

**Extrait du registre des délibérations  
du conseil d'administration de  
l'Institut polytechnique de Grenoble  
Séance ordinaire du jeudi 30 juin 2022 à 13h30**

Le conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 30 juin 2022 à 13h30, sous la présidence de Mme Isabelle GUILLAUME, Présidente du conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 27 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 modifié par le décret n°2019-1123 du 31 octobre 2019 étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer.

Décision n°20220604

Vu le code de l'éducation, et notamment l'article R.719-101,  
Vu le décret n°2007-317 du 8 mars 2007 relatif à l'Institut polytechnique de Grenoble, modifié par le décret n°2019-1123 du 31 octobre 2019 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Grenoble Alpes.

**Rapport annuel de performance 2021**

Le conseil d'administration approuve le rapport annuel de performance 2021, détaillé ci-dessous.

*Nombre de présents : 18*  
*Nombre de pouvoirs : 9*  
*Total présents et représentés : 27*  
*Nombre de votants : 27*  
*Nombre d'abstentions : 2*  
*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



INSTITUT D'INGÉNIERIE ET DE MANAGEMENT

---

# Rapport Annuel de Performance 2021

Conseil d'administration du 30 juin 2022



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



## 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 .....14

- 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 durables .....27

- 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 valorisation .....32

- 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 demain .....41

- 1.4.1 Evolution CA formation professionnelle (FLTV, 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 majeur .....52

- 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 collaborations .....64

- 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) 71

- 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 développement .....74

- 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'extérieur .....80
  - 3.1.1 Adhésion à la nouvelle identité de l'Institut d'ingénierie et de management
2. Tirer parti de la richesse de nos différences .....83
  - 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 mixité .....90
  - 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 plurielle .....97
  - 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 .....103
  - 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 étudiants .....110
  - 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 management .....118
  - 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 activités .....121
  - 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

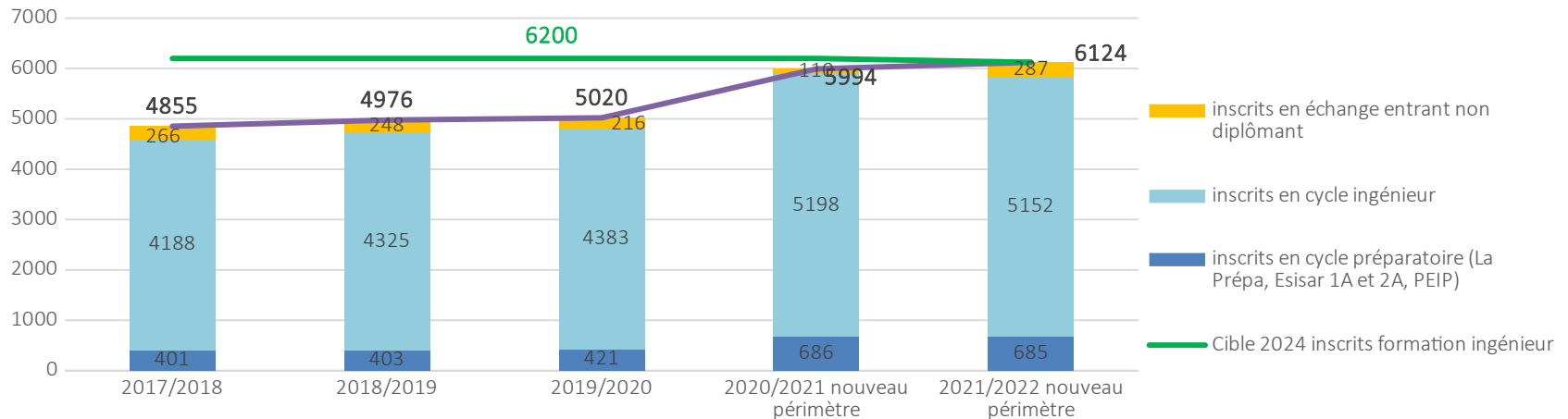
## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs



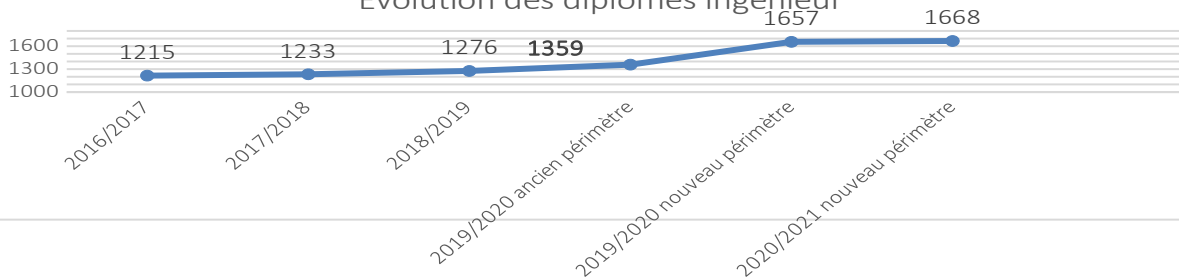
### Périmètre des Inscrits :

- 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 :

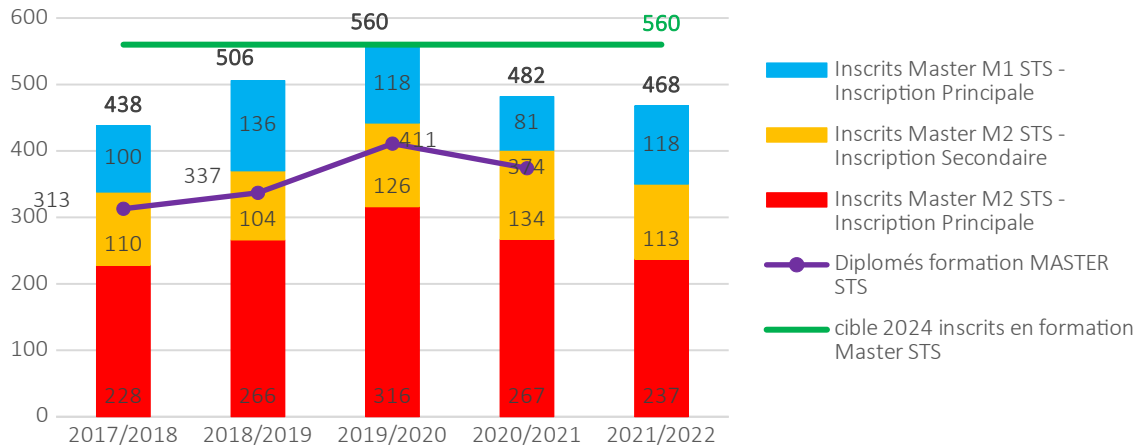
### Analyse sur évolution indicateur

Légère augmentation des inscrits due principalement à un retour des étudiants en échange non diplômants.  
Légère baisse des inscrits en cursus ingénieur (-48 / l'an dernier) à surveiller

# 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master



Inscrits et diplômés Master STS



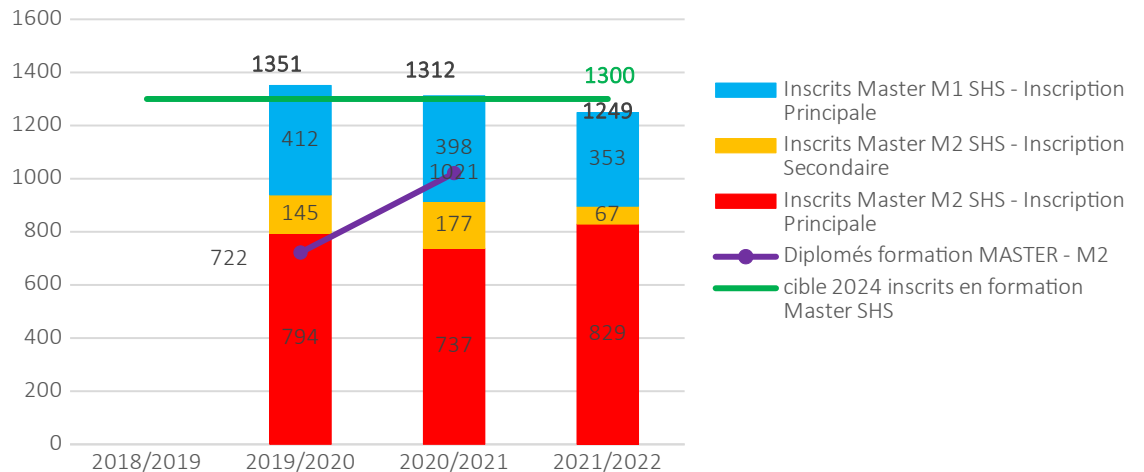
*Précision :  
Inscription secondaire : étudiant inscrit au sein de Grenoble INP dans 2 diplômes (ingénieur / Master)*

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*

Inscrits et diplômés Master SHS



## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master

Cible 2024 :

Master STS : 560

Master SHS : 1300

Commentaires :

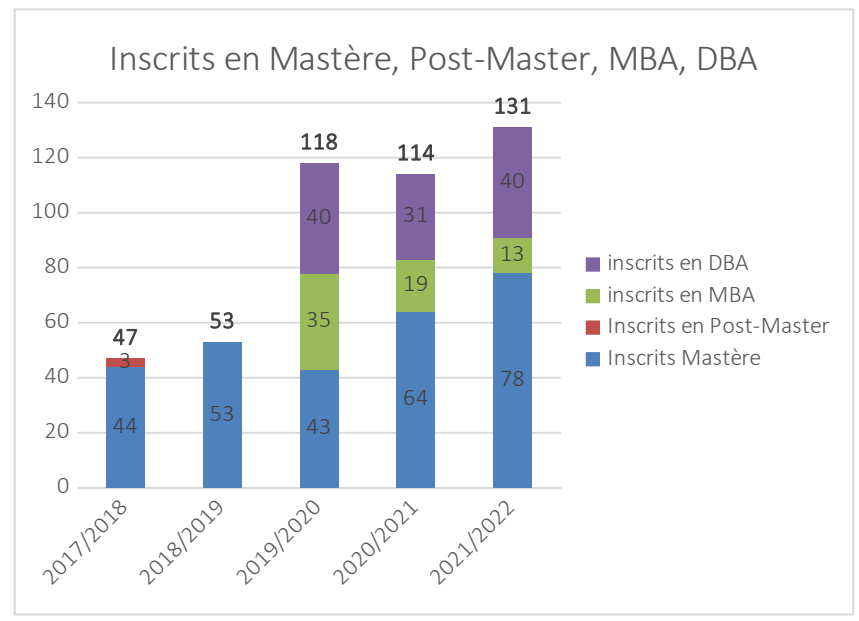
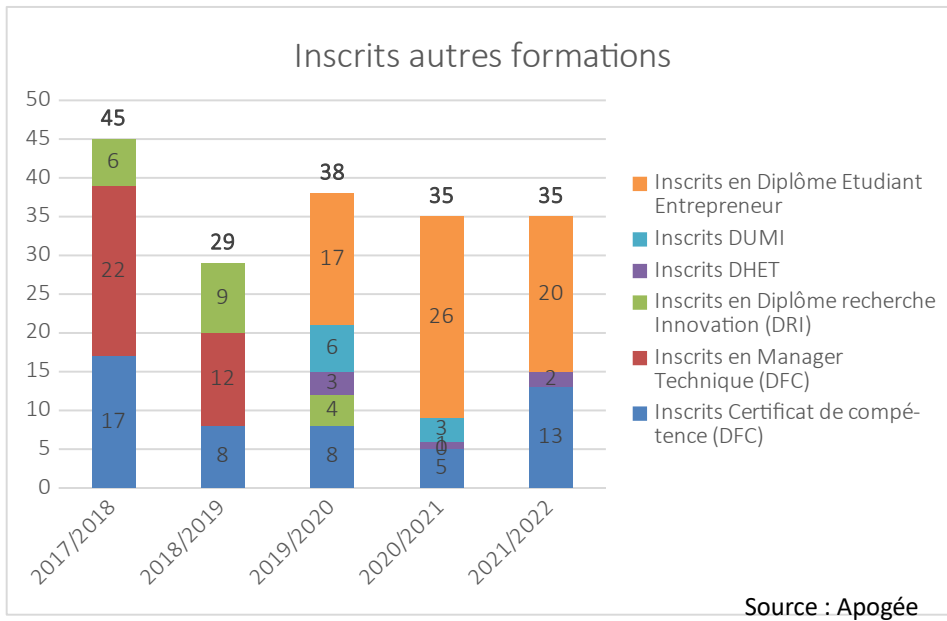
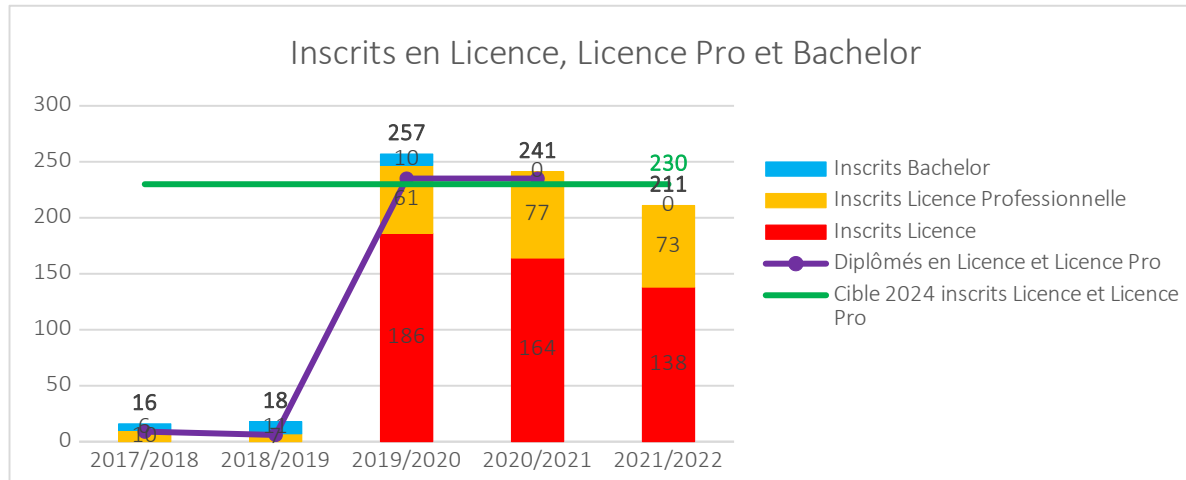
### Analyse sur évolution indicateur

STS : La baisse des inscriptions en master s'explique par une baisse significative des étudiants étrangers inscrits en master qui représentent selon les années 80 à 90% des effectifs en master STS (nombre d'étudiants étrangers en masters en 20-21 (284) et 21-22 (279) par rapport à 19-20 (362) : la crise covid en est la raison pour 20-21. Pour 21-22, la crise Covid et l'application des droits extracomm doivent expliquer cette situation, on ne peut pas pour le moment préciser laquelle des deux raisons prédomine, il faudra voir la tendance l'an prochain

master SHS (Grenoble IAE) : les étudiants extracomm représentent environ 25% des effectifs, le nombre d'étudiants en M2 réaugmente ce qui laisse penser que l'application des droits extracomm a eu peu d'impact, la baisse observée en 20/21 pouvant quant à elle s'expliquer par la crise Covid.

On note une légère tendance à la baisse des étudiants en M1 par contre

# 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)

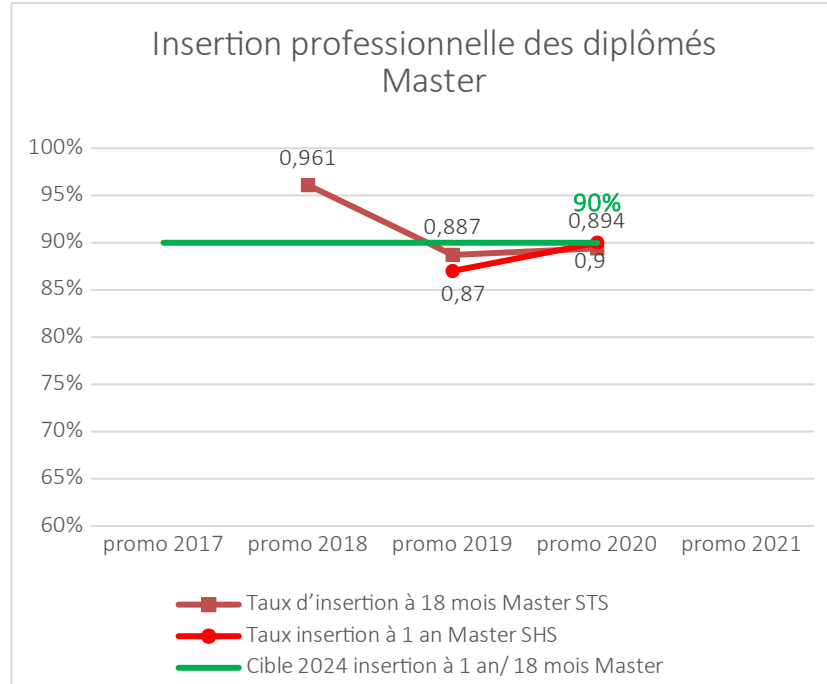
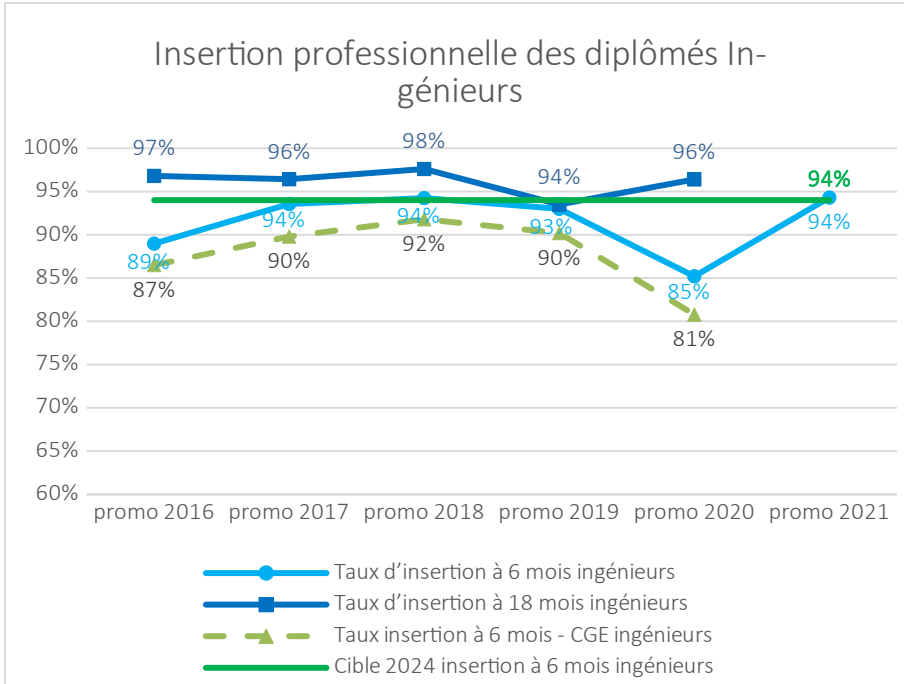
Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur :

Baisse des inscriptions en licence qui est lié à la baisse des inscription des étudiants internationaux car cette licence possède un parcours international. La tendance est confirmée en 21-22. Ceci n'est pas dû à l'application des frais extracomm étant donné qu'on ne les applique pas, le diplôme de licence n'étant accrédité que par l'UGA.

## 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)*



Polytech Grenoble est intégré dans l'enquête insertion à partir de la campagne 2021 (promo 2019 – à 18 mois, promo 2020 - à 6 mois)

Source ingénieur et Master STS : enquête insertion CGE

Taux de réponse enquête 2022

Ingénieur à 6 mois (promo 2021) : 67%

Ingénieur à 18 mois (promo 2020) : 51%

Master STS à 18 mois (promo 2020) : 24%

Source Master SHS : enquête insertion UGA (méthode de calcul différente)

Taux de réponse enquête 2022

Master SHS à 1 an (promo 2021) : %

## 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 évolution indicateur : il semble que pour les ingénieurs on revienne aux niveaux d'avant la crise covid.

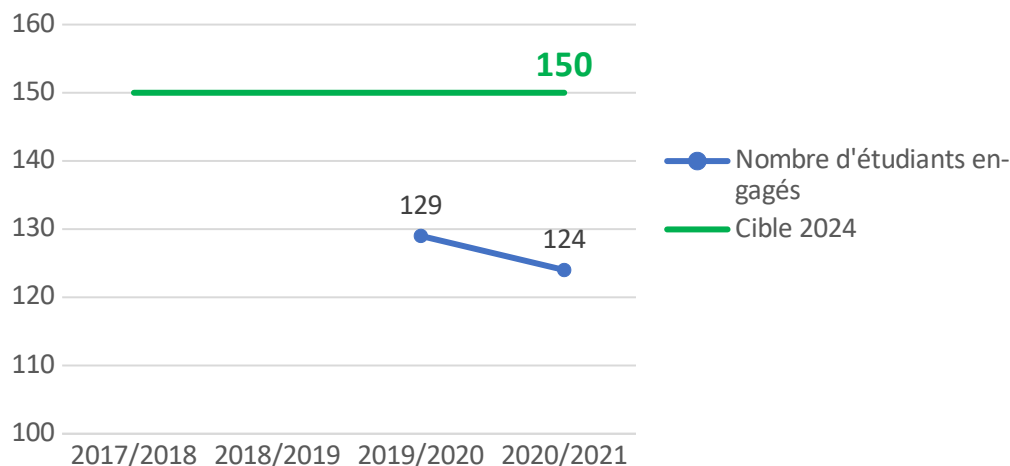
Tendance à la légère hausse également pour les masters.

## 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 ...)*

Nombre d'étudiants engagés



Sources : enquêtes CTI/CDEFI – donnée école

La Prépa et Grenoble IAE seront intégrés à partir de 2021/2022

Les données ne sont pas disponibles avant 2019/2020



## 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.

### Analyse sur évolution indicateur

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.



Report en 2023

## 1.1.4 Taux d'UE intégrant des enseignements en lien avec le DDRS et les transitions

Cible 2024

Valeur :

Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur

## Axe 1

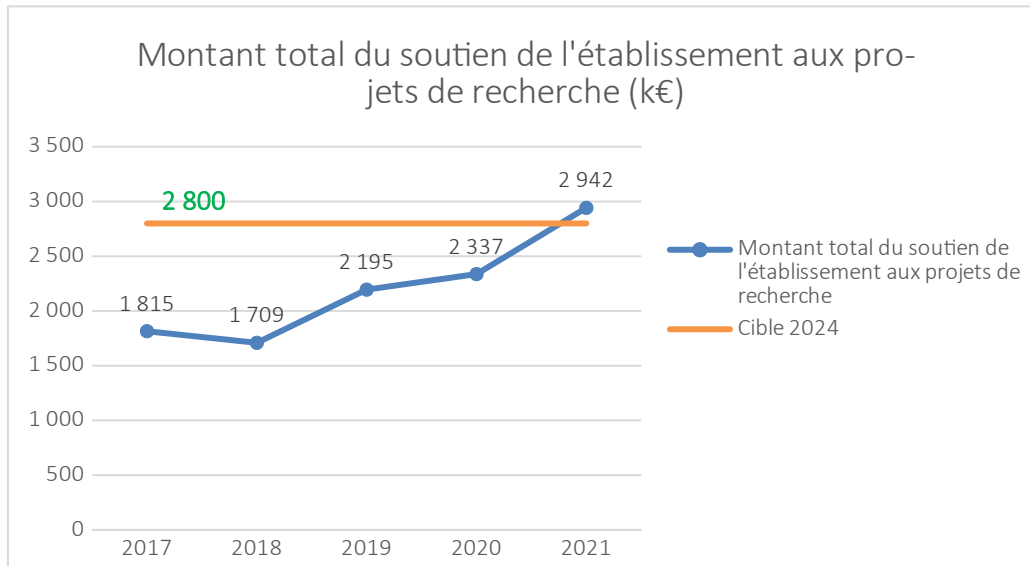
**Relever les nouveaux défis économiques,  
environnementaux et sociétaux, par nos  
formations et nos recherches**

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

Analyse sur évolution indicateur

## 1.2.2 Taux de projets de recherche incluant une analyse d'impact environnemental et sociétal

Report en 2023

## 1.2.2 Taux de projets de recherche incluant une analyse d'impact environnemental et sociétal

Cible 2024

Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur

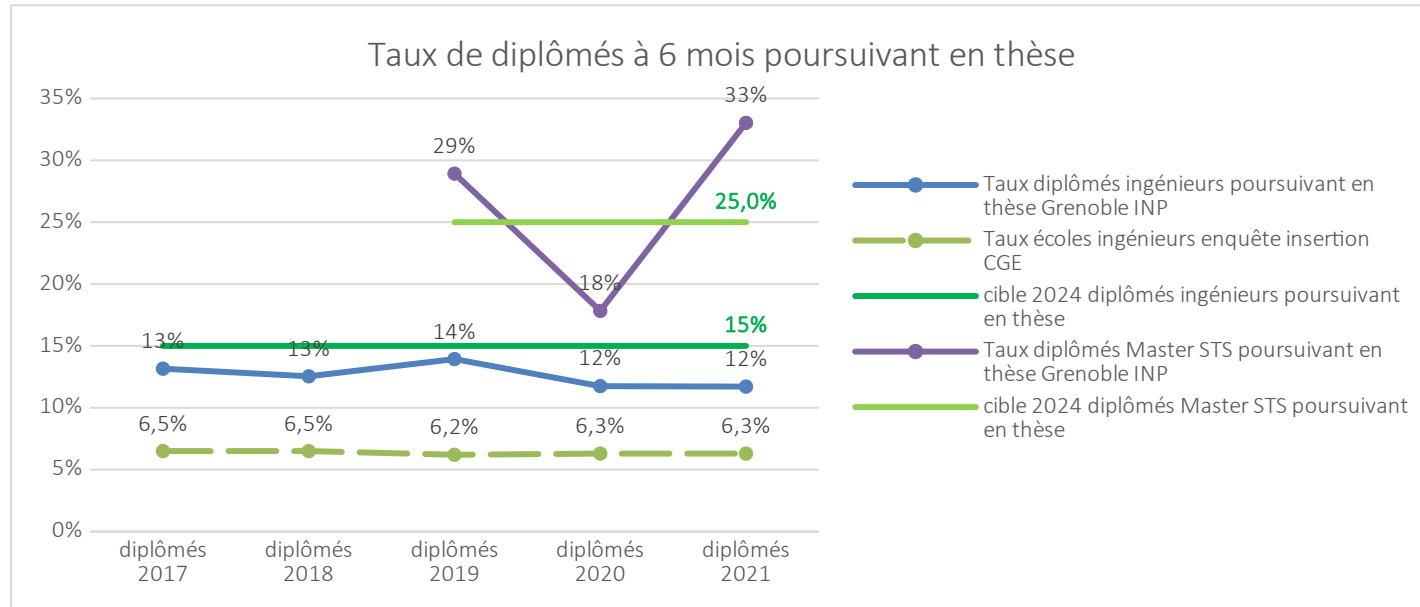


## Axe 1

**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



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)

Source : enquête insertion CGE

Taux de réponse enquête 2022

Ingénieur à 6 mois (promo 2021) : 67%

Master STS à 6 mois (promo 2021) : 29 %

## 1.3.1 Part des diplômés poursuivant en thèse

Cible diplômés 2022/2023 (promo 2023)

Diplômés ingénieurs : 15 %

Diplômés Master STS : 25 %

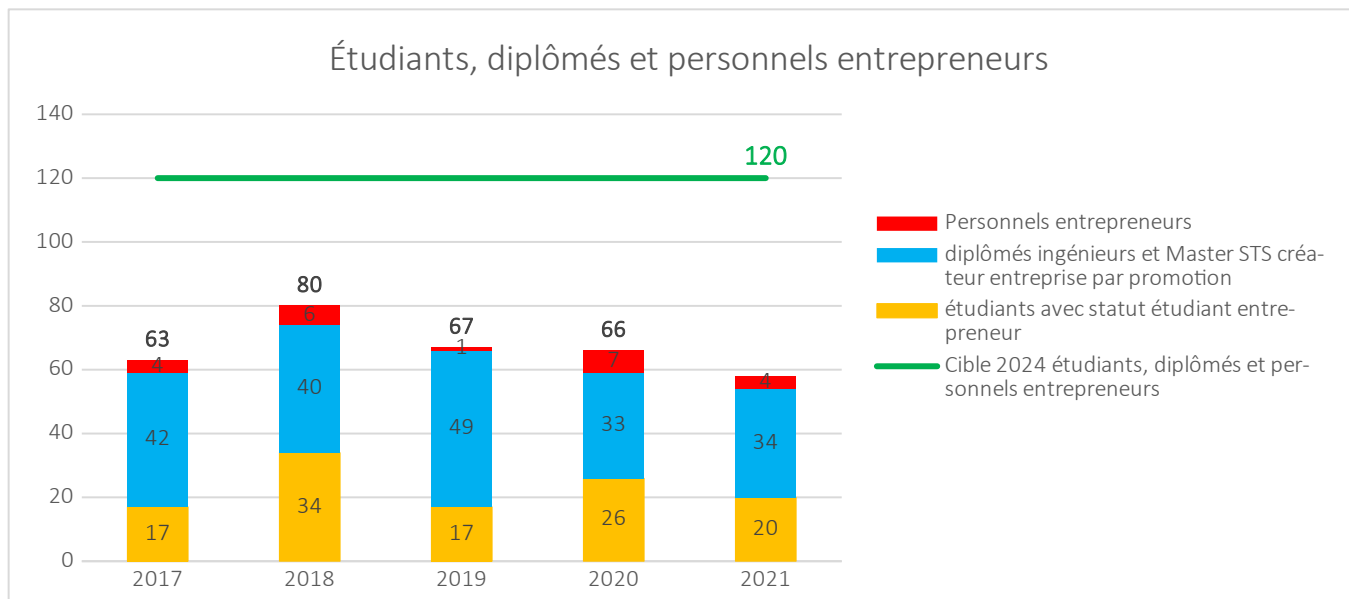
Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur : hausse significative des poursuites de thèses des masters STS, pouvant s'expliquer par une reprise des activités de R&D et tous les financements post crise (PEPR par exemple) ?



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 : DEFI; diplômés : Pépité Ozer + enquête insertion CGE; personnels: DRIVE, DRH

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

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

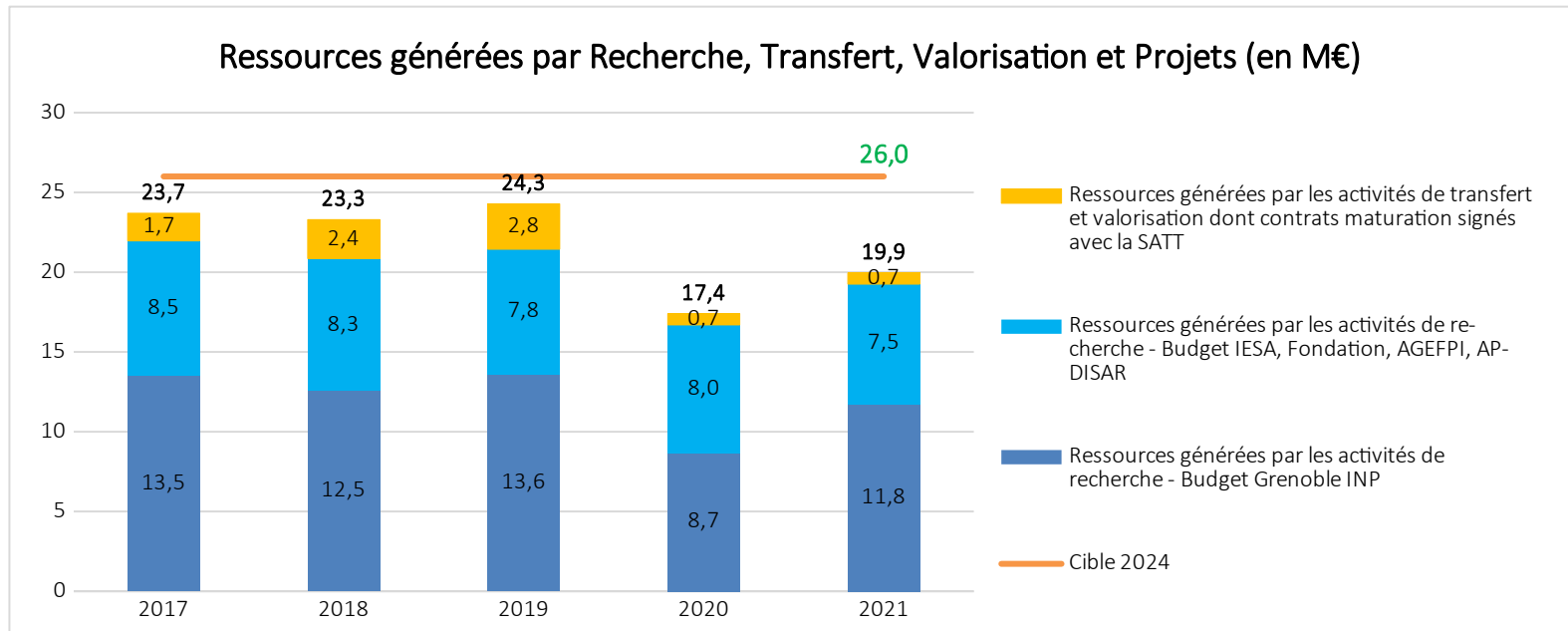
Cible étudiants 2023/2024, diplômés promo 2023, personnels 2024  
120 étudiants, diplômés et personnels par an  
Commentaires : impact de la mise en œuvre de la Design Factory

Analyse sur évolution indicateur

En ce qui concerne les personnels, on constate quelques départs par an, sans évolution notable. Il n'y a pas de cible associée à cet indicateur et il me semble utile d'y réfléchir (l'analyse de l'évolution, en l'état, est difficile).

En ce qui concerne les étudiants, l'impact de la Design Factory n'est pas encore effectif.

## 1.3.3 Ressources générées par recherche, transfert, valorisation et projets



## 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 évolution indicateur

Baisse en 2020 des ressources sur contrats institutionnels :

- surtout baisse sur ANR (2 m€) ( plus grande sélectivité à l'ANR)
- Baisse contrats région (changement de politique)
- Baisse sur projet européens (800 k€) : entre deux périodes d'appels (fin Horizon H2020)
- Contexte de l'IDEX qui mobilise les forces en interne

**Analyse Valorisation : constat 1M en 2021**

Redémarrage post-COVID au même niveau qu'avant COVID



*Périmètre*

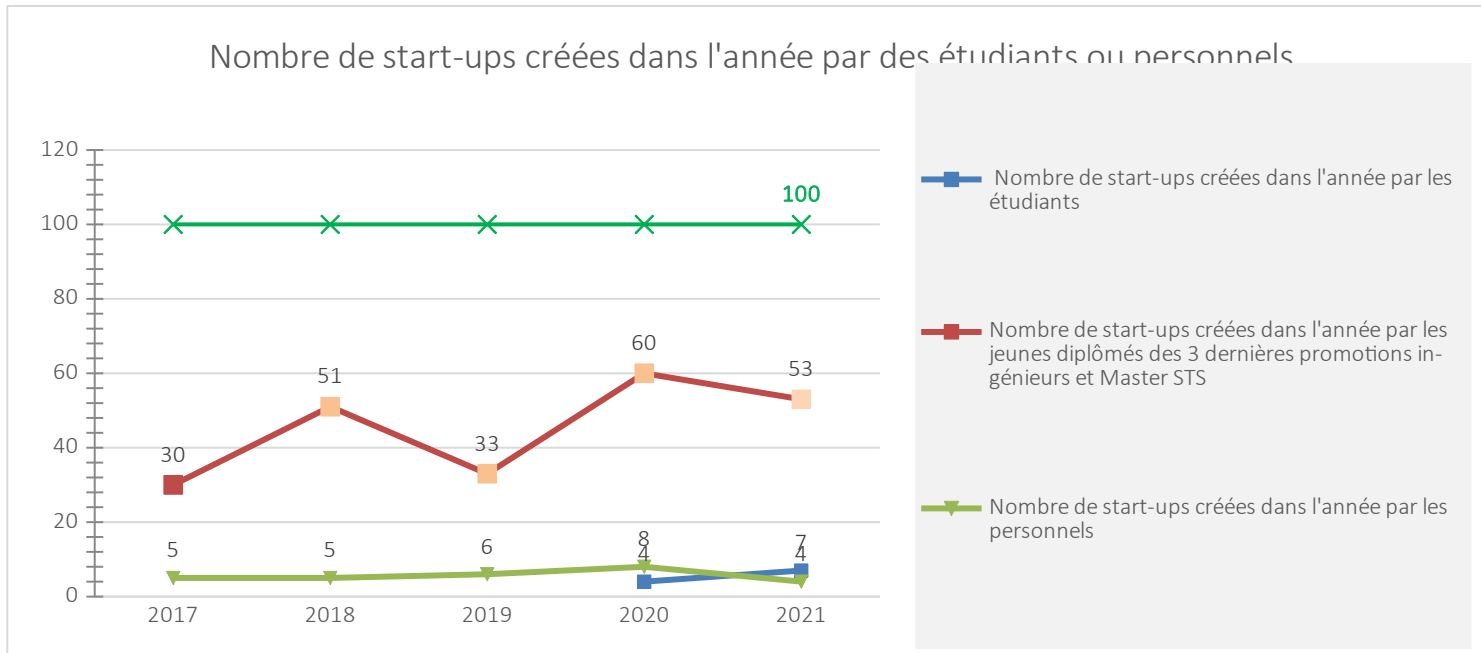
*Etudiants créateur entreprise durant leur formation : donnée disponible qu'à partir de 2019/2020*

*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*

*Pas de donnée pour les Master SHS*

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



Sources : étudiants : Pépite Oser, diplômés : enquête insertion + Pépite Oser, personnels : DRIVE + écoles

Les données de Grenoble IAE ne sont pas intégrées



## 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 Valorisation 2024 de 5**

Analyse sur évolution indicateur

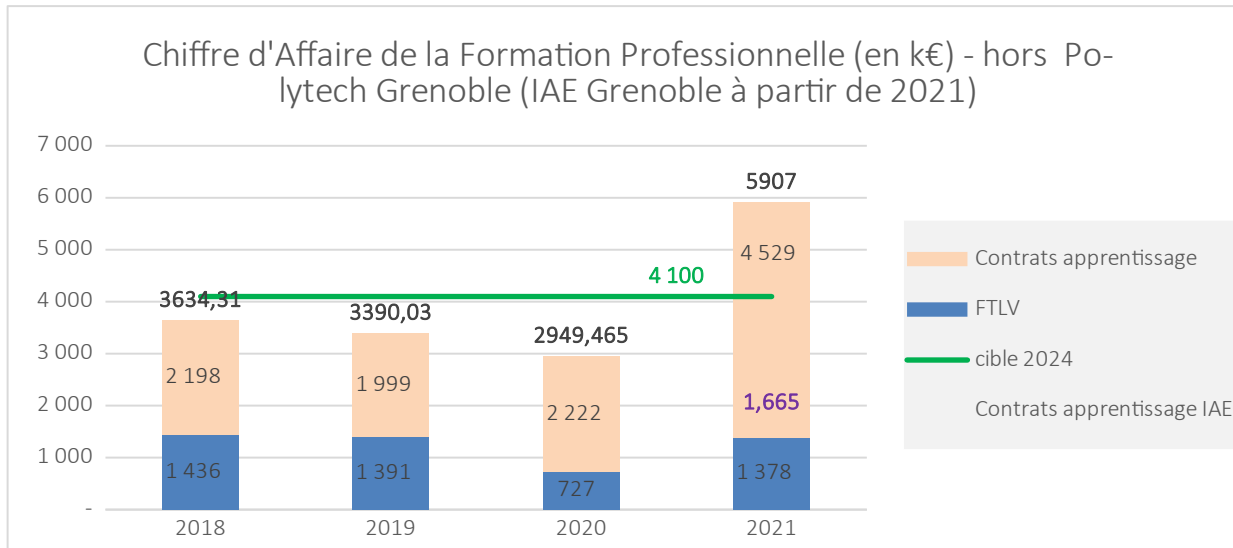
**Analyse Valorisation : constat 4 en 2021**

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



Source : Bilan Pédagogique et Financier

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

Cible 2024 : 4 100 k€

Commentaires :

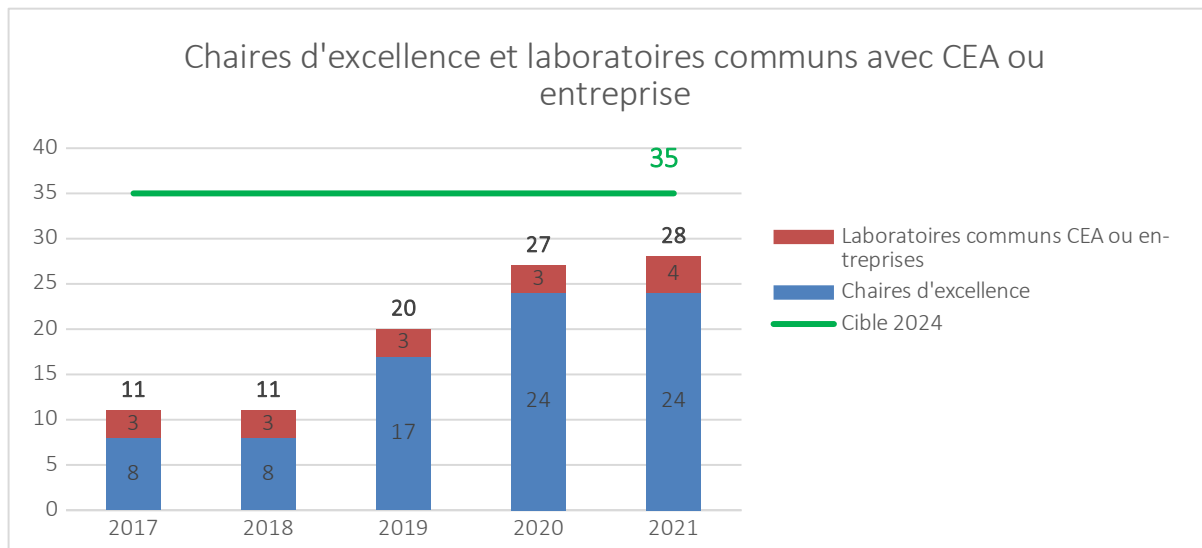
Analyse sur évolution indicateur



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



Intégration des Chaires de Grenoble IAE en 2020

## 1.4.2 Nombre de chaires d'excellence et laboratoires communs

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

Commentaires :

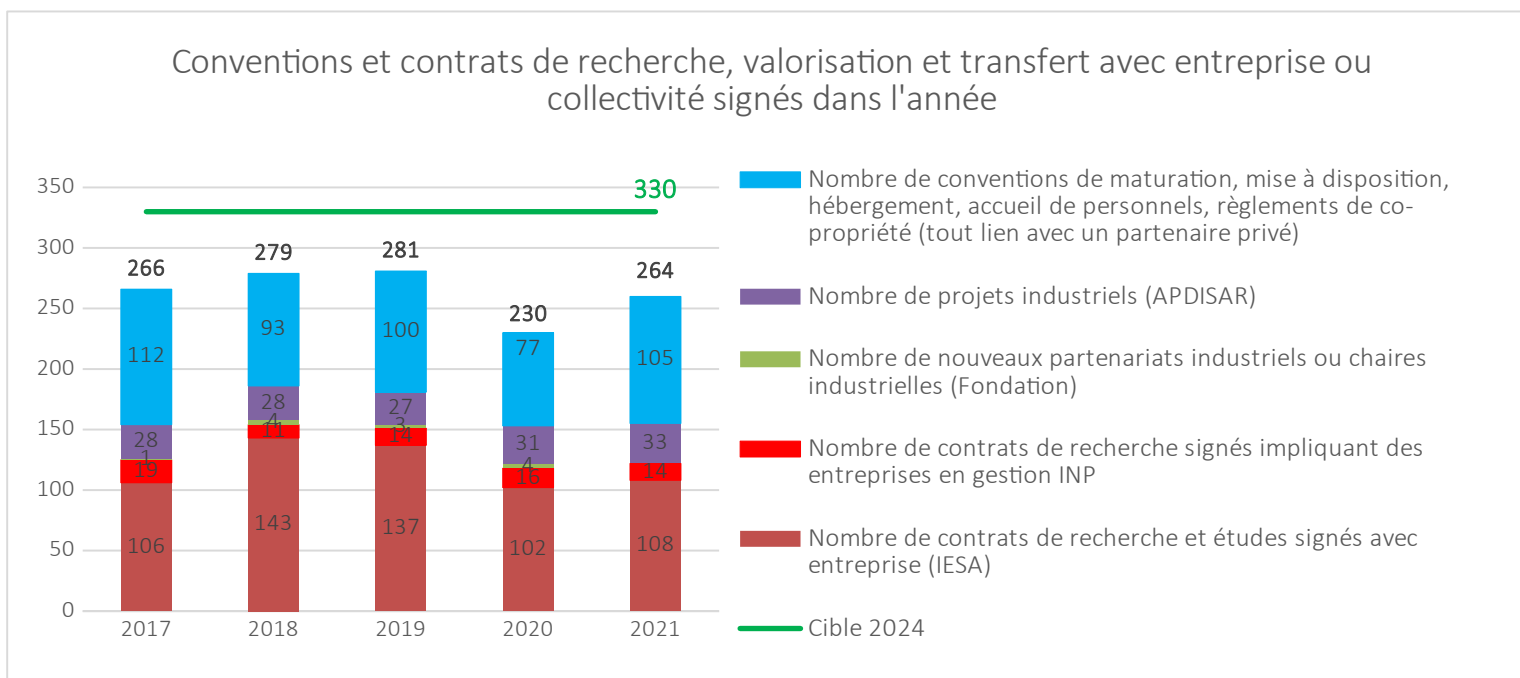
Analyse sur évolution indicateur

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

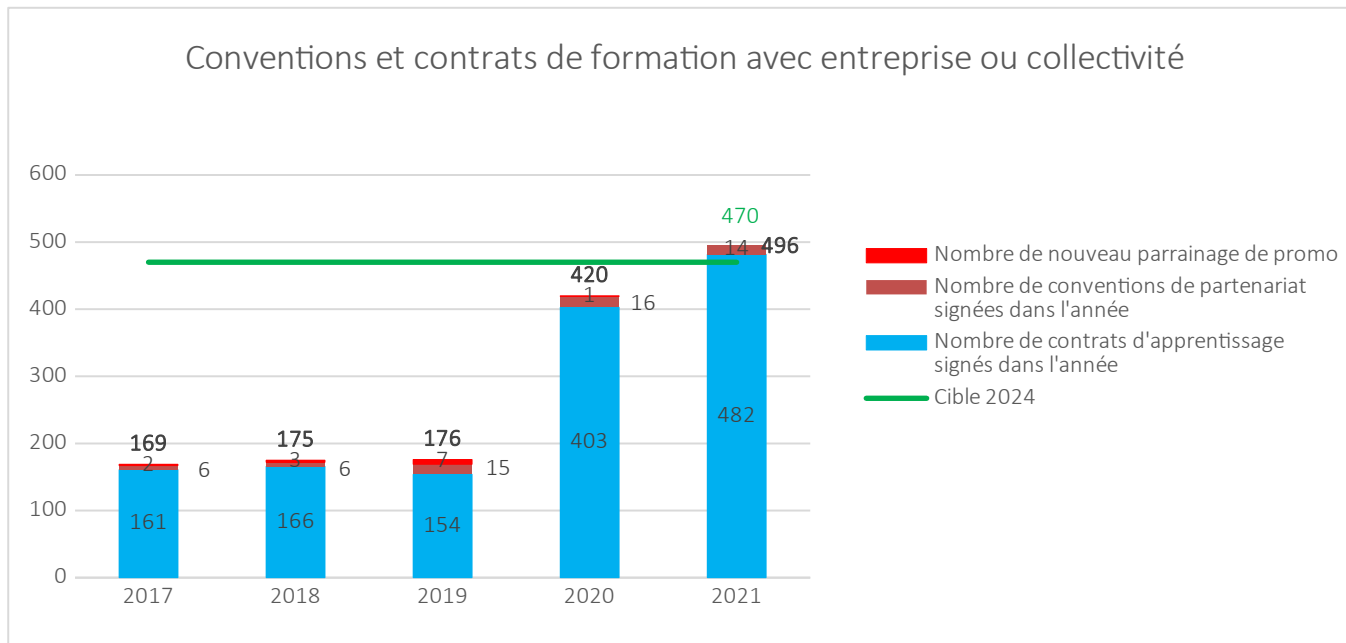
## Formation



### 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.*



Source : DEFI – Espace carrière

2020 : intégration données Grenoble IAE et Polytech Grenoble



Cible 2024

Recherche et valorisation : 330 conventions et contrats

Formation : 470 conventions et contrats

Commentaires :

**Rappel : cible Valorisation 2024 de 330**

Analyse sur évolution indicateur

**Aanalyse 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

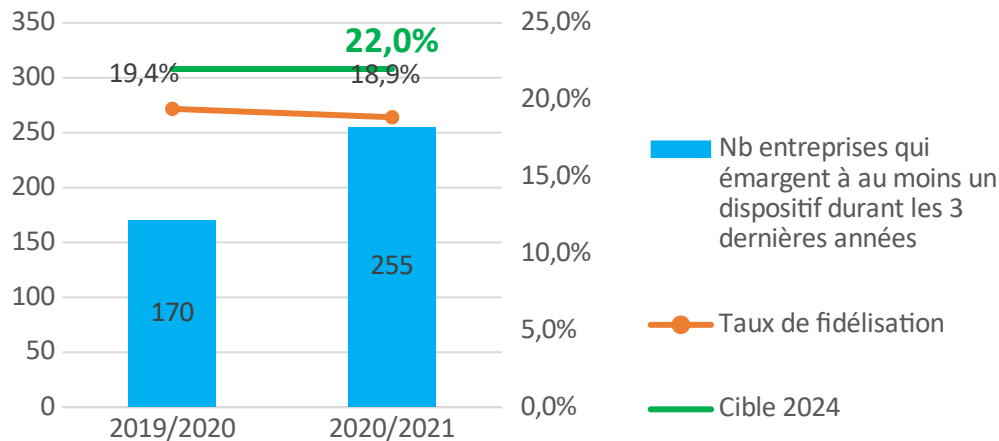
### Périmètre

*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 : DEFI – Espace carrière

Les données de Grenoble IAE et de Polytech Grenoble sont intégrées pour la donnée 2020/2021 sur toute la période de 2018/2019 à 2020/2021

## 1.4.4 Taux de fidélisation des entreprises partenaires

Cible 2024 : 22 % de fidélisation des entreprises

Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur

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

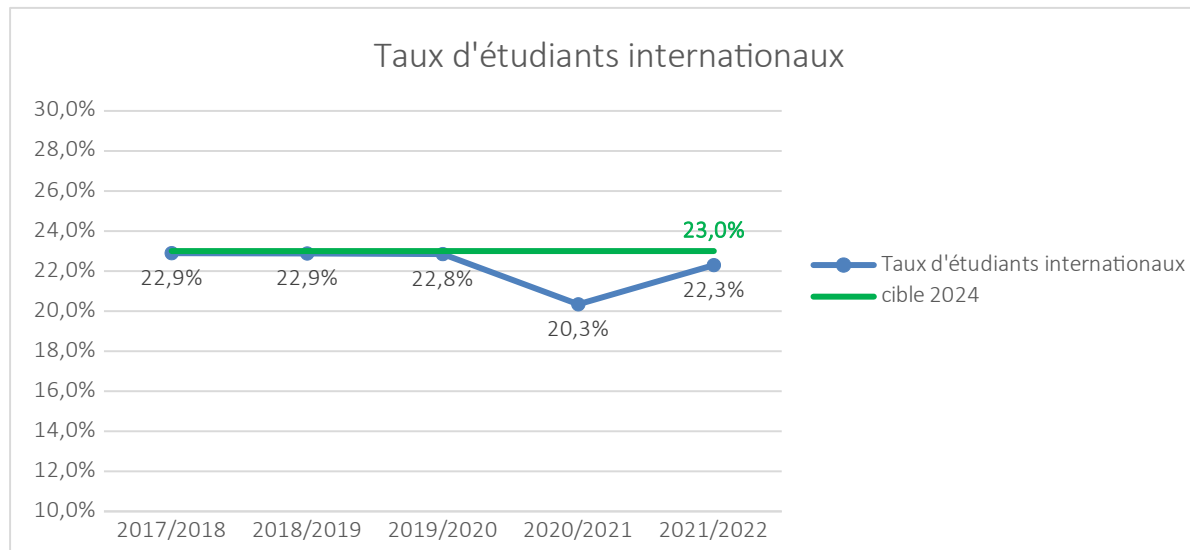
# Amplifier notre posture internationale et interculturelle

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



Source : Apogée

Données Grenoble IAE et Polytech Grenoble intégrées en 2020/2021

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

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

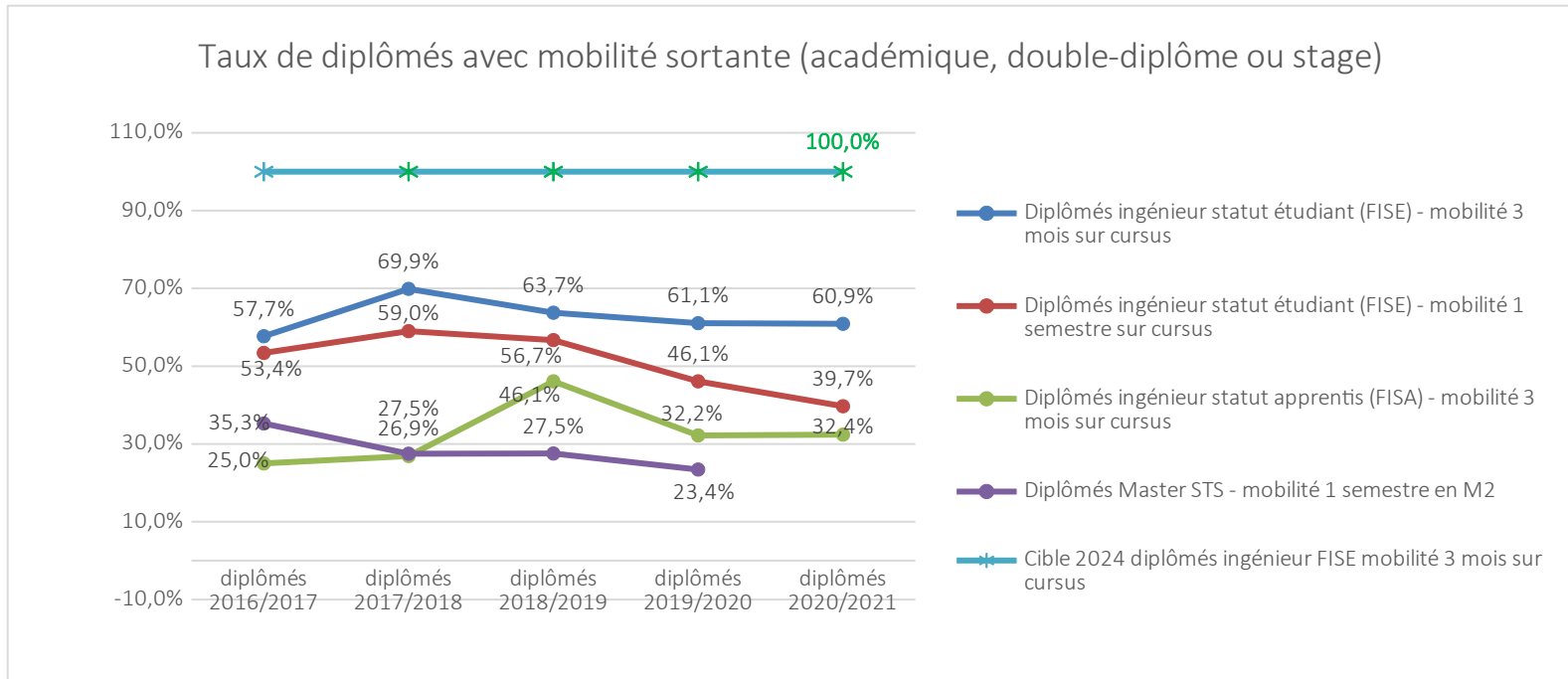
Commentaires : au vu de la stratégie internationale de chaque composante, revenir au niveau avant Covid

Analyse sur évolution indicateur

## 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*



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

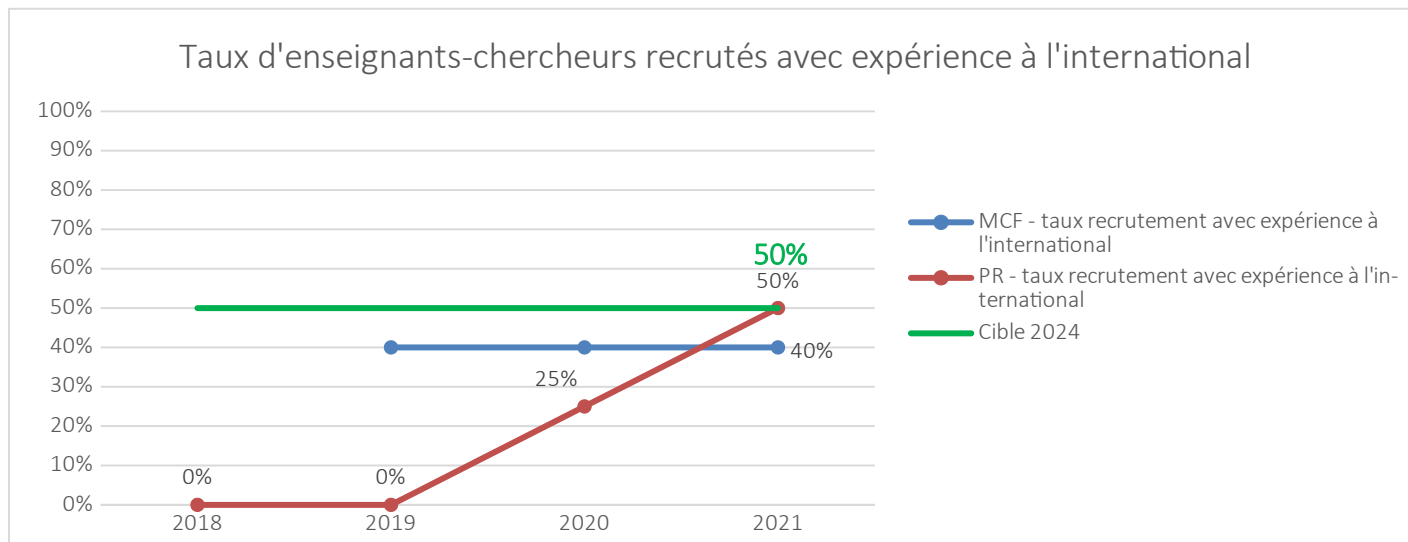
Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur

## 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

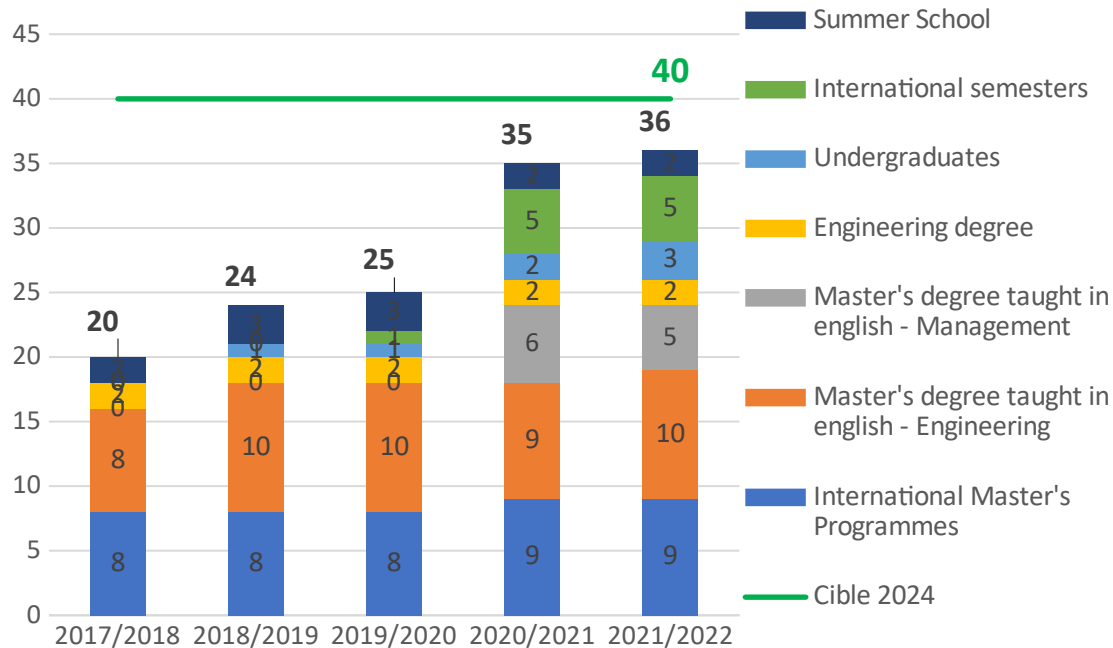
Commentaires : La cible pourrait évoluer à la hausse, probablement en revoyant la définition de l'indicateur qui exprime notre volonté à favoriser la multiculturalité de nos enseignants chercheurs, notamment dans leurs pratiques professionnelles.

Analyse sur évolution indicateur

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



### Nombre de parcours dont les enseignements sont en anglais



Source : DEFI

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

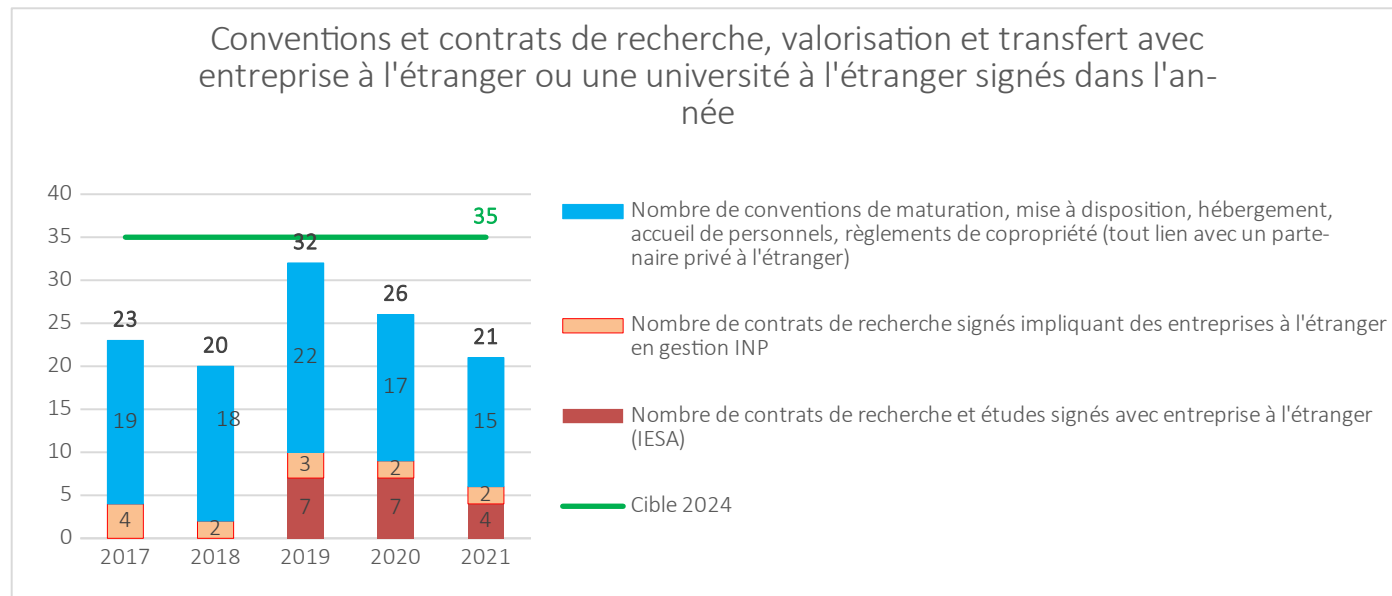
Commentaires : action sur les Master en anglais et les Master internationaux

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.*



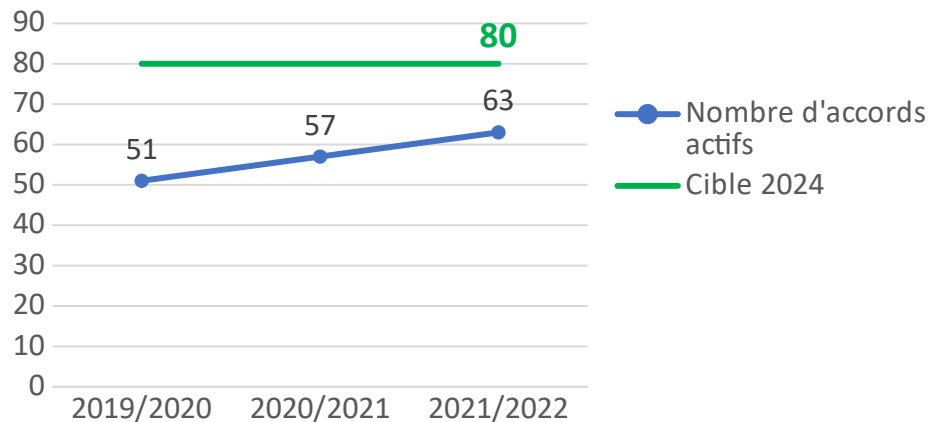
Source : DRIVE

## 2.1.5 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

Nombre d'accords avec établissements dans nos réseaux



Source : Move On

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

## 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 évolution indicateur : impact de la crise COVID.

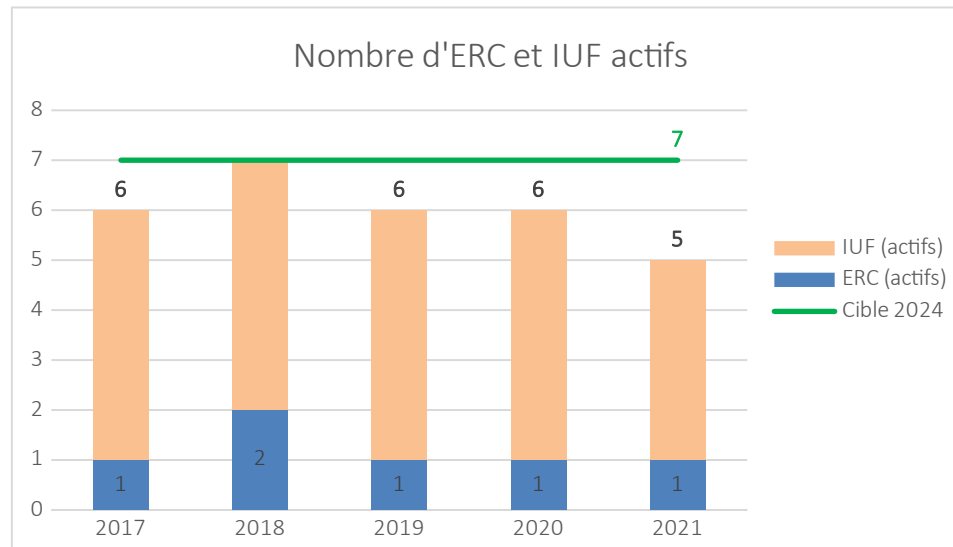


## Axe 2

### 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

## 2.2.1 Nombre d'ERC, IUF en cours



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 évolution indicateur



### Périmètre

- Classement Shangai par thématique: avant 2021 meilleur classement entre UGA et Grenoble INP, à partir de 2021, classement de UGA - EPE

	2017	2018	2019	2020	2021
Metallurgical Engineering	1	1	1	1	1
Remote Sensing (télédétection)	2	2	2	2	2
Engineering & Technology/Engineering Electrical & Electronic	2	1	1	2	2
Automation & Control	1	2	3	4	3
Materials Science & Engineering	3	2	3	4	4
Water Ressources	2	1	2	3	2
Computer Science & Engineering	6	1	1	1	3
Nanoscience & Nanotechnology	2	1	1	1	1
Instruments Science & Technology	2	1	2	3	2
Environmental Science & Engineering	4	3	4	2	2
Energy Science & Engineering	1	1	1	1	3
Mechanical Engineering	9	8	10	13	8
Biomedical Engineering	4	2	3	3	7
Civil Engineering	3	2	1	1	3

Classement international

Top 50

51-75

76-100

101-150

151-200

au-delà de 200

Le nombre central indique le classement en France

Source : DRIVE

## 2.2.2 Classements internationaux UGA dans nos thématiques phares

Cible 2024

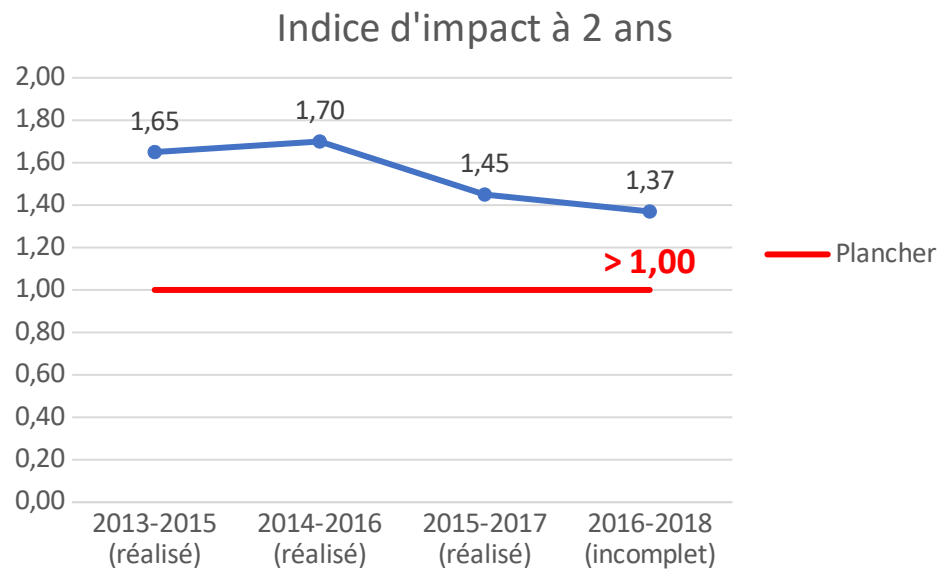
Commentaires : garder notre visibilité dans les classements thématiques

Analyse sur évolution indicateur

## 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 :

Analyse sur évolution indicateur

## 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)

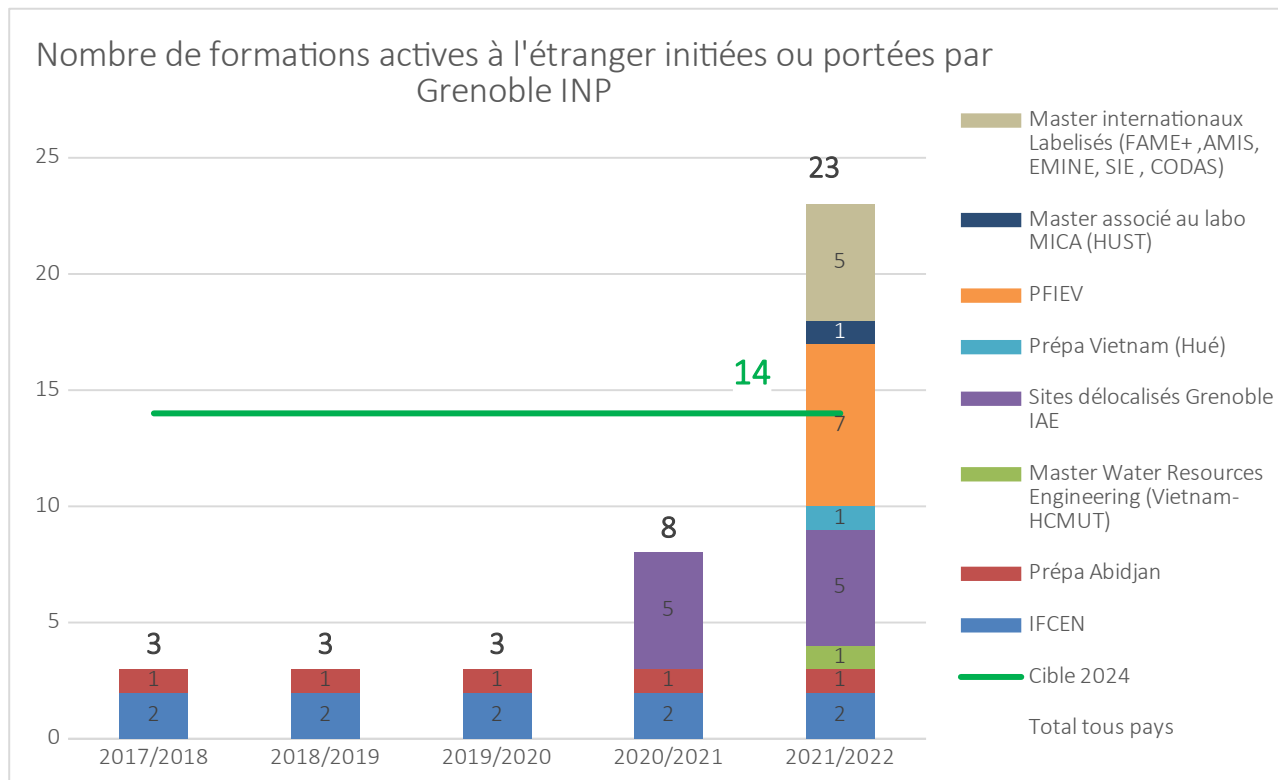


## 2.3.1 Nombre de formations actives à l'étranger initiées ou portées par Grenoble INP (formation type antenne, labellisation, ...)



### 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)



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

## 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

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.

## Axe 2

# Amplifier notre posture internationale et interculturelle

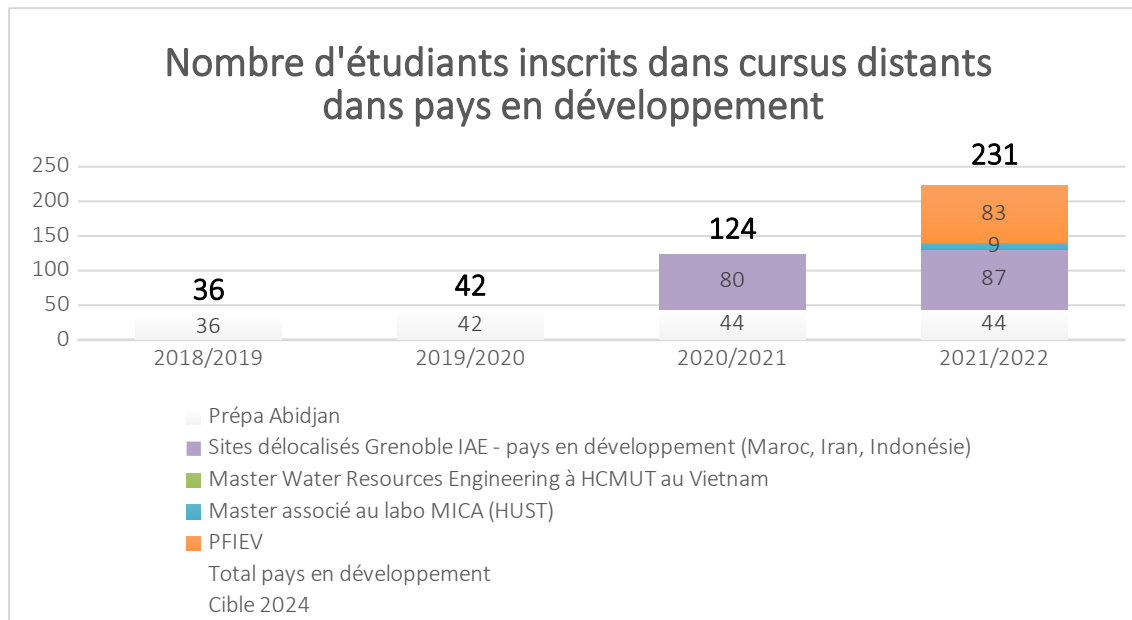
4. Développer des approches de collaboration équilibrées avec les pays en développement

## 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 : La Prépa Abidjan, Apogée

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

Cible inscrits 2024/2025

Valeur provisoire : 224 étudiants

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

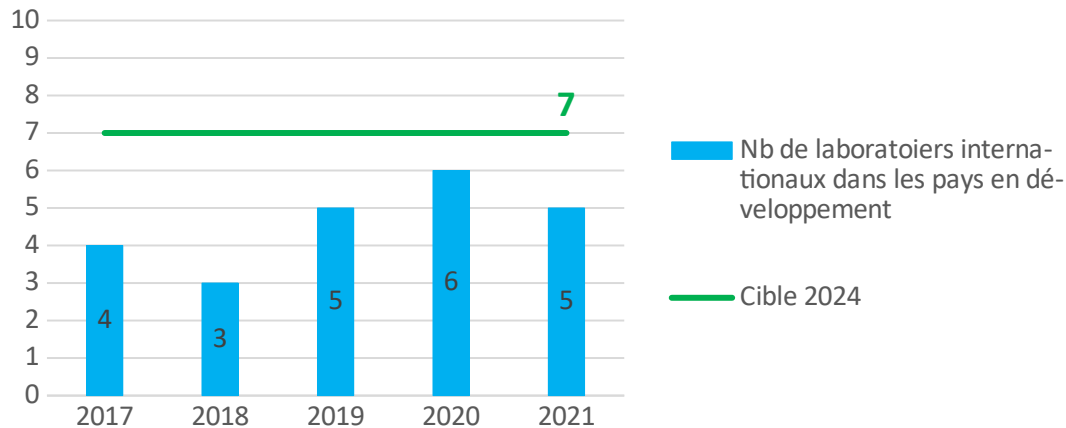
Meme Analyse que le 2.3.1: Nous initions un certain nombre d'actions avec nos partenaires dans les pays en voie de développement. La crise COVID a retardé la réalisation de certaines d'entre elles mais nous sommes confiants que l'objectif sera atteint.

## 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*

Nb de laboratoires internationaux dans les pays en développement



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 évolution indicateur

## **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



*Périmètre :*

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

*Réponses prises en compte : "tout à fait d'accord" et "plutôt d'accord"*



*% de répondants à l'enquête Enseignant / Enseignant-chercheur : enquête 2021 : 31 %*

*% de répondants à l'enquête IATS : enquête 2021 : 26 %*

## 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.

Les actions démarreront dans les prochains mois.

(A compléter avec FDE)

Analyse sur évolution indicateur :

Un seul point.

Prochaine enquête prévue à l'automne 2022

## **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

Report en 2023

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

Cible 2024

Commentaires :

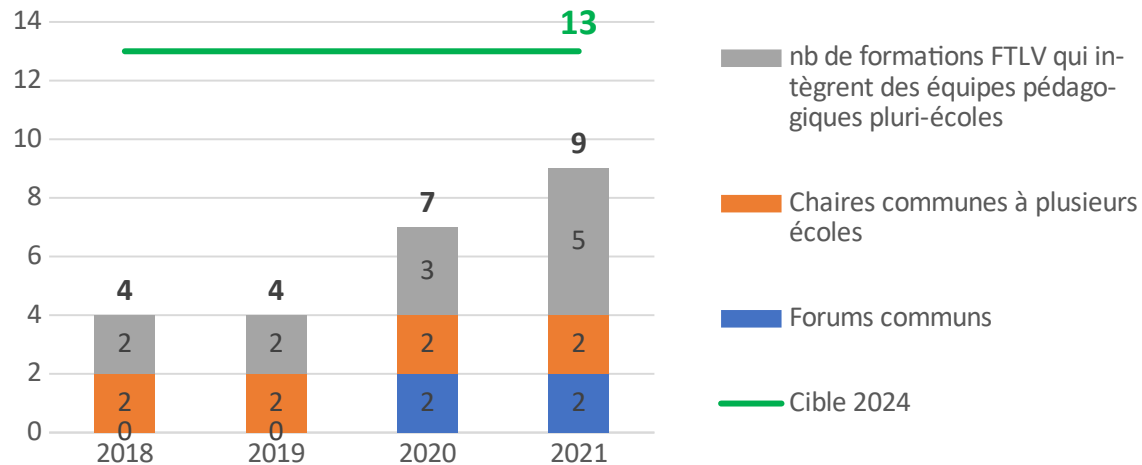
Analyse sur évolution indicateur



**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

Nombre d'actions multi-écoles auprès des entreprises



Source : DEFI, 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 évolution indicateur : bonne dynamique compatible avec la cible prévue.



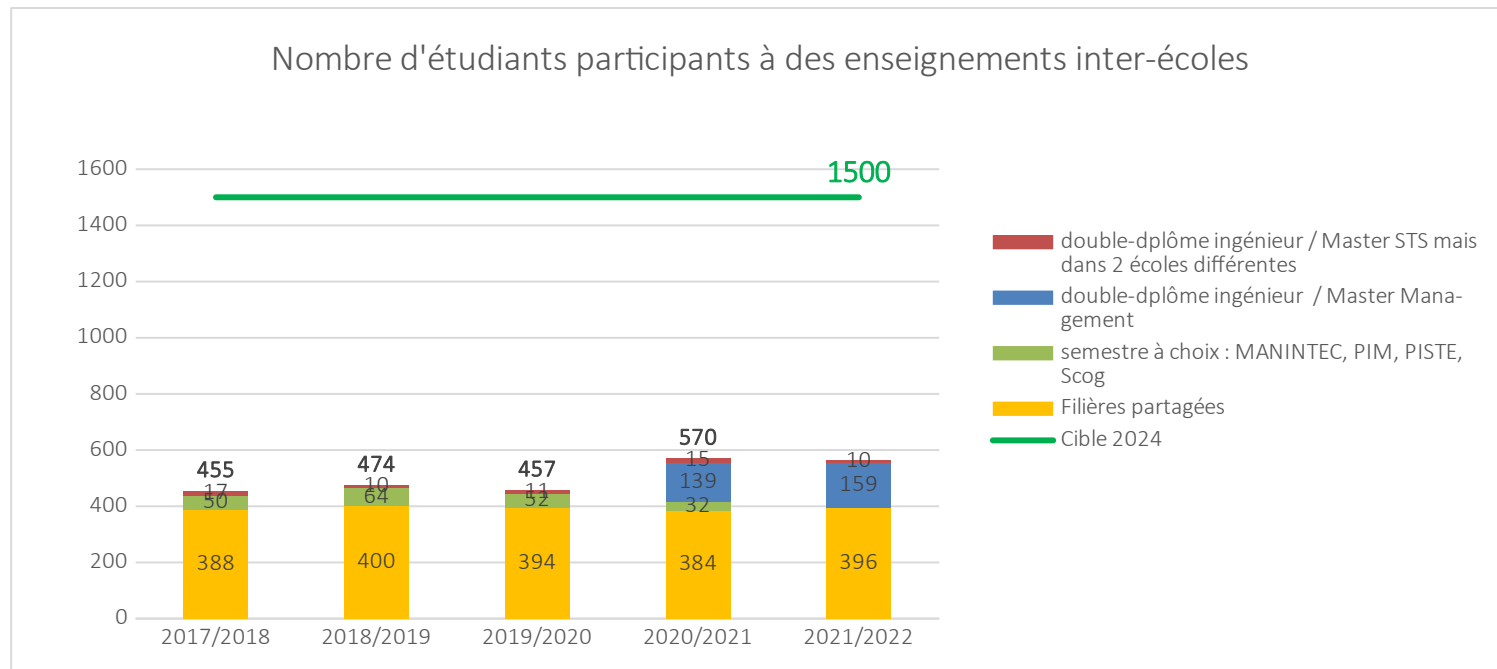


**Périmètre :**

- 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)

**A venir :**

- Fresques du climat communes inter-écoles, Projets identifiés inter-écoles, Semestres dans une autre école de Grenoble INP ...



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 concernés des promotions entières

Analyse sur évolution indicateur

## **Axe 3**

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

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

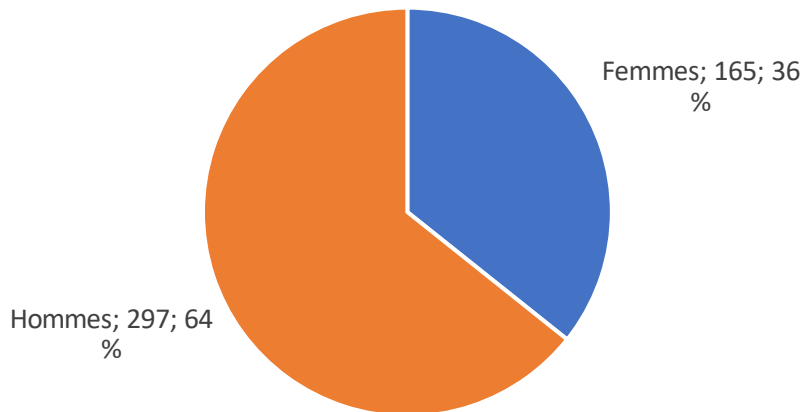
### 3.3.1 Mixité H/F dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes (direction et instances)



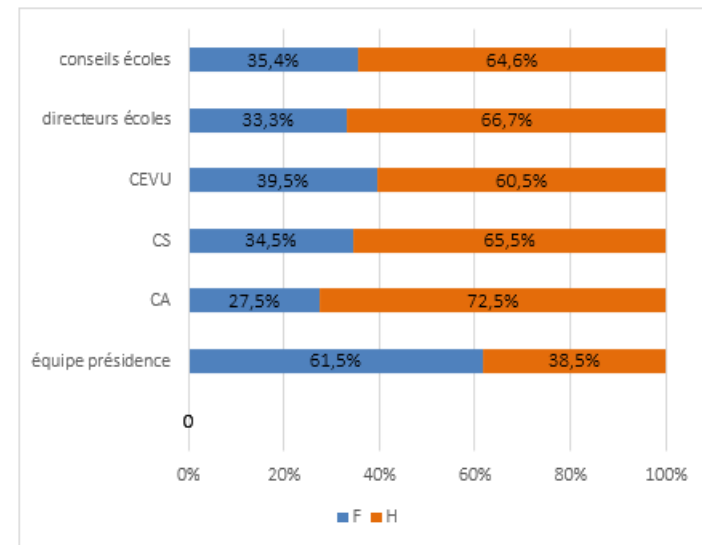
*Périmètre :*

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

Mixité dans le pilotage de l'établissement et de ses composantes pour 2021



**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



*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



### 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

Analyse sur évolution indicateur

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 montrent une progression dans l'égalité H/F pour les enseignants et E/C



## Première donnée en 2022

La première promotion d'étudiants accompagnés sur 3 ans intègreront 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 évolution indicateur

## **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

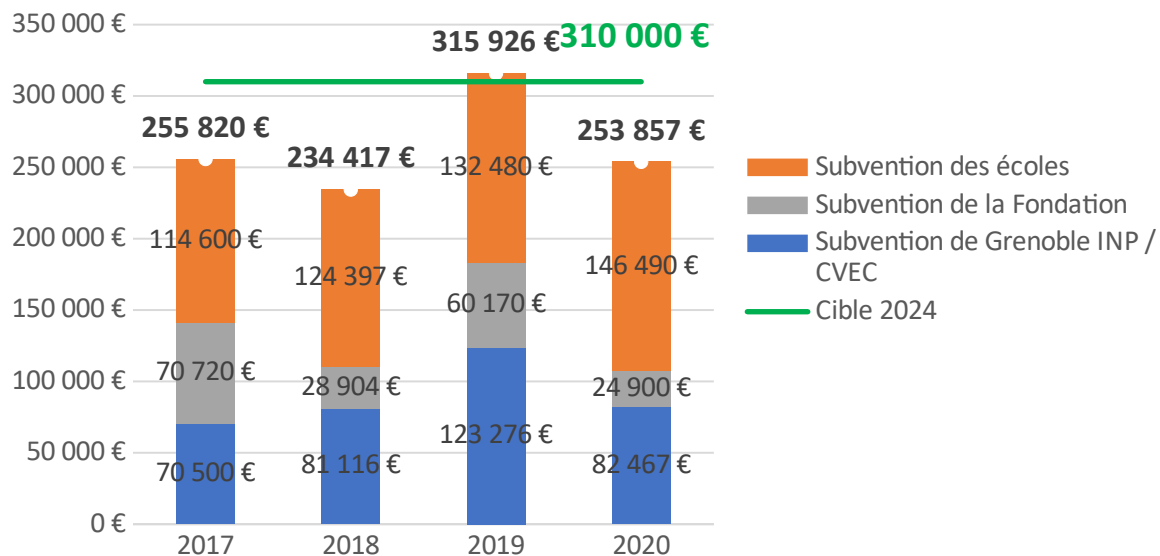
### 3.4.1 Budget accordé aux associations



*Périmètre :*

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

Subventions aux associations étudiantes (en €)



Source : DEFI, Fondation, écoles (enquête CDEFI)

Grenoble IAE et Polytech Grenoble intégrés en 2020

### 3.4.1 Budget accordé aux associations

Cible 2024 : 310 000 €

Commentaires :

#### Analyse sur évolution indicateur

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

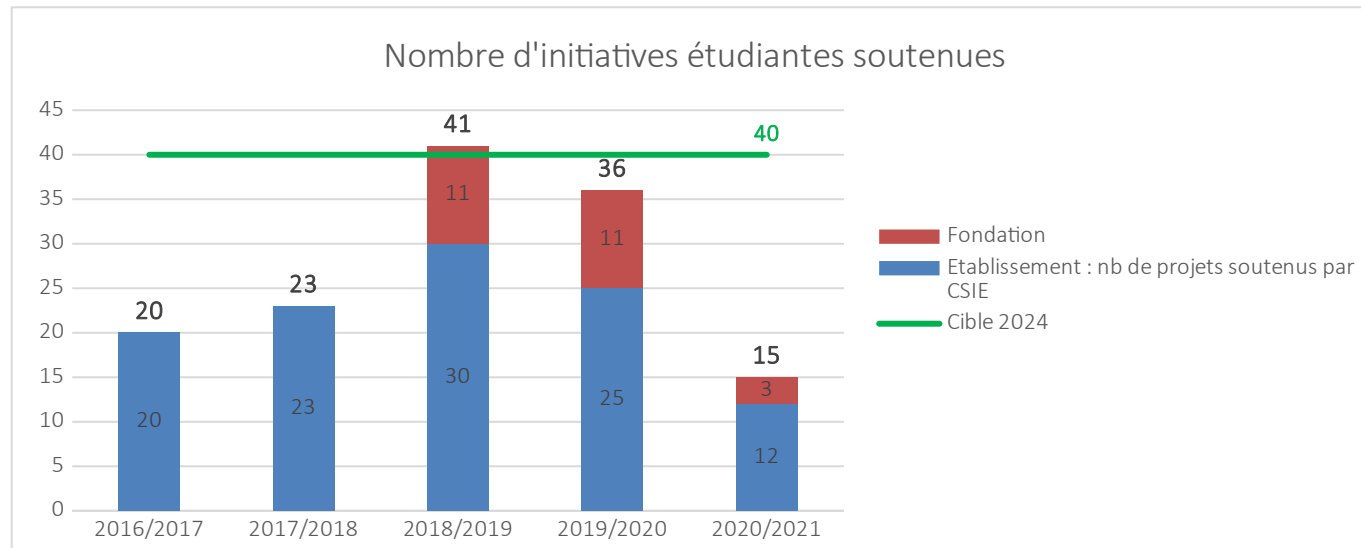
Le nombre de demandes de financement déposées par les associations auprès de la commission de soutien aux initiatives étudiantes a également été considérablement diminué pendant cette période de crise sanitaire.

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 : DEFI Vie étudiante et Fondation

La donnée sur les associations aidées par la Fondation n'est pas connue avant 2018/2019

## 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

### Analyse sur évolution indicateur

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

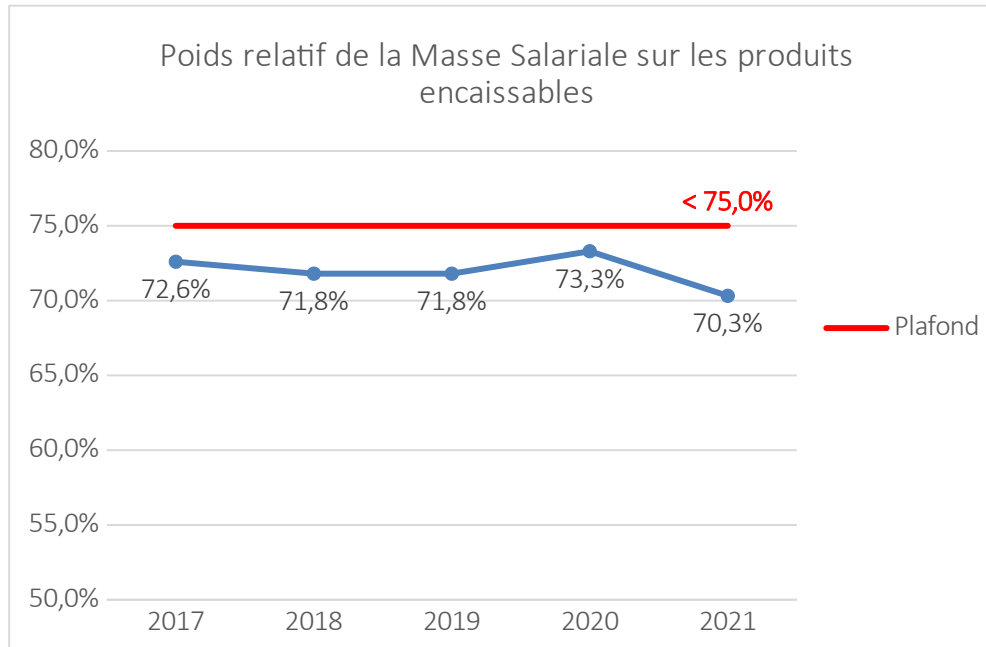
## Axe 4

# 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 : DAF / 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'Equilibre)

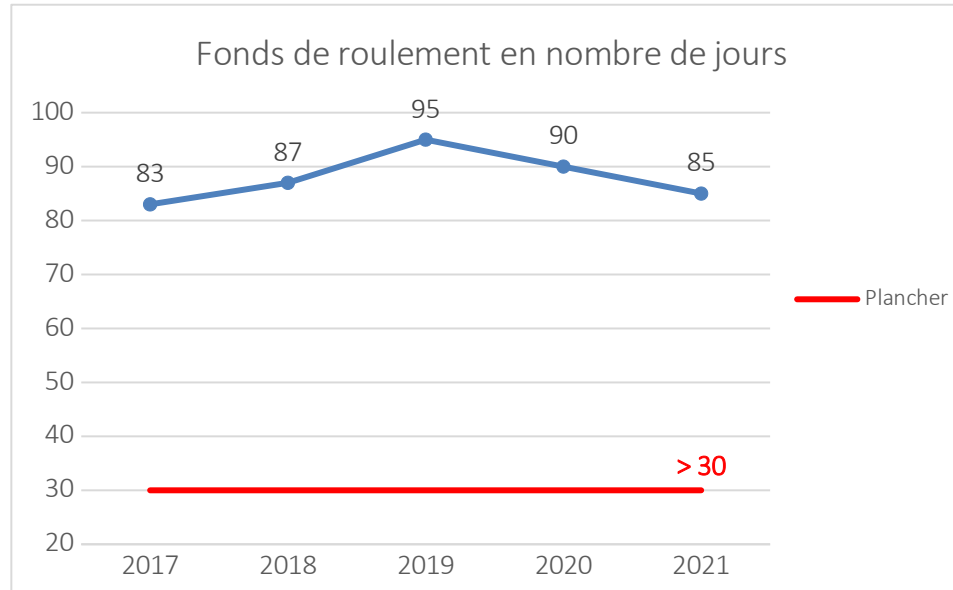
Analyse sur évolution indicateur:

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 budget initial 2022.

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

## 4.1.2 Fonds de roulement en nombre de jours



Source : DAF / 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 évolution indicateur :

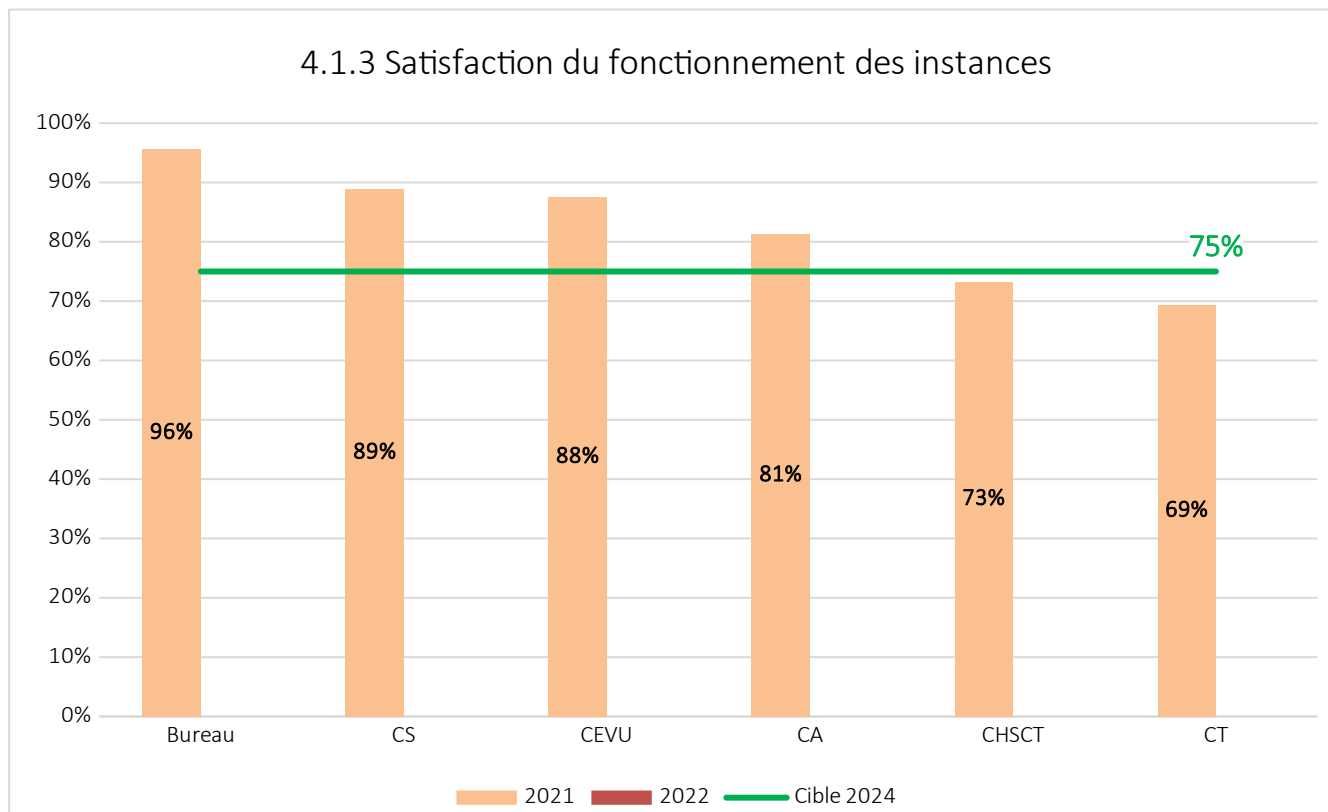
Le nombre de jours de FDR est de 85 jours sur l'année 2021.

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.

Le nombre de jours de FDR reste cependant encore très élevé. On pourrait souhaiter le diminuer encore en relançant une campagne de projets d'investissement exceptionnelle. Pour autant les investissements sur ressources propres viennent augmenter l'amortissement net et de ce fait diminuer le résultat.

A cet égard nous sommes sans doute à la limite de ce type d'approche sauf à cibler des investissements sur l'immobilier.

## 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)

**Cible 2024 : taux de satisfaction > 75 %**

### 4.1.3 Satisfaction du fonctionnement des instances

Cible 2024 : > 75 %

Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur

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

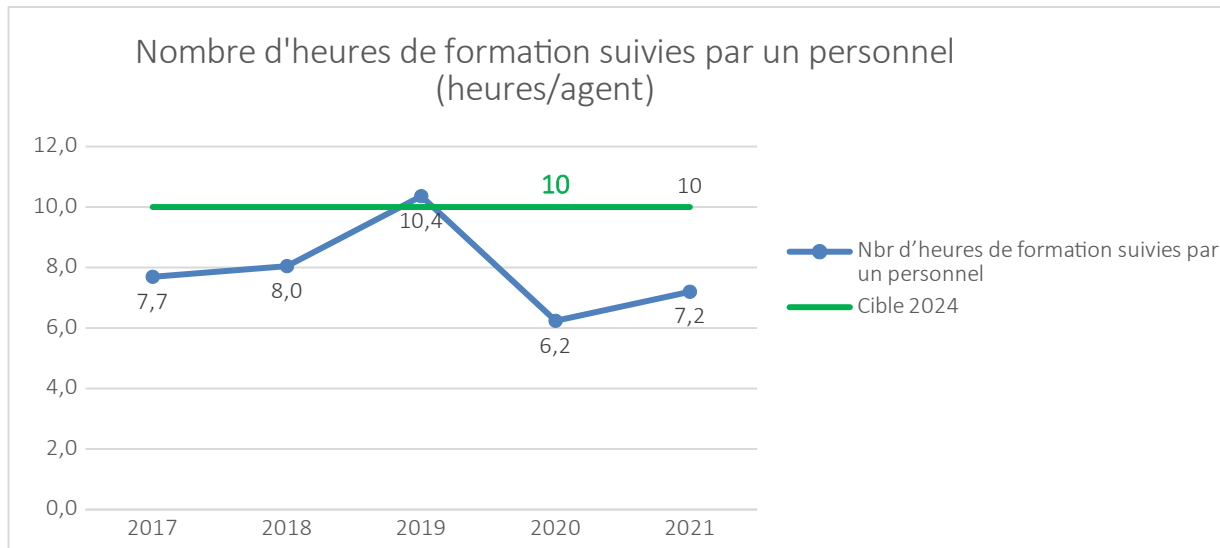
# Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

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



Source : DRH / Rapport social

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



## 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

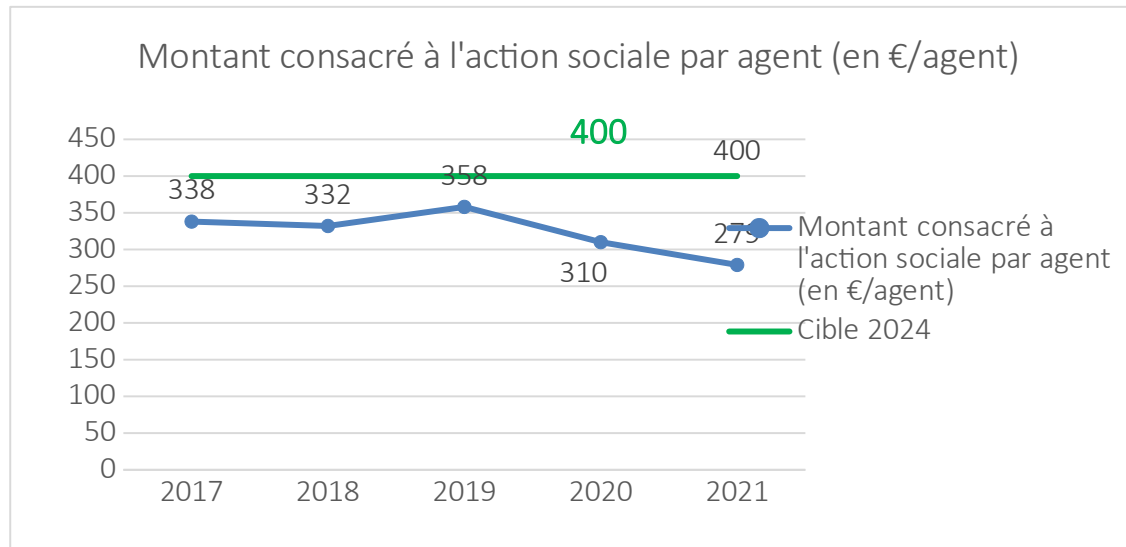
Analyse sur évolution indicateur

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 : 340 €/agent

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

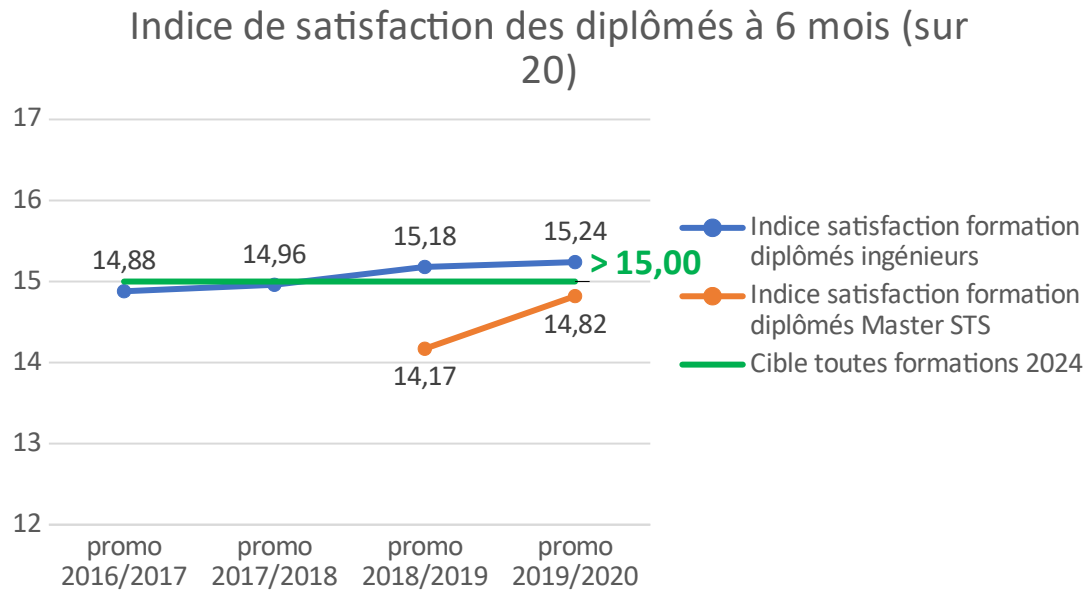
Analyse sur évolution indicateur :

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.*



Donnée Master SHS (Grenoble IAE) non disponible en attente adhésion de Grenoble IAE à la CGE pour enquête insertion commune.

Source : enquête insertion CGE

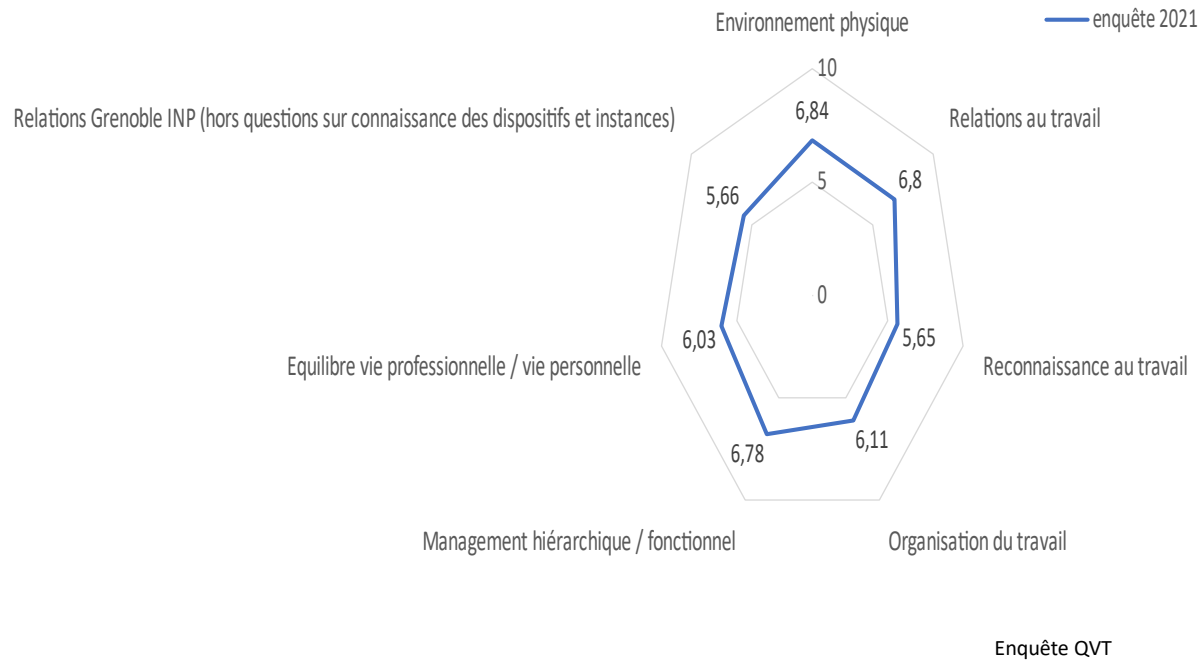
Taux de réponse enquête 2021

Ingénieur à 6 mois (promo 2020) : 66%

Master STS à 6 mois (promo 2020) : 45 %



Enquête QVT - moyenne par chapitre



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

**Cible 2024 de la moyenne générale : 7/10 (avec un minimum de 6/10 pour chaque chapitre)**

## 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 évolution indicateur

Pour les étudiants, la cible est dépassée pour les élèves ingénieurs. La progression est bonne pour les étudiants en Master.

Pour les personnels, nous en sommes à la première enquête QVT. Pas d'analyse possible sur l'évolution, ni sur la cible.

## 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

### **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 :

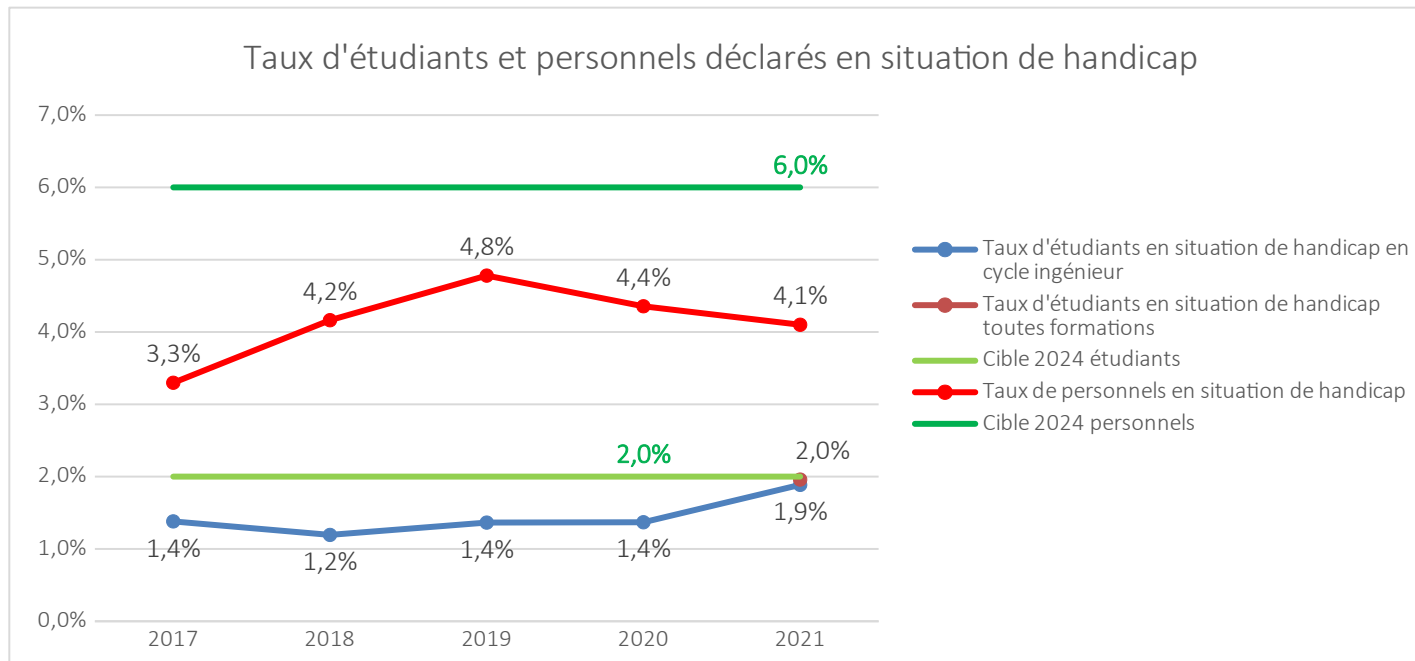
Analyse sur évolution indicateur

## 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



Source : DEFI 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 %

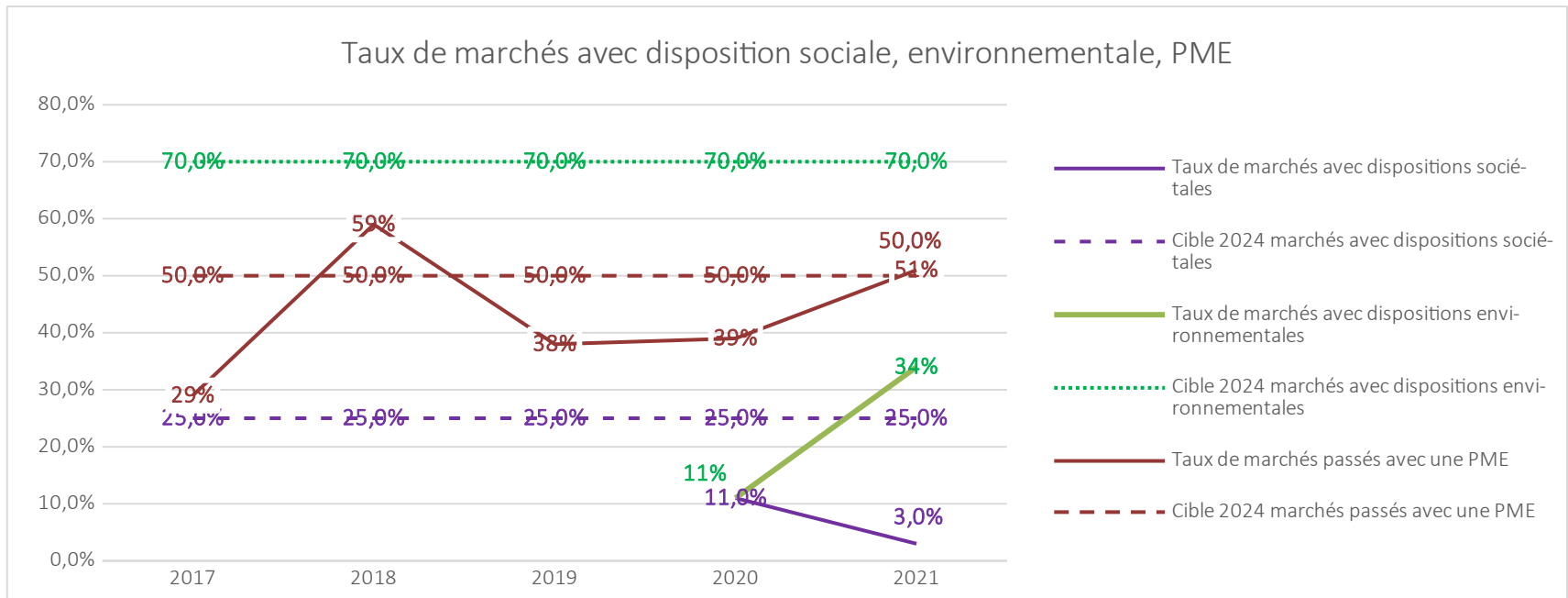
Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur

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



Source : DAF – service achats

Données hors marchés de travaux

## 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)

### Analyse sur évolution indicateur



### Périmètre :

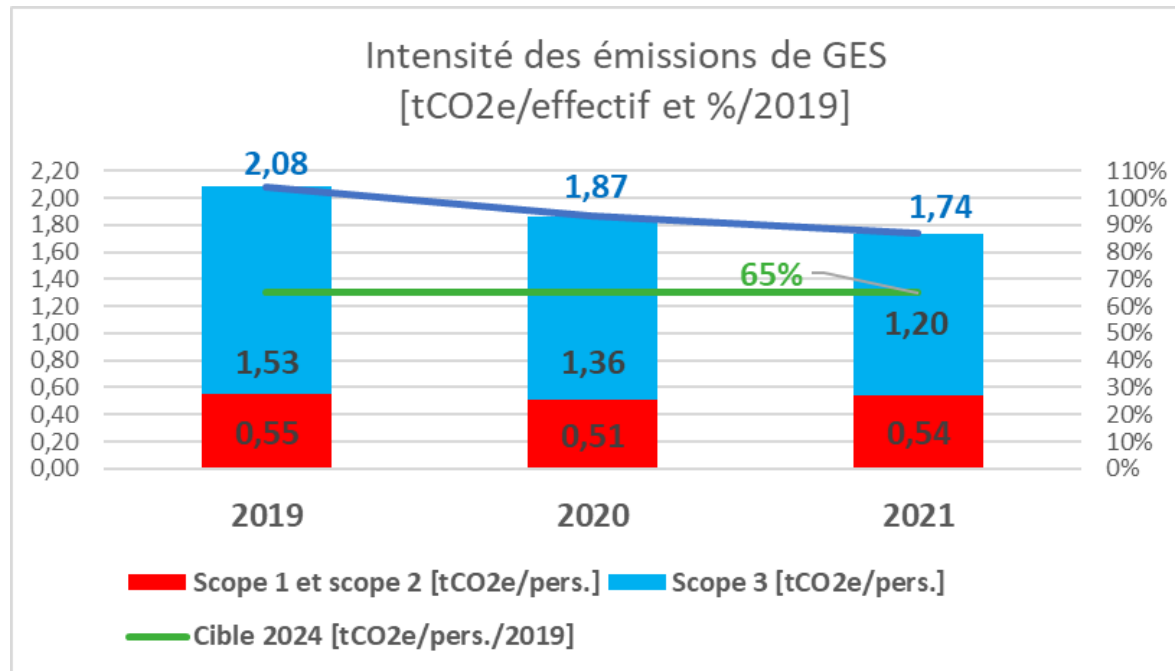
*Emissions de GES définies dans le Bilan Gaz à Effet de Serre, périmètre financier Grenoble INP, scopes 1, 2 et 3*

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

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

Scope 3 (non réglementaire) : autres émissions indirectes de GES (part amont des consommations énergétiques, achats et immobilisations de biens et services, déchets, déplacements professionnels et domicile –travail que du personnel)

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



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

Cible 2024 : réduction de 65 % des émissions par rapport à 2019 tous scopes confondus

Commentaires :

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)



## 4.4.4 Avancement du plan Zéro déchet

Report en 2022

Le plan zéro déchets se met en place, un premier bilan sera effectué fin 2022.

## 4.4.4 Avancement du plan Zéro déchet

Cible 2024

Valeur : sera insérée aux graphes

Commentaires :

Analyse sur évolution indicateur