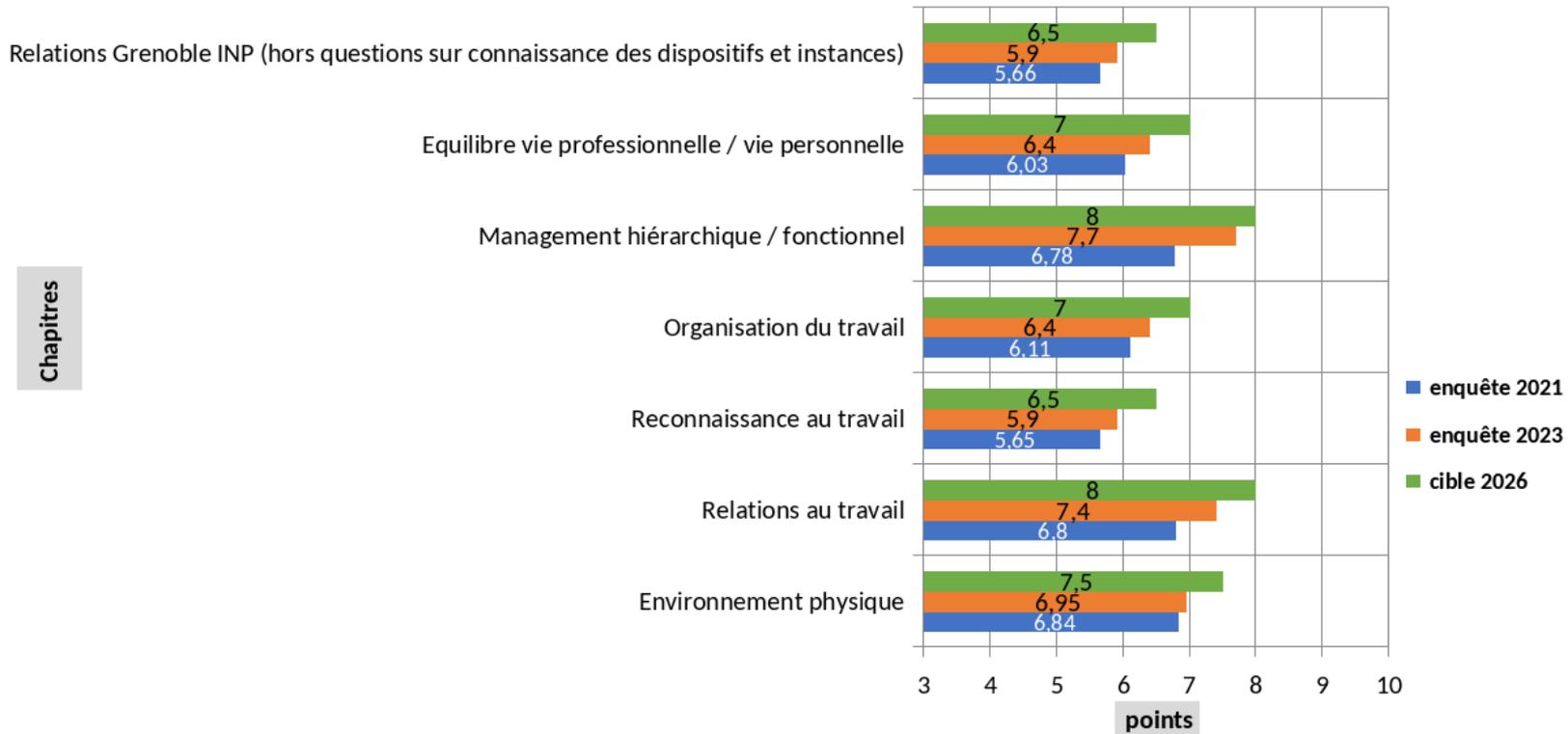
Taux de réponse enquête 2024

Ingénieur à 6 mois (promo 2023) : 68%
Master STS à 6 mois (promo 2023) : 35%

Source : enquête insertion CGE + Grenoble IAE

Donnée Master SHS (Grenoble IAE) disponible sur juin 2024

Enquête QVT : moyenne par chapitre



DRH : Enquêtes QVT

Moyenne générale des chapitres enquête :
QVT 2021 : 6,3 / 10 QVT 2023 : 6,7 / 10

4.2.3 Etudiants et personnels satisfaits par leurs études ou leur travail

Cible diplômés 2022/2023 (promo 2023) – enquête QVT 2023

Diplômés : minimum 15/20 pour toutes les formations

Personnels : minimum 6/10 pour tous les chapitres et amélioration générale (en moyenne obtenir 7/10)

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur:

Le taux de satisfaction des étudiants subit une grosse baisse et revient aux niveaux de pré-Covid, en dessous de la cible fixée. Les raisons de cette tendance sont en cours d'analyse, notamment pour identifier les déterminants de la baisse (formation, vie étudiante, autre), mais il est clair qu'il faudra revenir à un niveau de satisfaction au-dessus de 15/20

Pour mémo sur l'année 2023

Les taux de satisfaction continuent à croître, comme les années précédentes. les Masters STS sont particulièrement en progression

Pour les étudiants en Master SHS, la mesure a été effectuée en 2002 pour la première fois et le niveau est très satisfaisant (15,15)

Dans tous les cas, la cible 2024 est atteinte.

Pour les personnels, RAS, la prochaine enquête aura lieu fin 2023.

Axe 4

Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

3. Être une organisation bienveillante, efficace, basée sur la confiance et la prise de risque, attentive aux nouvelles approches de management

4.3.1 Taux de satisfaction des agents sur l'organisation et les pratiques de management

Enquête QVT – moyenne du chapitre Management hiérarchique / fonctionnel

Enquête 2021 : 6,78/10

Cible 2024 : 7/10

4.3.1 Taux de satisfaction des agents sur l'organisation et les pratiques de management

Cible 2024 : moyenne de 7/10

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur l'année 2021

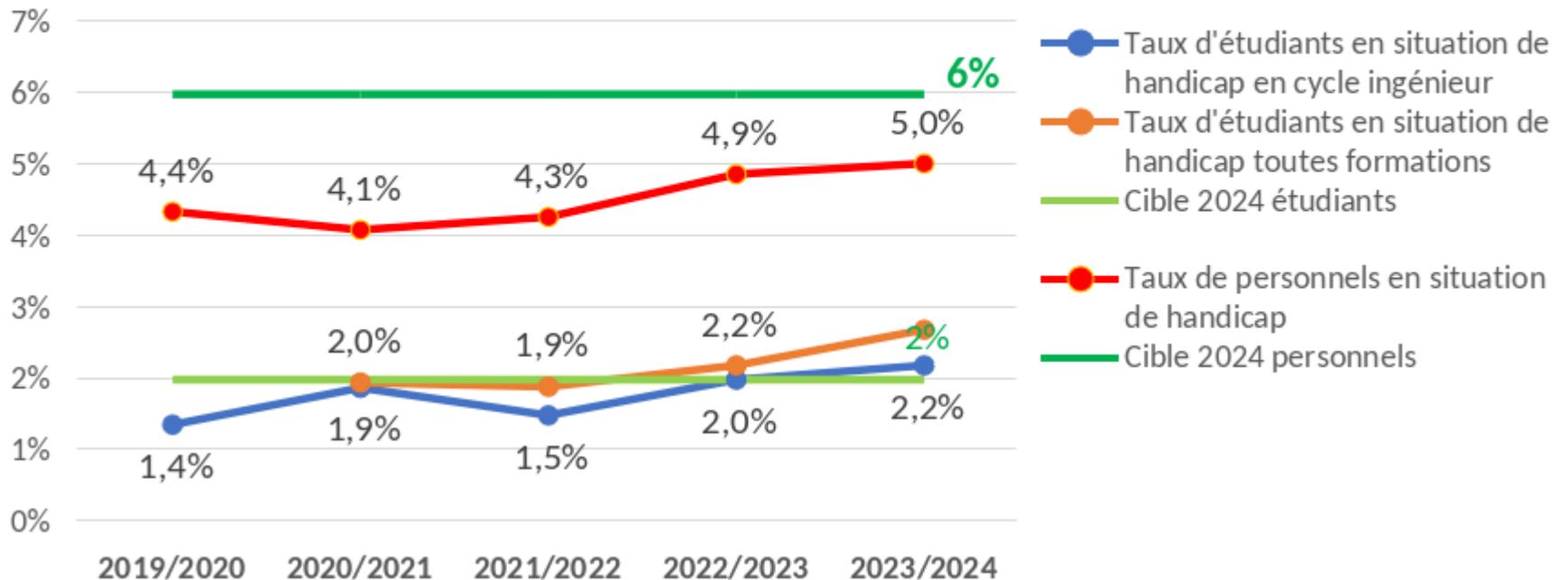
Axe 4

Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

4. Agir en organisation responsable sur l'ensemble de nos activités

4.4.1 Taux d'étudiants et personnels déclarés en situation de handicap

Taux d'étudiants et personnels déclarés en situation de handicap



Source : DREFE et DRH

4.4.1 Taux d'étudiants et personnels déclarés en situation de handicap

Cible inscrits 2023/2024 et personnels 2024

Etudiants : 2 %

Personnels : 6 %

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur:

Etudiants : on a dépassé la cible. La situation est normale, puisque l'augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap qui arrivent dans le supérieur continue de croître, au vu des dispositifs qui existent dans le primaire et le secondaire. La difficulté qu'on entrevoit est qu'on n'a pas plus de personnes pour gérer les étudiants en situation de handicap qu'auparavant. On peut donc s'inquiéter de la qualité du service qui leur sera rendu à l'avenir.

Personnels : le pourcentage de personnels en situation de handicap continue de croître. Mais il n'est pas à la cible. Certains personnels sont effectivement en situation de handicap mais ne souhaitent pas être reconnus comme tels. Il faut probablement continuer la sensibilisation sur ce sujet et démontrer l'intérêt pour un personnel en situation de handicap de se faire reconnaître comme tel par son employeur.

Pour mémo sur l'année 2022

Même analyse qu'en 2023 : progression constatée, mais il semble difficile d'atteindre la cible en 2024 à ce rythme. On peut s'interroger sur un éventuel renforcement de notre politique (mais il n'est pas certain qu'il reste beaucoup de pistes).

Pour mémo sur les années jusqu'en 2021

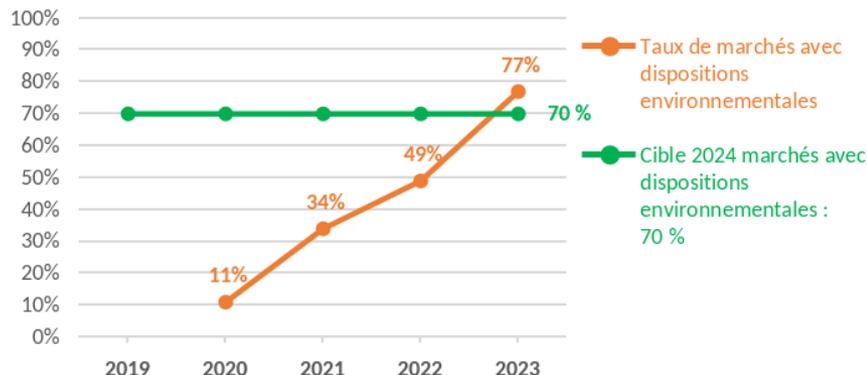
Concernant les personnels, il faut poursuivre notre politique exprimée dans le schéma directeur handicap. On peut étudier la possibilité d'intensifier nos actions en matière de recrutement.

Concernant les étudiants, Grenoble INP, en lien avec les autres composantes de l'UGA, doit poursuivre sa politique pour favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap.

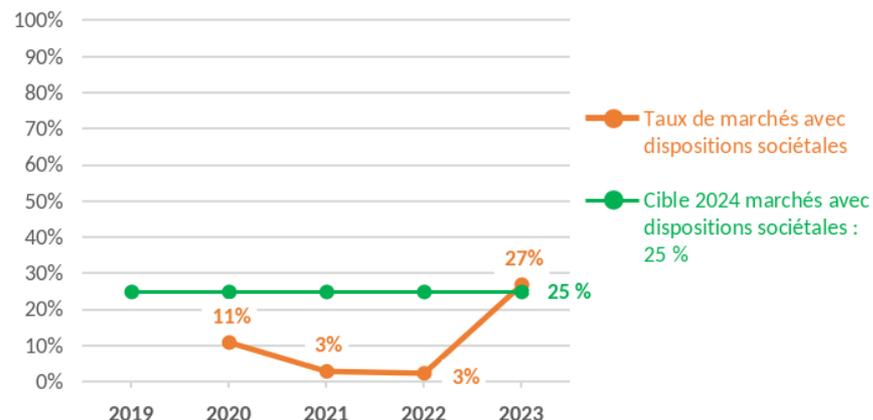
4.4.2 Taux de marchés avec disposition sociale, environnementale, PME



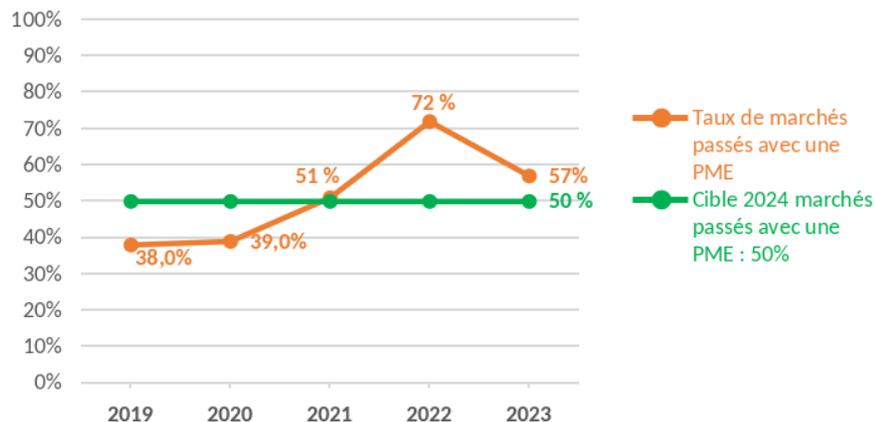
Taux de marchés avec disposition environnementale



Taux de marchés avec disposition sociétales



Taux de marchés passés avec une PME



Source : DAFA

A partir de 2022 : Taux de marchés avec dispositions environnementales et dispositions environnementales sur des considérations de clauses et/ou critères

Données hors marchés de travaux
Sur 2023 : (17 marchés de travaux dont 3 sur Considérations Sociales, 4 sur Considérations environnementales)

4.4.2 Taux de marchés avec disposition sociale, environnementale, PME

Cible 2024

Dispositions sociétales : 25 %

Dispositions environnementales : 70 %

Marché passé avec une PME : 50 %

Commentaires : L'exigence nationale du PNAD 2025 ne sera pas atteinte (100% dispositions environnementales)

En 2022 une clause Développement durable a été ajoutée dans le clausier du CCAG FCS cela a gonflé le chiffre pour les dispositions environnementales. Une convention avec le PLIE est en réflexion pour faciliter l'insertion des considérations sociales.

Analyse sur évolution de l'indicateur :

Pour mémo sur les années jusqu'en 2022

La cible sur les PME est largement dépassée. Elle sera à redéfinir sur 2023.

On observe une très bonne progression sur les marchés avec dispositions environnementales.

Les marchés avec dispositions sociétales ne sont pas en nombre suffisant.

Des actions sont en cours pour corriger ce problème (voir le commentaire sur 2022).

4.4.3 Intensité des émissions par rapport à 2019 par personne (étudiants + personnels)



Périmètre :

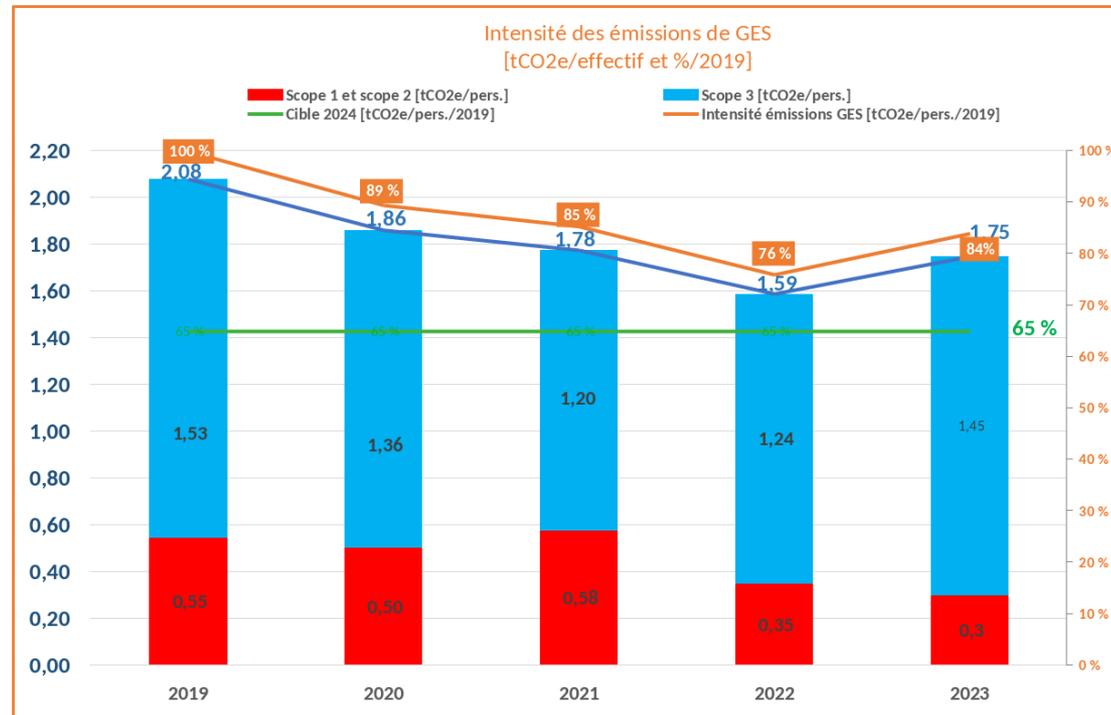
Emissions de GES définies dans le Bilan Gaz à Effet de Serre, périmètre financier Grenoble INP, scopes 1, 2 et 3

Scope 1 : émissions directes de GES (consommation de gaz, combustion carburants véhicules de service et fuites de gaz frigorifiques)

Scope 2 : émissions indirectes associées à l'énergie (électricité, chauffage urbain et climatisation)

Scope 3 : autres émissions indirectes de GES (part amont des consommations énergétiques, achats et immobilisations de biens et services, déchets, déplacements professionnels (personnels et invités sur ordre de mission Grenoble INP) et domicile-travail des personnels)

Effectifs = personnels employés par Grenoble INP et étudiants en inscription principale



Sources : DAFA, DirPat, SCAS, AC, DGS

4.4.3 Intensité des émissions par rapport à 2019 par personne (étudiants + personnels)

Cible 2024 : réduction de 35 % des émissions par rapport à 2019 tous scopes confondus

Commentaires :

Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Les intensités augmentent, ce qui nous éloigne de la trajectoire 2024. Un effort sera à faire pour atteindre la cible 2024. Du côté des émissions de GES en lien avec les énergies, on observe une diminution de 45% par rapport à 2019, en ligne avec les préconisations réglementaires et la trajectoire de l'établissement. Si les données de consommation en cours de validation sont confirmées, cette diminution est due au raccordement au chauffage urbain, mais pas à un effort de sobriété. Les achats impliquent quant à eux une augmentation des émissions.

Pour mémo sur l'année 2022

Forte réduction des intensités des émissions en lien avec les consommations énergétiques : -5% sur les consommations de chauffage (report partiel vers le chauffage urbain) -> -12% de émissions absolues et -36% des intensités (chauffage urbain moins émetteur, augmentation des effectifs)
 Les consommations (et donc les émissions) des véhicules de service sont stables.
 Le niveau d'émission en lien avec les déplacements professionnels est revenu au niveau 2019 (reprise des déplacements après COVID). La répartition des modes de transports reste la même qu'en 2019 : 94% des émissions sont en lien avec les voyages en avion --> pas d'effet de la politique voyages.
 Grosse augmentation des émissions en lien avec les investissements, notamment les achats de gros équipements
 -> des efforts à faire sur le scope 3 (déplacements et achats en priorité) pour maintenir la trajectoire de réduction vers la cible 2024

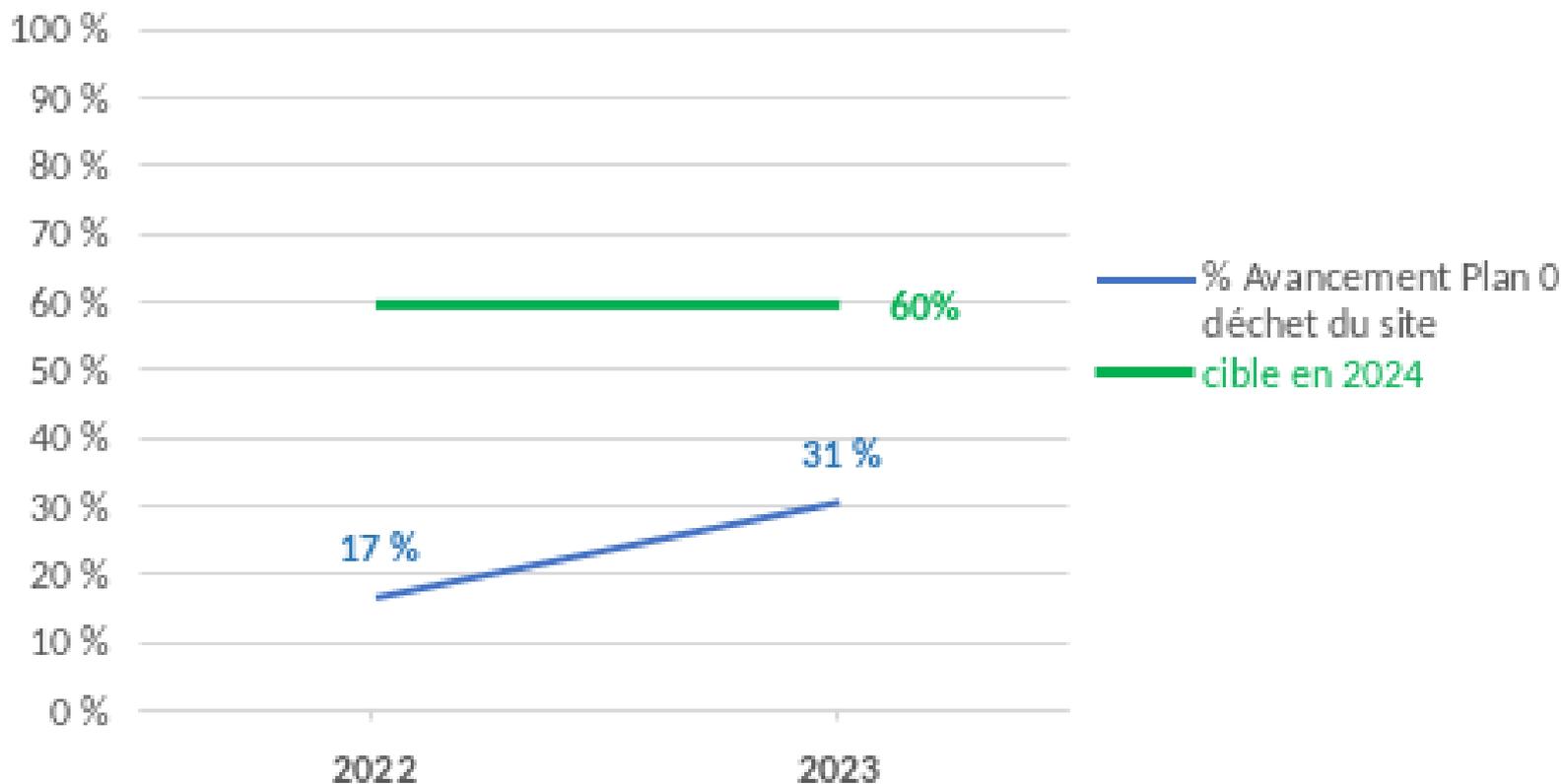
Pour mémo sur les années jusqu'en 2021

Baisse progressive des émissions due essentiellement à un effet covid, avec notamment

- une diminution des émissions GES en lien avec les consommations énergétiques (-10% en 2019 et - 5% en 2021 par rapport à 2019, essentiellement dues à une diminution de la consommation élec, celle du chauffage étant restée relativement stable)
- une diminution de 80% sur les émissions GES dues aux déplacements en 2020 et de 75% en 2021, valeur qui remonte essentiellement en lien avec la reprise des déplacements domicile-travail
- des émissions en lien avec les achats en baisse en 2021 (-5%), mais qui sont restés stables en 2020, en lien avec les différentes fournitures covid (+1000% sur le poste GES textile en lien avec les achats de masques !)
- des immobilisations hausse en 2020 (+7% d'émissions GES en lien notamment avec l'achat d'équipements informatiques et la mise en place de la visio-conf)



Avancement du plan Zéro Déchet



Source : DGS

4.4.4 Avancement du plan Zéro déchet

Cible 2024 : 60% en 2024

Commentaires :

Indicateur composite, prenant en compte les critères de mise en œuvre et de suivi suivants :

Politique achats responsables (notamment sur numérique, matériel de bureau, goodies, plastiques)

Tri des déchets (par nature des déchets)

Fin de vie (re-emploi, don du matériel)

Actions de sensibilisation

Suivi et contrôle

Analyse sur évolution de l'indicateur :

En 2023 : Mise en place des poubelles de tri des déchets ménagers dans tous les bâtiments de Grenoble INP .

Utilisation de Track déchets pour le suivi des déchets dangereux.

Première campagne de sensibilisation

Mémo sur l'année 2022

Le plan zéro déchets se met en place, un premier bilan sera effectué fin 2023.