

**Extrait du registre des délibérations  
du Conseil d'administration de  
l'Institut polytechnique de Grenoble  
Séance ordinaire du jeudi 13 mars 2025 à 13h30**

Le Conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 13 mars 2025 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 25 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 étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer.

Décision n°CA20250303

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

Vu le règlement intérieur de l'Institut polytechnique de Grenoble.

**Rapport annuel de performance 2024**

Le Conseil d'administration approuve le rapport annuel de performance pour l'année 2024, tel que détaillé en annexe ci-dessous.

*Nombre de présents : 19*  
*Nombre de pouvoirs : 6*  
*Total présents et représentés : 25*  
*Nombre de votants : 25*  
*Nombre d'abstentions : 0*  
*Total des suffrages exprimés : 25*

*Nombre de voix défavorables : 0*  
*Nombre de voix favorables : 25*

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

*Transmis au Rectorat le 14/03/2025*

*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 2024



# Méthodologie

Le Rapport Annuel de Performance (RAP) dispose de 34 indicateurs de performance .

31 indicateurs de pilotage permettent d'éclairer ceux de performance.

- La collecte des données sur la mise à jour s'opère auprès des services de Grenoble INP - UGA et de ses écoles.
- Le suivi des données se fait sur cinq années (2020->2024) ou (2020/2021 -> 2024/2025)

L'année 2024 se base sur :

- les données financières sur l'année civile 2024,
- les données RH (avec un instantané au 31/12/2024),
- les données de la formation de l'année pédagogique 2024/2025,
- les données post-formation des diplômés promo 2024, 2023 et 2022 (à 6 mois, 18 et 30 mois pour l'enquête insertion de la CGE).
- Une analyse de l'évolution de l'indicateur (sur sa cible) est faite par les VPs de l'équipe présidence.
- Pour chaque indicateur une tendance est associée sur son évolution par les pictogrammes :



Cible atteinte  
ou dépassée



Tendance en  
amélioration

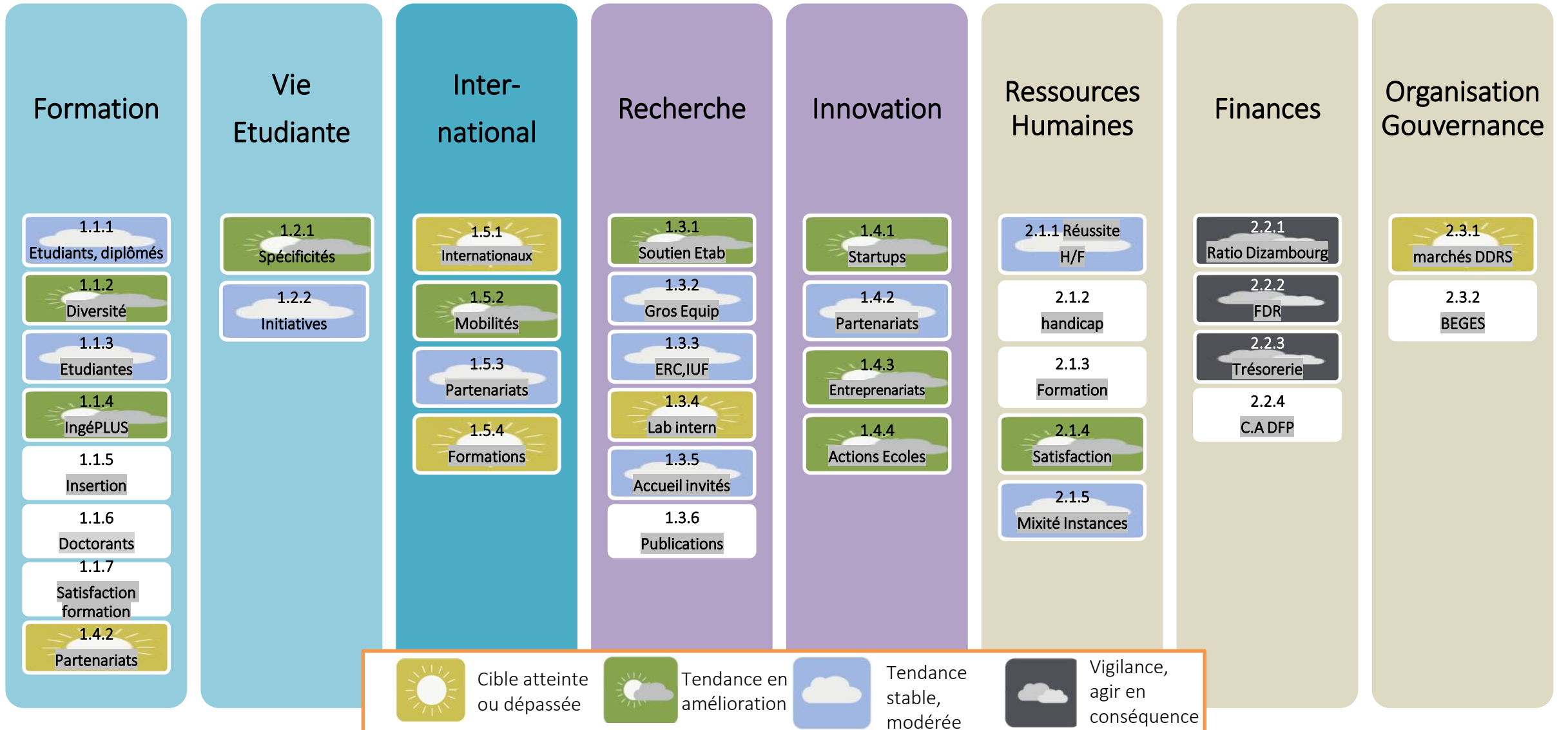


Tendance  
stable,  
modérée








Vigilance,  
agir en  
conséquence

# Tendance des indicateurs de performances par thématiques





## Axe 1 - Intégrer, de manière synergique, Formation, Recherche et Innovation pour un plein impact de l'Établissement, en lien avec nos partenariats nationaux et internationaux





### Formation

	<a href="#">1.1.1</a> Evolution des inscrits et diplômés .....	9
	<a href="#">1.1.2</a> Diversité sociale des diplômés .....	15
	<a href="#">1.1.3</a> Taux d'étudiantes .....	17
	<a href="#">1.1.4</a> Taux d'étudiant.es d'IngéPLUS intégrant une école d'ingénieur .....	19
	<a href="#">1.1.5</a> Taux d'insertion professionnelle des diplômés .....	21
	<a href="#">1.1.6</a> Taux de poursuite en thèse .....	24
	<a href="#">1.1.7</a> Taux de satisfaction des étudiant.es par leurs études ...	26
	<a href="#">1.4.2</a> Conventions et contrats avec entreprises	






### Vie étudiante

	<a href="#">1.2.1</a> Etudiants à parcours ou statuts spécifiques .....	29
	<a href="#">1.2.2</a> Initiatives étudiantes soutenues .....	31





### Relations internationales

	<a href="#">1.5.1</a> Taux d'étudiants internationaux dans nos formations ...	34
	<a href="#">1.5.2</a> Taux de diplômés avec une mobilité sortante qualifiée...	36
	<a href="#">1.5.3</a> Conventions et contrats avec entreprise à l'étranger ou université dans nos réseaux .....	38
	<a href="#">1.5.4</a> Formations à l'international .....	40




### Recherche

	<a href="#">1.3.1</a> Montant total du soutien de l'établissement à l'animation scientifique .....	43
	<a href="#">1.3.2</a> Taux de réponses à l'appel "gros équipement" incluant une analyse d'impact .....	45
	<a href="#">1.3.3</a> ERC, IUF en cours .....	47
	<a href="#">1.3.4</a> Laboratoires internationaux .....	49
	<a href="#">1.3.5</a> Scientifiques étrangers accueillis et nbre de mois cumulés .....	51
	<a href="#">1.3.6</a> Publications à «forte reconnaissance internationale» cosignées avec un partenaire étranger .....	53




### Innovation

	<a href="#">1.4.1</a> Startups créées par les étudiants ou personnels .....	56
	<a href="#">1.4.2</a> Conventions et contrats avec entreprises .....	58
	<a href="#">1.4.3</a> Etudiants, diplômés, personnels entrepreneurs .....	62
	<a href="#">1.4.4</a> Actions multi-écoles auprès des entreprises .....	64


### 2.1 Ressources humaines

	<a href="#">2.1.1</a> Mixité H/F dans la réussite au recrutement des personnels .....68
	<a href="#">2.1.2</a> Personnels déclarés en situation de handicap .....70
	<a href="#">2.1.3</a> Heures de formation suivies par un personnel .....72
	<a href="#">2.1.4</a> Personnels satisfaits par leur travail .....74
	<a href="#">2.1.5</a> Mixité H/F dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes (direction et instances) .....76

### 2.2 Finances

	<a href="#">2.2.1</a> Dépenses de personnel sur produits encaissables .....79
	<a href="#">2.2.2</a> Niveau du fonds de roulement en nombre de jours ...81
	<a href="#">2.2.3</a> Niveau de la trésorerie .....83
	<a href="#">2.2.4</a> Chiffre d'affaires Formation Professionnelle .....85

### 2.3 Organisation-Gouvernance

	<a href="#">2.3.1</a> Taux de marchés disposition sociale, environnementale, PME .....88
	<a href="#">2.3.2</a> Intensité des émissions par rapport à 2019 par personne .....90

Certains indicateurs sont également repris dans le volet Grenoble INP - UGA 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**

**Intégrer, de manière synergique, Formation, Recherche et Innovation pour un plein impact de l'Établissement, en lien avec nos partenariats nationaux et internationaux**



# AXE1 - Formation

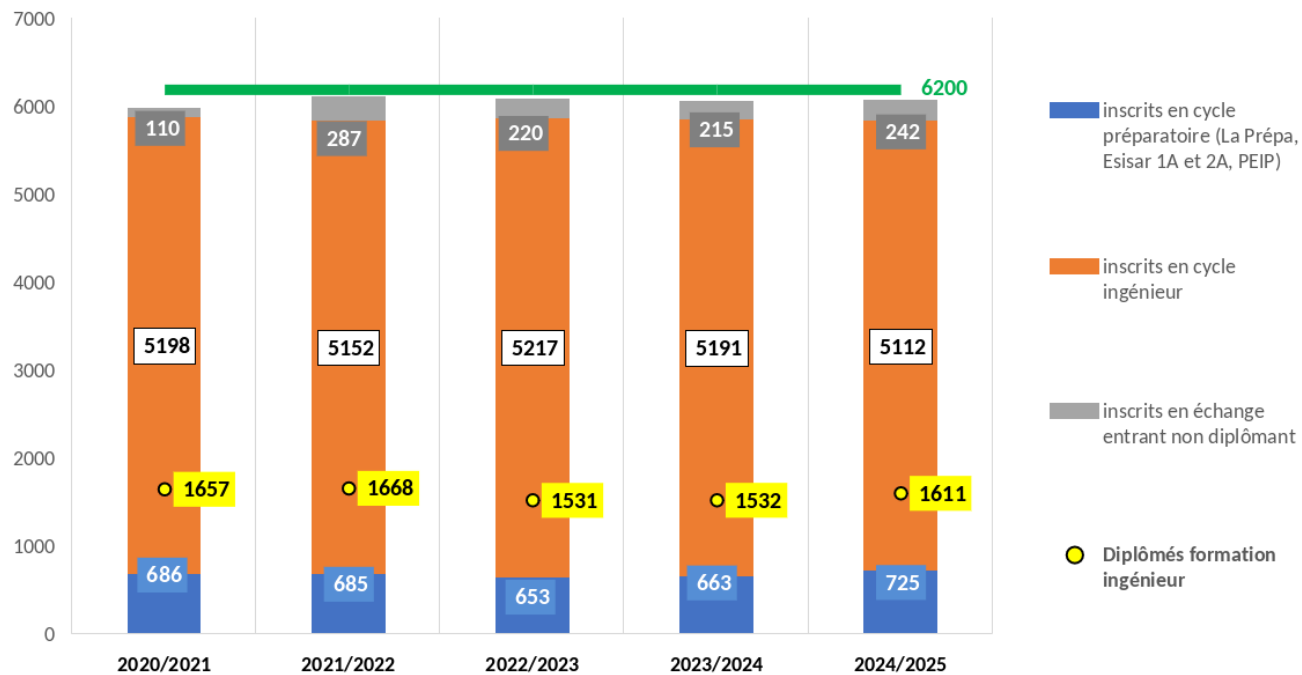
## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs



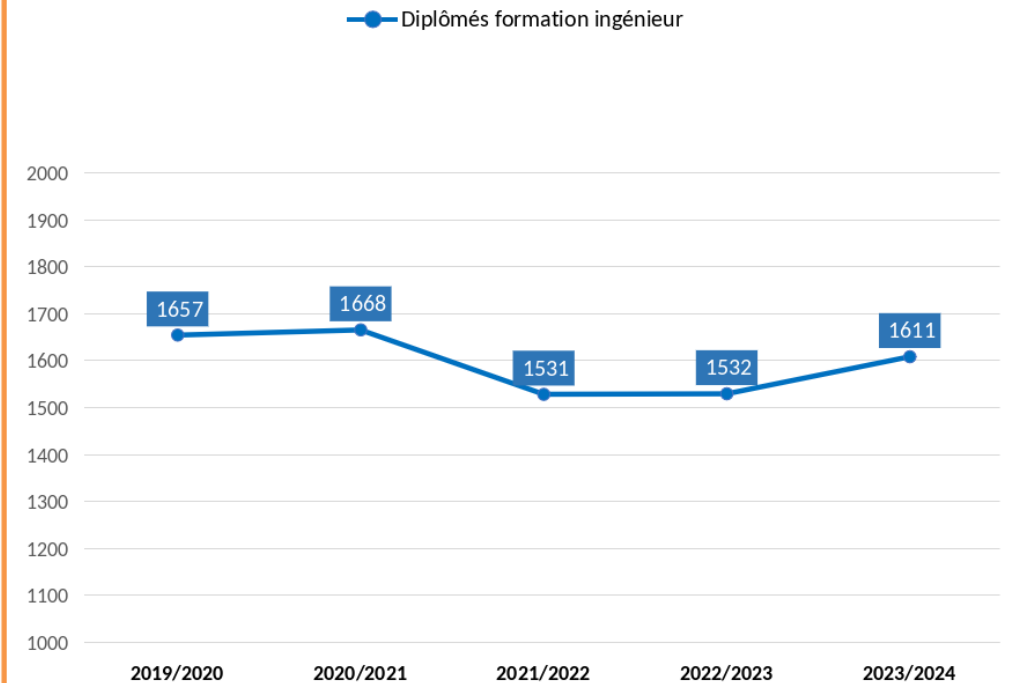
### Périmètre des Inscrits :

- 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 et diplômés ingénieur



Evolution des diplômés ingénieur



Source : Apogée

## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs

Cible : ingénieurs : 6200

Commentaires :

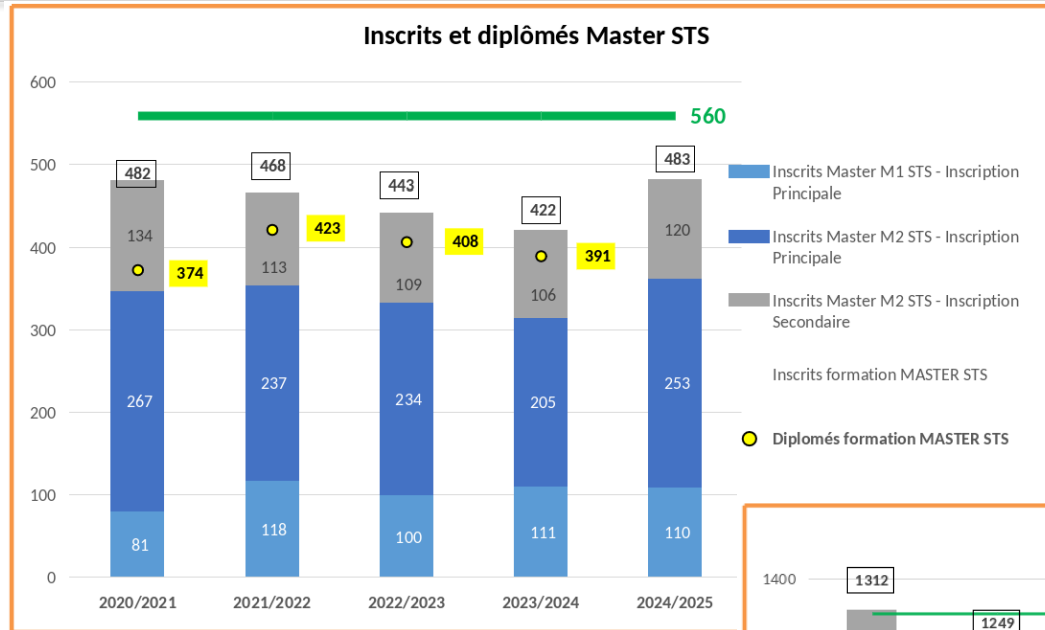
### **Analyse sur 2024/2025**

Augmentation significative des étudiants inscrits à la Prépa (+9%)  
La légère baisse des inscrits en cycle ingénieur continue (-2%)

### **Analyse sur évolution de l'indicateur sur 2023/2024**

- 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)

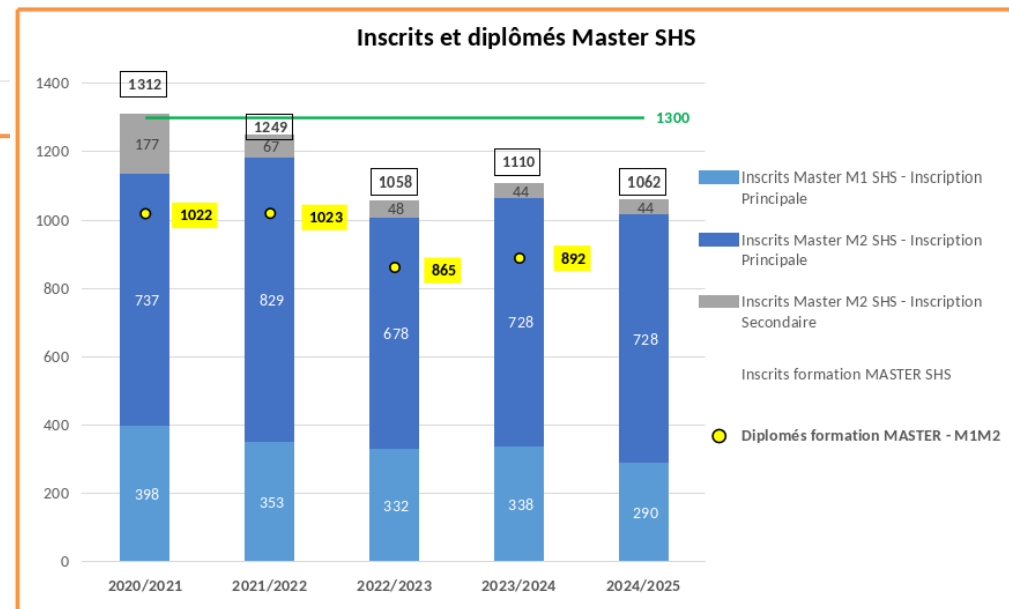
## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master



**Précision :**  
*Inscription secondaire : étudiant inscrit au sein de Grenoble INP - UGA 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 : Master STS : 560 , Master SHS : 1300

Commentaires :

### **Analyse sur 2024/2025**

Reprise du nombre d'étudiants inscrits en masters STS, que cela soit en inscription principale ou en inscription secondaire.

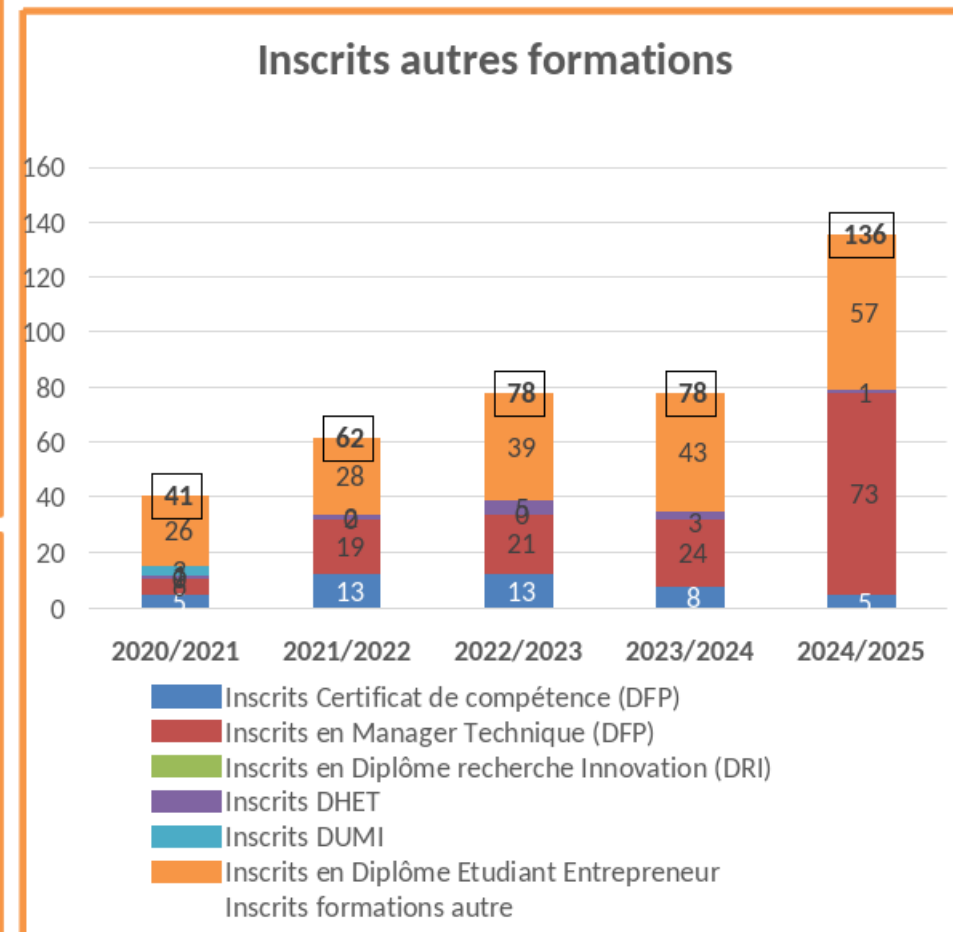
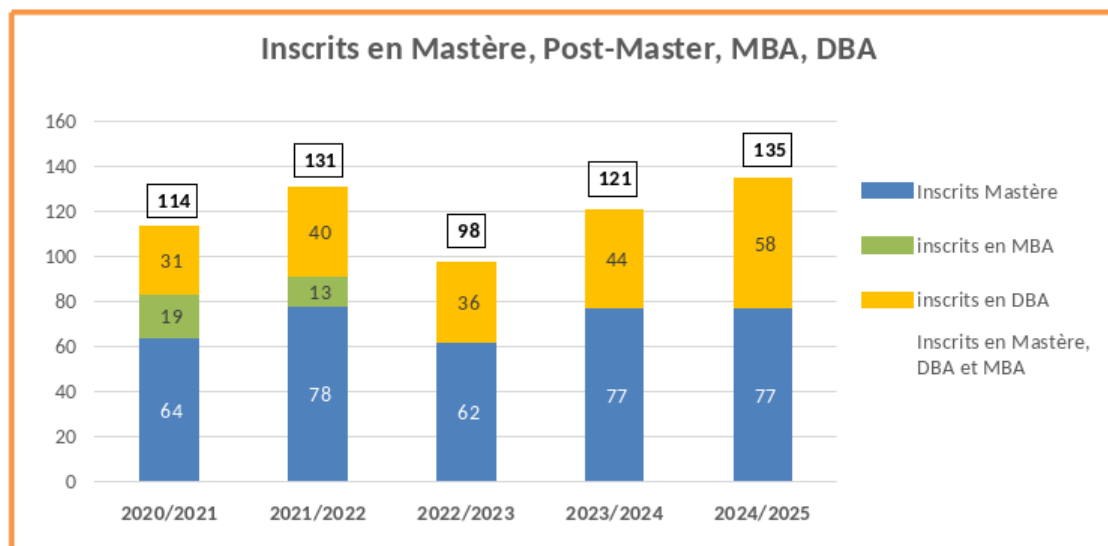
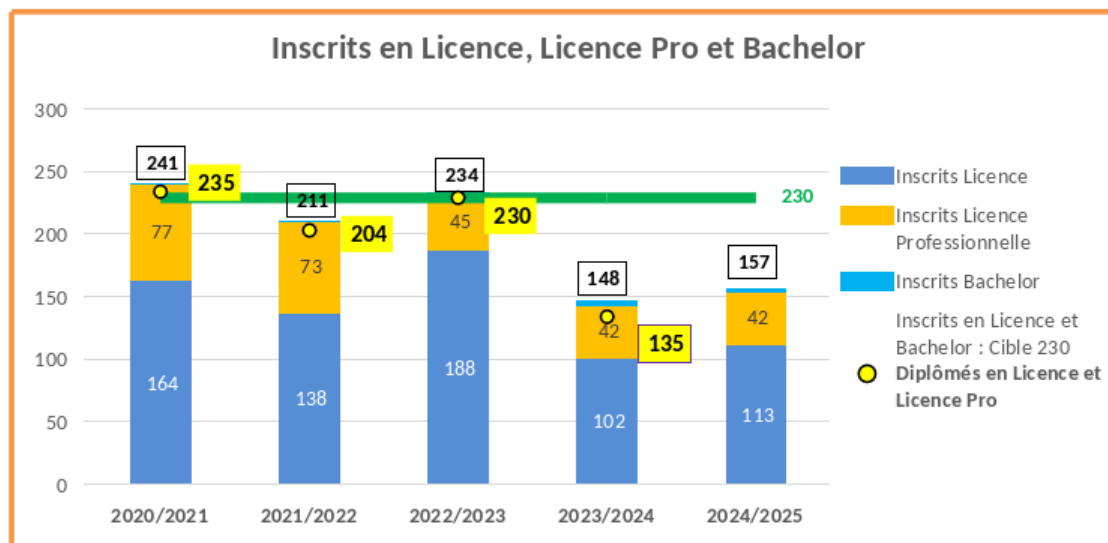
Légère baisse du nombre d'inscrits en masters SHS, en lien avec une baisse du nombre d'inscrits en M1 (fermeture du master Design et non ouverture des masters CCA et CGAO)

### **Analyse sur évolution de l'indicateur sur 2023/2024**

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 – UGA 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.

## 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 2026 : Licence et LP : 230

Cible 2024 : Licence et LP : 230

Commentaires :

### **Analyse sur 2024/2025**

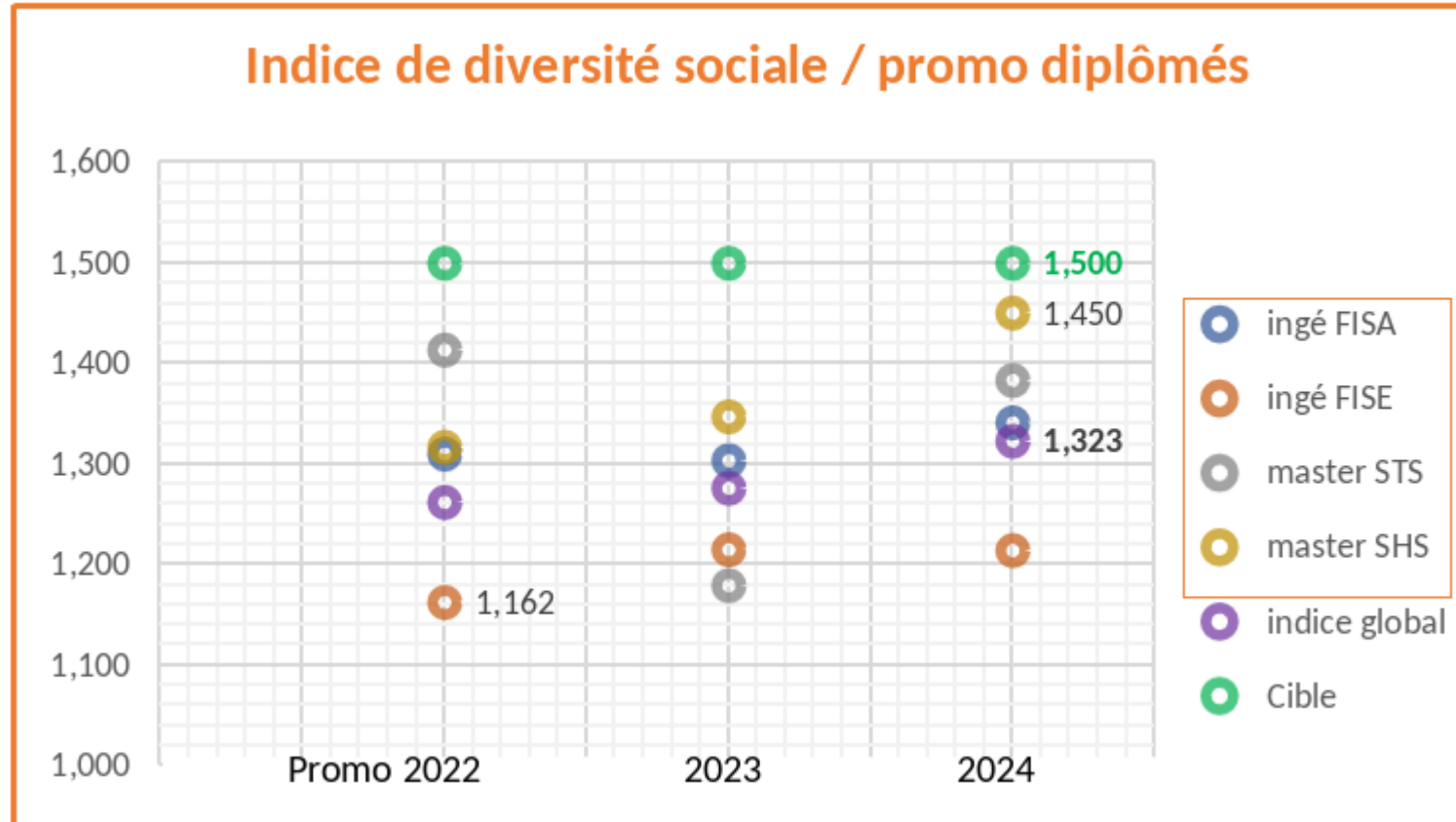
Belle progression du nombre d'étudiants entrepreneurs (+32%), en lien avec la politique d'incitation de l'établissement.

### **Analyse sur évolution de l'indicateur sur 2023/2024**

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.

## 1.1.2 Indicateur de diversité sociale des diplômés

Cet indicateur est calculé sur la base de l'indice de Shannon à partir de la catégorie socio-professionnelle des parents sur les six grandes classes



Source : Apogée



## 1.1.2 Indicateur de diversité sociale des diplômés

Cible : indice de 1,5 (toutes formations confondues)

Commentaires : Plus l'indice est élevé, meilleur sera la diversité sociale

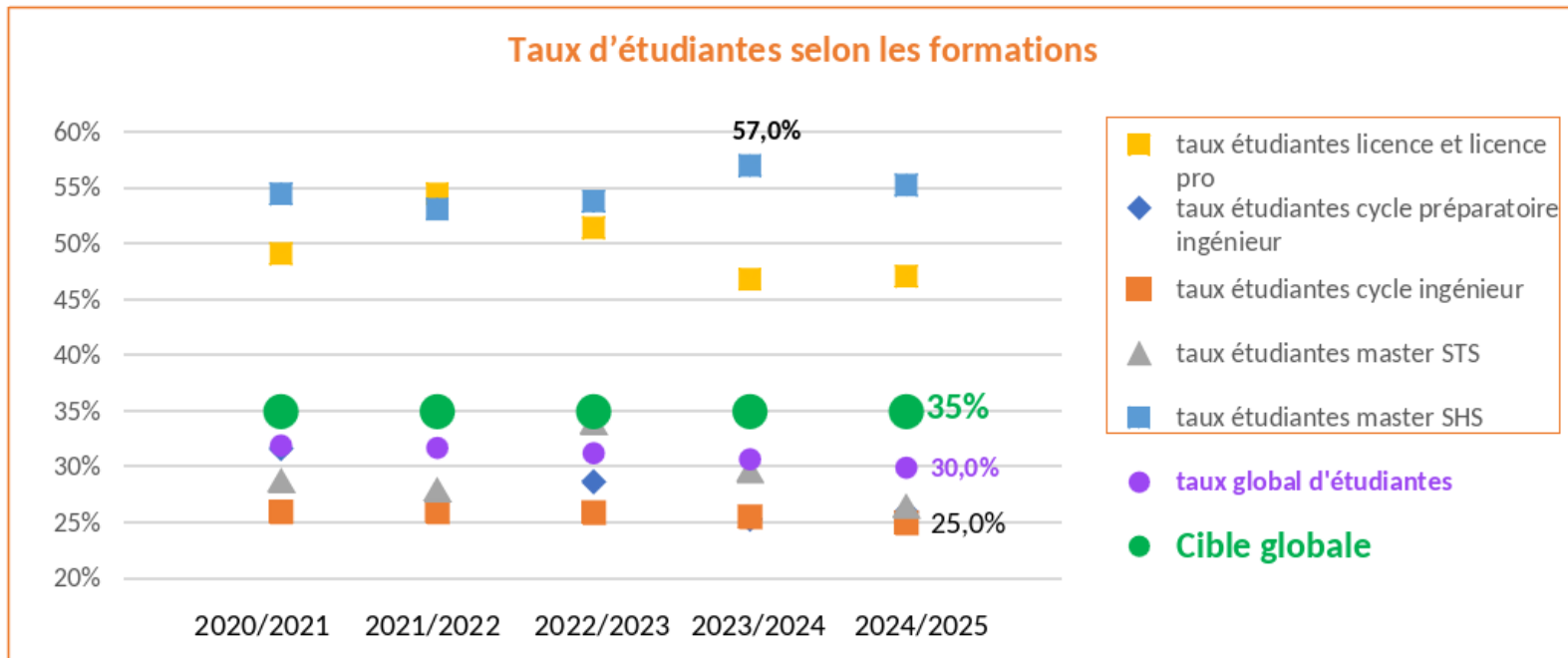
### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

Diversité sociale en augmentation (tendance à confirmer dans les prochaines années).  
Sans surprise, diversité sociale déterminée essentiellement par les masters, notamment SHS (IAE) et les formations par apprentissage.

## 1.1.3 Taux d'étudiantes



Cet indicateur aura les déclinaisons ingé FISE/ingé FISA/master STS/master SHS/formation pro diplômante/formation pro certifiante



Source : Apogée

## 1.1.3 Taux d'étudiantes

Cible : 35%

Commentaires :

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

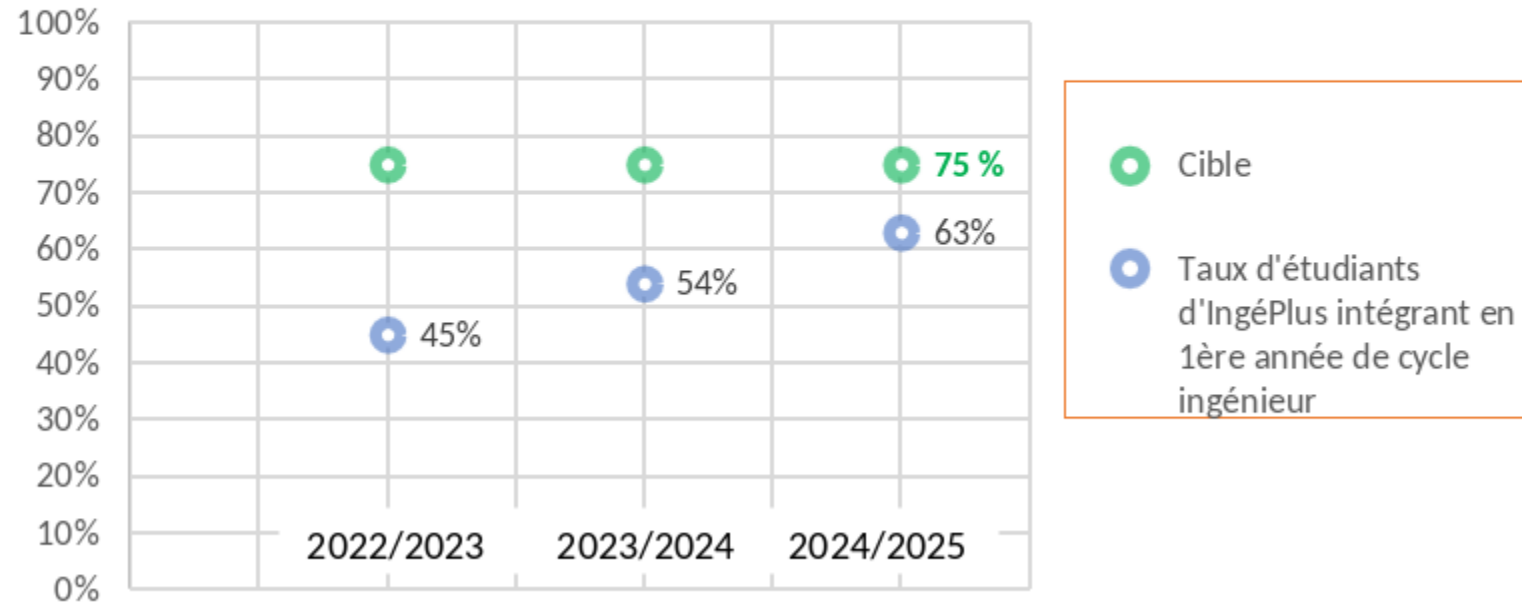
Un taux global d'étudiantes qui a tendance à stagner, malgré les efforts de promotion des formations d'ingénieurs et STS fait par l'établissement, dès le collège. Effet important de la réforme du bac difficile à contrer.

## 1.1.4 Taux d'étudiants d'IngéPLUS intégrant une école d'ingénieur



Cet indicateur est calculé sur la base du nb total d'étudiants accompagnés par IngéPLUS intégrant une école d'ingénieur **année N** / (Nombre total d'étudiants en poursuite d'études post BTS **Année N-1**).

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



Source : DREFE

## 1.1.4 Taux d'étudiants d'IngéPLUS intégrant une école d'ingénieur

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

Commentaires :

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur:**

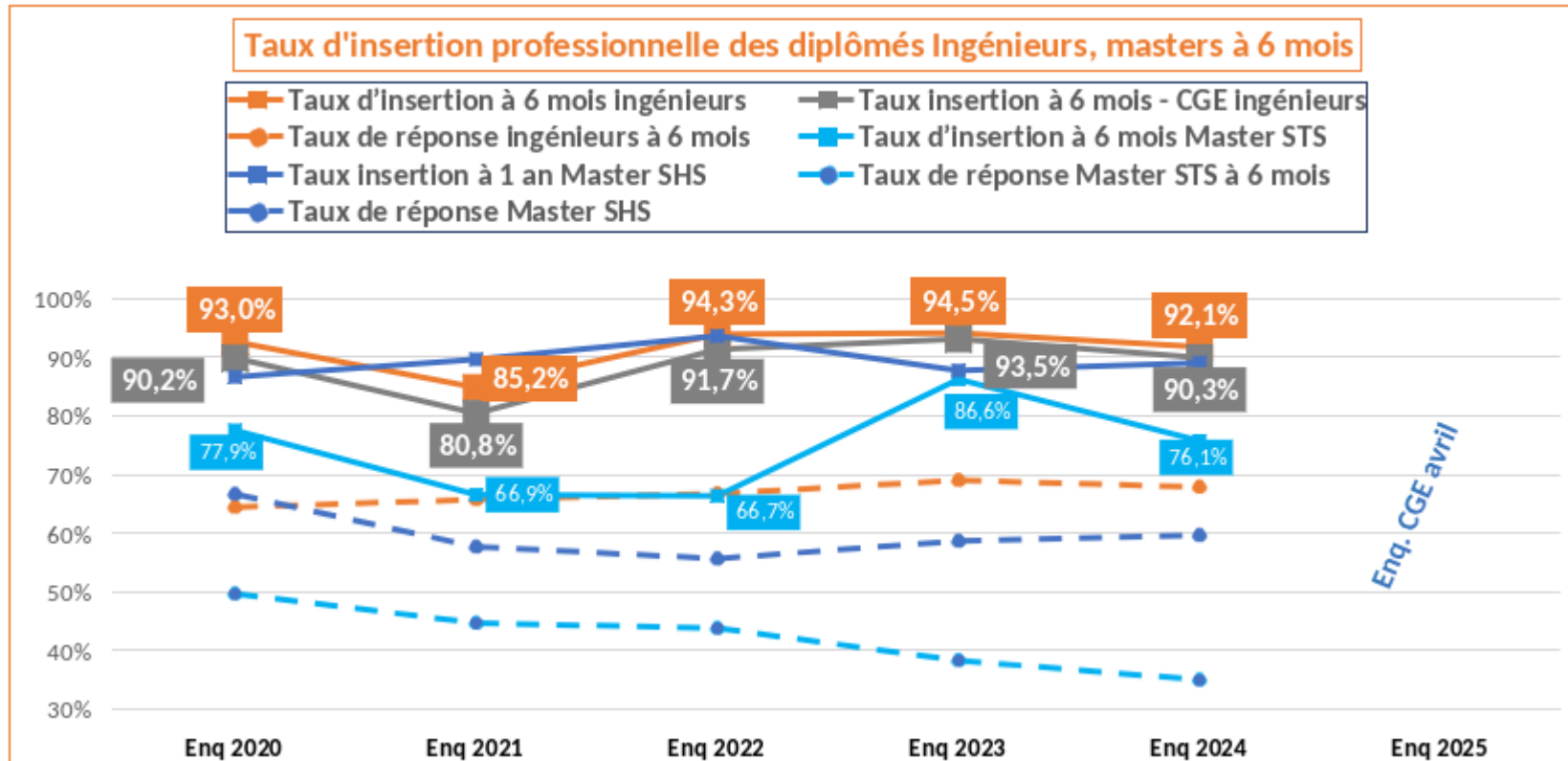
Bonne progression, cible qui devrait bientôt être atteinte.

### **Pour mémo sur 2022/2023**

*Les étudiants participant au programme IngéPlus sont au nombre de 492 en 2021, ce chiffre continue à progresser. Les 1er 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%.*

## 1.1.5 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)*

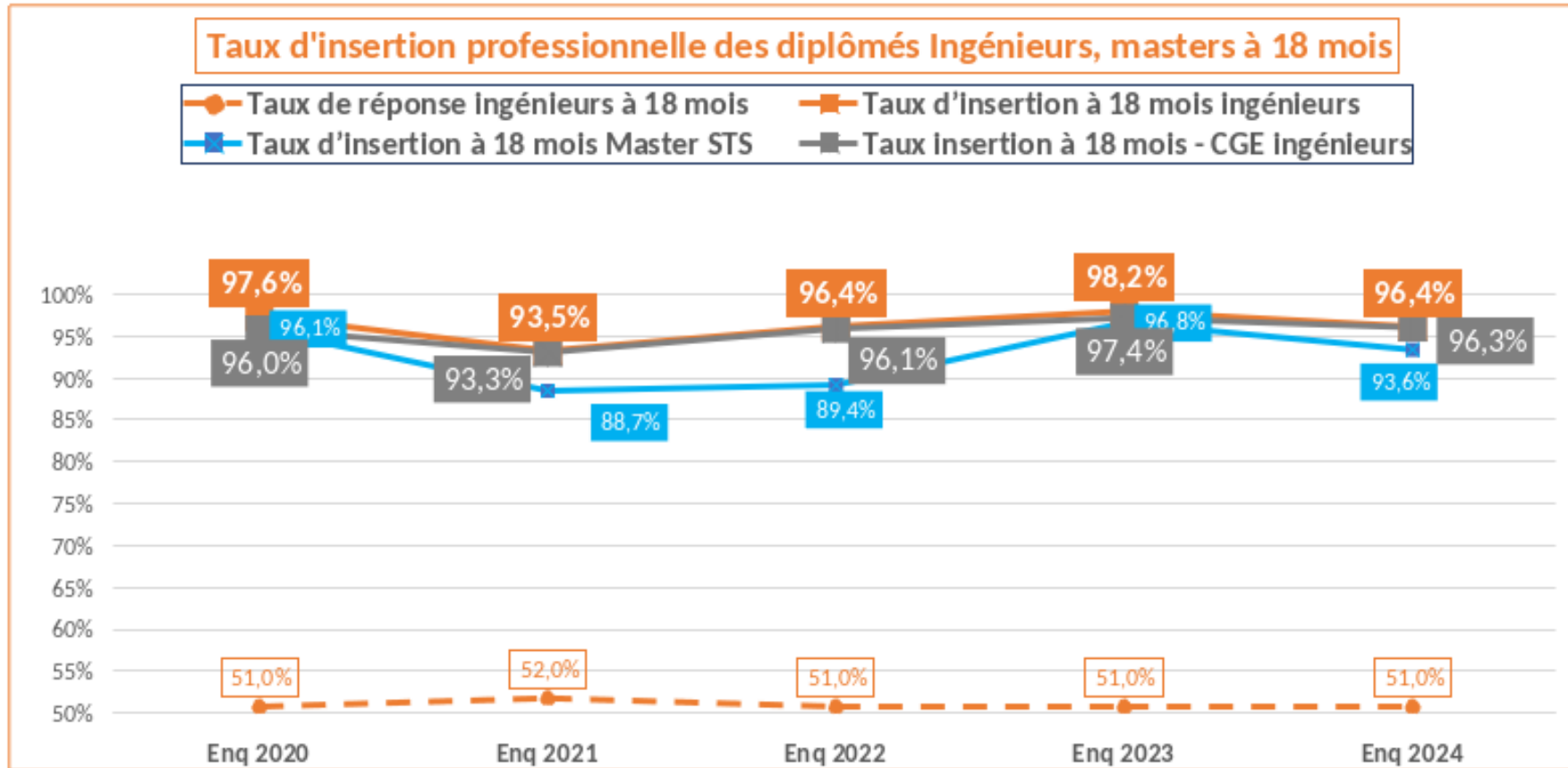


Polytech Grenoble est intégré dans l'enquête insertion à partir de la campagne 2021

Source : enquête insertion CGE et enquête IAE pour master SHS

## 1.1.5 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

## 1.1.5 Taux d'insertion professionnelle des diplômés

Cible : Diplômés ingénieurs à 6 mois : 94 % ; Diplômés Master STS à 18 mois et des Master SHS à 1 ans : 90 %

Commentaires :

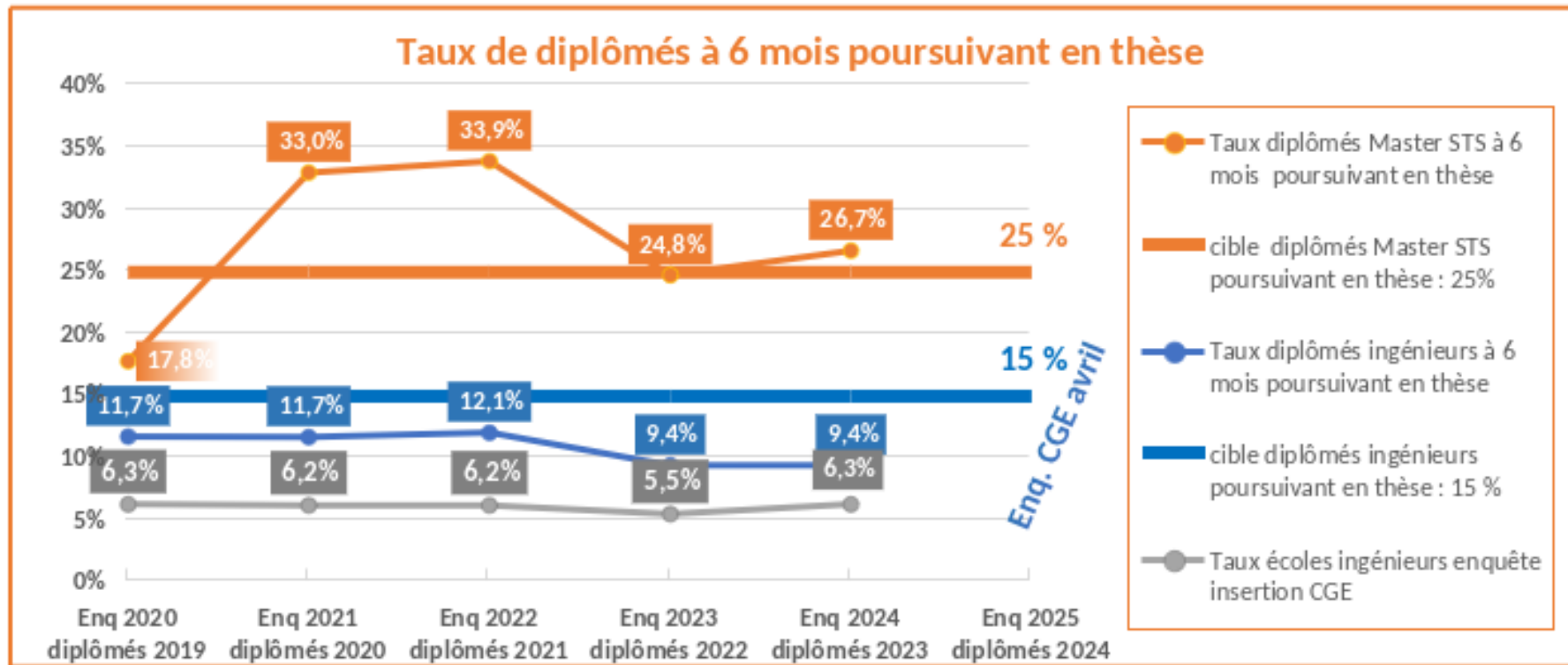
**Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

**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.



## 1.1.6 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 %**

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

## 1.1.6 Part des diplômés poursuivant en thèse

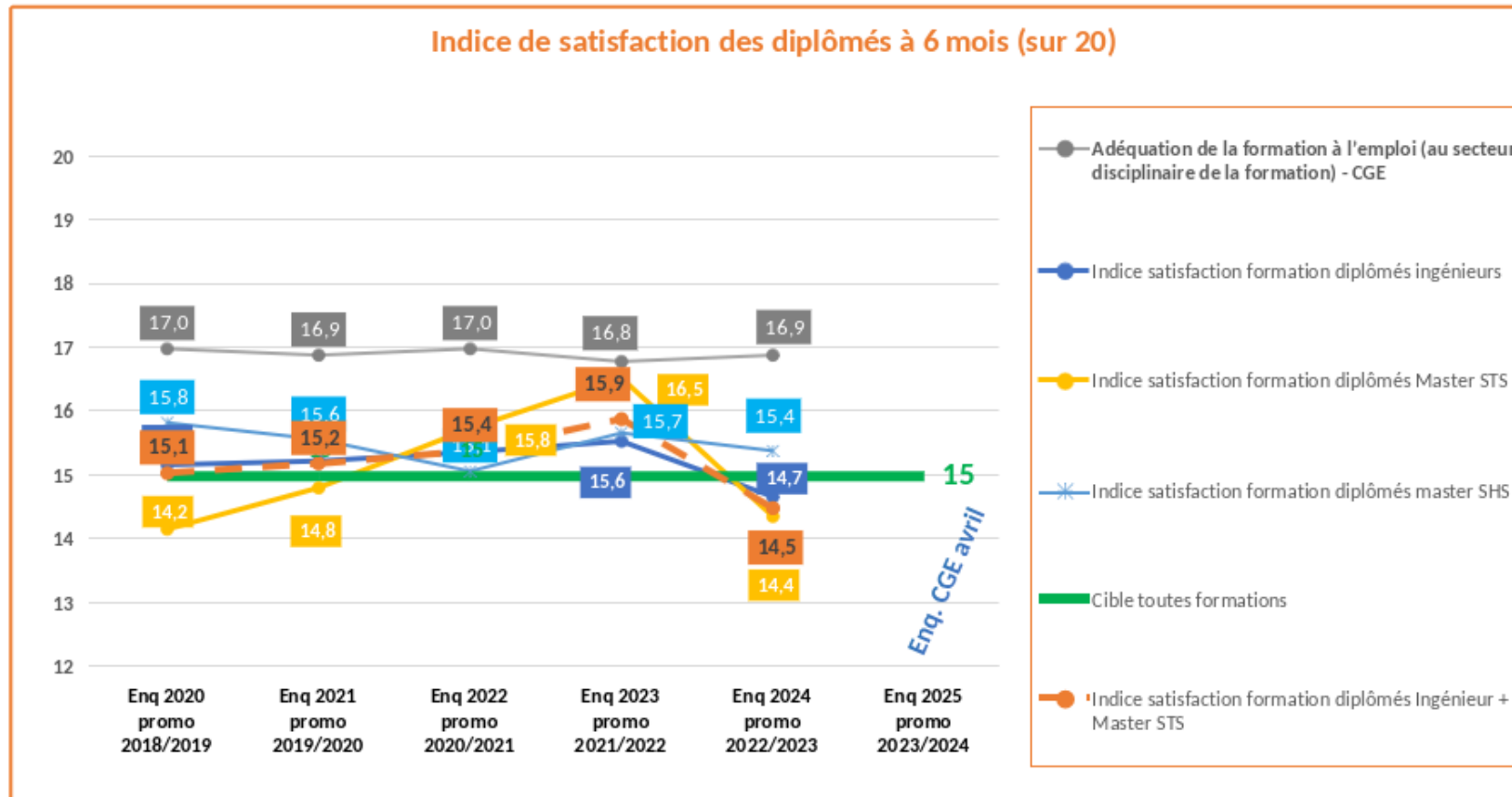
Cible : Diplômés ingénieurs : 16 % ; Master STS : 16 %

Commentaires :

**Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**



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%

Master SHS à 6 mois (promo 2023) : 57%

Source : enquête insertion CGE + Grenoble IAE

## 1.1.7 Etudiants satisfaits par leurs études

Cible : minimum 15/20 pour toutes les formations

Commentaires :

**Analyse sur l'évolution de l'indicateur:**

**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.

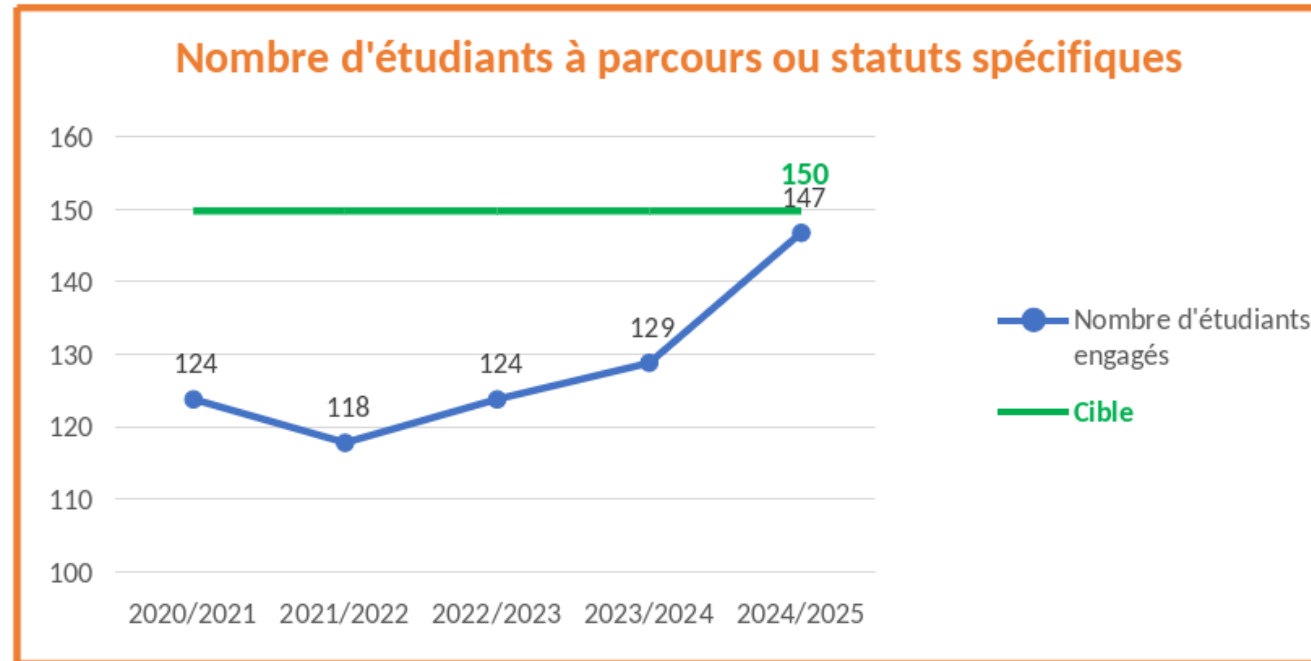
## AXE1 - Vie etudiante

## 1.2.1 Nombre d'étudiants à parcours ou statuts spécifiques



### 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 : enquêtes CTI/CDEFI – donnée école et DREFE

## 1.2.1 Nombre d'étudiants à parcours ou statuts spécifiques

Cible : 150 étudiants engagés

Commentaires

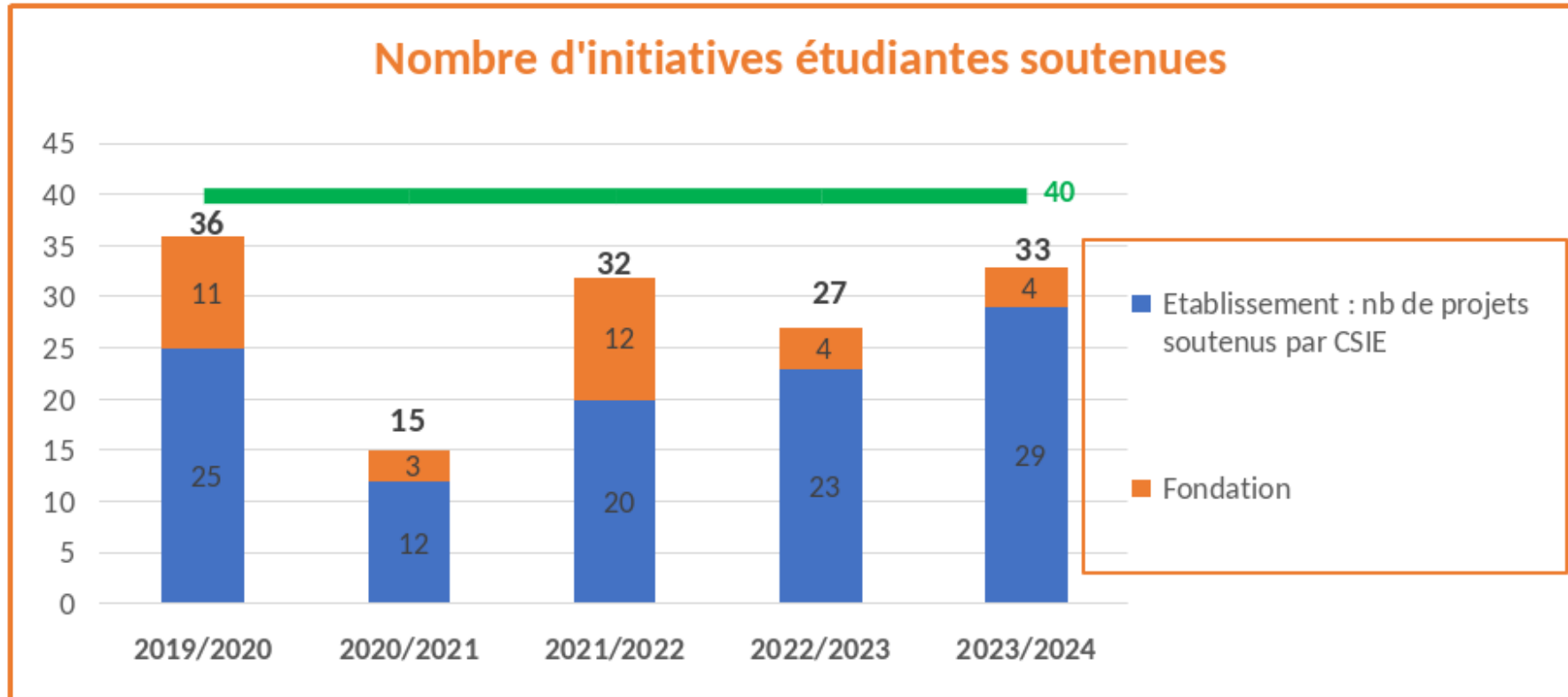
### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

La communication sur les statuts d'élèves à besoins spécifiques et d'élèves engagés, et leur valorisation suscitent un intérêt croissant de nos élèves. La reconnaissance du statut d'étudiant.e aidant.e devrait renforcer cet indicateur. Cette reconnaissance va dans le sens de la valorisation de l'engagement étudiant, soutenu depuis de nombreuses années par Grenoble INP – UGA.

## 1.2.2 Nombre d'initiatives étudiantes soutenues

### Périmètre :

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





## 1.2.2 Nombre d'initiatives étudiantes soutenues

Cible : 40 initiatives

Commentaires :

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

L'augmentation du nombre d'initiatives soutenues se poursuit. La plateforme de soumission des projets est ouverte en continu et quatre commissions d'évaluation CSIE se tiennent par an. La communication des critères d'éligibilité est renforcée et la prise en compte de ces critères par les associations étudiantes engendre des projets de qualité améliorée. Les formations à destination des bureaux associatifs qui ciblent la gestion administrative et financière des associations aident à renforcer les compétences en construction budgétaire notamment.

Durant l'année 2023-24, 29 projets étudiants ont été soutenus sur 35 soumis.

### **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.

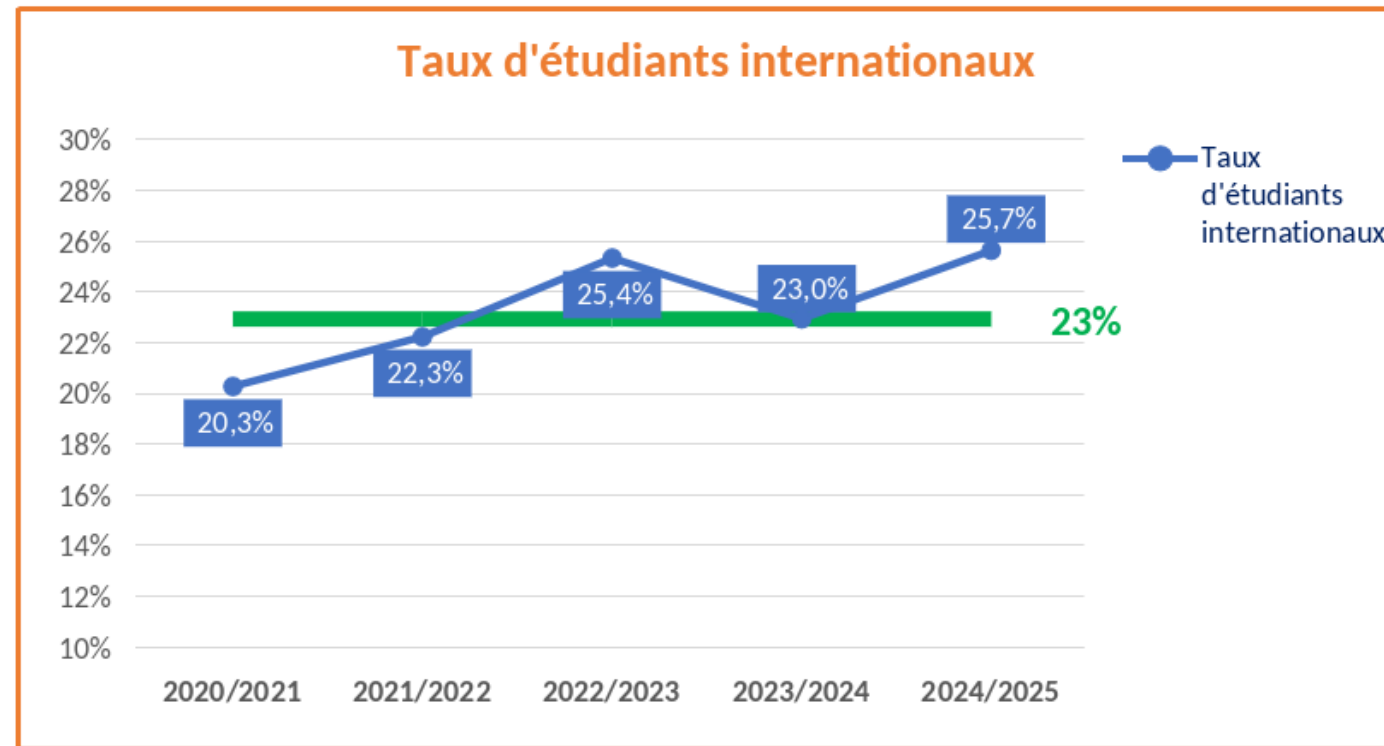
# AXE1 - Relations internationales

## 1.5.1 Taux d'étudiants internationaux inscrits dans nos formations



### 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

## 1.5.1 Taux d'étudiants internationaux inscrits dans nos formations

Cible : 23 % d'étudiants internationaux

Commentaires :

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

La cible de 23% est une nouvelle fois dépassée cette année, confirmant la dynamique de progression. Une certaine stabilité se dessine autour de 23-25% témoignant de la solidité des efforts engagés.

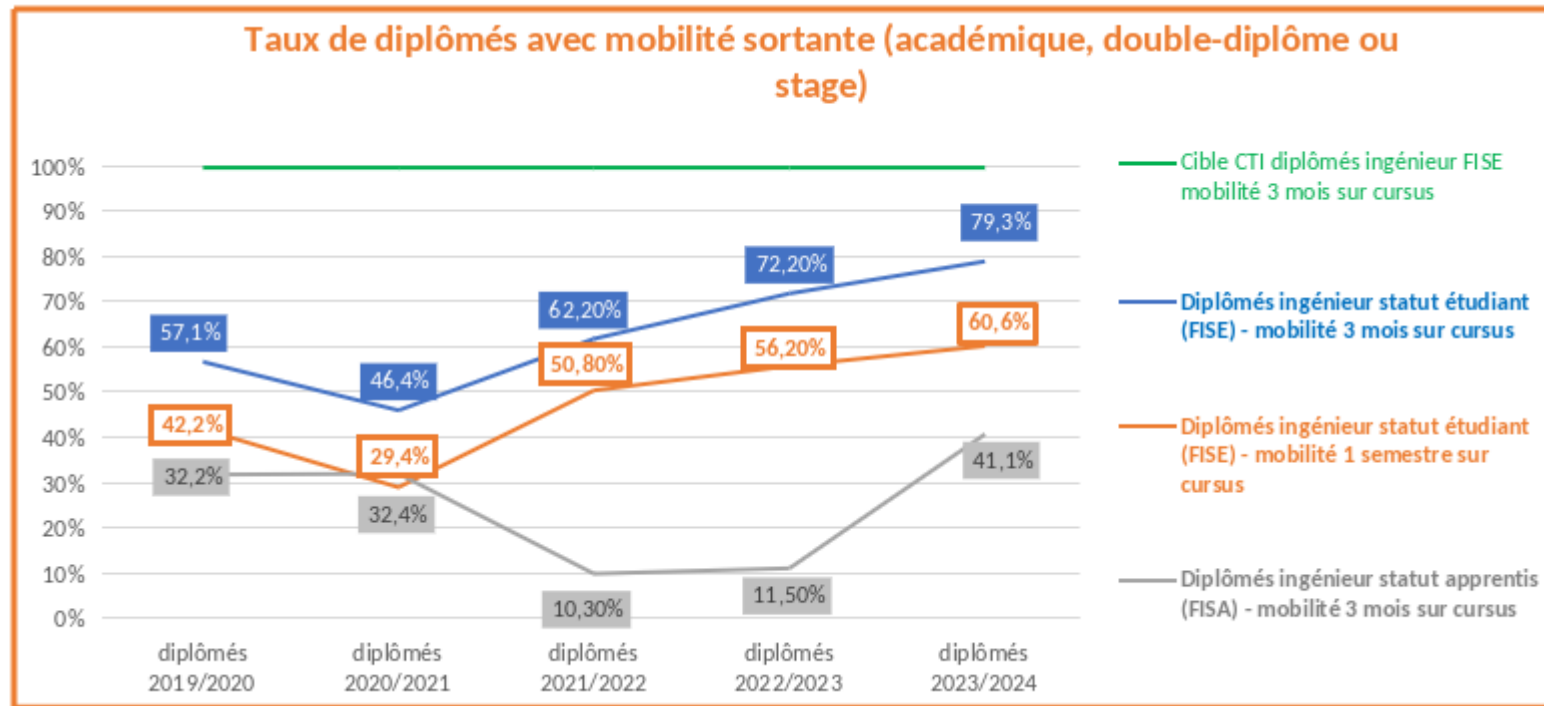
### **Pour mémo sur les années jusqu'en 2023/2024**

On revient au pourcentage avant covid qui est très supérieur à la moyenne des écoles d'ingénieurs (13-15%). Notre volonté d'atteindre le pourcentage de 23% que nous avons 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%.

## 1.5.2 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*



Source : Enquête CTI, E-stage, Apogée

Polytech Grenoble intégré pour les diplômés 2019/2020

## 1.5.2 Taux de diplômés avec une mobilité sortante qualifiée selon la cible

Cible diplômés : 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:**

La progression de la mobilité sortante se poursuit pour les FISE et FISA. On note une forte augmentation de la mobilité chez les FISA, en grande partie grâce aux mobilités effectuées au sein des entreprises.

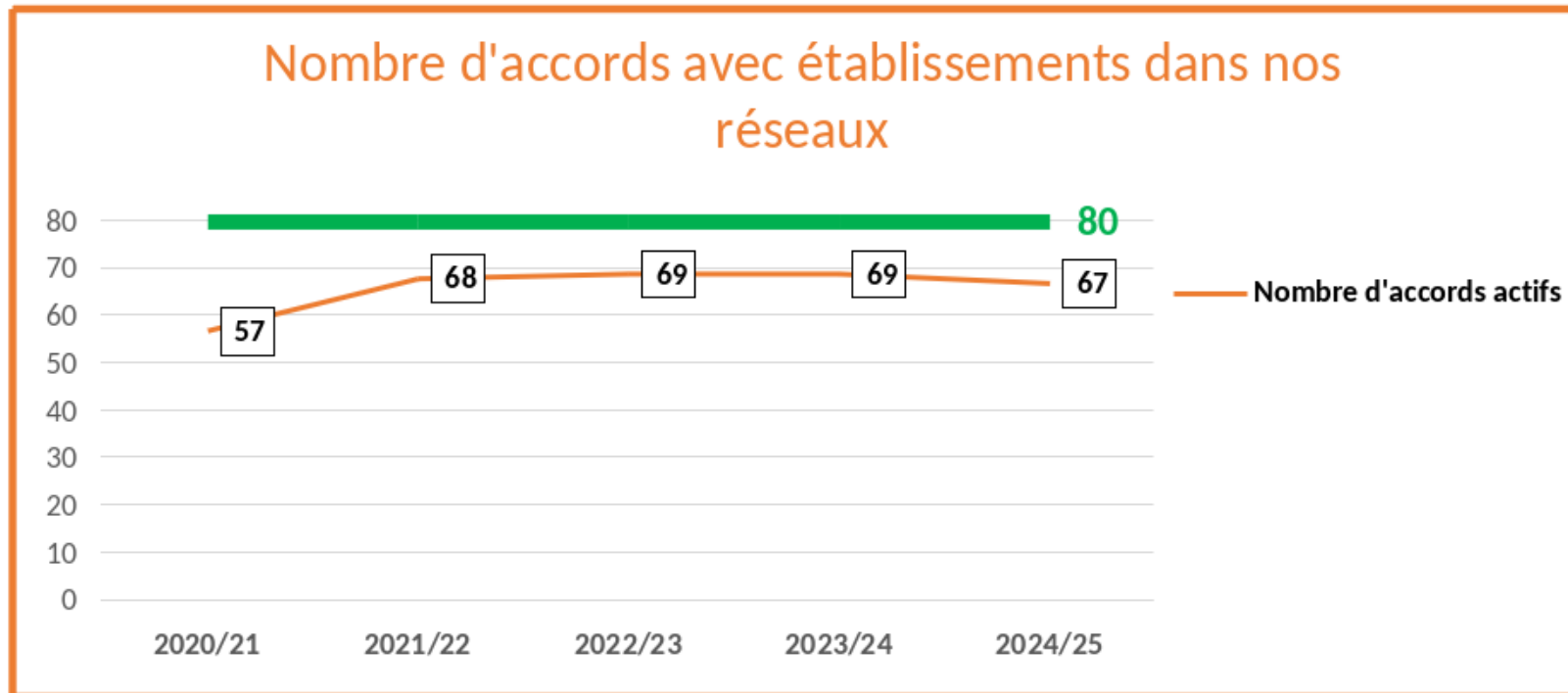
### **Pour mémo jusqu'en 2022/2023**

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.

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

### Périmètre

- Réseaux pris en compte : Unite !, 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



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

Source : DRI

### 1.5.3 Nb de conventions et contrats avec entreprise à l'étranger ou université dans nos réseaux

Cible : Formation : 80 accords

Commentaires :

#### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

Cet indicateur reste stable, avec un nombre d'accords similaire à l'an dernier pour tous les réseaux, à l'exception de Magalhães. La légère baisse observée dans ce réseau s'explique par des accords en cours de renouvellement.

Il est également important de noter que, depuis 2022/2023, nous ne signons plus systématiquement de MoU en amont des accords de mobilité. Cette nouvelle approche de travail a un impact direct sur cet indicateur.

#### **Mémo jusqu'en 2023**

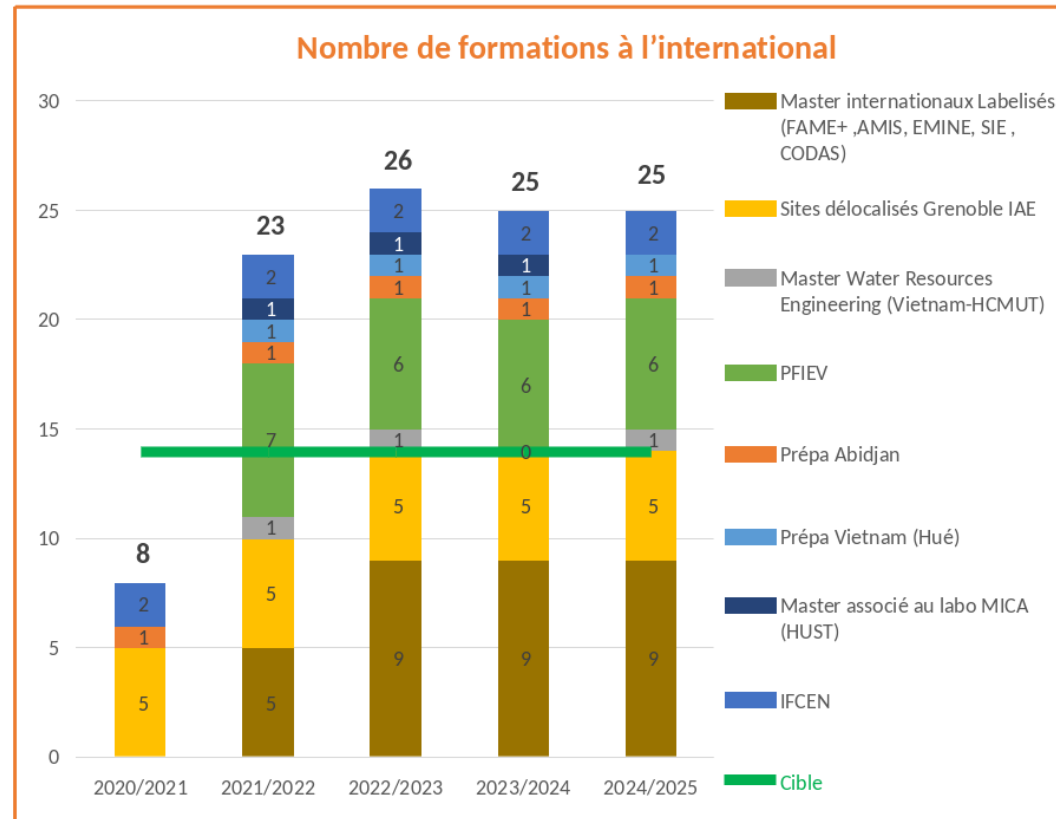
Bien que nous ayons augmenté le nombre d'accords avec unite! avec la venue des deux nouveaux membres ainsi que les accords avec les réseaux PFIEV et Rescif, nous n'avons pas encore renouvelé tous les accords avec les réseaux Magalhaes et Cluster, ce qui explique la très faible progression (mais toujours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





### Périmètre

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



Source : DRI, La Prépa Abidjan, IFCEN, PFIEV, Master internationaux Labellisés

## 1.5.4 Nombre de formations à l'international

Cible : 25 formations en 2026/2027 au vue des années précédentes ?

Cible 2024 : 14 formations en 2024/2025

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

### **Analyse sur évolution de l'indicateur :**

Cet indicateur est stable depuis quatre dernières années. Les programmes actifs en 2023/2024 sont maintenus cette année. Certains programmes de master internationaux labellisés EIT arrivent à leur terme (e.g. AMIS). Toutefois, de nouveaux programmes sont en développement et devraient assurer une transition dynamique en compensant ces fermetures dans les années à venir.

### **Pour mémo Jusqu'en 2023/2024**

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

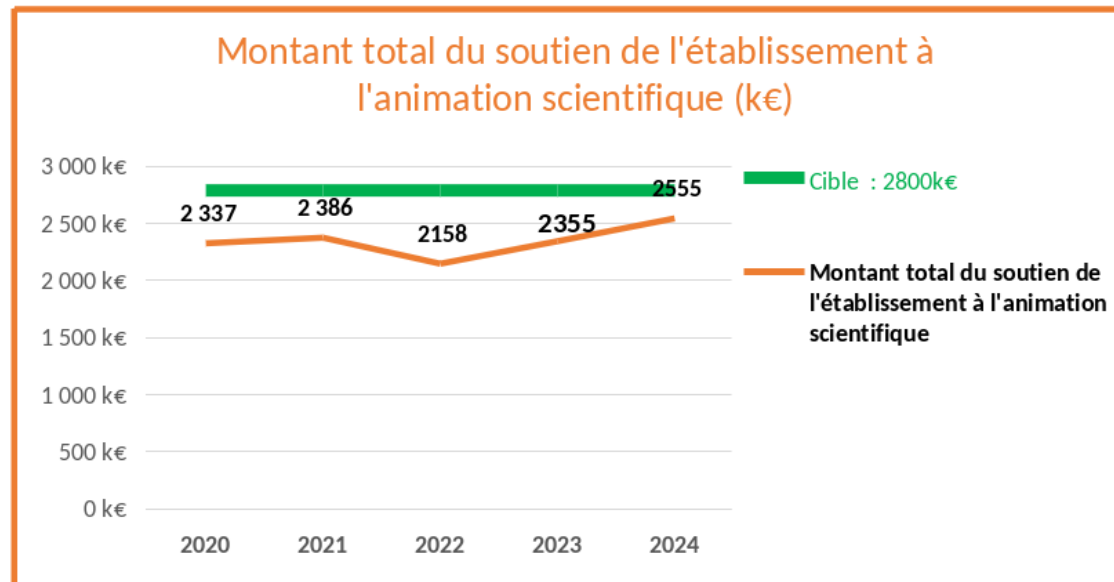
En 2022/2023 nous maintenons les programmes que nous avons lancés les années précédentes. L'augmentation provient de l'ajout de programmes de masters internationaux bénéficiant d'un label. Dans les années à venir, IFCEM risque de disparaître, mais d'autres initiatives apparaîtront pour maintenir l'équilibre.

# AXE1 - Recherche

## 1.3.1 Montant total du soutien de l'établissement à l'animation scientifique

### 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

### 1.3.1 Montant total du soutien de l'établissement à l'animation scientifique

**Cible : 2 800 k€**

Cible 2025 : 2 000 k€ cible revue à la baisse en raison du déficit budgétaire de l'établissement.

Cible 2026 : 1 800 k€ cible raisonnable vue l'absence de fond de roulement pour mener à bien la politique d'investissement « Appel à équipements »

Commentaires :

#### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

L'augmentation est due à des retours de propriété intellectuelle malgré une réussite à des projets ANR 2024.

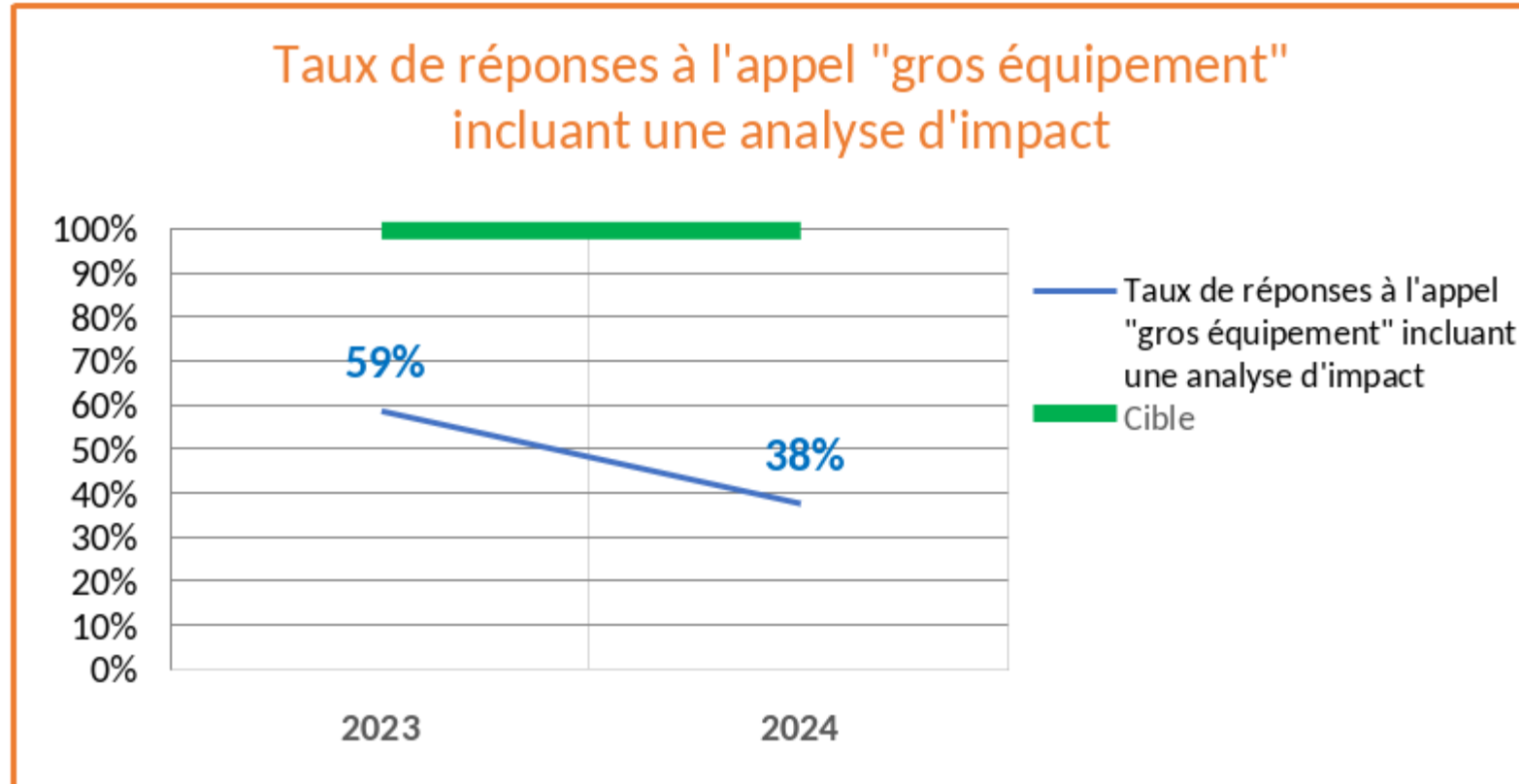
#### **Pour mémo sur les années jusqu'en 2023**

Intégration de 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€.

Réponses à l'appel "gros équipements UGA - Grenoble INP - UGA" , en tenant compte uniquement des demandes des laboratoires de Grenoble INP - UGA



Source : DRIVE

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

Cible : 100%

Commentaires :

**Analyse sur évolution indicateur :**

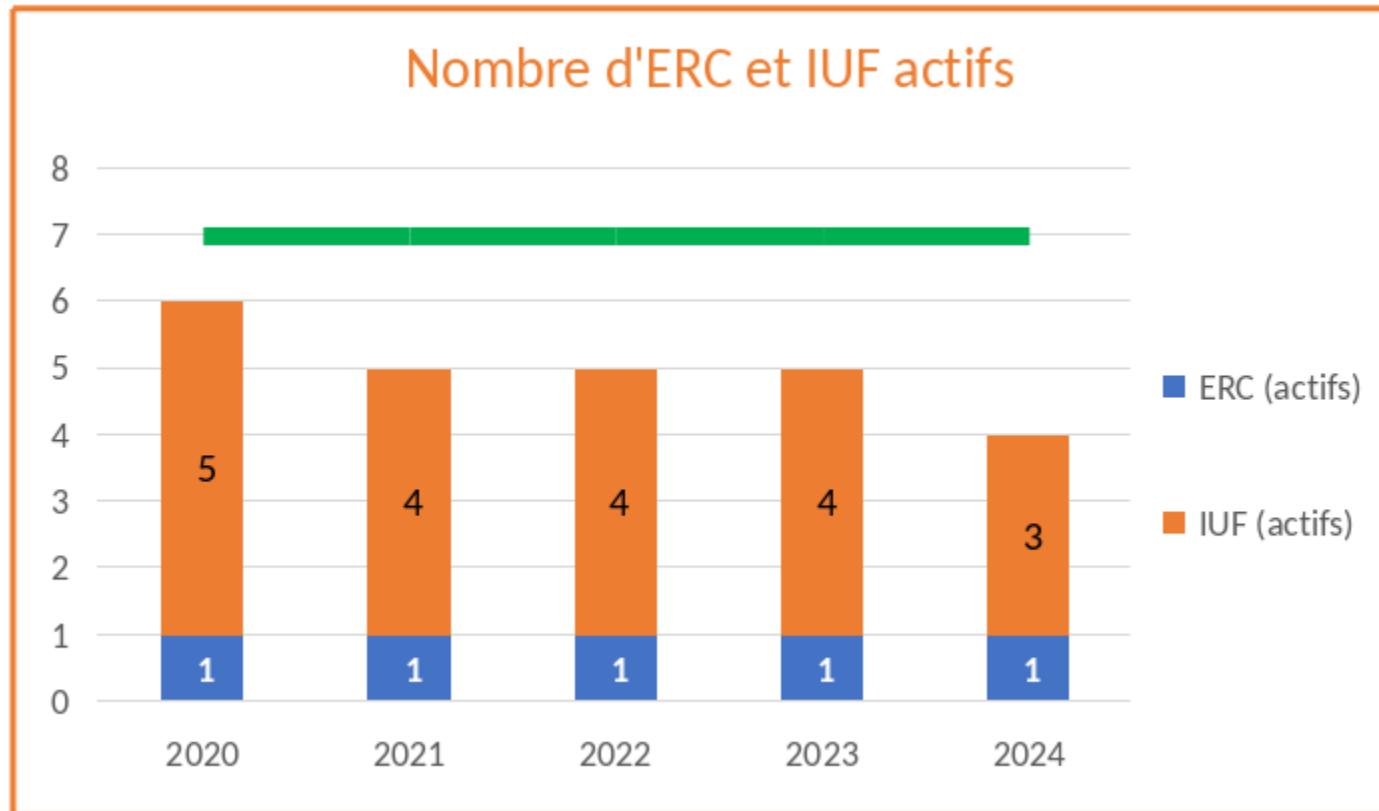
**Difficulté à s'aligner sur les pratiques avec l'UGA en raison de la vacance de poste de VP pour l'instruction et l'accompagnement des dossiers.**

**Pour mémo sur les années jusqu'en 2023**

baisse en 2023 après une hausse en 2022.

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.



Source : DRIVE-CAPSO



### 1.3.3 Nombre d'ERC, IUF en cours

**Cible : 5 ERC et IUF actifs**

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:**

Les actions d'accompagnement seront renforcées par l'unité de service Ingénierie de projets afin d'augmenter le nombre d'IUF.

Les possibilités d'accompagnement supplémentaires sont réduites du fait des difficultés budgétaires de l'établissement.

**Mémo jusqu'en 2022**

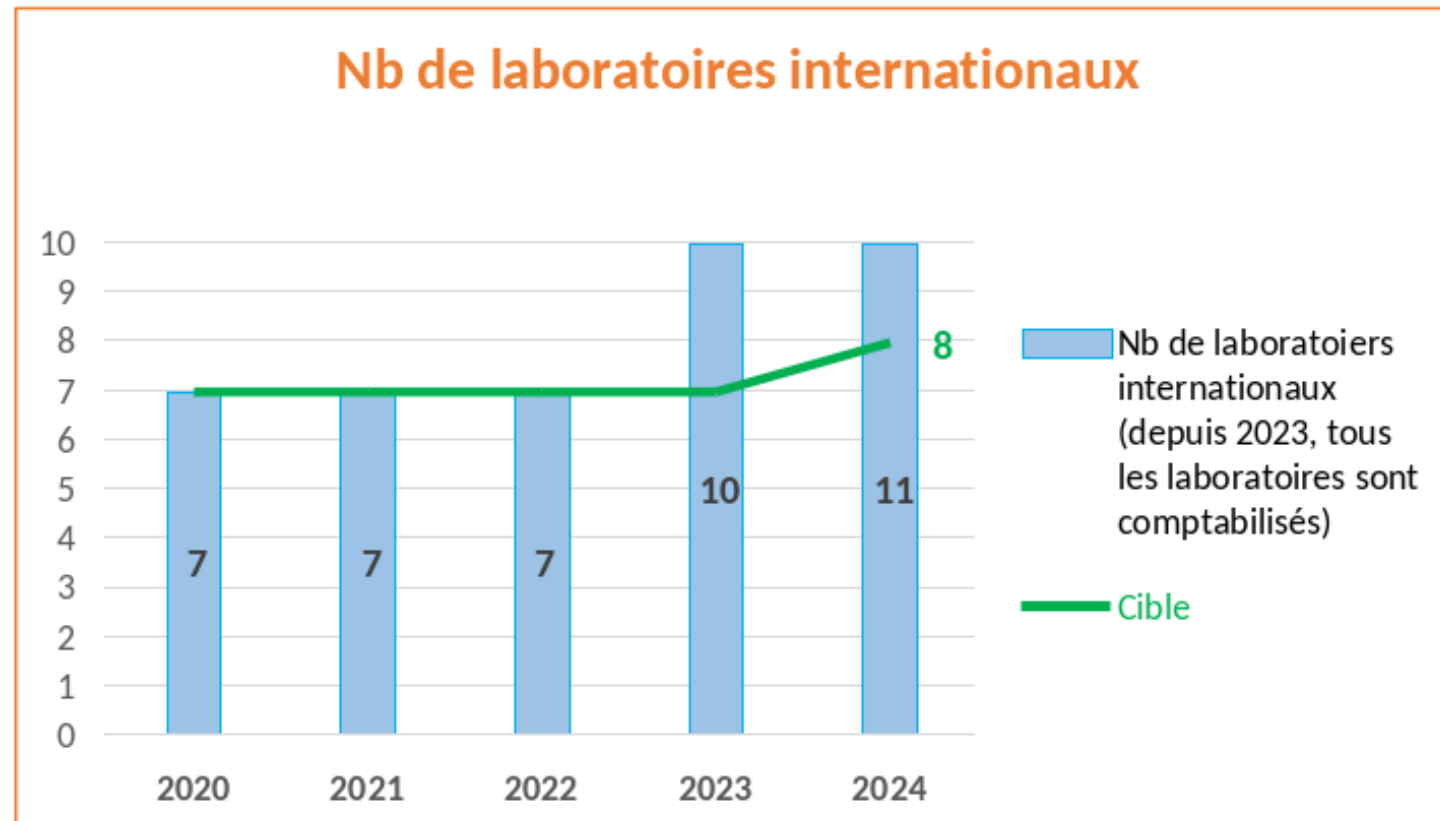
Les IUF et ERC ne semblent pas revenir au niveau de 2018.

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.

### 1.3.4 Nombre de laboratoires internationaux

*Périmètre : totalité des laboratoires internationaux (depuis 2023)*



Source : DRIVE

## 1.3.4 Nombre de laboratoires internationaux

### Cible 2026 : 10

Cible 2024 concerne tous les laboratoires internationaux : 8 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 :**

**L'indicateur initial en baisse vu les laboratoires en Afrique qui s'arrêtent, donner davantage de lumière à l'ensemble des laboratoires internationaux et pas seulement avec les pays en voie de développement.**

**En 2024, un travail conséquent de recensement a été fait pour actualiser l'indicateur peu fiable.**

### **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.

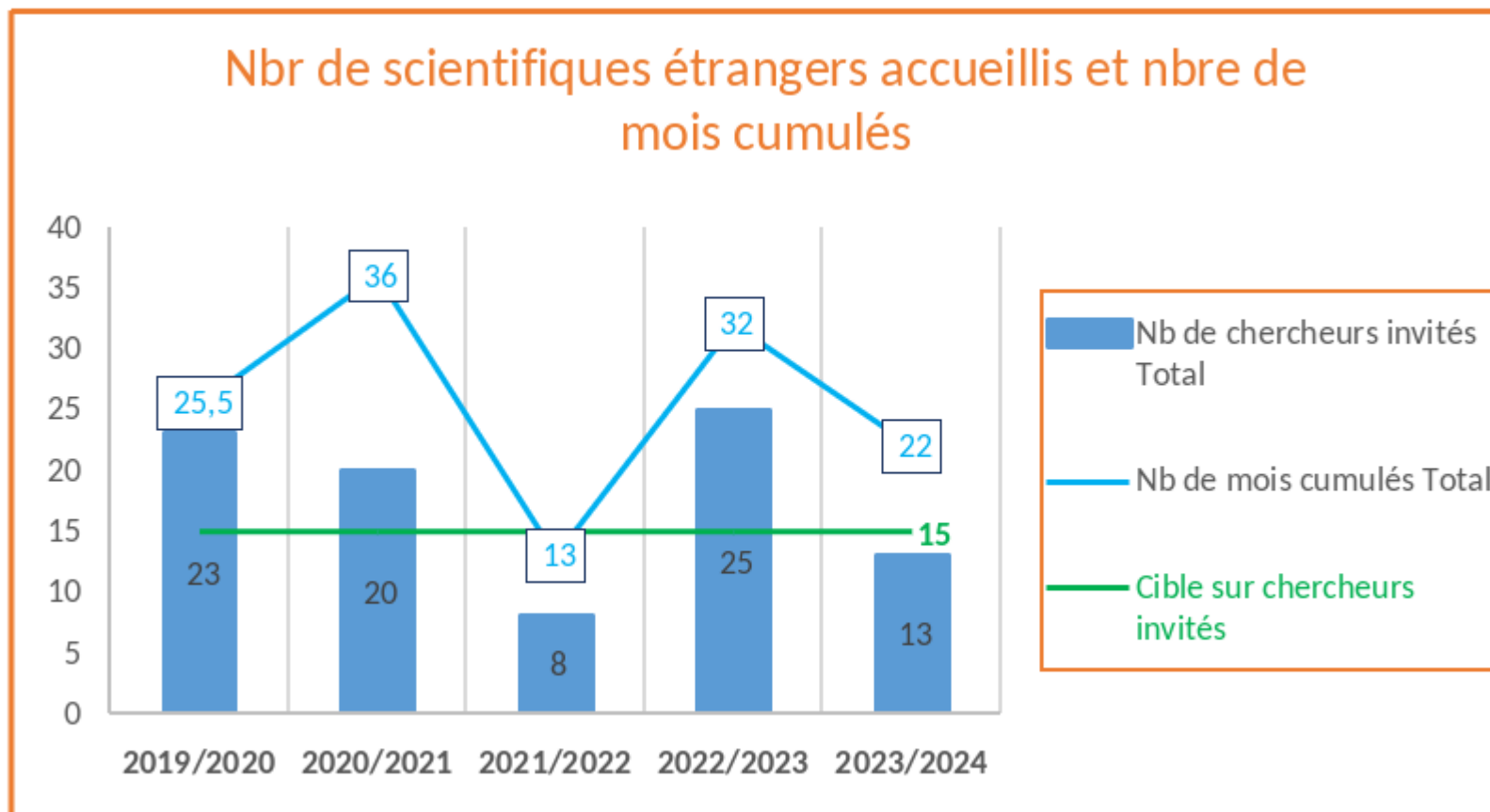
Difficulté à maintenir la donnée car certains laboratoires internationaux sont des projets temporaires et l'information n'est pas toujours communiquée.

## 1.3.5 Nombre de scientifiques étrangers accueillis et nombre de mois cumulés

Périmètre :

Campagne professeurs invités gestion (services établissement : DRIVE et DRH)

= Professeurs invités gérés par les Ecoles (Enquête données certifiées CTI/CDEFI)



Source : DRIVE

### 1.3.5 Nombre de scientifiques étrangers accueillis et nombre de mois cumulés

Cible : 15

Commentaires :

#### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

Faible montant financier alloué à l'accueil des scientifiques étrangers, cet indicateur est en baisse en 2024.

### 1.3.6 Nb de publications à «forte reconnaissance internationale» cosignées avec un partenaire étranger

Périmètre :

Le repérage des publications se fait sur la base de publications de l'OST, version enrichie de la base Web of Science (WoS de Clarivate Analytics).

Elle recense les revues scientifiques et les actes de colloque les plus influents au niveau international.

Représentative pour les disciplines bien internationalisées, elle l'est moins dans les disciplines appliquées à forte tradition nationale, ou dont la taille de communauté est faible (par exemple Mathématiques, Sciences Humaines et Sociales).

Cet indicateur est en cours de consolidation au niveau de la DRIVE. Il sera présenté au CA de juin

### 1.3.6 Nb de publications à «forte reconnaissance internationale» cosignées avec un partenaire étranger

Cible :

Commentaires

**Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

# AXE1 - Innovation



## 1.4.1 Nombre de start-ups créées par les étudiants ou personnels

### Périmètre

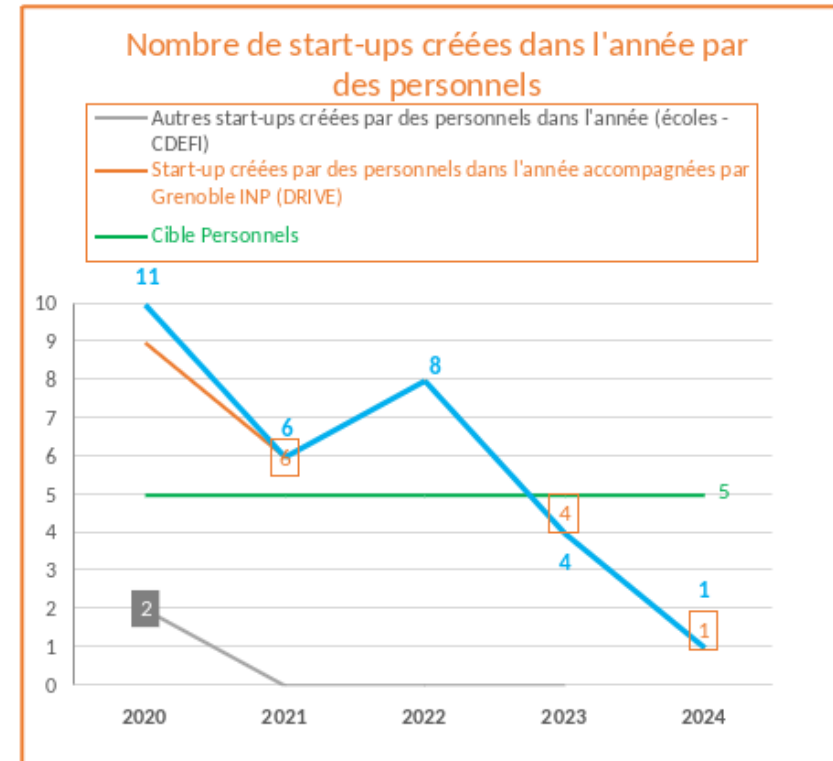
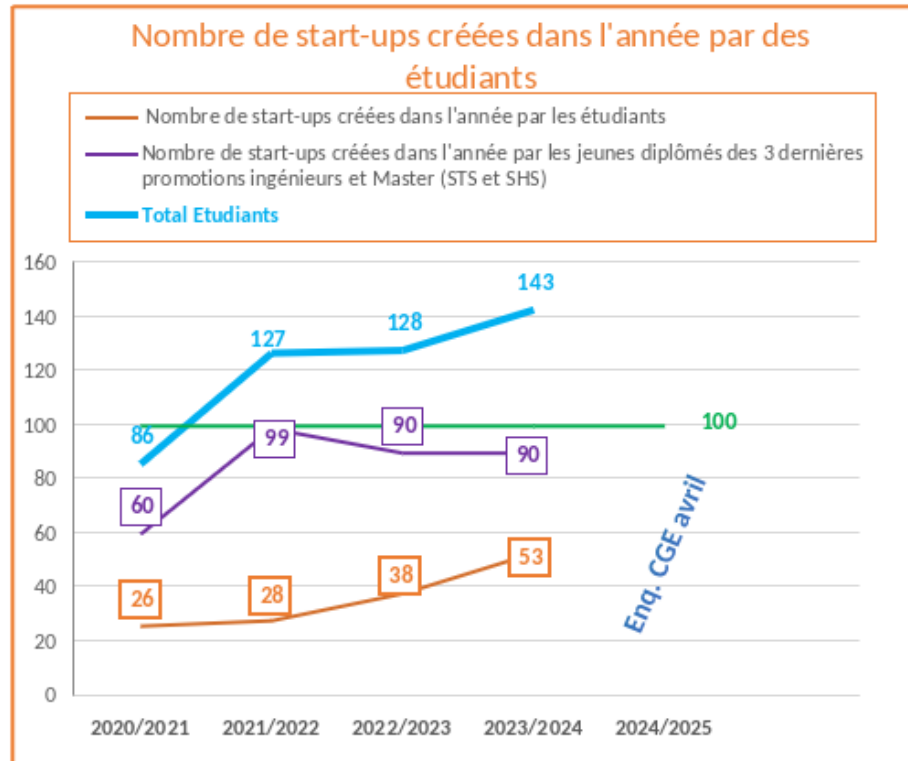
Etudiants créateur entreprise durant leur formation : donnée disponible qu'à partir de 2019/2020

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



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

## 1.4.1 Nombre de start-ups créées par les étudiants ou personnels

Cible : 100 start-ups pour les étudiants, et 5 pour le personnels

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

### Analyse sur l'évolution de l'indicateur :

Analyse startups par le personnel : La part de création par des personnels (loi innovation) est faible dans l'ensemble des créations (étudiant + jeunes diplômés + personnels). Nous avons en portefeuille 3 projets en incubation et 6 projets bénéficiant d'une BFTLab contractualisée en 2024. Les actions de renforcement des projets via le financement de la phase de prématuration a retardé l'entrée en maturation des projets.

### Pour mémo sur l'année 2023 :

#### 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.

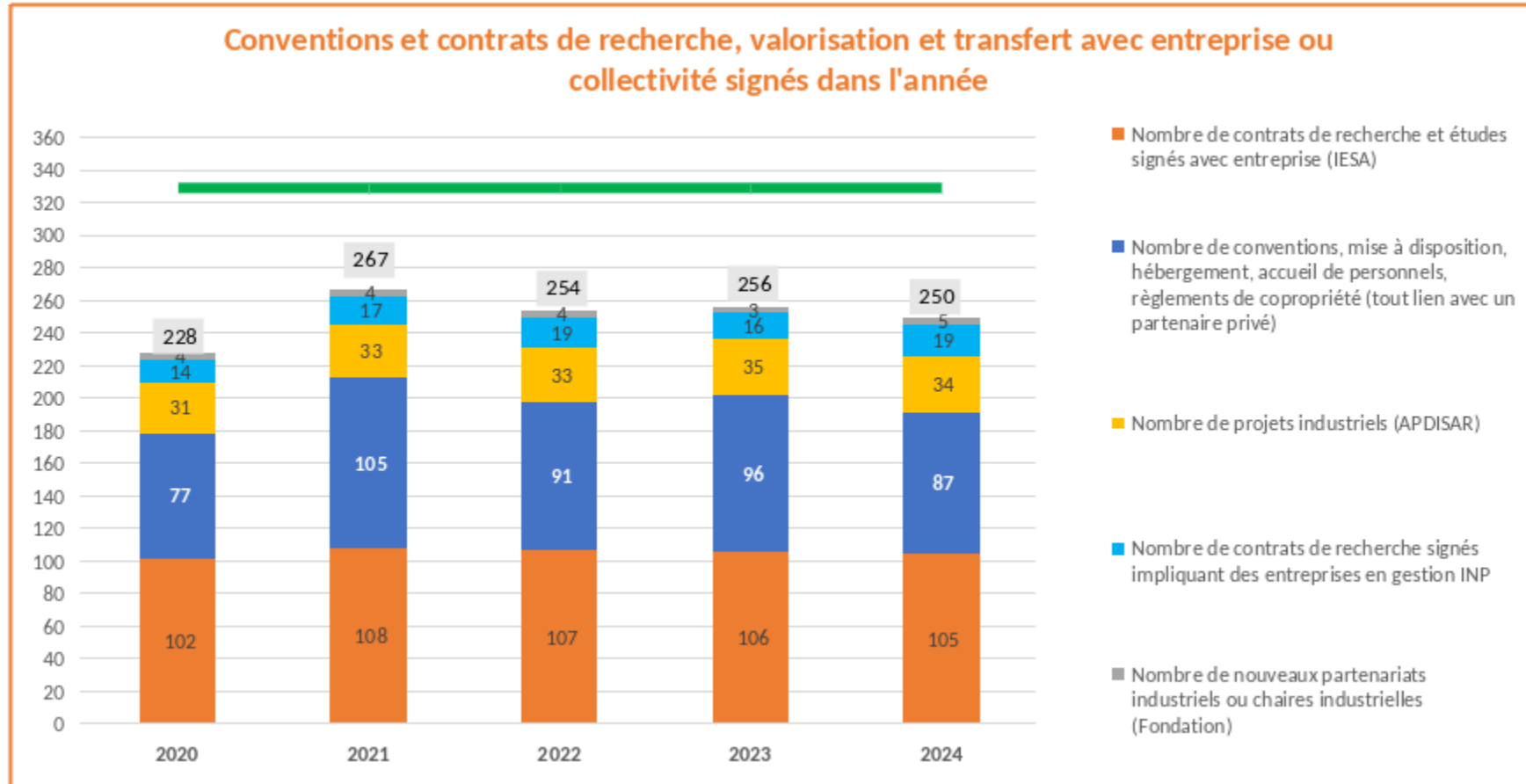
La part de création par des personnels (loi innovation) est faible dans l'ensemble des créations (étudiant + jeunes diplômés + personnels). S'agissant des personnels, 1 seule startup créée pour laquelle Grenoble INP - UGA est partenaire.

Aujourd'hui 9 projets sont en cours de maturation, pas de projet en cours d'incubation.

## 1.4.2 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités Recherche et valorisation

*Précision :*

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



Source : DRIVE

## 1.4.2 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités

Cible : Recherche et valorisation : 330 conventions et contrats

Commentaires :

**Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

**Analyse donnée 2024 : Stabilité de l'activité avec les entreprises à 250 avec probablement un report de 2020 à 2021 lié au Covid. Pas encore d'impact du PUI Grenoble Alpes ; la cible est trop ambitieuse sauf réussite d'actions nouvelles conduites dans le cadre du PUI et impact rapide.**

**Pour mémo jusqu'en 2023**

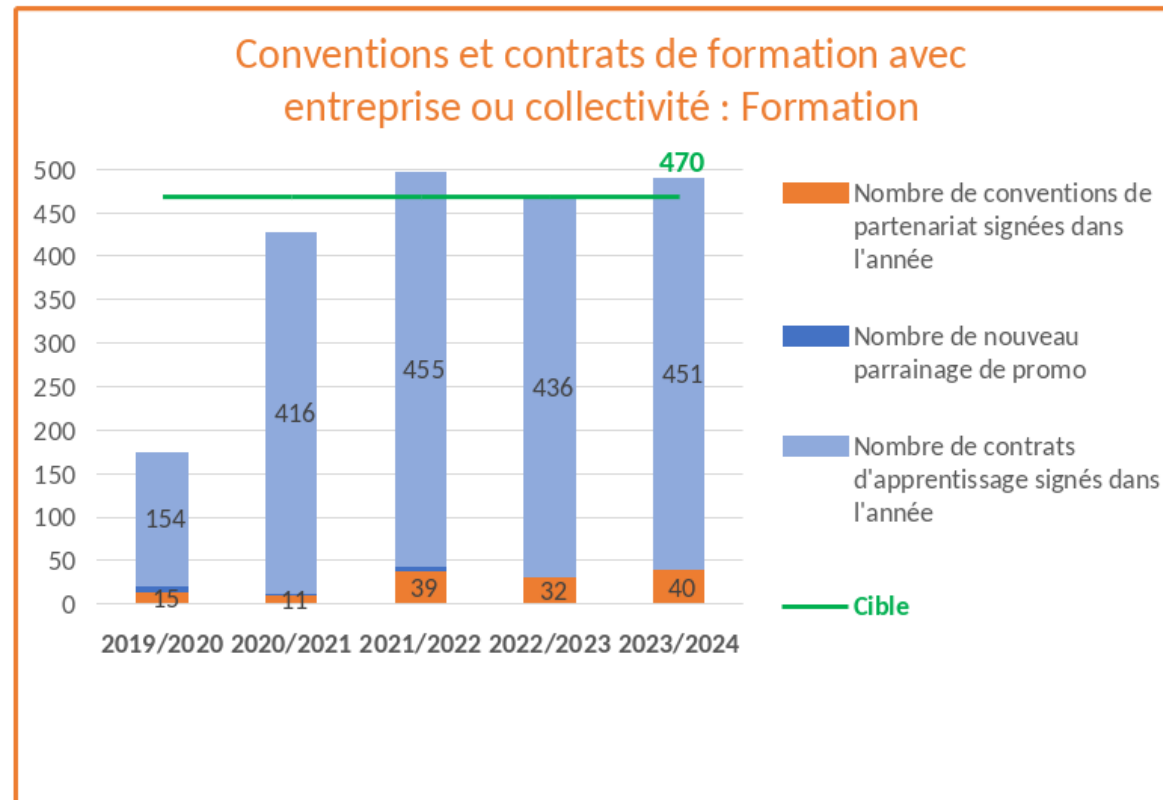
Nbre très légèrement en dessous de la moyenne (2020-2022). Cible trop ambitieuse.

## 1.4.2 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

## 1.4.2 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités

Cible 2024

Formation : 470 conventions et contrats

Commentaires :

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

Le nombre de conventions de partenariat est globalement stable, tout comme le nombre de contrats d'apprentissage signés. La cible est à nouveau dépassée, elle peut-être revue à la hausse.

### **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 - UGA 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.

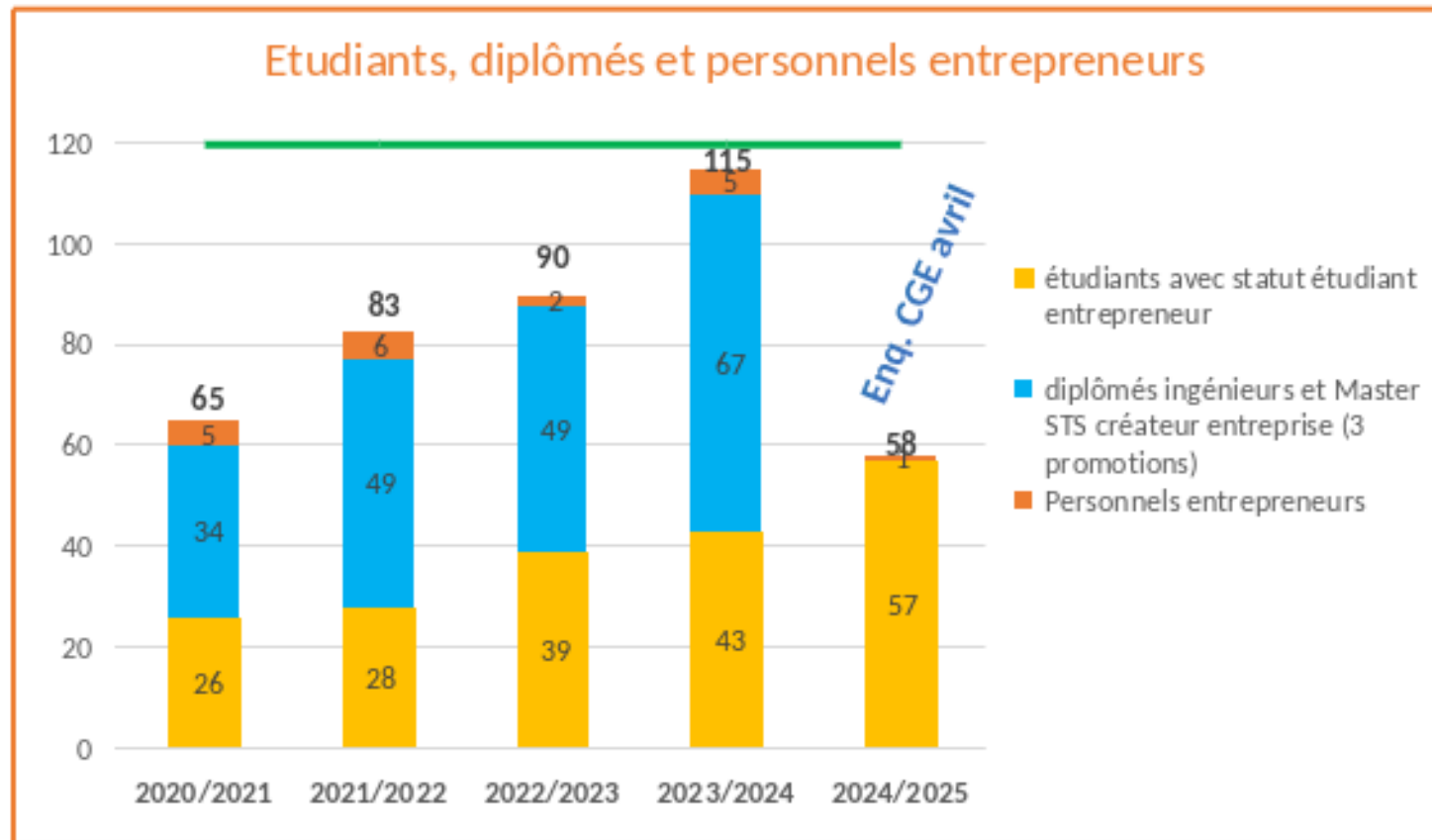
Concernant les étudiants, le nombre de contrats d'apprentissage continue de croître, conformément à la stratégie des écoles

## 1.4.3 Nombre d'étudiants, diplômés et personnels entrepreneurs



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

### 1.4.3 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. Indicateur à reconsidérer dans le cadre du PUI.

**Analyse sur l'évolution des l'indicateur :**

**Analyse 2025 :**

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. En attente des données 2024

Concernant les étudiants, le nombre d'étudiants entrepreneurs est en forte hausse, au plus haut depuis 5 ans. Cette activité va encore se renforcer avec les nouvelles activités conduites par Grenoble INP – UGA dans le cadre du PUI : formation de tous les élèves de 2e année à la PI et création d'un incubateur InoPulse. Il faudra toutefois attendre l'impact non immédiat de ces actions. En attente des données 2024.

—> **La cible sera probablement dépassée sous peu ; à réévaluer**

**Pour mémo jusqu'en 2023**

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.

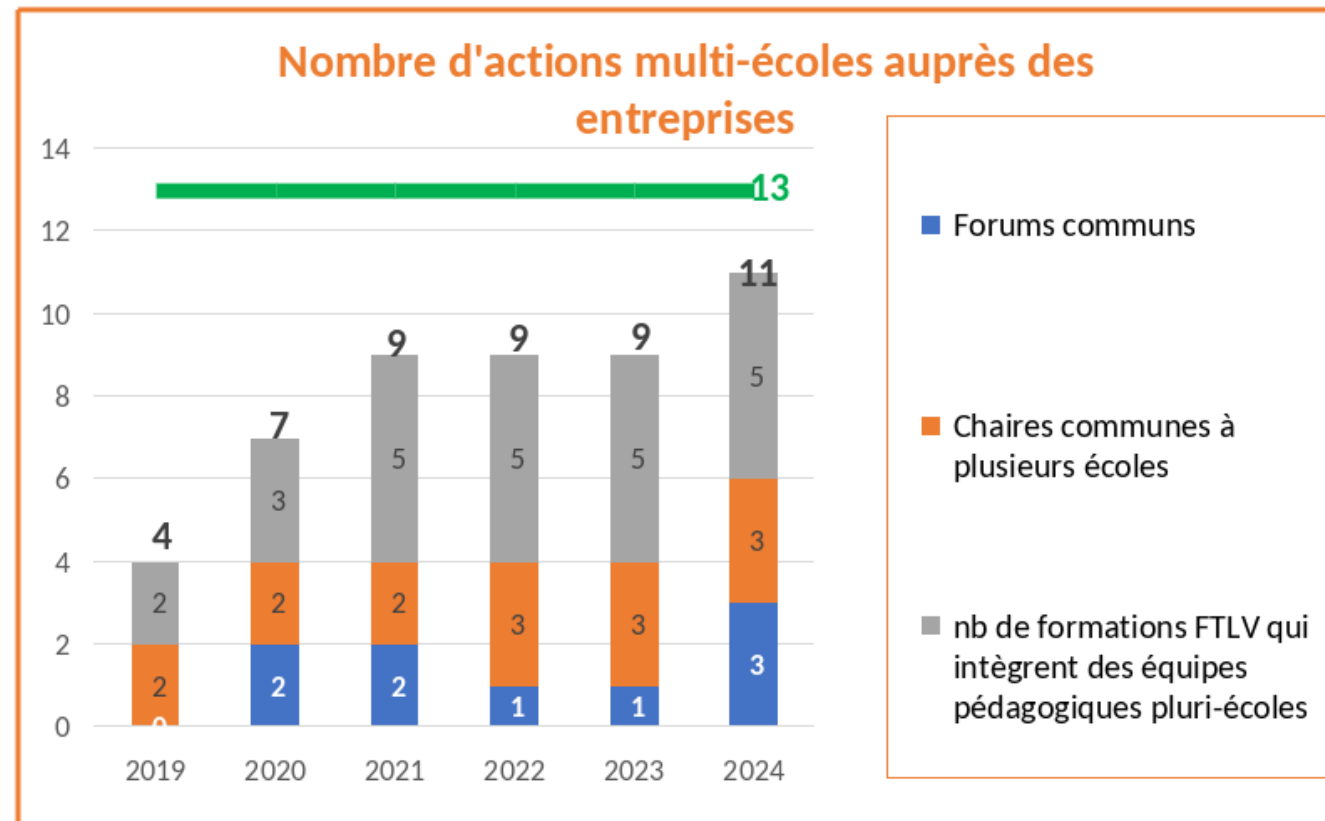
Concernant les étudiants, le nombre d'étudiants entrepreneurs est en forte hausse, au plus haut depuis 5 ans. Cette activité est portée par le Pepite Ozer au sein de la Design Factory, qui a fait de gros efforts pour revaloriser l'entrepreneuriat auprès des étudiants.





**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

## 1.4.4 Nombre d'actions multi-écoles auprès des entreprises

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

Commentaires :

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

La dynamique globale constatée les années précédentes se poursuit, notamment via l'organisation de forums communs.

### **Pour mémo jusqu'en 2023**

Le niveau 2021 est confirmé. Pour 2023, l'organisation d'un forum commun virtuel est d'ores et déjà actée.  
*Bonne dynamique en 2021 compatible avec la cible prévue.*

## **Axe 2**

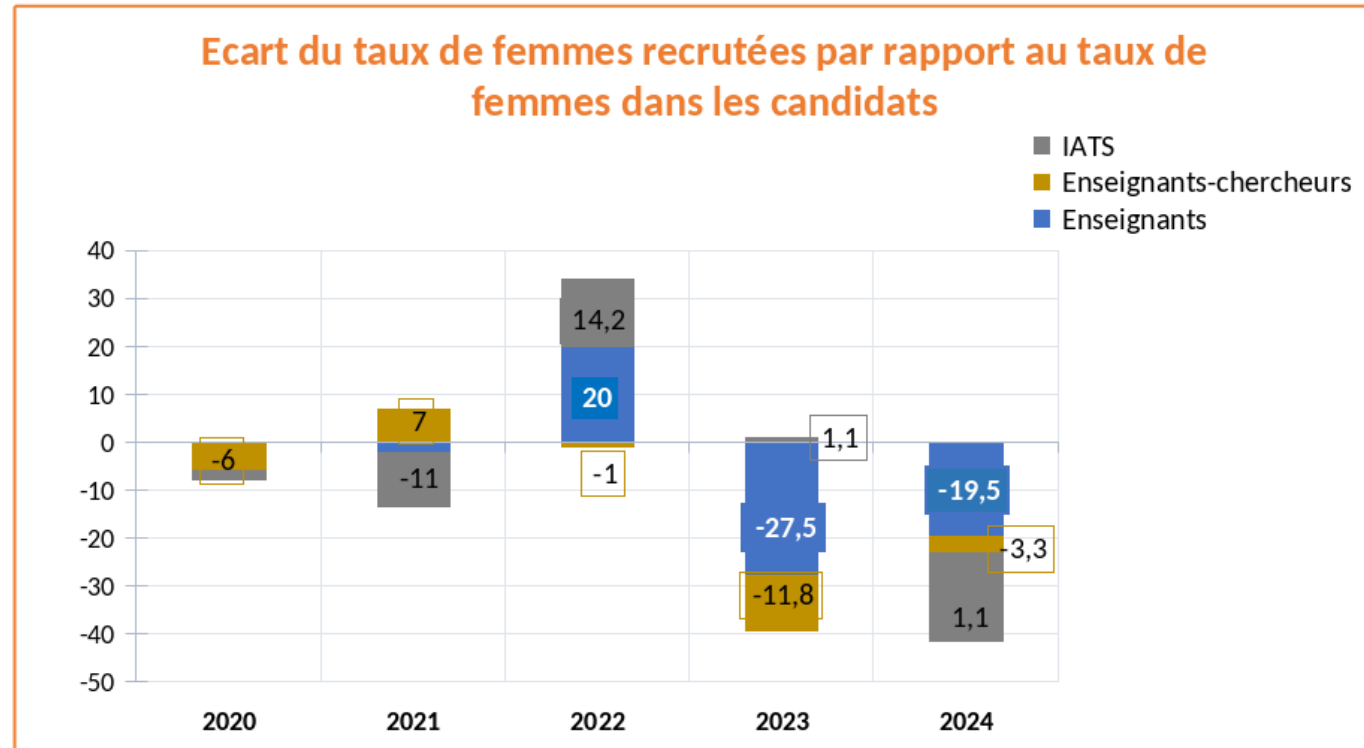
**Simplifier les processus et accompagner les  
carrières pour l'épanouissement des personnels et  
un fonctionnement optimal de l'établissement**

## AXE2 - Ressources humaines

*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*



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

Source : DRH

## 2.1.1 Mixité H/F dans la réussite au recrutement des personnels

Cible : 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

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

Dans sa version actuelle cet indicateur est très fluctuant et non représentatif de la politique qui est mis en place. Il est basé sur des petits nombres qui peuvent faire varier très fortement la courbe sur le graphe.

En particulier les évolutions semblent liées à la nature des postes ouverts.

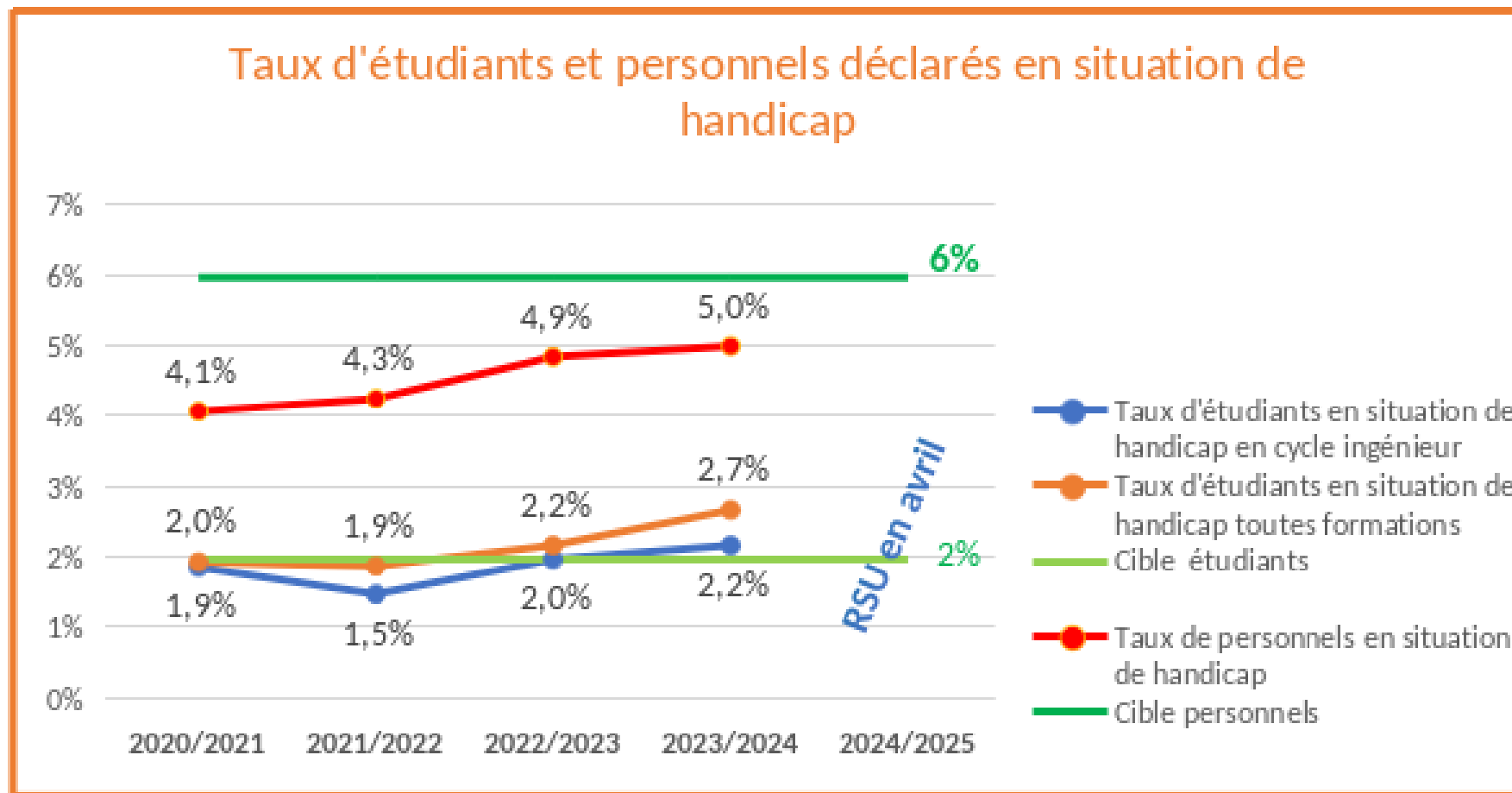
Il est prévu de retravailler cet indicateur pour donner plus de pertinence, sans trop compliquer sa mesure.

### **Pour mémo jusqu'en 2023**

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.

## 2.1.2 Taux d'étudiants et personnels déclarés en situation de handicap



Source : DREFE et DRH

## 2.1.2 Personnels déclarés en situation de handicap

Cible :  
Personnels : 6 %

Commentaires :

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur:**

#### **Pour mémo jusqu'en 2023**

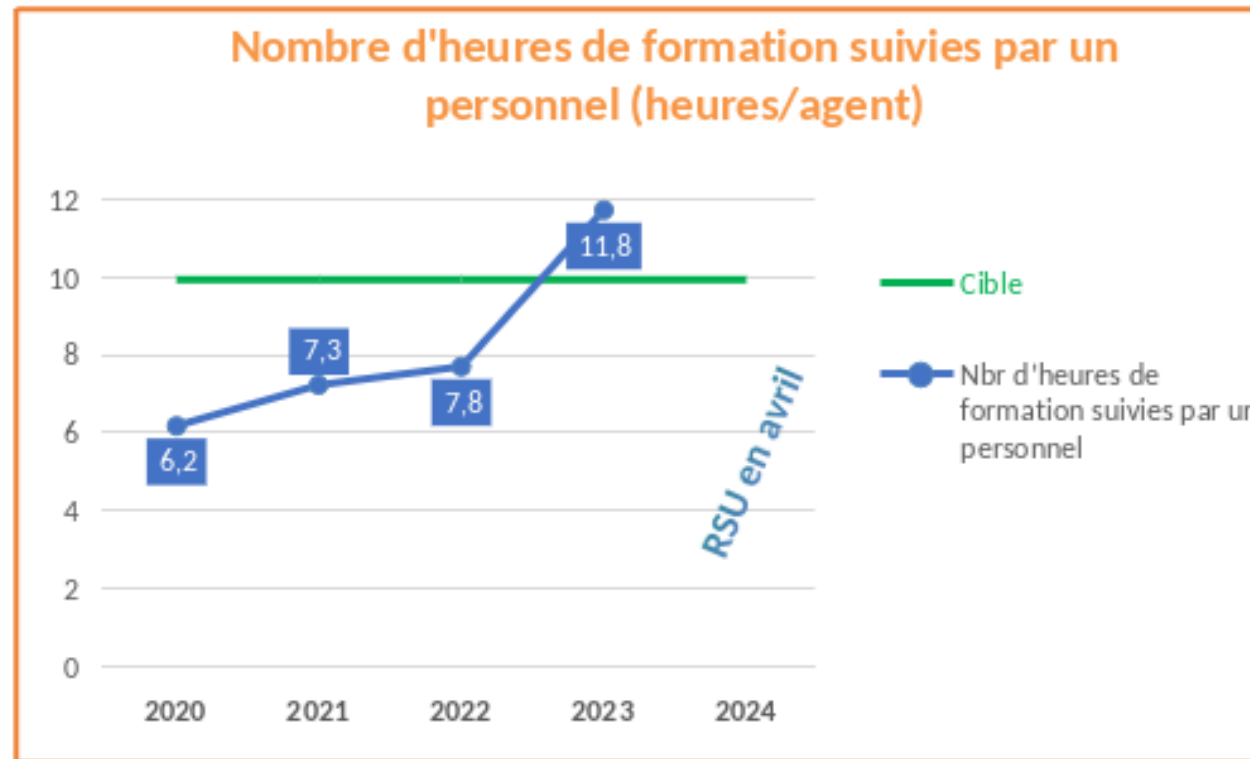
Le pourcentage de personnels en situation de handicap continue de croître. Mais il n'est pas à la cible. Certains personnels sont effectivement en situation de handicap mais ne souhaitent pas être reconnus comme tels. Il faut probablement continuer la sensibilisation sur ce sujet et démontrer l'intérêt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



## 2.1.3 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

## 2.1.3 Nombre d'heures de formation suivies par un personnel

Cible : 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 :**

**Pour mémo sur l'année 2022**

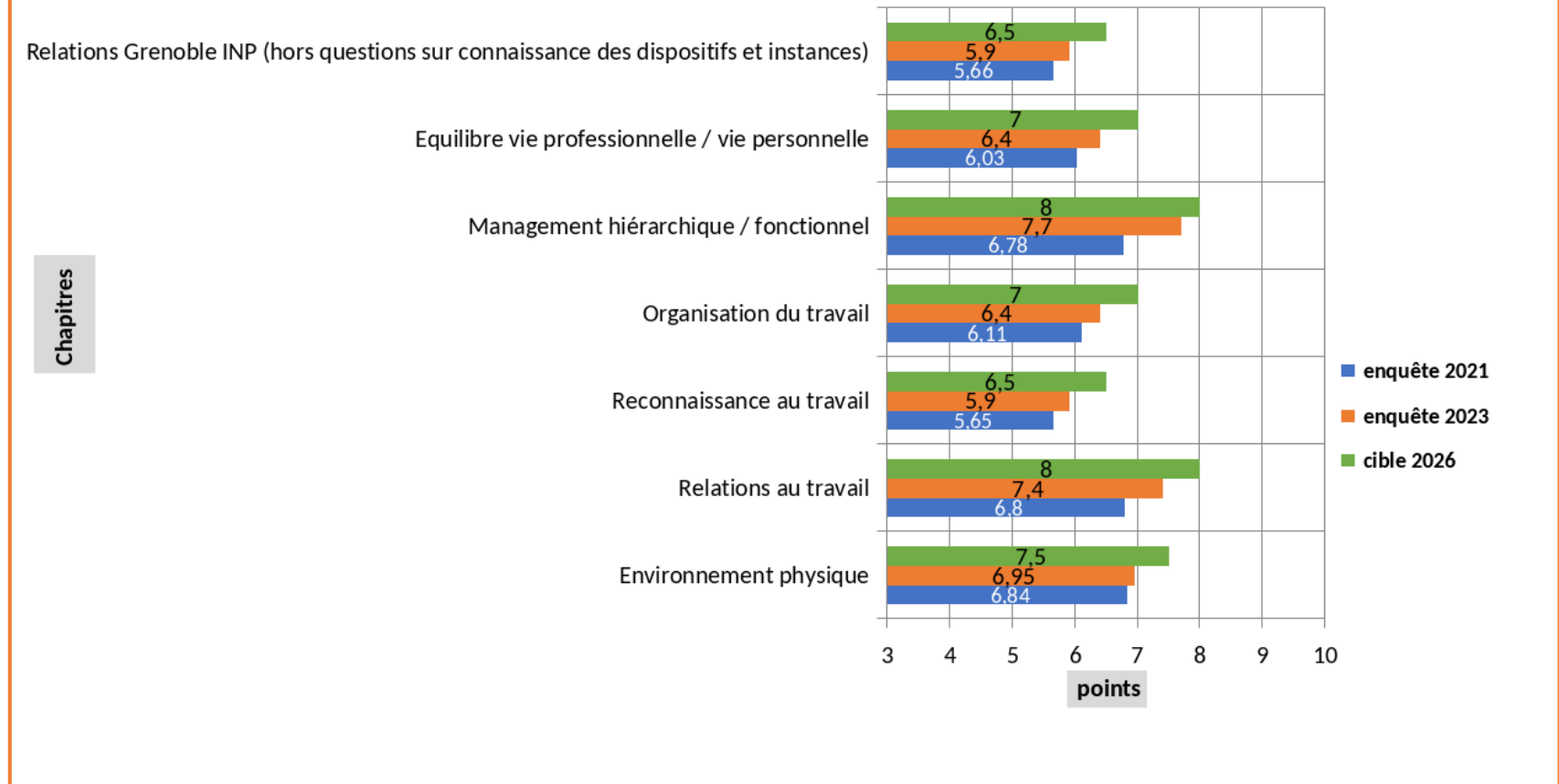
*Légère remontée en 2022, mais on est loin de la cible. Il faut s'interroger sur la nécessité d'un pilotage plus fin (est-ce une question de budget ou bien de demandes de formation en nombre insuffisant ?)*

**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.*



### Enquête QVT : moyenne par chapitre



DRH : Enquêtes QVT

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

## 2.1.4 Personnels satisfaits par leur travail

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

Commentaires : Enquête QVT commune avec l'UGA tous les deux ans (déc.2023)

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur:**

Le taux de satisfaction continue à croître, comme les années précédentes.

La cible 2024 est atteinte.

Pour les personnels, la prochaine enquête aura lieu fin 2025.

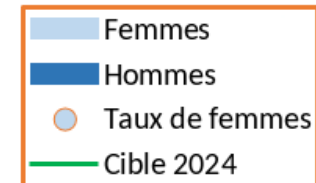
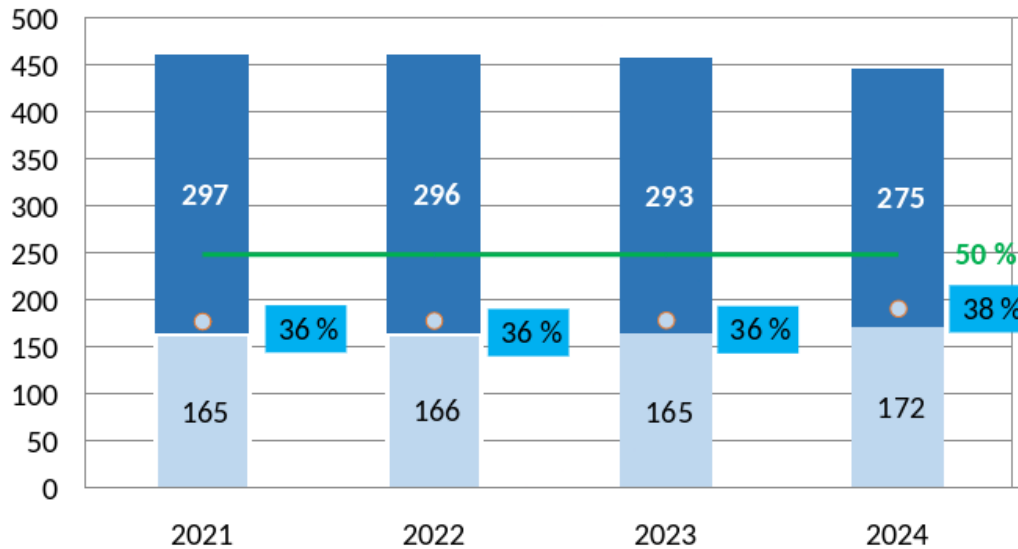
## 2.1.5 Mixité H/F dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes (direction et instances)



Périmètre :

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

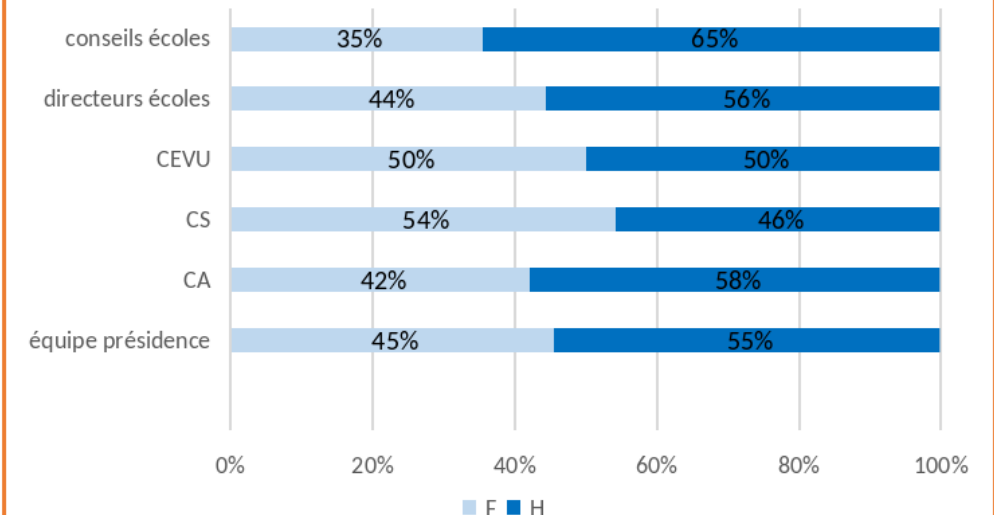
### Mixité dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes



Source : DGS

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

### Mixité H/F dans le pilotage établissement et ses composantes (direction et instances) sur 2024



## 2.1.5 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**

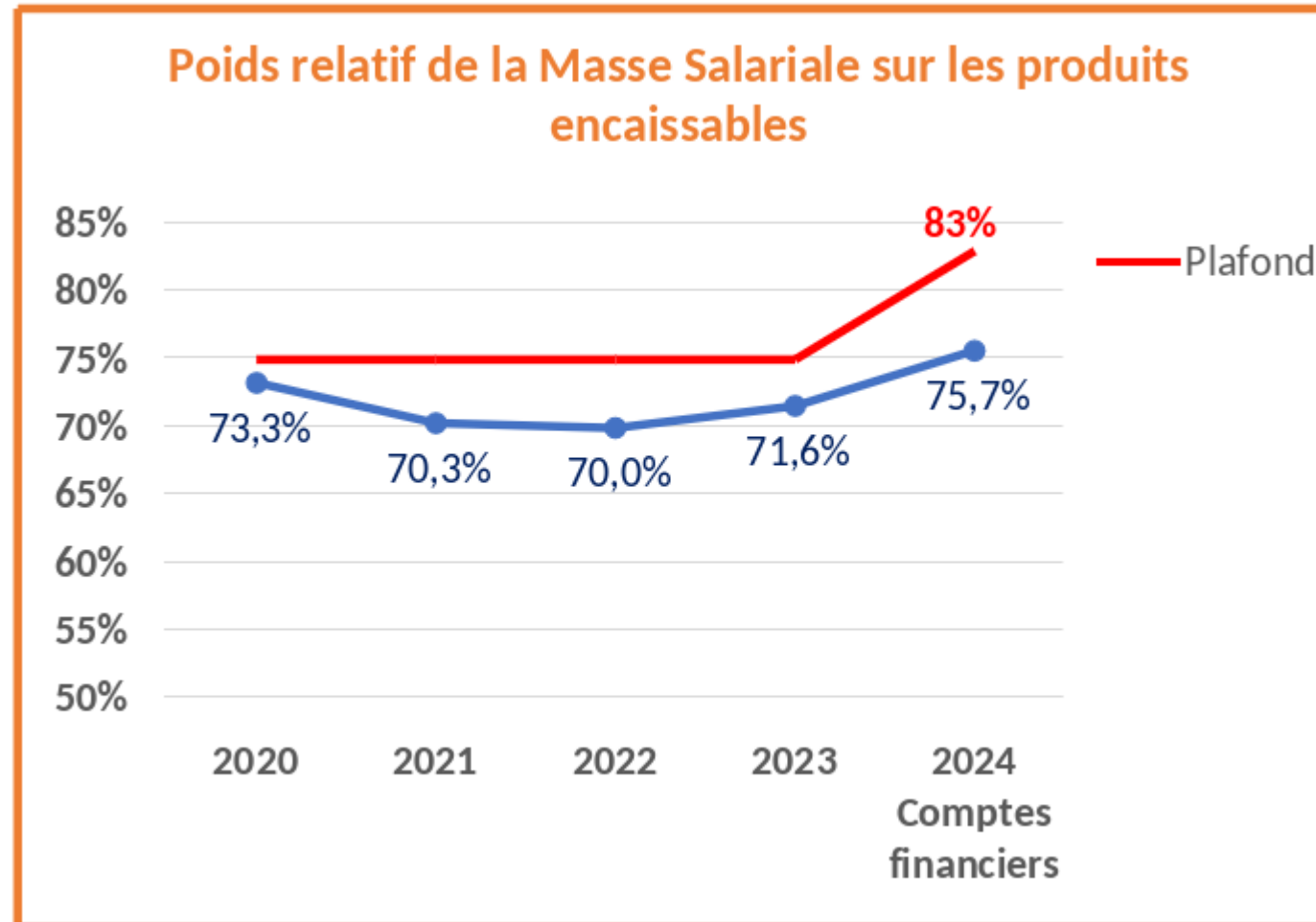
Cet indicateur est stable. Petite hausse sur 2024. Une marge de progression est encore possible dans les conseils des écoles.

### **Pour mémo en 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

## AXE2 - Finances

## 2.2.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables (Ratio de Dizambourg)



Source : DAFA / compte financier

Interprétation : Le poids relatif des charges de personnel dans les ressources encaissables, ainsi que son évolution, est significatif. Plus le ratio augmente, moins l'établissement dispose de marge de manœuvre.



## 2.2.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables (Ratio de Dizambourg)

Cible 2026 : < 83 % des produits encaissables

Cible 2024 : < 75 %

Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur :**

Le niveau de l'indicateur progresse nettement en 2024. Sans devenir critique à ce stade, il reflète l'importance croissante des charges de personnel dans le budget de l'établissement. Les mesures prises dans le cadre des conditions de retour à l'équilibre devraient permettre de contenir le niveau observé.

### **Pour mémo sur l'année 2023**

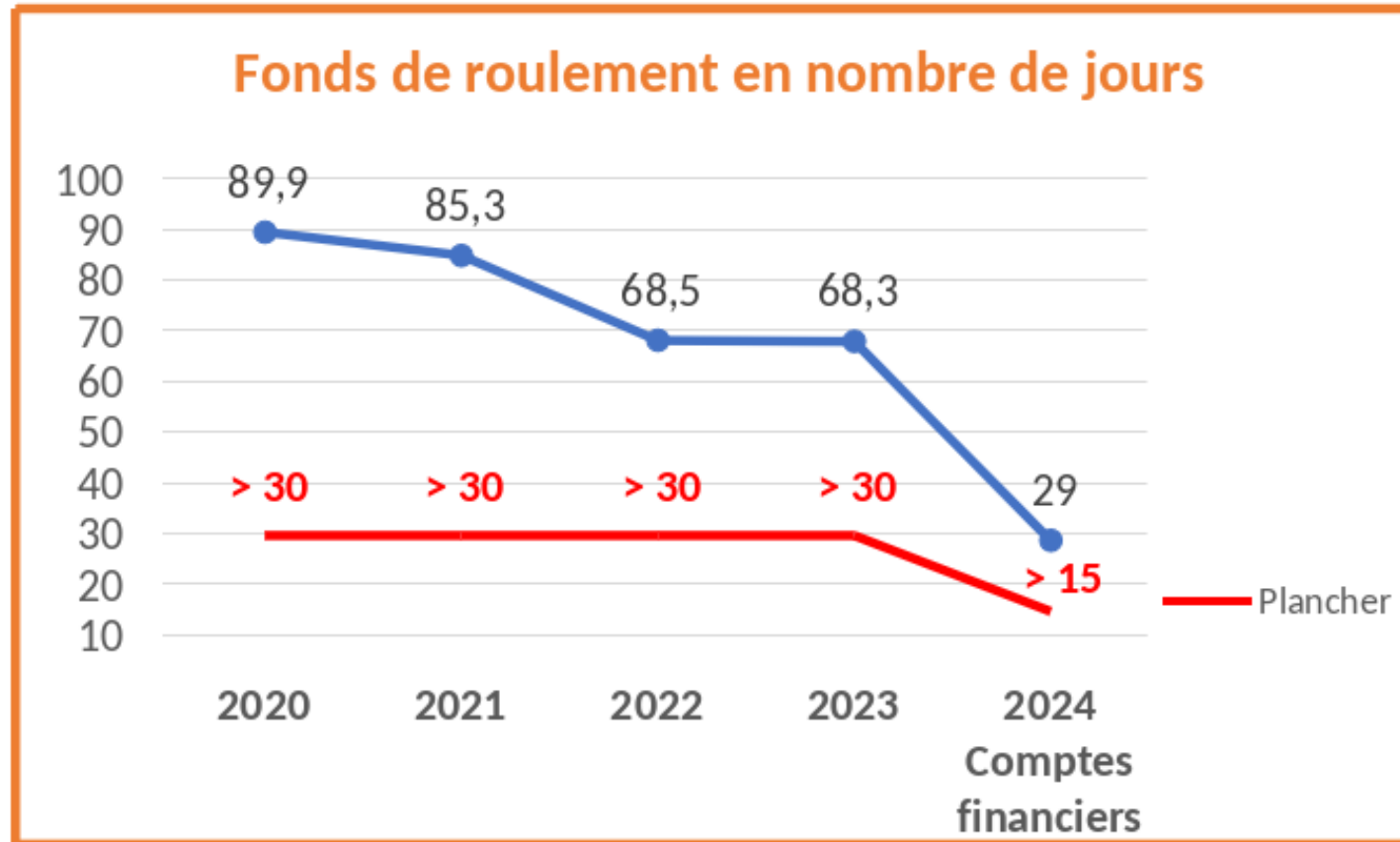
Le niveau de 2023 est toujours correct au regard de la maîtrise de la masse salariale.

### **Pour mémo sur les années jusqu'en 2022**

*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.*

## 2.2.2 Niveau du fonds de roulement en nombre de jours



Source : DAFA / compte financier

Interprétation : Cet indicateur constitue une norme prudentielle : on considère que les fonds de roulement doivent pouvoir répondre à un besoin de financement au moins égal à 30 jours de dépenses décaissables de fonctionnement, 15 jours sous certaines conditions.

## 2.2.2 Niveau du fonds de roulement en nombre de jours

**Cible : > 15 jours en 2024**

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

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

Le fonds de roulement décroît sous l'effet d'une part d'un volume élevé d'investissements sur ressources propres et d'autre part d'une insuffisance d'autofinancement (CAF négative, en lien avec le déficit de l'établissement). Son évolution est désormais suivie attentivement dans le cadre des conditions de retour à l'équilibre (CRE).

### **Pour mémo jusqu'en 2023**

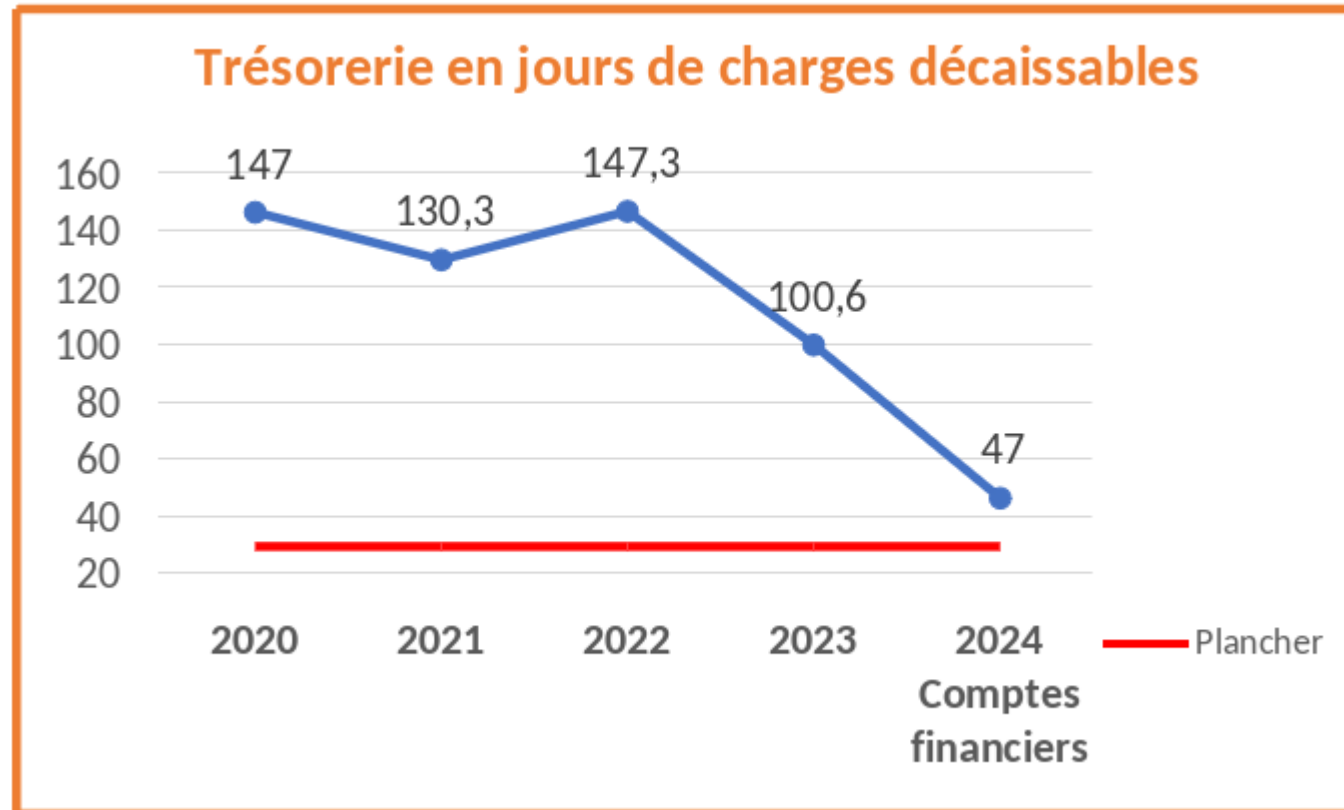
Le nombre de jours de FDR est de 85 jours sur l'année 2021 et de 69 jours sur 2022 et 2023

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 fonds propres.

## 2.2.3 Niveau de la trésorerie



Source : DAFA / compte financier

Interprétation : La trésorerie est évaluée à sa capacité à répondre à un besoin de financement mesuré en jours de dépenses décaissables de fonctionnement. Une dégradation de cet indicateur pourrait conduire l'établissement à ne plus être en mesure de répondre à ses obligations.

## 2.2.3 Niveau de la trésorerie

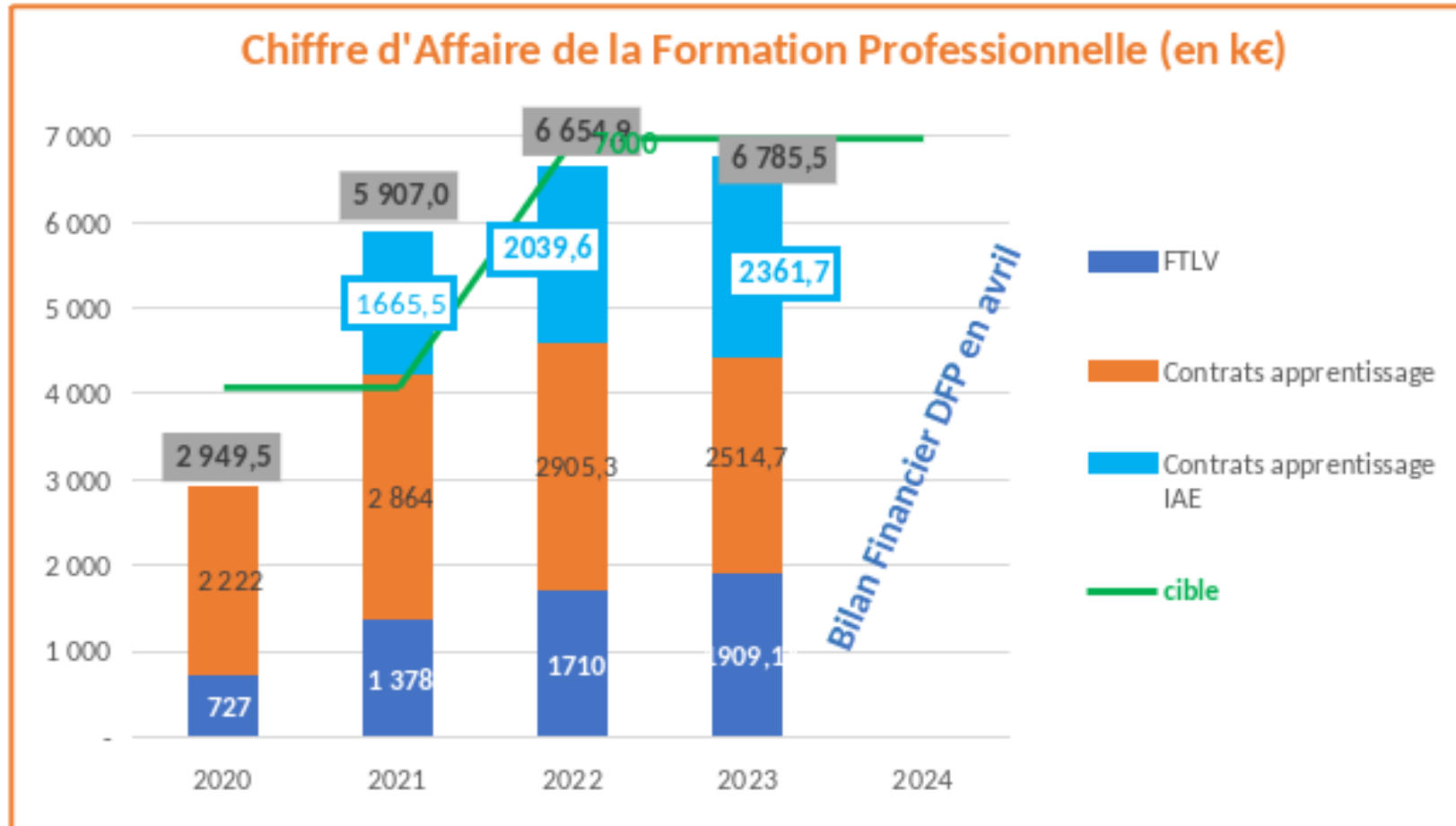
Cible : <30 jours

Commentaires : Supérieur à 30 jours de fonctionnement en crédits de paiement hors investissement

### **Analyse sur l'évolution de l'indicateur :**

Jusque là abondante, la trésorerie décroît sous l'effet des déficits successifs et des prélèvements sur le fonds de roulement. Son évolution est désormais suivie attentivement dans le cadre des conditions de retour à l'équilibre (CRE).

## 2.2.4 Evolution CA formation professionnelle (FTLV, 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

## 2.2.4 Evolution CA formation professionnelle (FLTV, pro, alternance)

Cible : 4 100 k€

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 :

#### **Pour mémo jusqu'en 2023**

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.

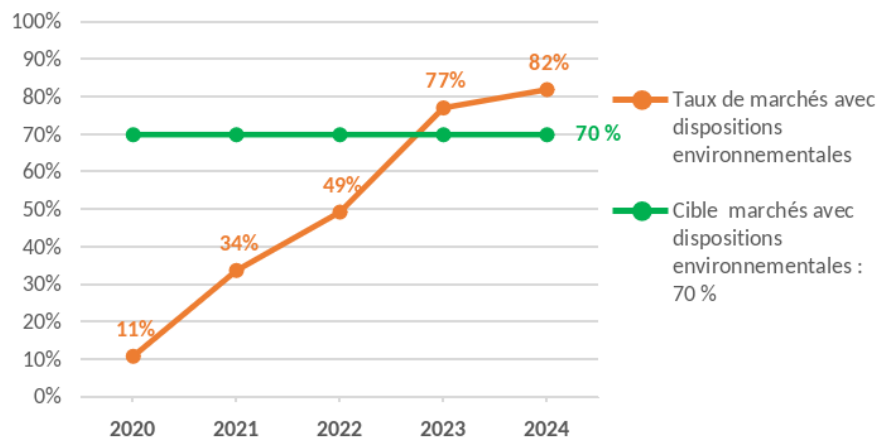
## AXE2 - Organisation-Gouvernance



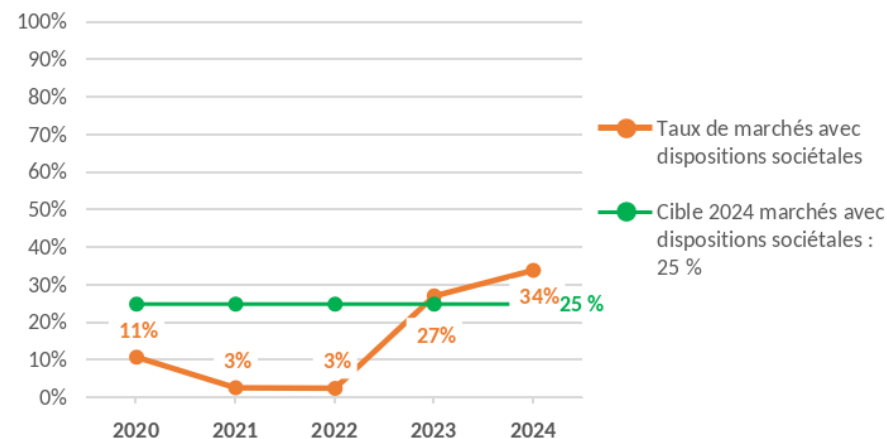
## 2.3.1 Taux de marchés avec disposition sociale, environnementale, PME



Taux de marchés avec disposition environnementale

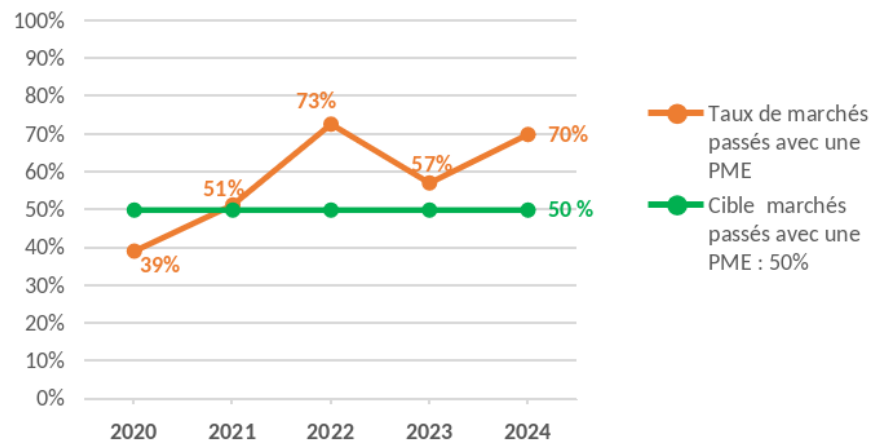


Taux de marchés avec disposition sociétales



Source : DAFA

Taux de marchés passés avec une PME



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

**Sur 2024** le taux total prend en compte les travaux.

## 2.3.1 Taux de marchés avec disposition sociale, environnementale, PME

**Cible : 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 :**

Les marchés travaux sont pris en compte dans le pourcentage global.

Ils participent à l'évolution favorable du taux de marchés comprenant des dispositions sociales ainsi que celui de marché passé avec les PME.

Sur les dispositions environnementales, seuls les marchés de fournitures et services sont inclus.

### **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).

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



**Périmètre :**

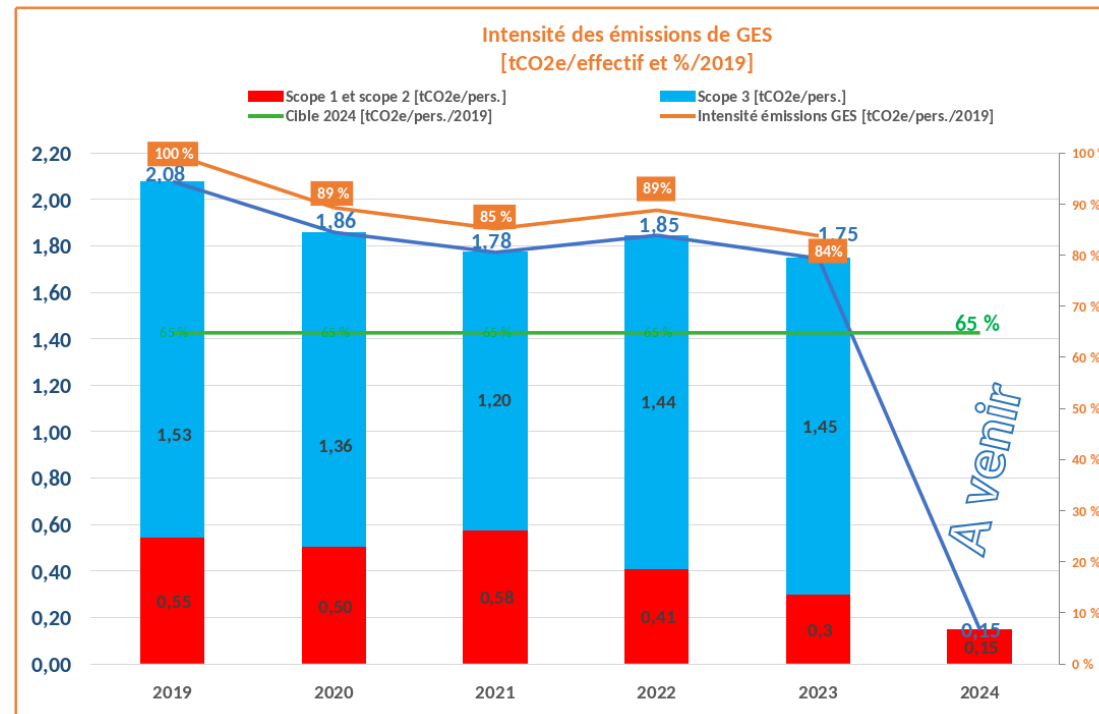
*Emissions de GES définies dans le Bilan Gaz à Effet de Serre, périmètre financier Grenoble INP - UGA, scopes 1, 2 et 3*

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 - UGA) et domicile-travail des personnels)

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



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

Cible 2026 : 50 % de réduction

Cible 2024 : réduction de 65 % 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 immobilisation 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)*