

**Extrait du registre des délibérations  
du conseil d'administration de  
l'Institut polytechnique de Grenoble  
Séance ordinaire du jeudi 15 juin 2023 à 13h30**

Le conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 15 juin 2023 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 24 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. Au cours de la séance, 1 personne a quitté l'instance.

Décision n°20230607

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,

Vu l'article 1 du règlement intérieur de l'Institut polytechnique de Grenoble.

**Rapport annuel de performance 2022**

Le conseil d'administration approuve le rapport annuel de performance pour l'année 2022, détaillé en annexe ci-dessous.

*Nombre de présents : 15*  
*Nombre de pouvoirs : 7*  
*Total présents et représentés : 22*  
*Nombre de votants : 22*  
*Nombre d'abstentions : 3*  
*Total des suffrages exprimés : 19*

*Nombre de voix défavorables : 0*  
*Nombre de voix favorables : 19*


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

**Grenoble INP**  
Institut polytechnique  
de Grenoble

46 avenue Félix Viallet  
F-38031 Grenoble Cedex 1

Tél +33 (0)4 76 57 45 00  
Fax +33 (0)4 76 57 45 01

[www.grenoble-inp.fr](http://www.grenoble-inp.fr)

  
Yves MARECHAL  
Vice-président du conseil d'administration  
du Conseil d'Administration  
Institut polytechnique de Grenoble



INSTITUT D'INGÉNIERIE ET DE MANAGEMENT

---

# Rapport Annuel de Performance 2022

Conseil d'administration du 15 juin 2023



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

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

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

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



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



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



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

### 1. Former des diplômés répondant aux besoins de la société, ingénieurs et managers engagés et acteurs des transitions, en s'appuyant sur notre nouveau 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 .....29

- 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 .....34

- 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 .....43

- 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 .....54

- 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 .....66

- 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) 73

- 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 .....76

- 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 .....82
  - 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 .....85
  - 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 .....92
  - 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 .....99
  - 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 .....105
  - 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 .....112
  - 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 .....120
  - 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 .....123
  - 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

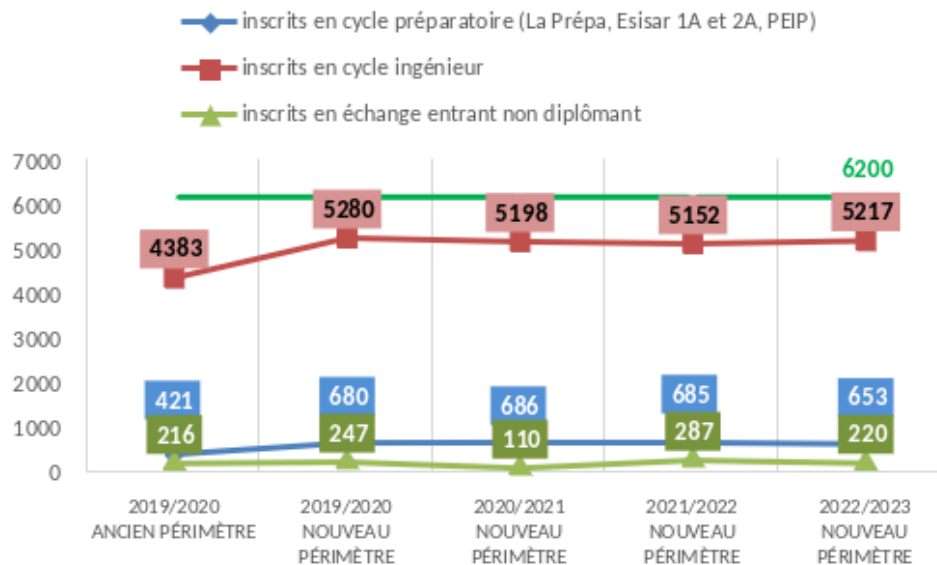
## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs



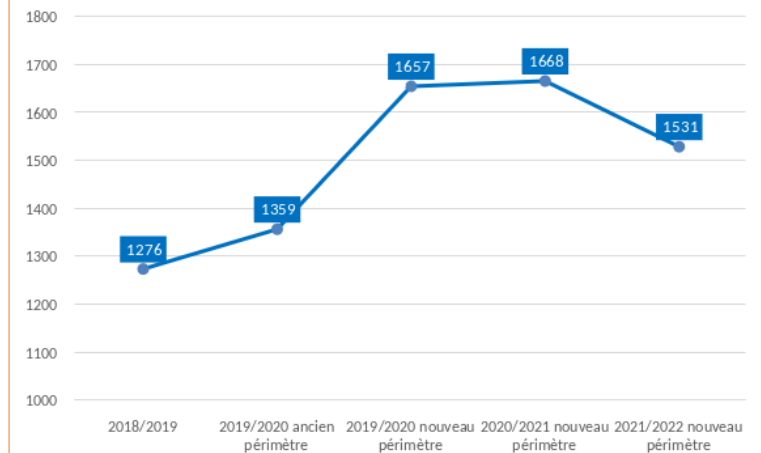
### Périmètre des Inscrits :

- 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



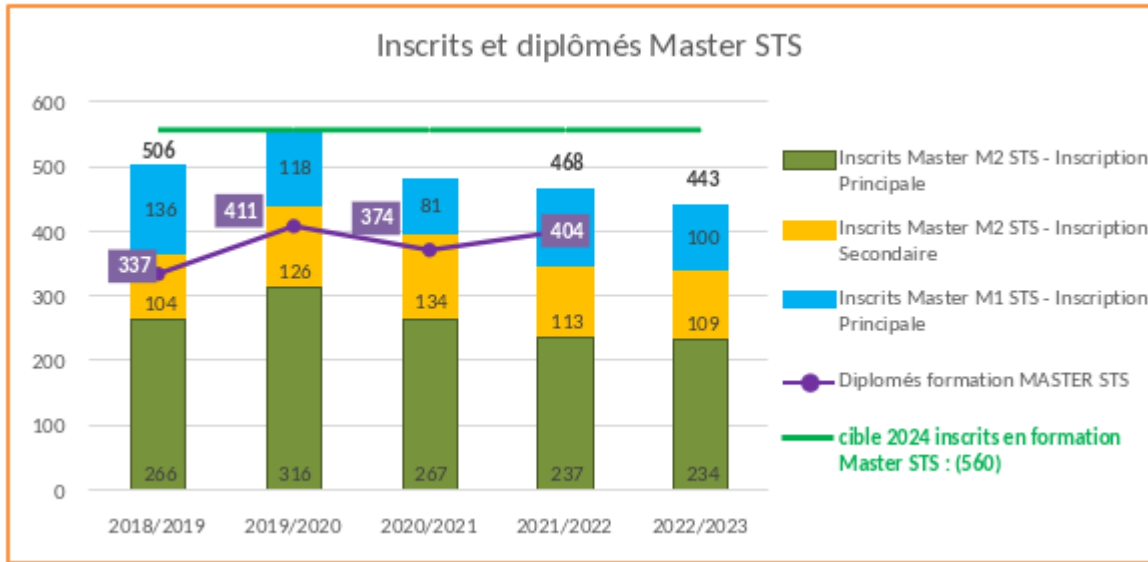
## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Ingénieurs

Cible 2024 :  
ingénieurs : 6200  
Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023**

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

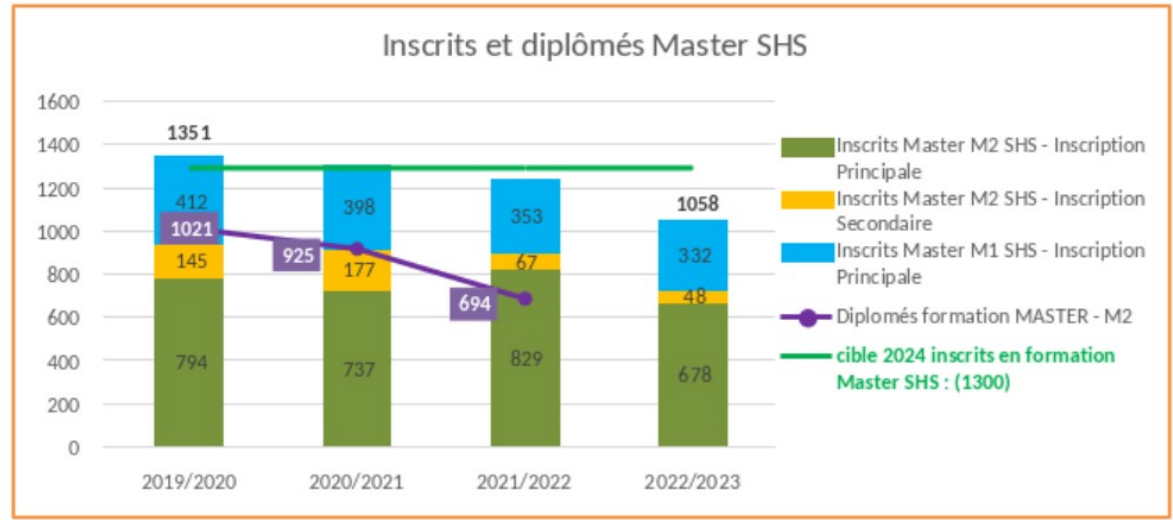
## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master



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

Source : Apogée

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



## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Master

Cible 2024 :

Master STS : 560

Master SHS : 1300

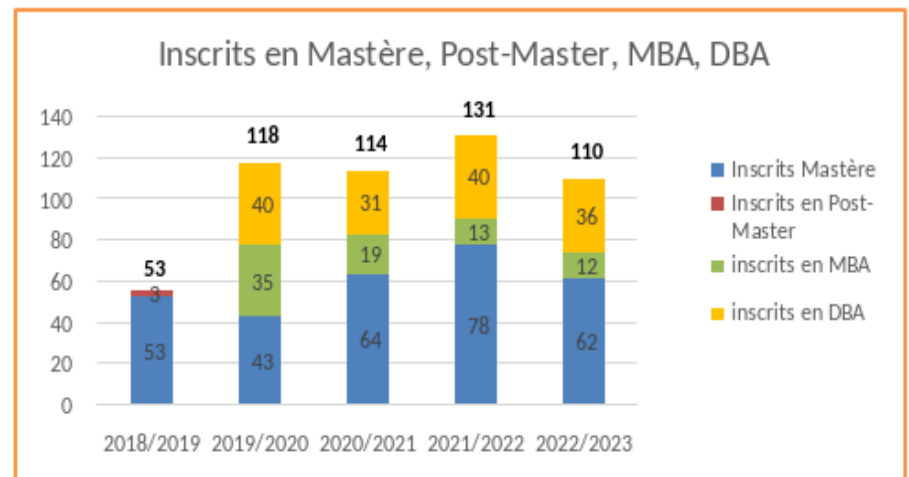
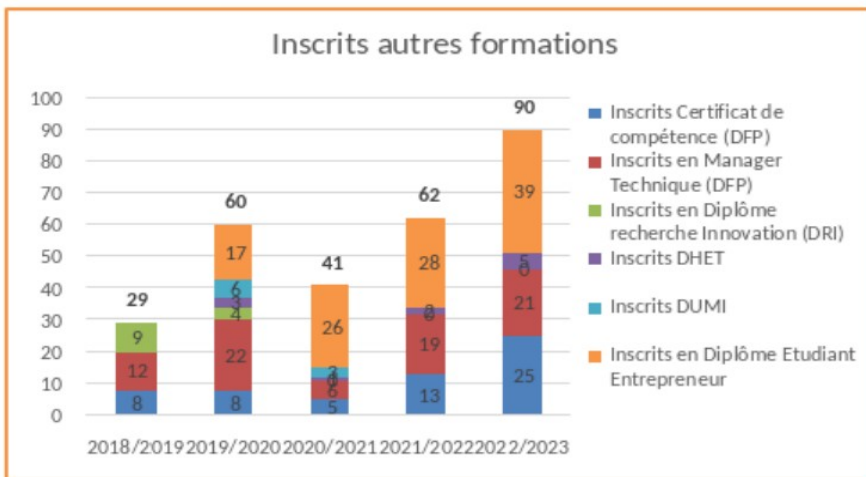
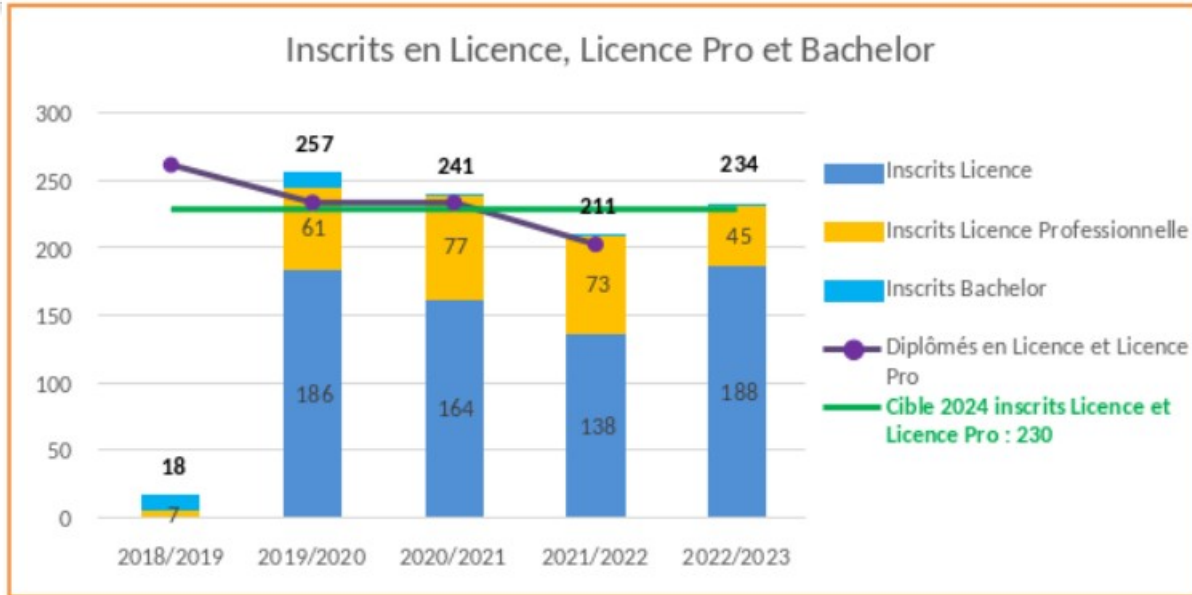
Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023**

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

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

# 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Autres formations



Source : Apogée

## 1.1.1 Evolution des inscrits et diplômés en formation Autres formations

Cible 2024 :

Licence et LP : 230 (8290 inscriptions)

Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

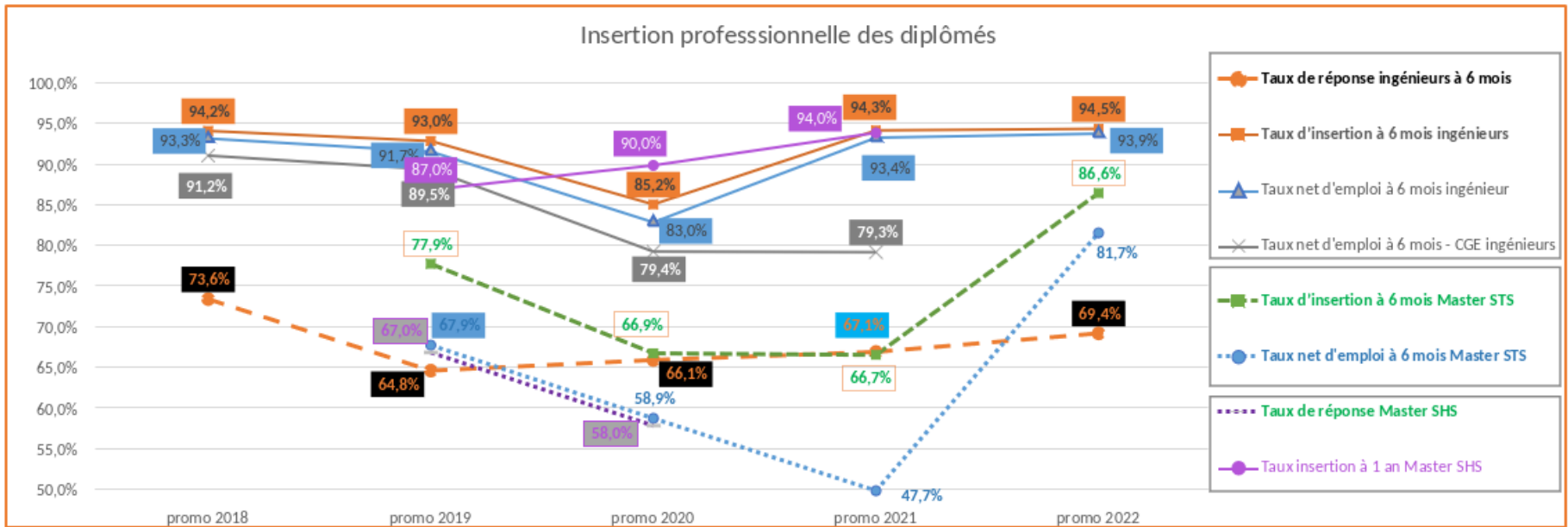
A noter une augmentation des inscrits en certificat de compétences au DFP ainsi qu'à l'IMT en formation diplômante en phase avec la stratégie du DFP.

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

Les inscrits en Diplôme Etudiant entrepreneur remontent également sensiblement.

## 1.1.2 Taux d'insertion professionnelle des diplômés

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



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 2023

Ingénieur à 6 mois (promo 2022) : 69,4%

Ingénieur à 18 mois (promo 2021) : 51%

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

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

Taux de réponse enquête 2023

Master SHS à 1 an (promo 2021) : 94 %

## 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.

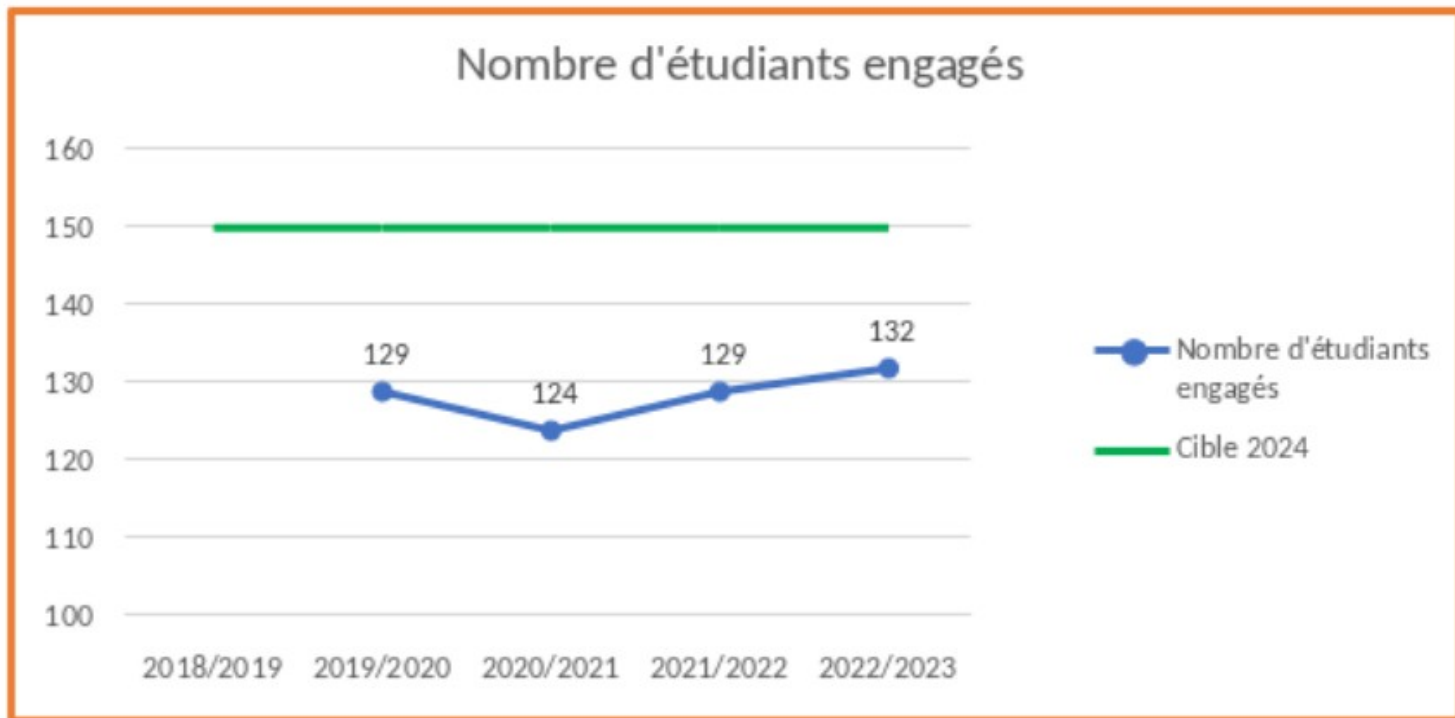
### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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 (pas encore connue pour 2022). Le marché de l'emploi est très dynamique et nos étudiants se placent parfaitement.

## 1.1.3 Nombre d'étudiants engagés

### Périmètre

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



Sources : enquêtes CTI/CDEFI – donnée école



## 1.1.3 Nombre d'étudiants engagés

Cible inscrits 2023/2024 : 150 étudiants engagés

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

### **Pour mémo en 2022**

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

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

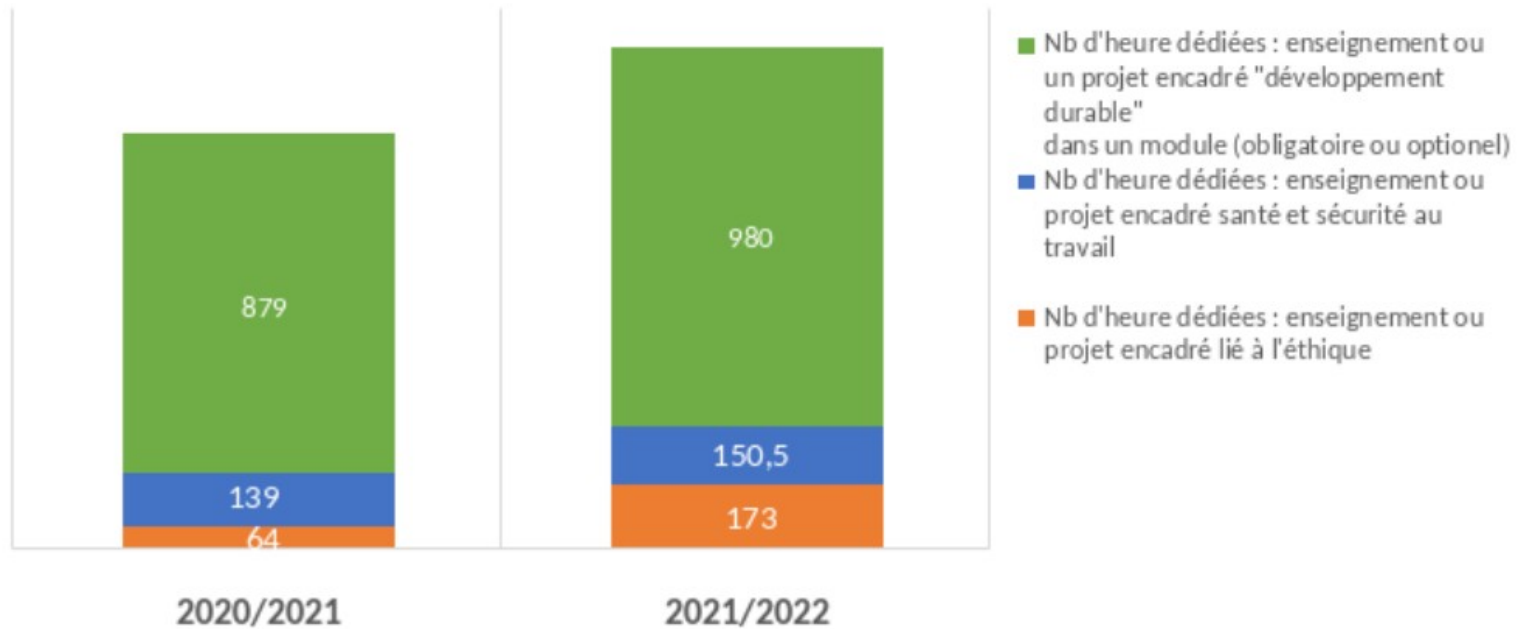
*L'ensemble de ces mesures devraient permettre de mieux faire connaître le statut d'étudiant engagé auprès des étudiants et faciliter le traitement administratif des demandes.*

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

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



### FORMATION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE : NB D'HEURES DÉDIÉES AUX ENSEIGNEMENTS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE TRANSVERSES



Source : Enquête CTI

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

Cible 2024

Valeur :

Commentaires :

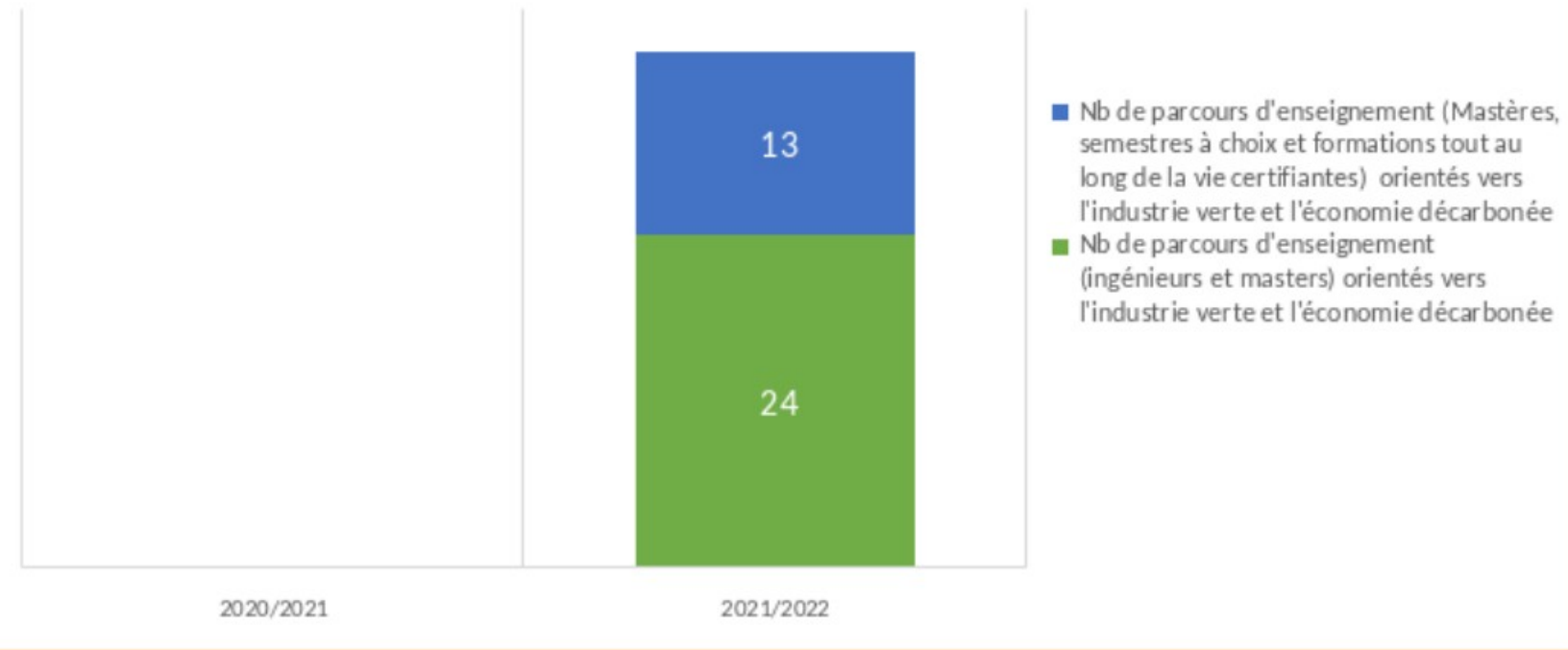
### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

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

### FORMATION AU DÉVELOPPEMENT DURABLE : NB DE PARCOURS D'ENSEIGNEMENT ORIENTÉS VERS L'INDUSTRIE VERTE ET L'ÉCONOMIE DÉCARBONÉE



Source : Maquettes pédagogiques des écoles

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

Cible 2024  
Valeur : 50%

Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

## Axe 1

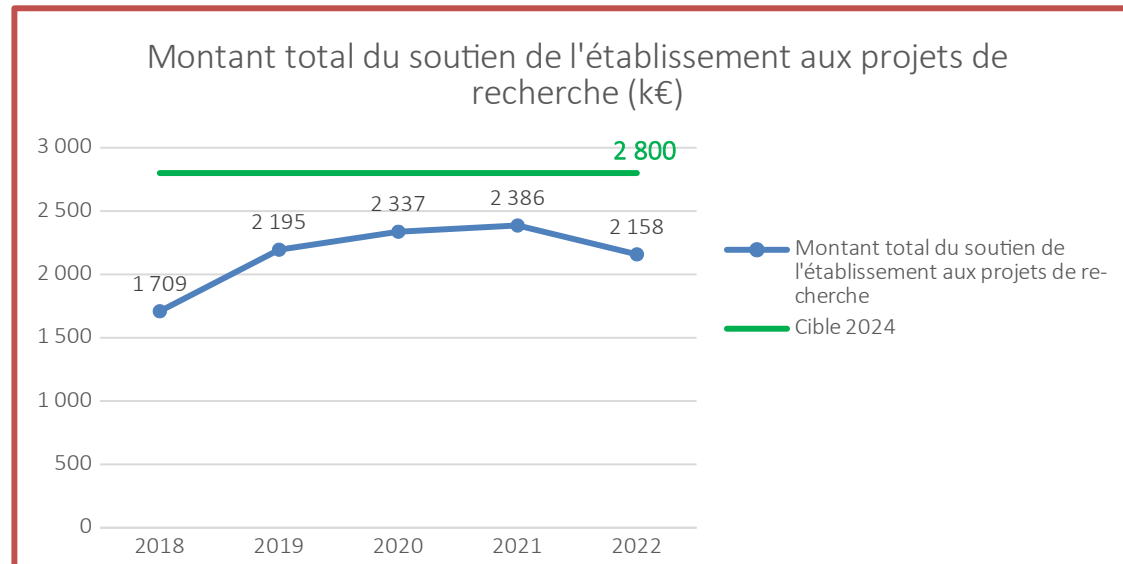
**Relever les nouveaux défis économiques, environnementaux et sociétaux, par nos formations et nos recherches**

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

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

### Périmètre

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



Source : DRIVE

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

Cible 2024 : 2 800 k€

Commentaires : intégration nouveaux laboratoires et personnels associés (CERAG) et mise en place de la LPPR

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

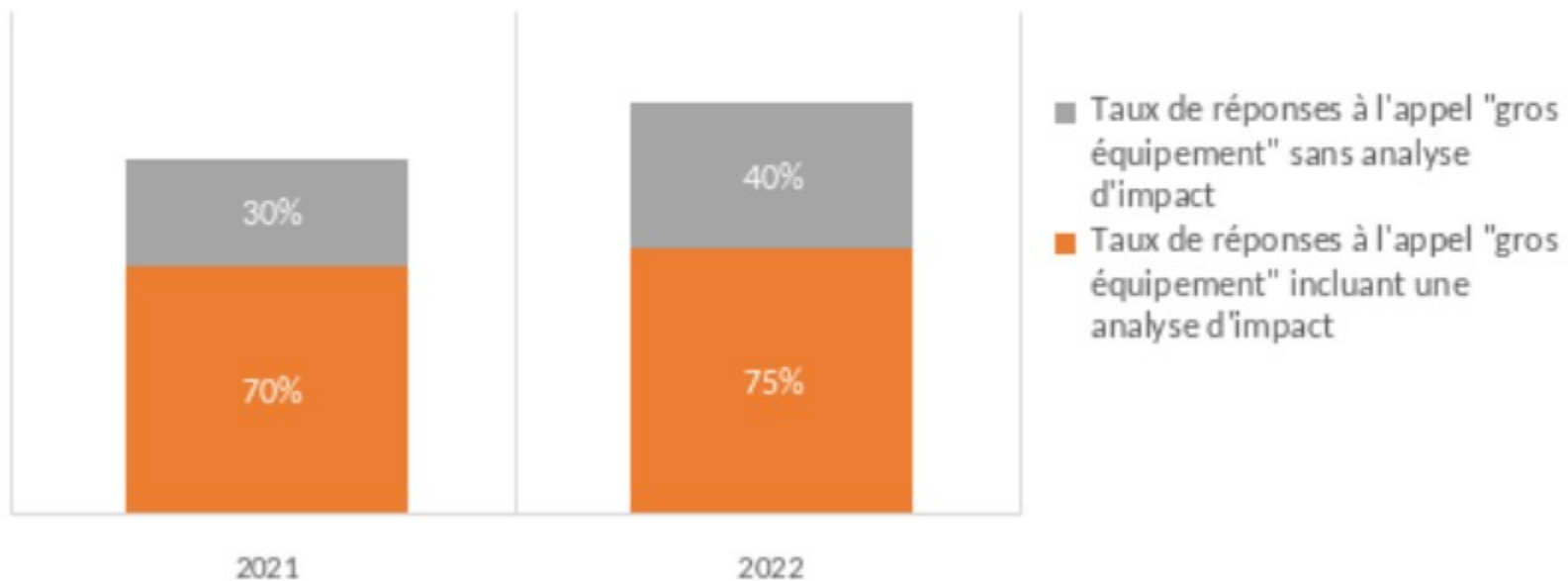
Les nouveaux maîtres de conférences ont pu bénéficier d'un "soutien au démarrage" .

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

Sans ces aléas, le budget aurait été en augmentation.



### TAUX DE RÉPONSES À L'APPEL "GROS ÉQUIPEMENT" INCLUANT UNE ANALYSE D'IMPACT



Source : DRIVE/DGS

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

Cible 2024 : 100%

Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

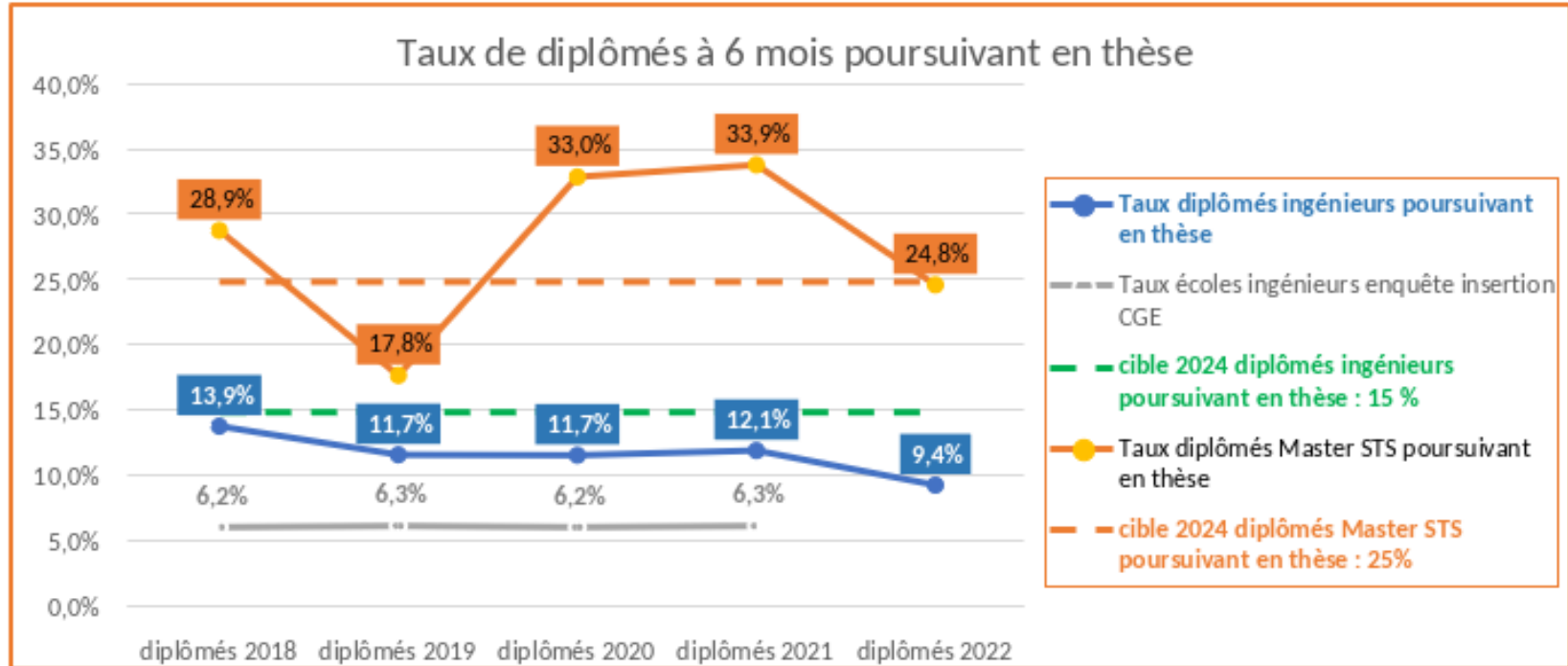
Evolution positive entre 2021 et 2022

## Axe 1

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

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

## 1.3.1 Part des diplômés poursuivant en thèse



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 2023

**Ingénieur à 6 mois (promo 2022) : 69 %**

**Master STS à 6 mois (promo 2022) : 26 %**

## 1.3.1 Part des diplômés poursuivant en thèse

Cible diplômés 2022/2023 (promo 2023)

Diplômés ingénieurs : 15 %

Diplômés Master STS : 25 %

Commentaires :

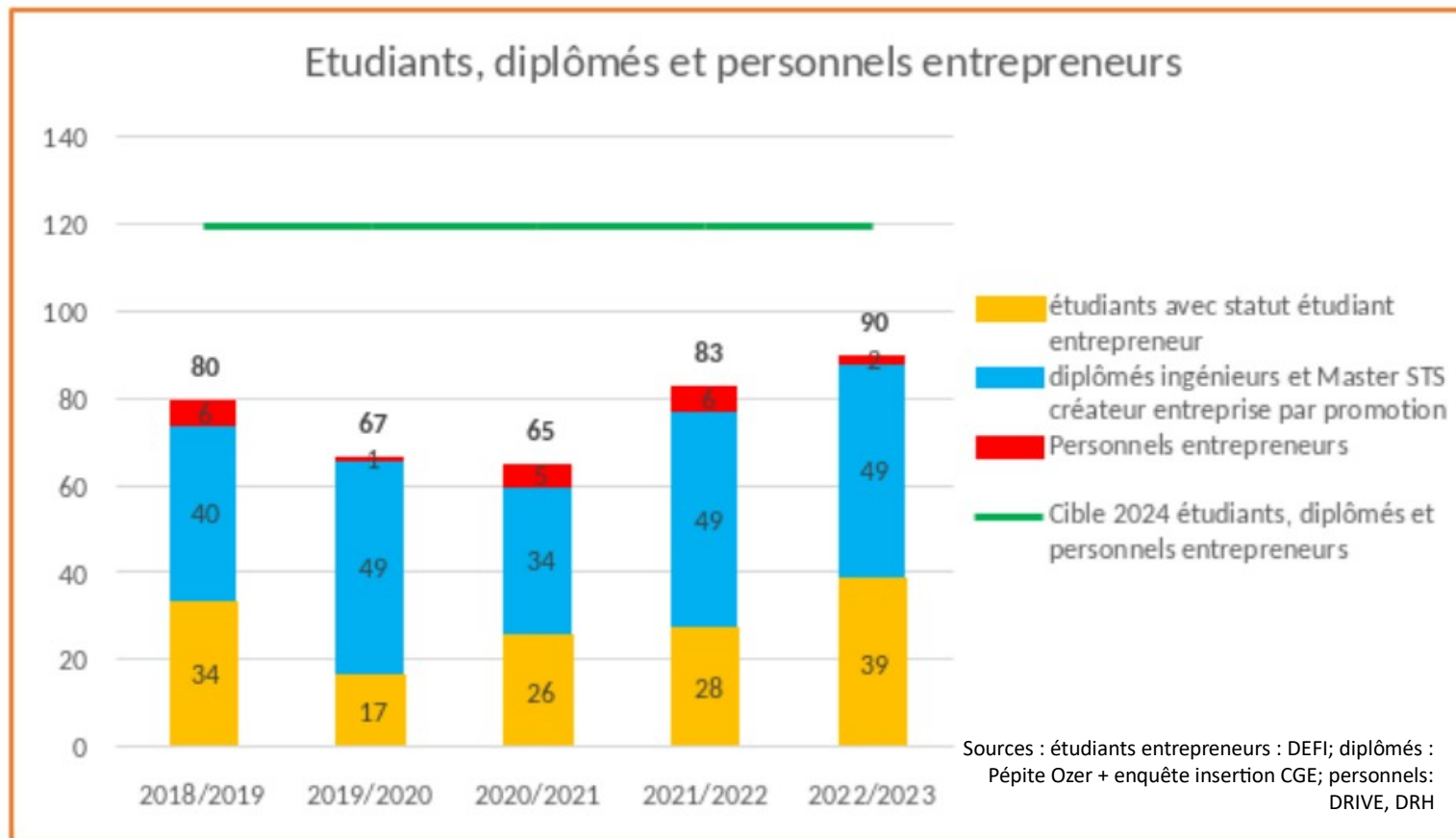
### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

En 2022, le nombre d'étudiants poursuivant en thèse est en baisse sensible, que ce soit pour les ingénieurs que pour les Masters STS. Cela est souvent le cas quand le marché de l'emploi se tend, comme c'est le cas en 2022. La cible reste malgré tout atteinte pour les Masters, mais pour les ingénieurs, la valeur s'éloigne de la cible.



Périmètre de l'indicateur année N :

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



## 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 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. En effet, les entrepreneurs en 2022-2023 correspondent à des projets de valorisation démarrés en 2019-2020-2021, c'est-à-dire en pleine crise COVID. La baisse doit néanmoins être observée en proportion gardée : ce sont des petits nombres donc sujets à fortes fluctuations, comme observé les années précédentes.

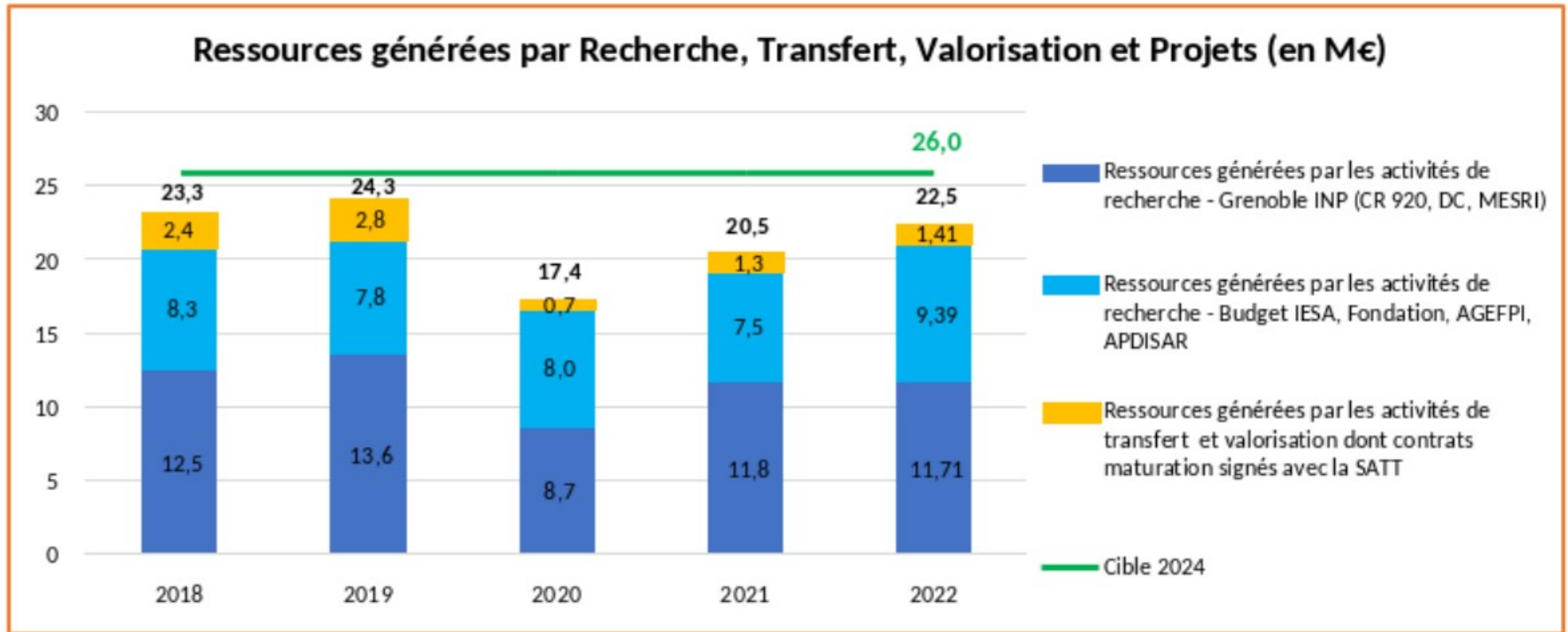
Concernant les étudiants, le nombre d'étudiants entrepreneurs est en forte hausse, au plus haut depuis 5 ans. Cette activité est portée par le Pepite Ozer au sein de la Design Factory, qui a fait de gros efforts pour revaloriser l'entrepreneuriat auprès des étudiants. A noter également que depuis l'année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

### Pour mémo en 2022

*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



Source : DRIVE



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

Cible 2024 : 26 M€ au total

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

### **Rappel : cible Valorisation 2024 de 3M**

#### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

#### **Pour mémo en 2022**

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

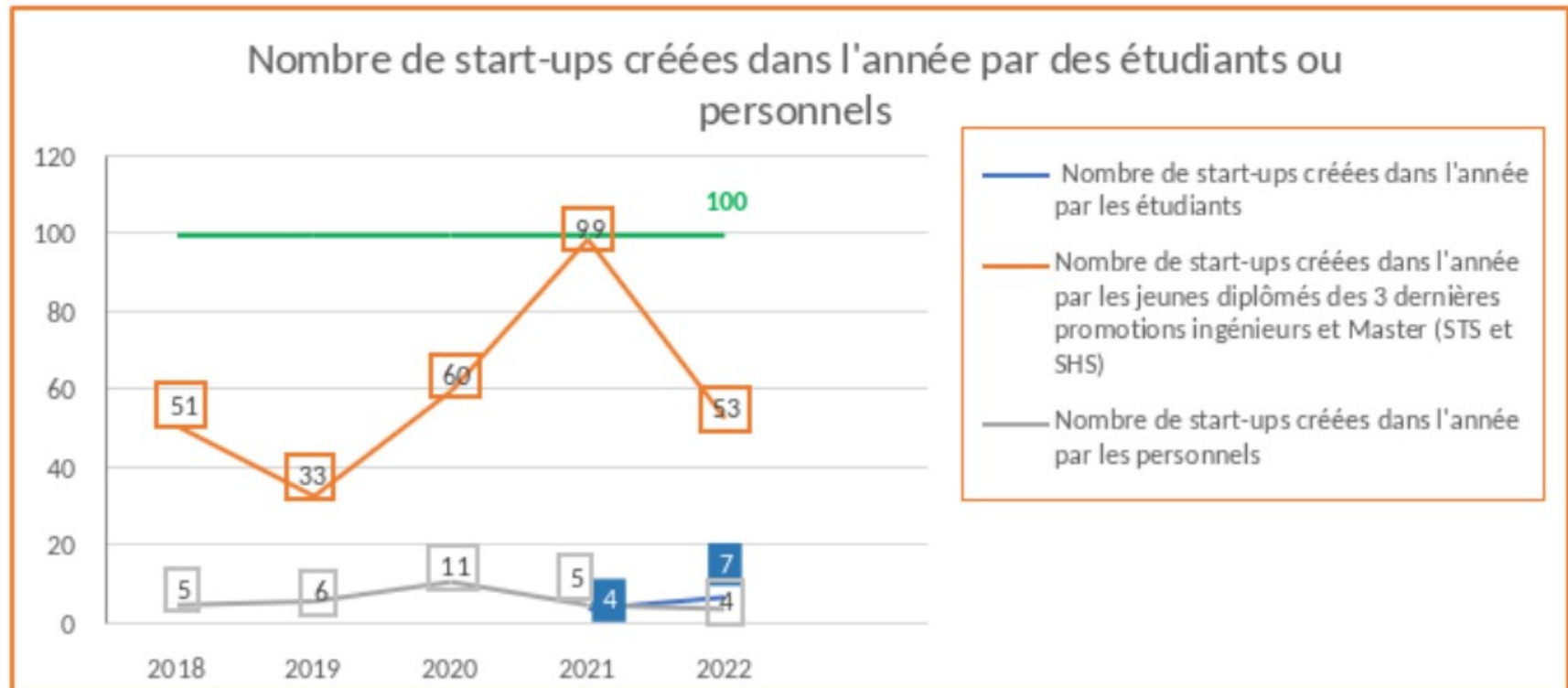
Etudiants créateur entreprise durant leur formation : donnée disponible qu'à partir de 2019/2020

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

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 : DEFI, diplômés : enquête insertion , personnels : DRIVE + écoles

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

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

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

**Rappel : cible personnels 2024 de 5**

### **Analyse sur évolution indicateur 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 observe une relative stabilité par rapport à 2021, avec un nombre toujours en retrait par rapport à 2020. Ce phénomène est probablement consécutif à la crise sanitaire. En effet, les entrepreneurs en 2022 correspondent à des projets démarrés en 2019-2020-2021, c'est-à-dire en pleine crise COVID. La courbe doit néanmoins être observée en proportion gardée : ce sont des petits nombres donc sujets à fortes fluctuations, comme observé les années précédentes.

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

La cible ambitieuse pour 2024 ne sera pas atteinte.

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

### **Pour mémo en 2022**

***Analyse Valorisation : constat 4 en 2021***

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

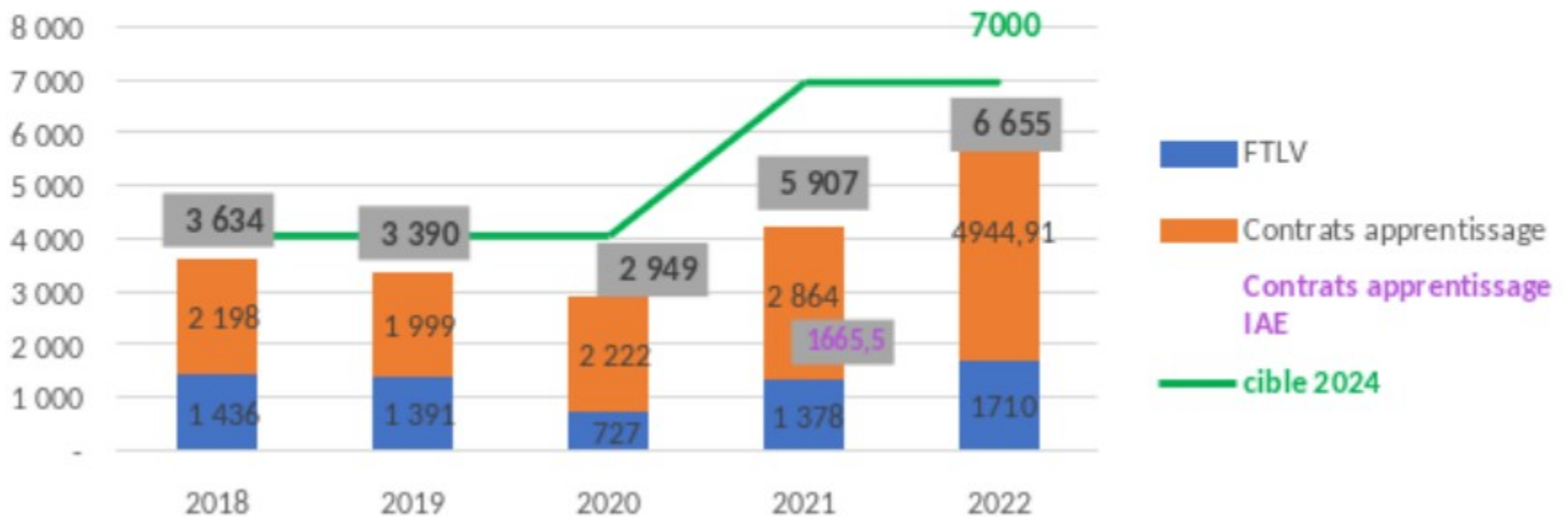
## Axe 1

**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



### Chiffre d'Affaire de la Formation Professionnelle (en k€) - hors Polytech Grenoble (IAE Grenoble à partir de 2021)



Source : Bilan Pédagogique et Financier

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

**Oct 2022 : Nouvelle cible pour 2024 : 7 000 k€**

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

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

Commentaires :

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

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

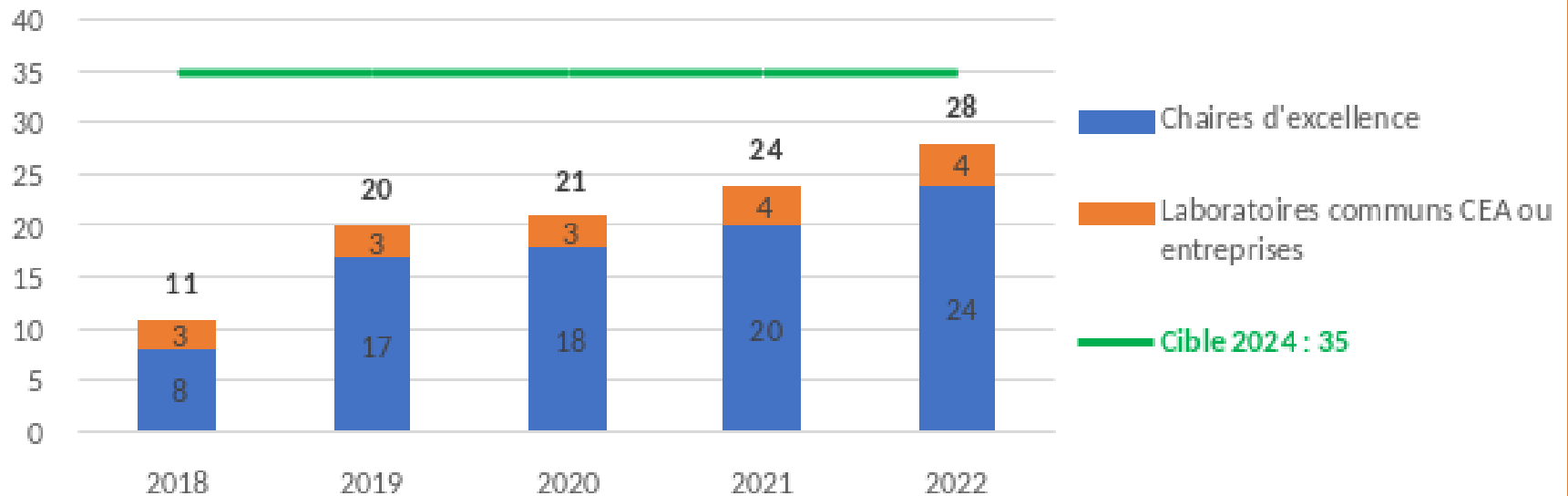


Périmètre :

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

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

### Chaires d'excellence et laboratoires communs avec CEA ou entreprise



Intégration des Chaires de Grenoble IAE en 2020

Source : DRIVE + MIAI + écoles

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

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

Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

### **Pour mémo en 2022**

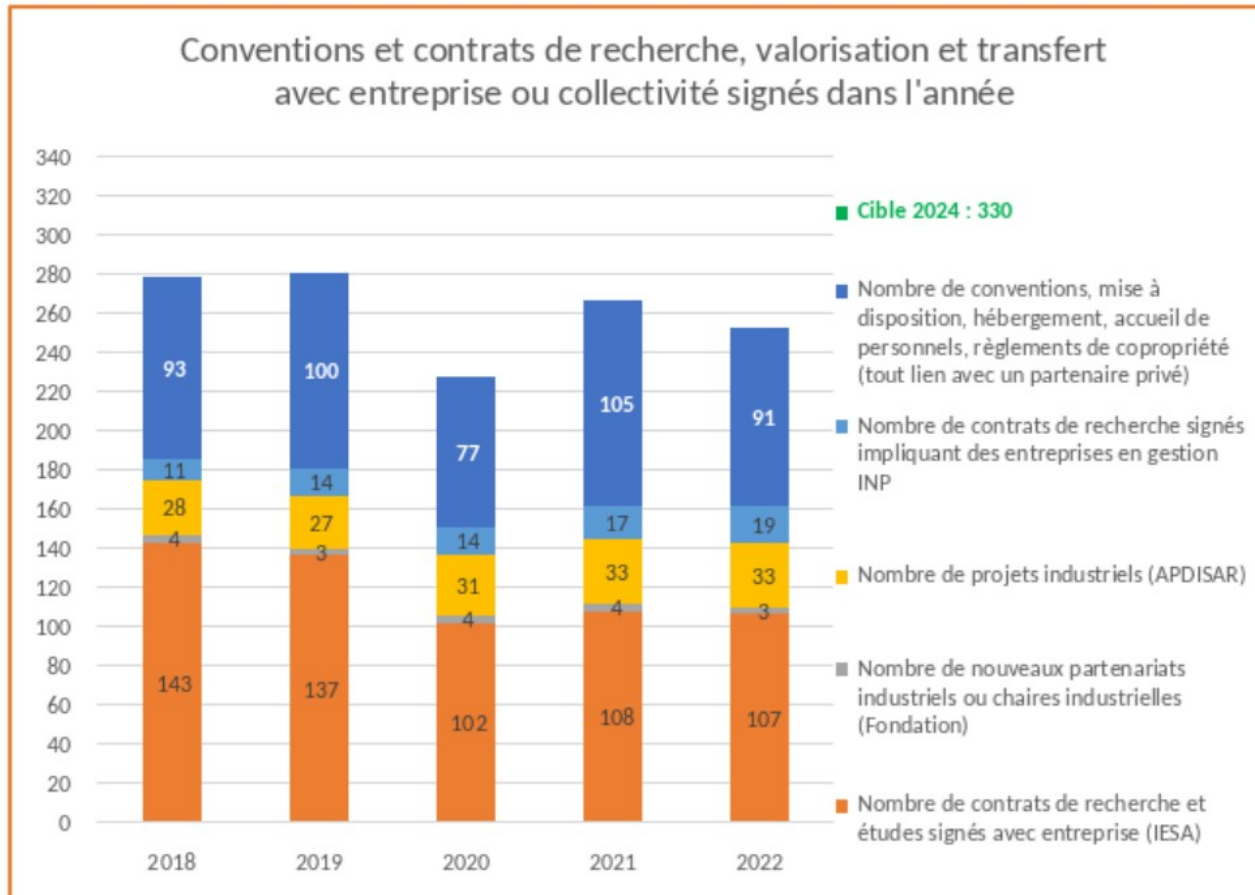
*L'année 2021 marque une forte croissance des chaires de la Fondation Grenoble-INP qui se prolonge sur 2022*





Précision :

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



Source : DRIVE

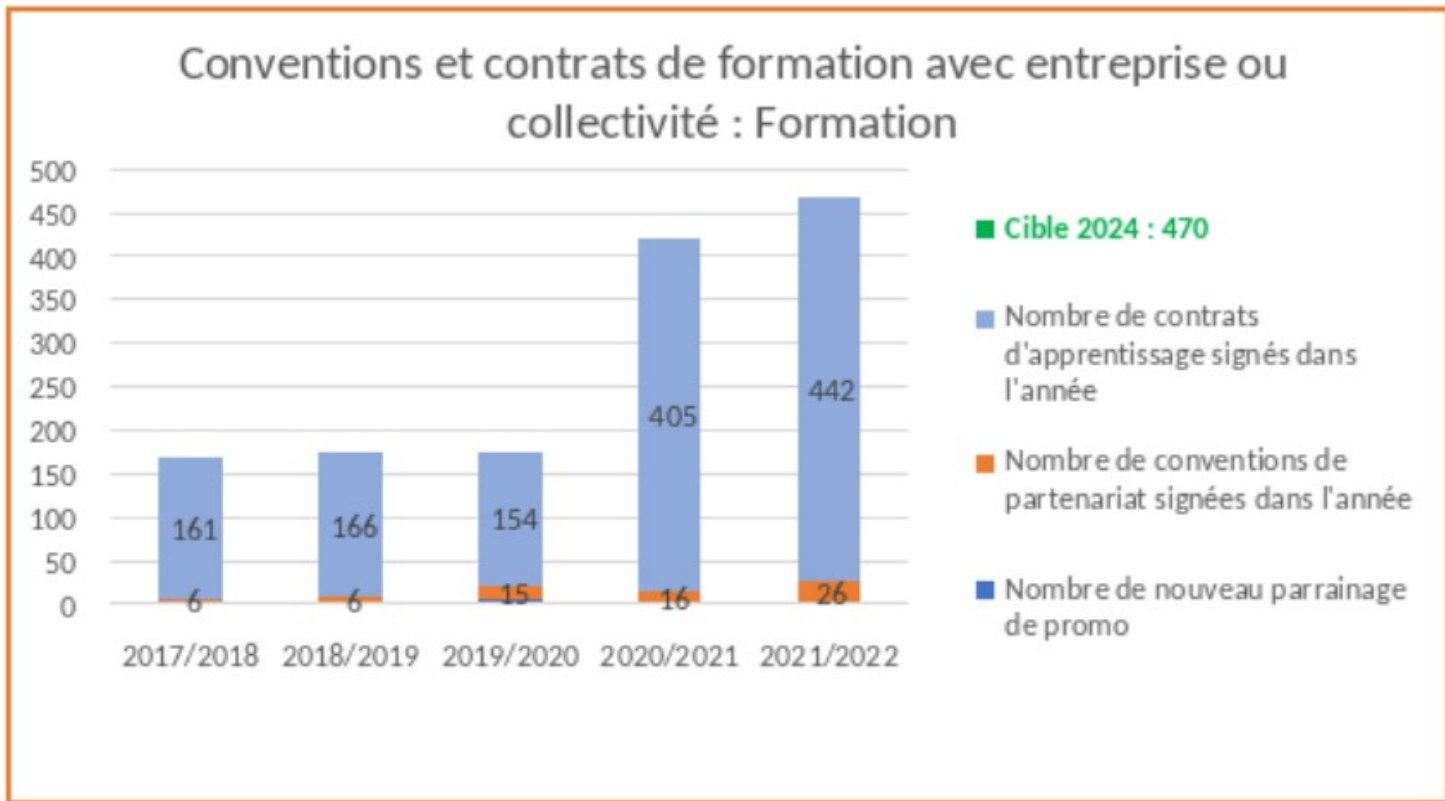
# 1.4.3 Nombre de conventions et contrats avec entreprises ou collectivités Formation



*Périmètre*

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

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



2020 : intégration données Grenoble IAE et Polytech Grenoble

Source : DEFI – Espace carrière

Cible 2024

Recherche et valorisation : 330 conventions et contrats

Formation : 470 conventions et contrats

Commentaires :

**Rappel : cible Valorisation 2024 de 330**

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

### **Pour mémo en 2022**

**Analyse Valorisation : constat 264 en 2021**

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

*Les contrats industriels qui avaient fortement baissés en 2020 reprennent.*

*Les projets de maturation sont en forte croissance.*

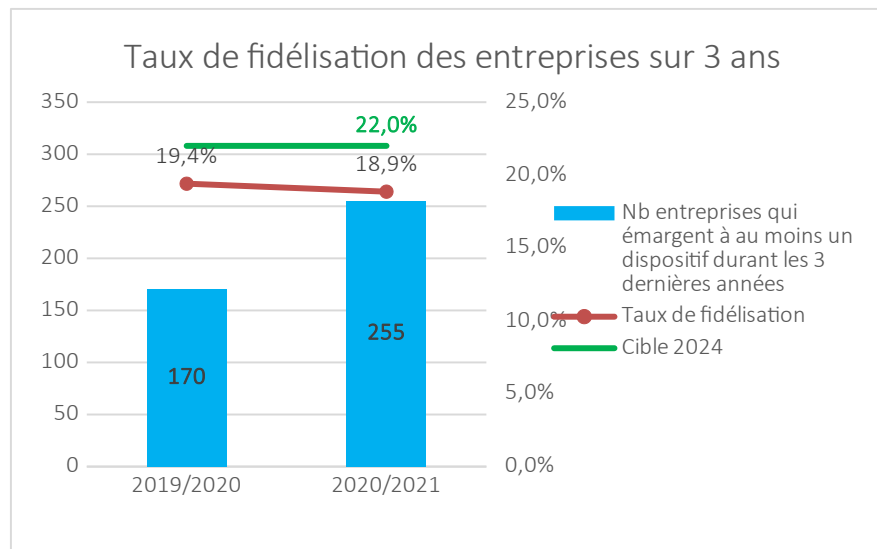
## 1.4.4 Taux de fidélisation des entreprises partenaires

### Périmètre

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

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

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



Source : DEFI – Espace carrière

Les données sur 2021/2022 ne sont pas encore intégrées

## 1.4.4 Taux de fidélisation des entreprises partenaires

Cible 2024 : 22 % de fidélisation des entreprises

Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

### **Pour mémo en 2022**

*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

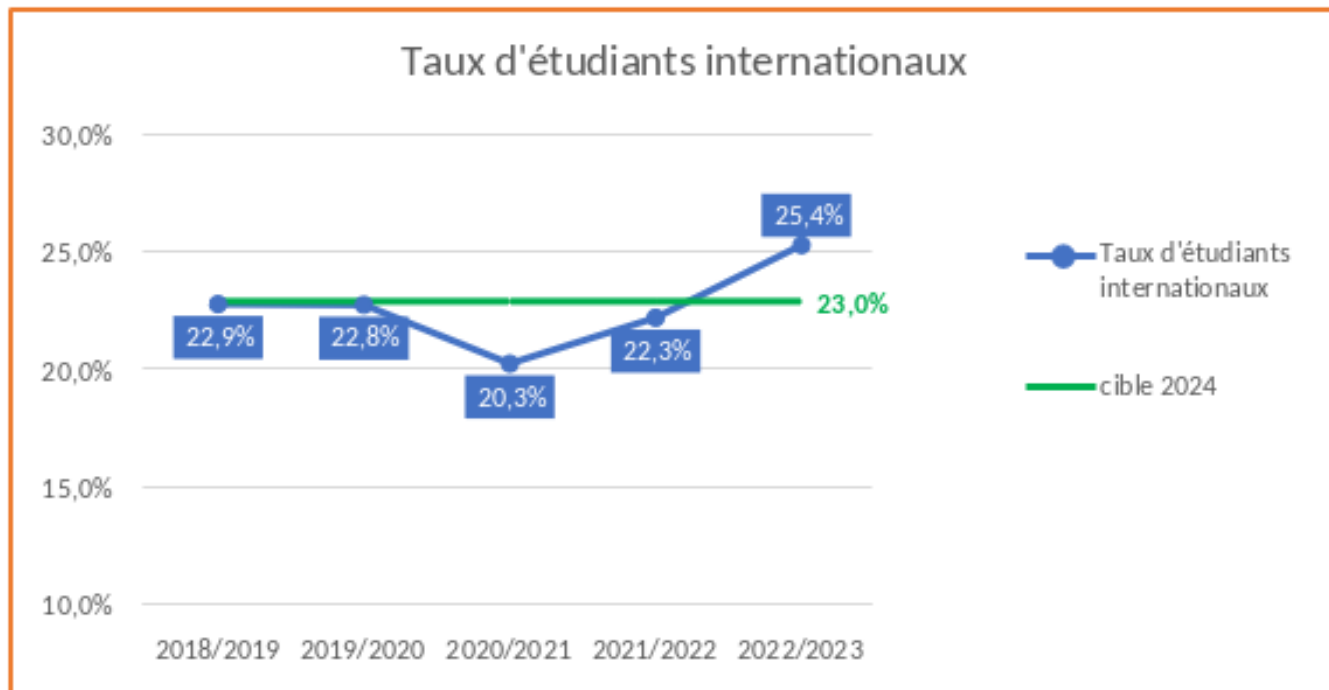
# Amplifier notre posture internationale et interculturelle

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

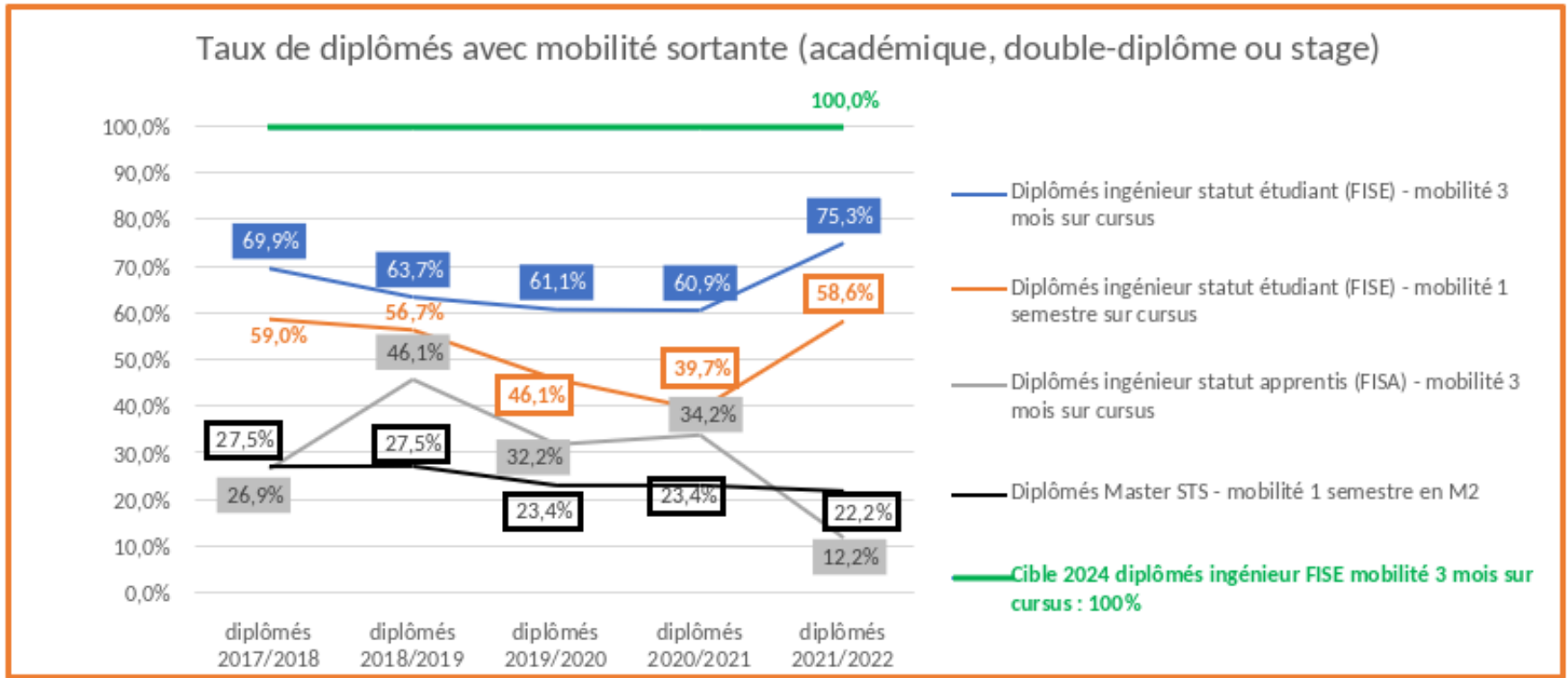
### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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%.

## 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*



Polytech Grenoble intégré pour les diplômés 2019/2020

Source : Enquête CTI, E-stage, Apogée

## 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 :

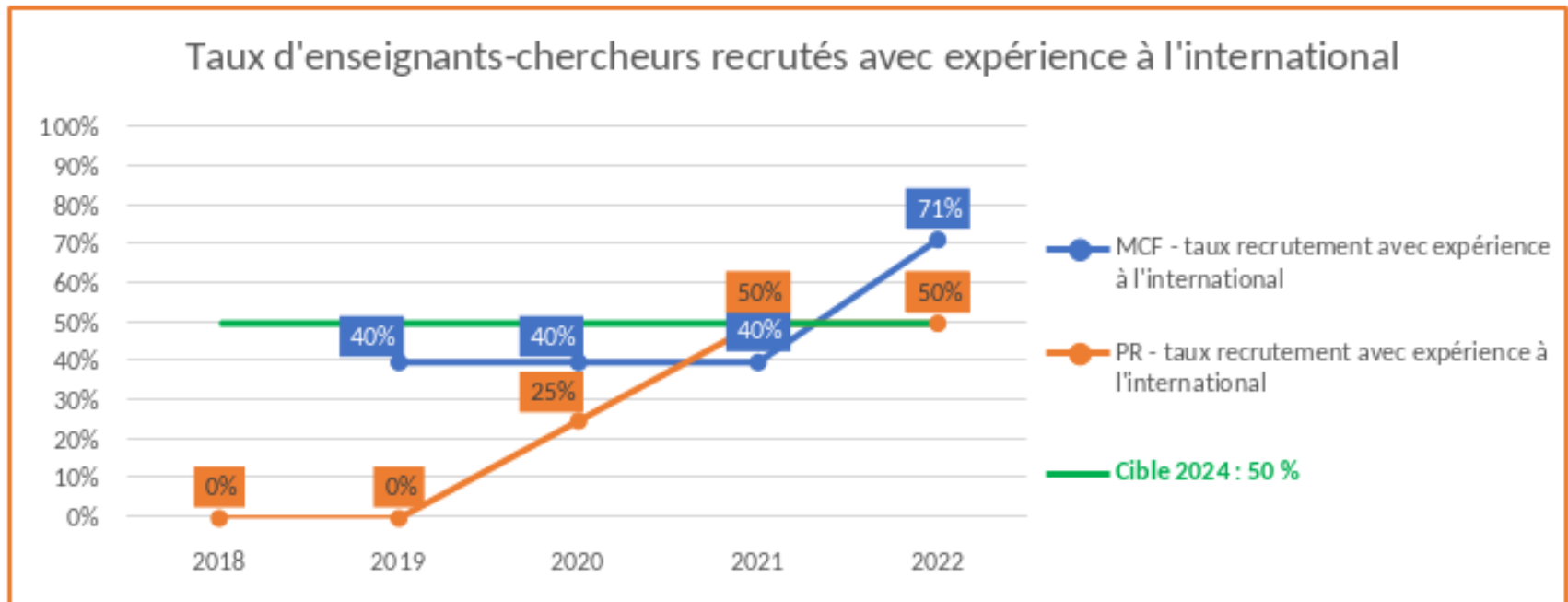
### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

### Périmètre

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



Source : DRH

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

Cible 2024 : 50% pour toutes les catégories de recrutement

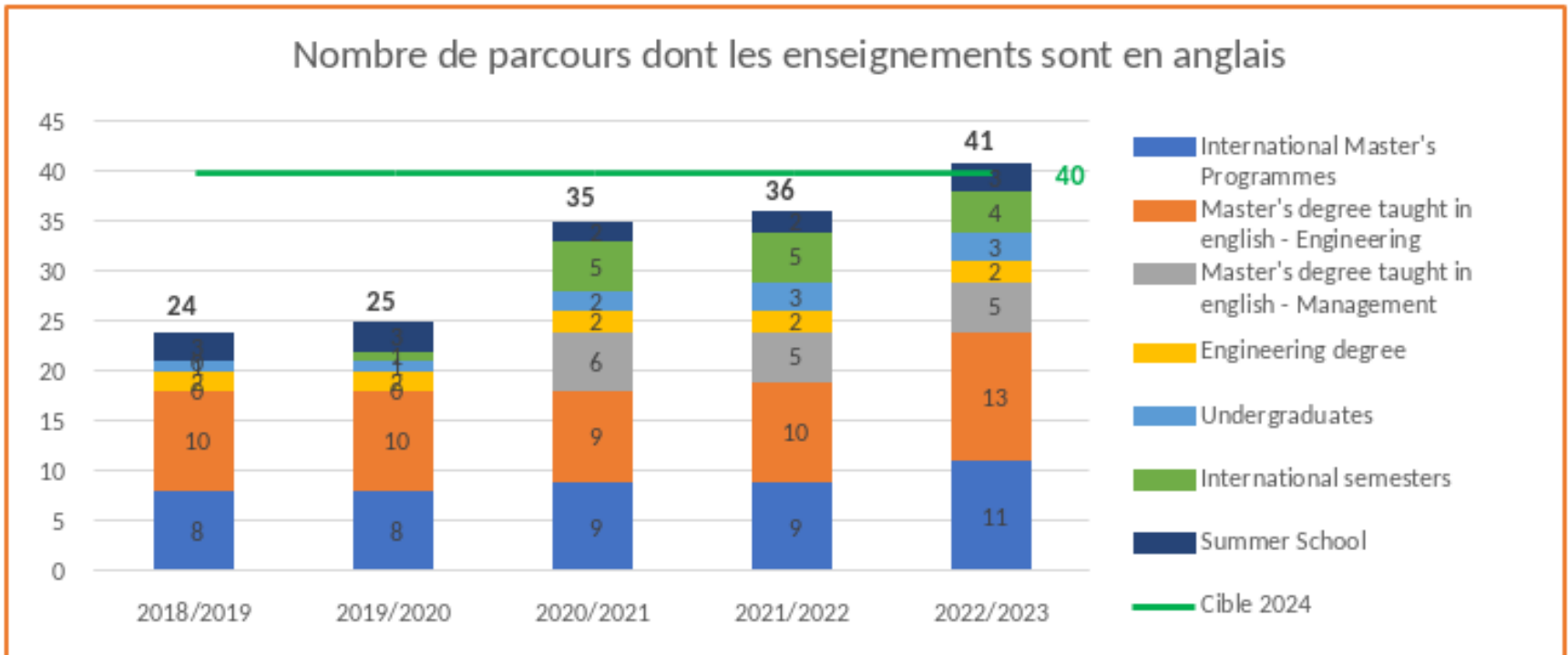
Commentaires : La cible pourrait évoluer à la hausse, probablement en revoyant la définition de l'indicateur qui exprime notre volonté à favoriser la multiculturalité de nos enseignants chercheurs, notamment dans leurs pratiques professionnelles.

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

### **Pour mémo en 2022**

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



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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

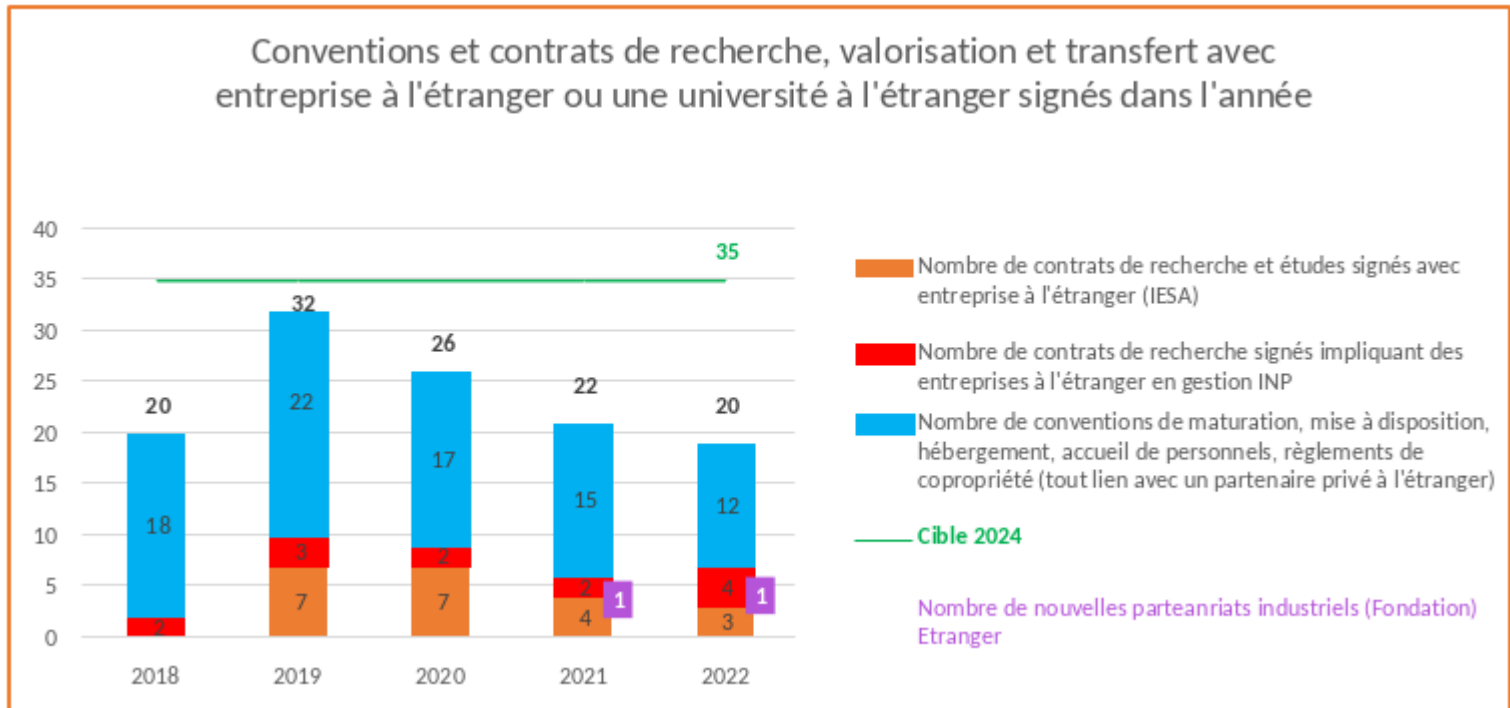
### **Pour mémo en 2022**

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

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

Précision :

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



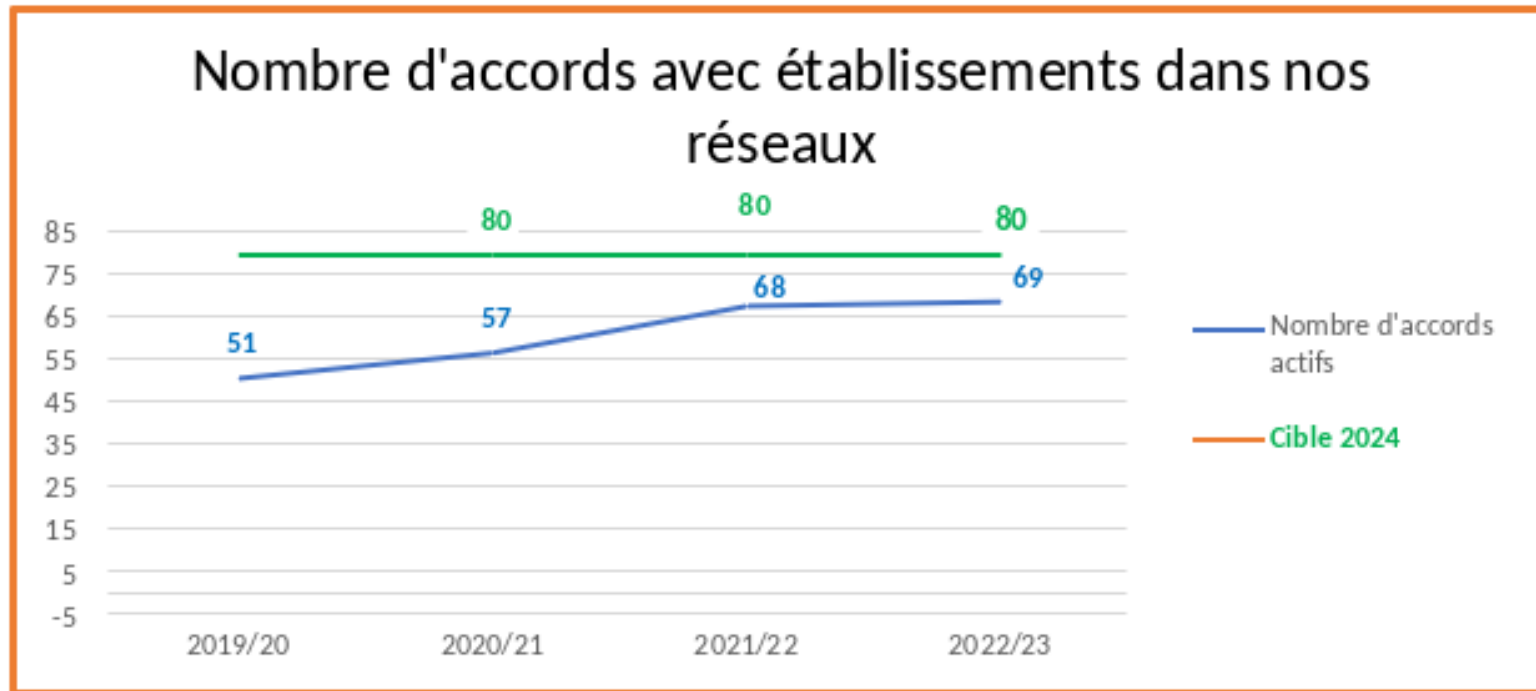
Source : DRIVE/Fondation



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

### Périmètre

- Réseaux pris en compte : Unite !, 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



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 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 !).

Commentaire de la valorisation :

- Pas de véritable action menée sur le sujet, donc pas d'impact observé
- Cible 2024 trop ambitieuse

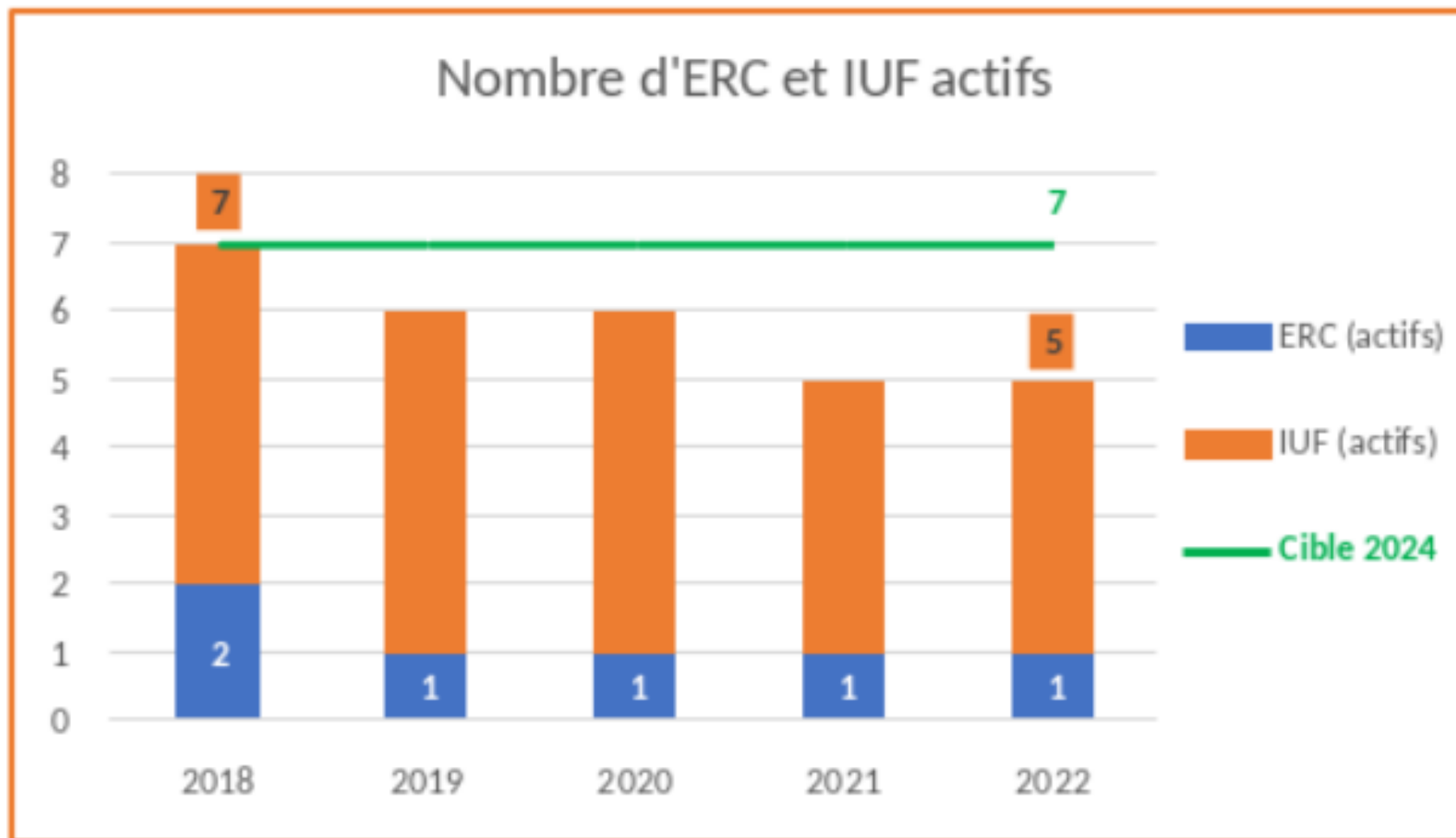
### **Pour mémo en 2022**

*impact de la crise COVID.*

## Axe 2

### Amplifier notre posture internationale et interculturelle

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



Source : DRIVE-CAPSO

## 2.2.1 Nombre d'ERC, IUF en cours

Cible 2024 : 7 ERC et IUF actifs

Commentaires :

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

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

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



### Périmètre

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

#### Classement international

Top 50

51-75

76-100

101-150

151-200

au-delà de 200

Le nombre central  
indique le  
classement en  
France

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

Source : communication

## 2.2.2 Classements internationaux UGA dans nos thématiques phares

Cible 2024

Commentaires : garder notre visibilité dans les classements thématiques

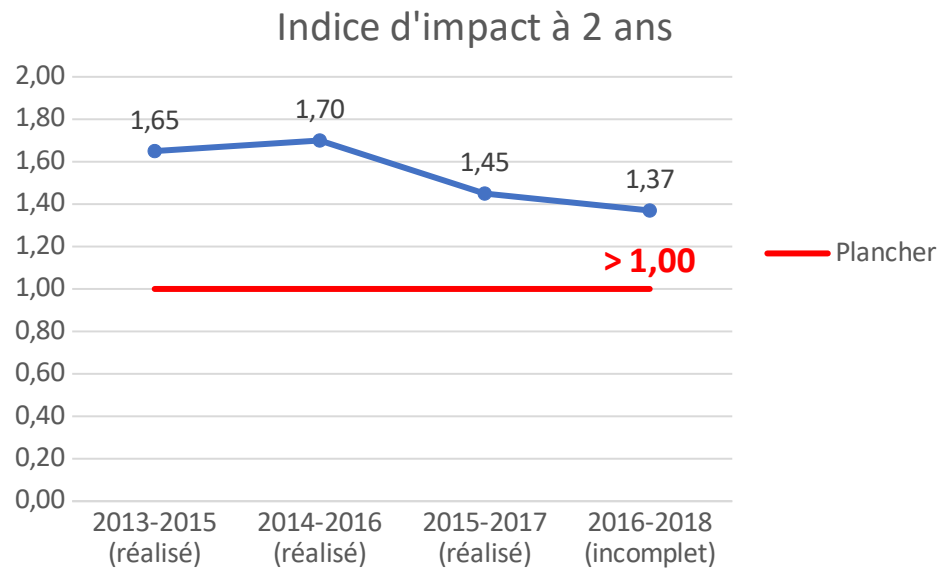
**Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

**Pour mémo en 2022**

## 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 2023 :**

**Pour mémo en 2022**

## Axe 2

### Amplifier notre posture internationale et interculturelle

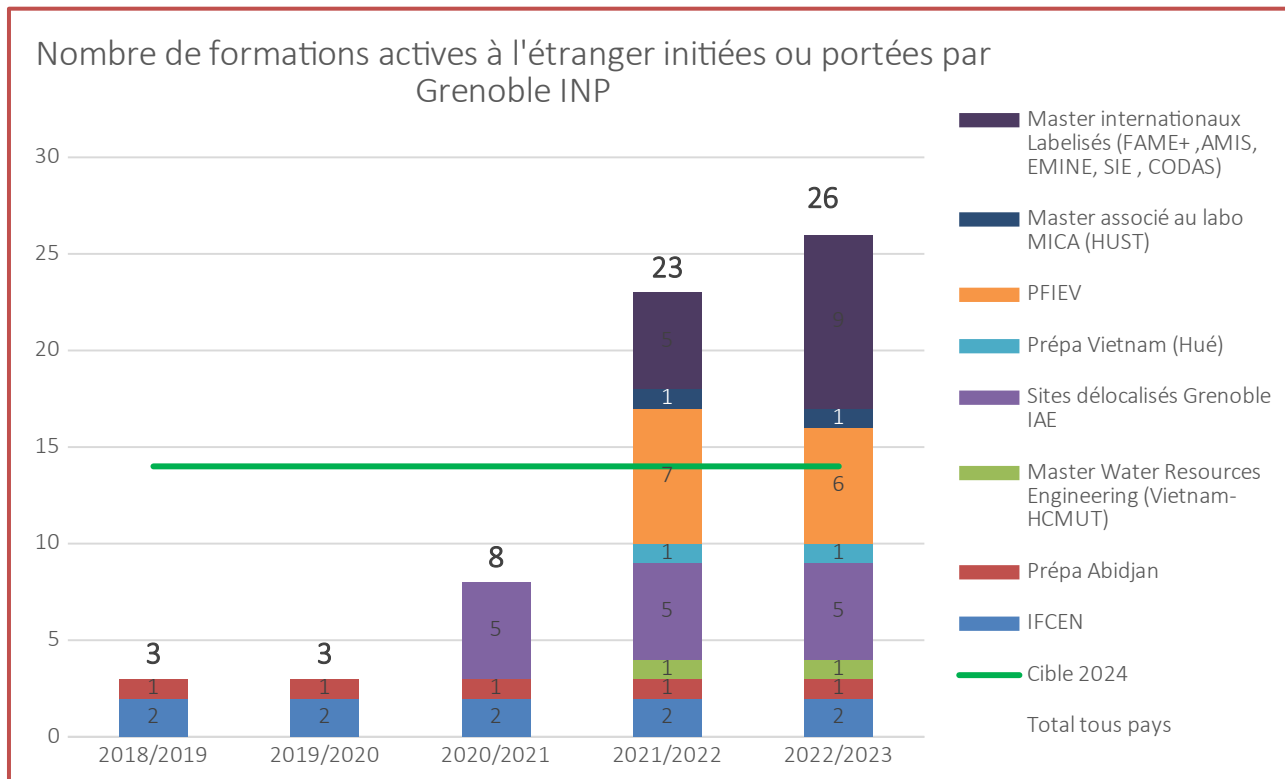
3. Développer une offre à l'étranger, à l'image de notre institut, en s'appuyant sur nos réseaux de groupes (INP, IAE, Polytech)

## 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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

### **Pour mémo en 2022**

*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

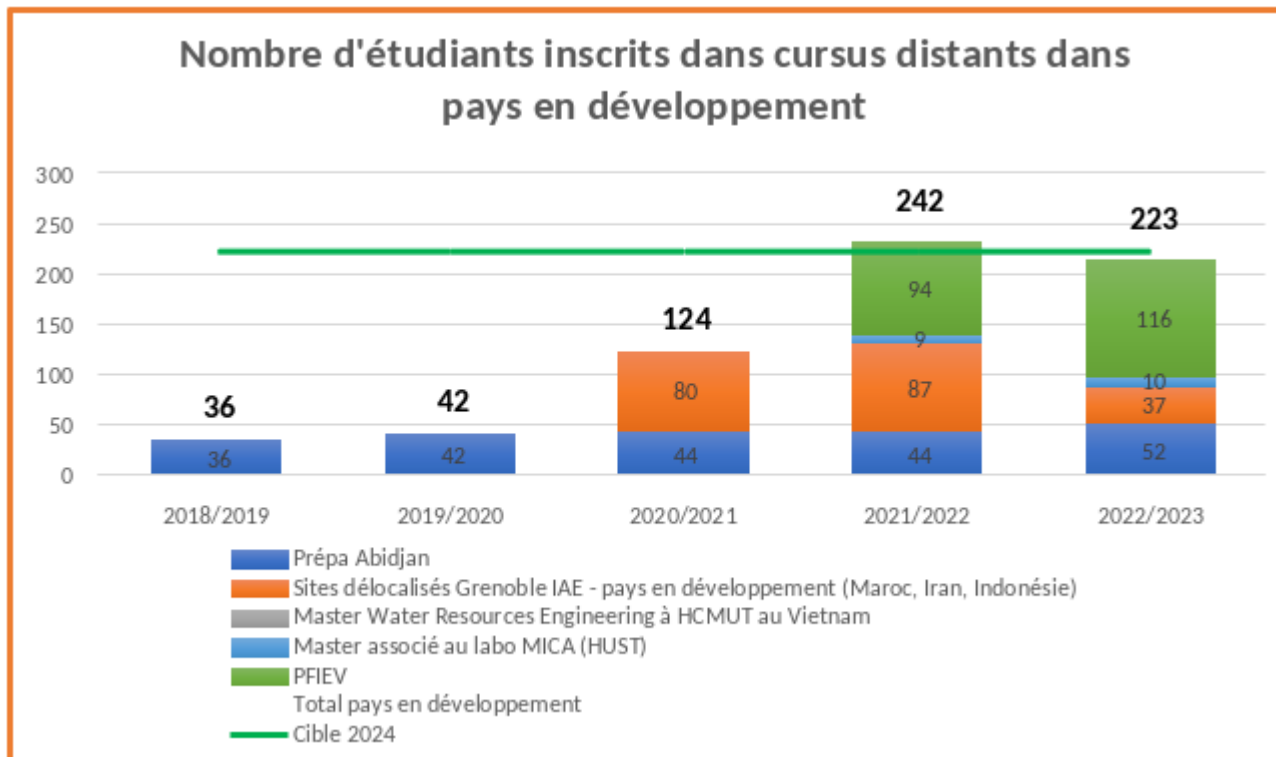
4. Développer des approches de collaboration équilibrées avec les pays en développement

## 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.

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

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

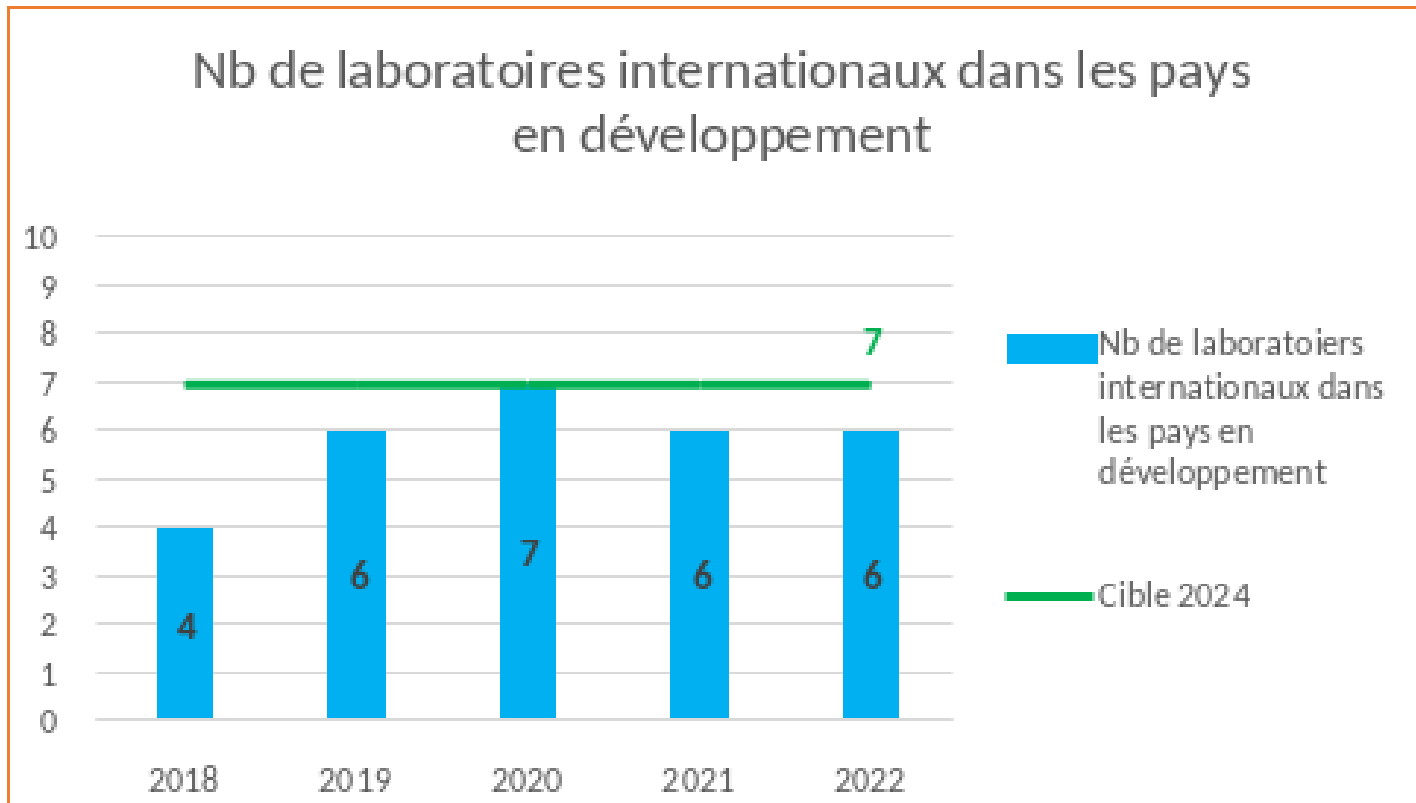
### **Pour mémo en 2022**

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

## 2.4.2 Nombre de laboratoires internationaux dans les pays en développement

### Périmètre

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



Source : DRIVE



## 2.4.2 Nombre de laboratoires internationaux dans les pays en développement

Cible 2024 : 7 laboratoires internationaux

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

## **Axe 3**

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

## **Axe 3**

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

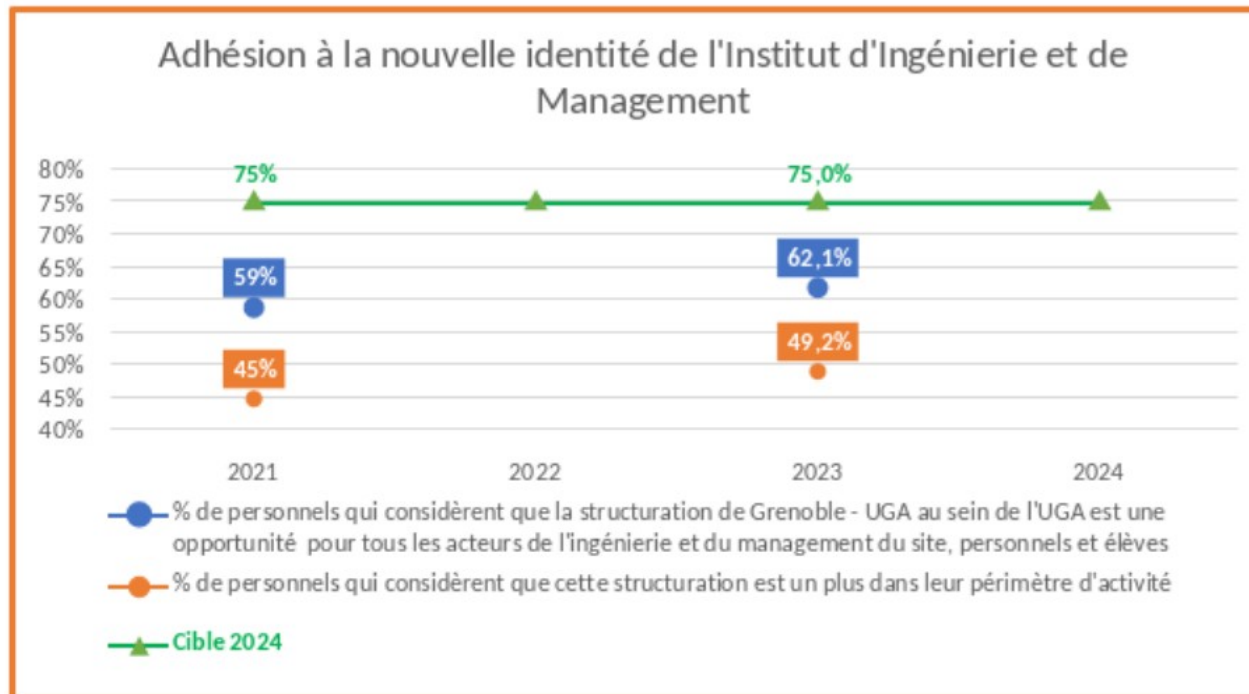
- 1- Traduire notre nouvelle identité en cohésion interne et la rendre visible à l'extérieur



**Périmètre :**

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

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



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

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

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

Commentaires :

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

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

Les actions démarreront dans les prochains mois.

#### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

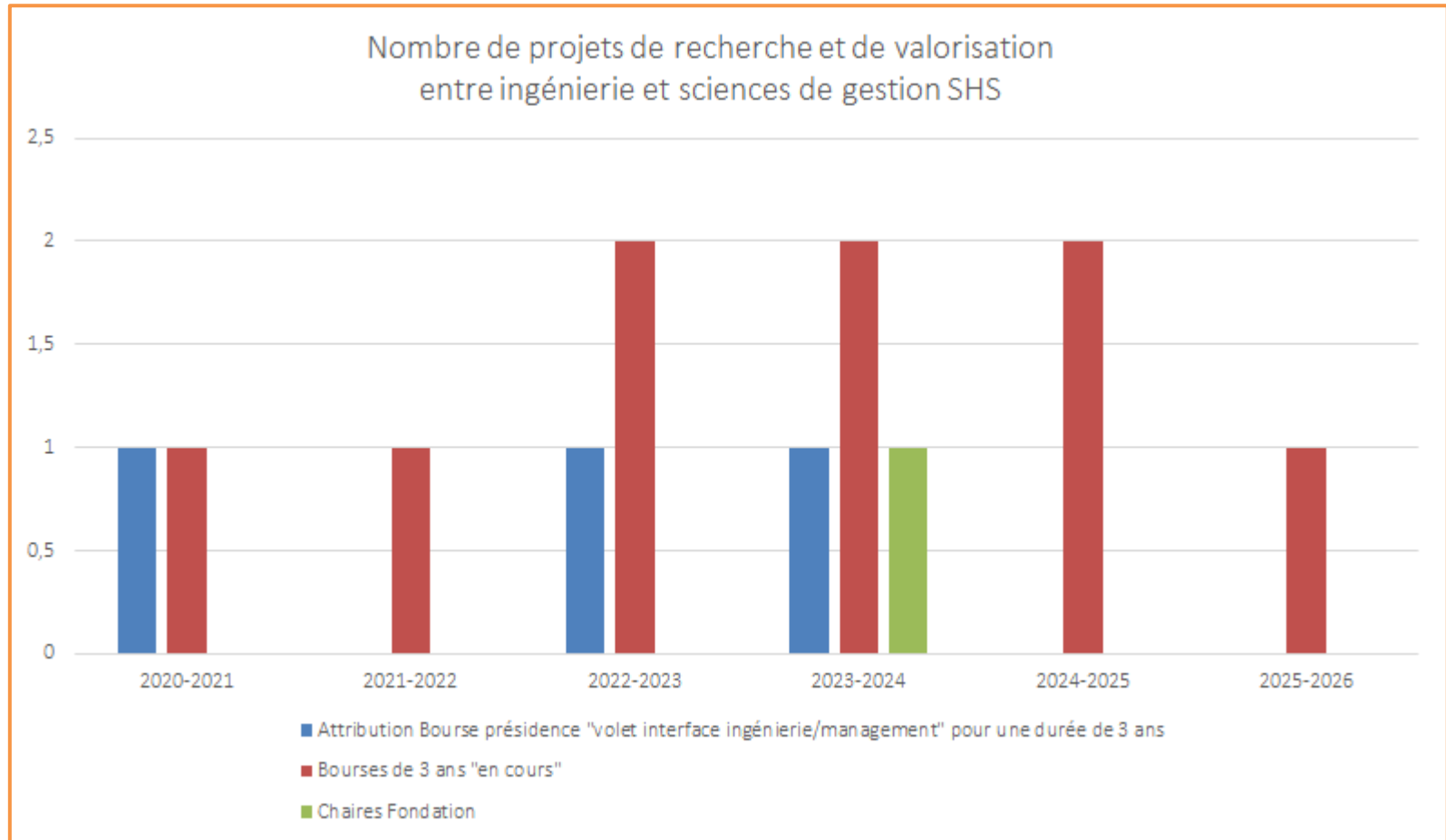
Par rapport à leur propre périmètre d'activités, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont plus nombreux à considérer que cette construction est un plus (56 %, +12 pts par rapport à 2021). La situation est inversée pour les personnels administratifs et techniques qui sont moins nombreux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

## **Axe 3**

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

2- Tirer parti de la richesse de nos différences

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



Source : DRIVE

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

Cible 2024 /

Commentaires :

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

#### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

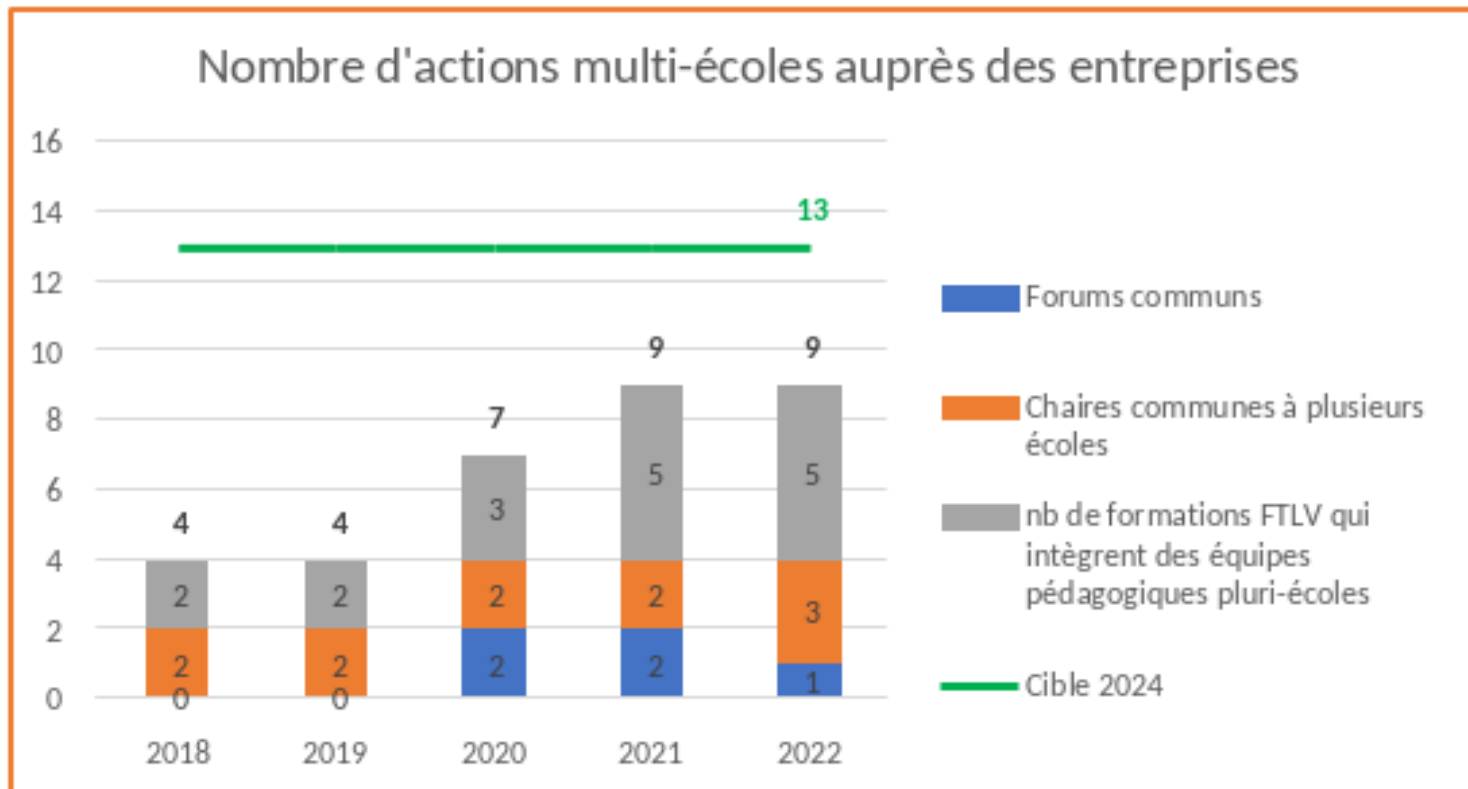


## 3.2.2 Nombre d'actions multi-écoles auprès des entreprises



### 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 : 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 2023 :**

Commentaire de la valorisation :

- Niveau 2021 confirmé
- En perspective pour 2023, organisation d'un forum commun virtuel

### **Pour mémo en 2022**

*Bonne dynamique compatible avec la cible prévue.*

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

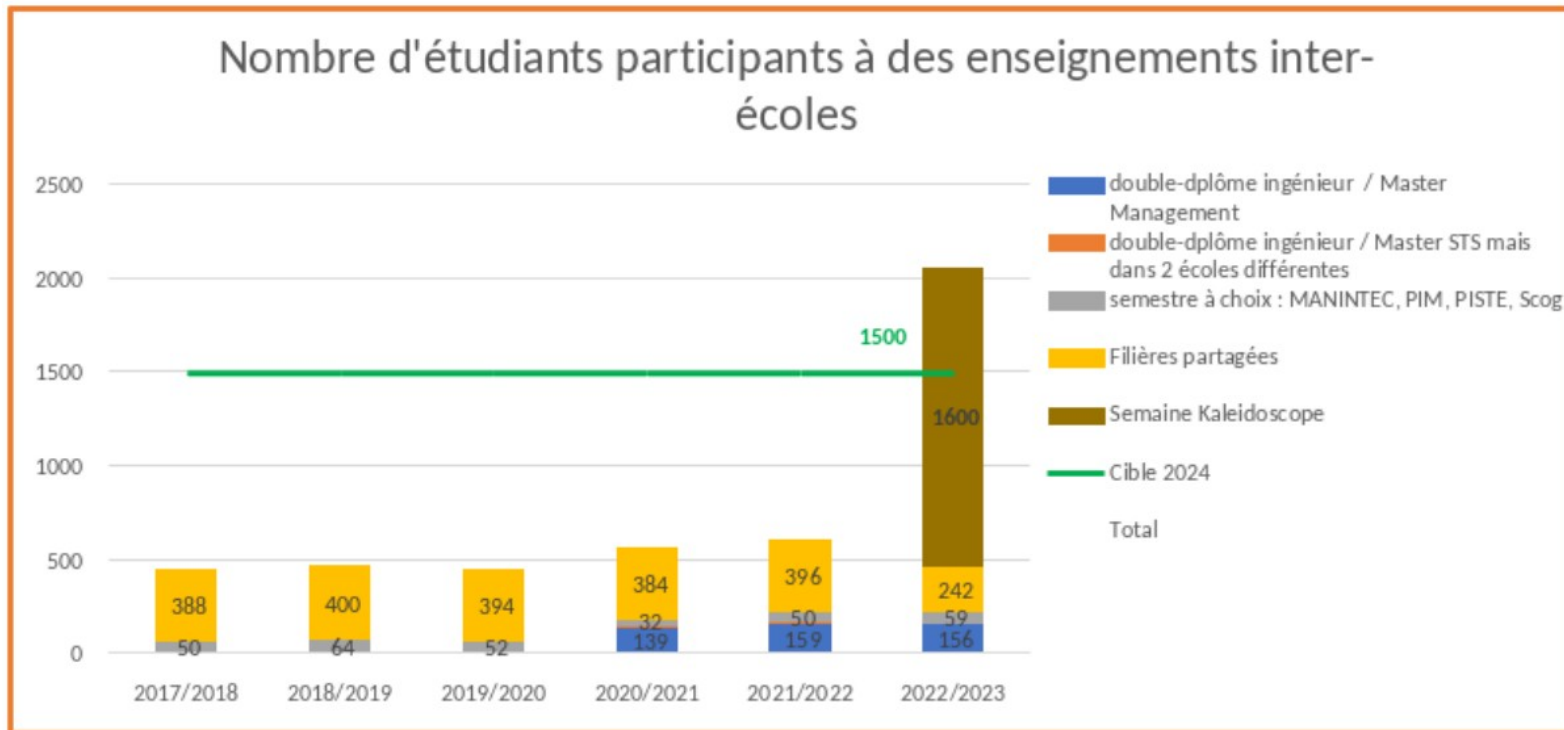


**Périmètre :**

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

**A venir :**

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



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

Cible 2024 : 1 500 étudiants

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

#### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

## **Axe 3**

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

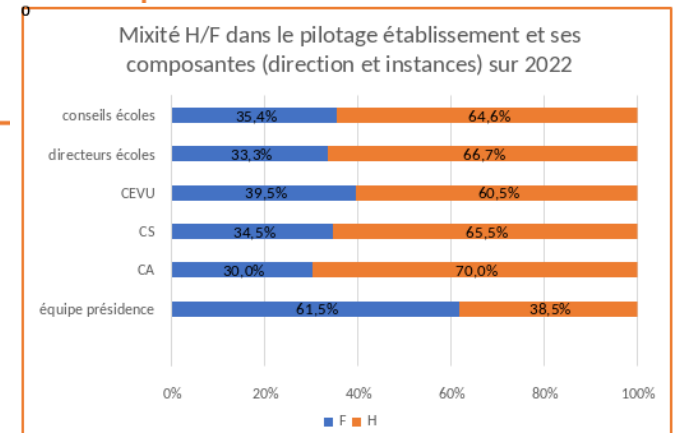
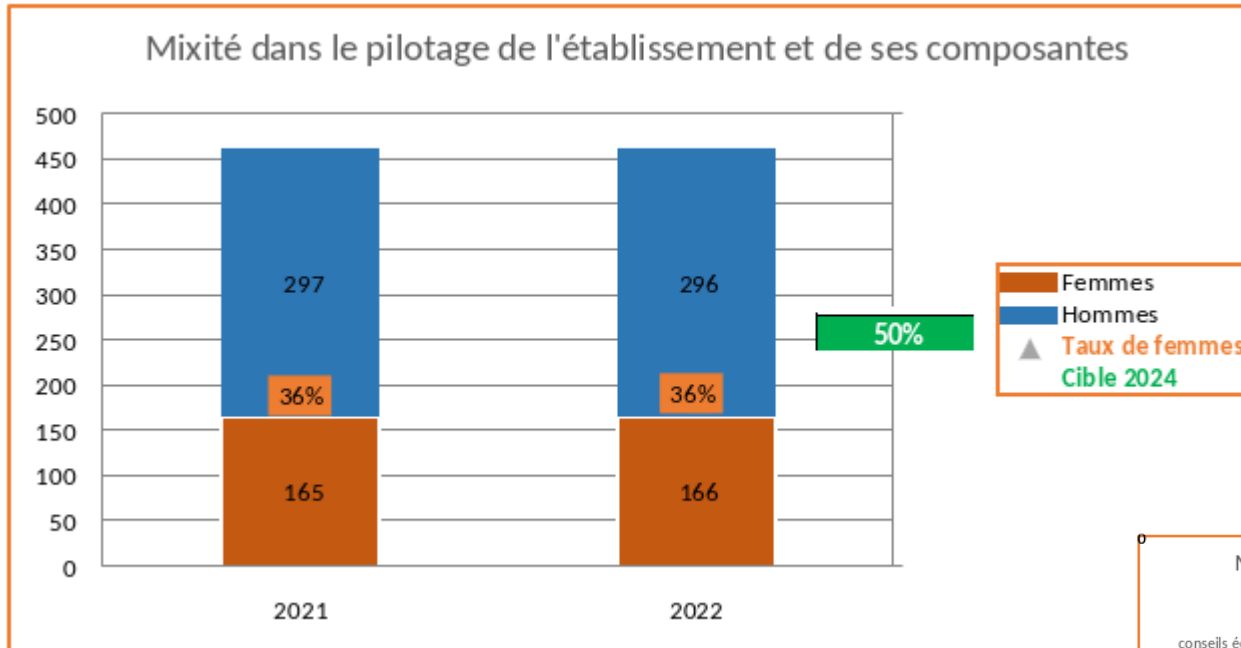
3- Incarner nos valeurs et affirmer la diversité et la mixité

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



*Périmètre :*

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



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

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

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

Commentaires : cible ne pourra pas être atteinte avant le renouvellement des conseils d'école  
Certains renouvellements partiels peuvent modifier légèrement la valeur.

Les étudiants ont un renouvellement tous les deux ans.

#### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

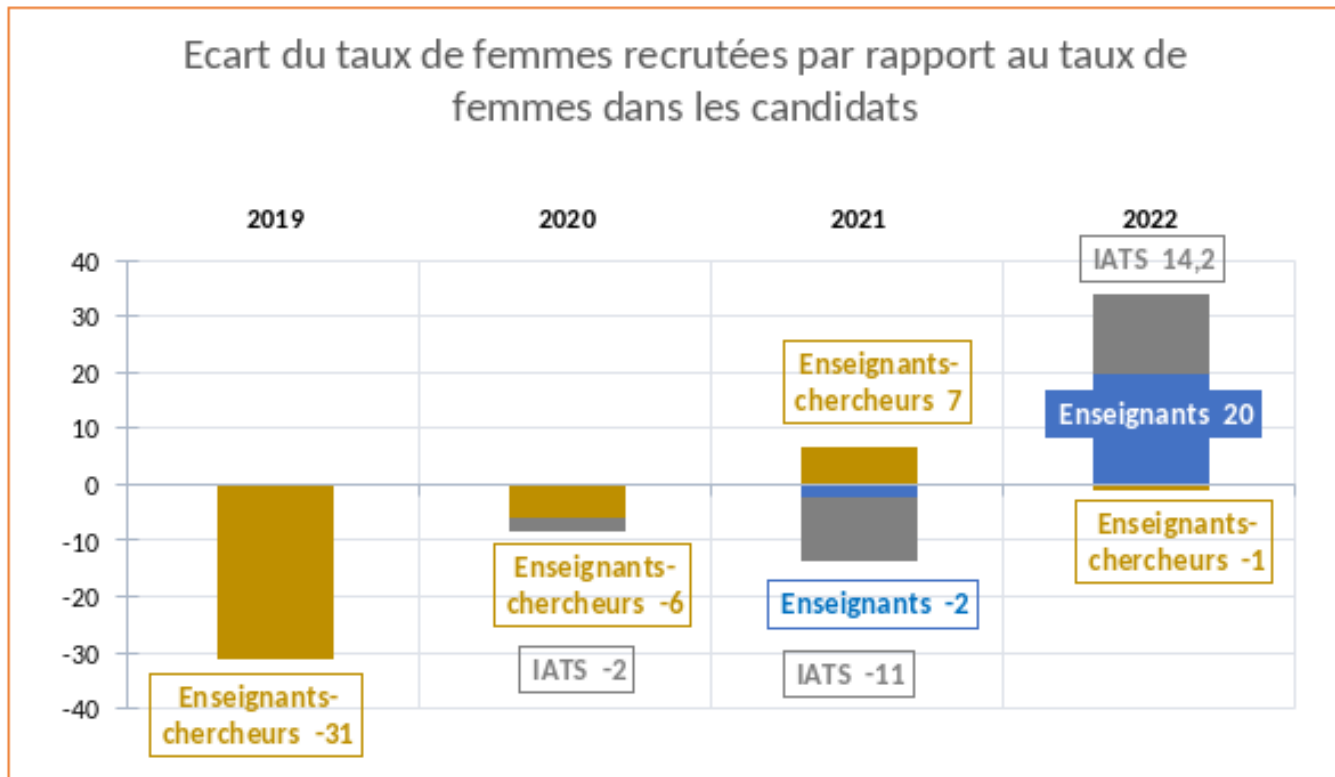
Pas d'évolution majeure sauf remplacements au cas par cas au fil des départs. Le renouvellement des conseils fin 2023 sera l'occasion de modifier les équilibres actuels

#### **Pour mémo en 2022**

*Périmètre :*

*Recrutements sur concours.*

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



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

Source : DRH



### 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 2023 :**

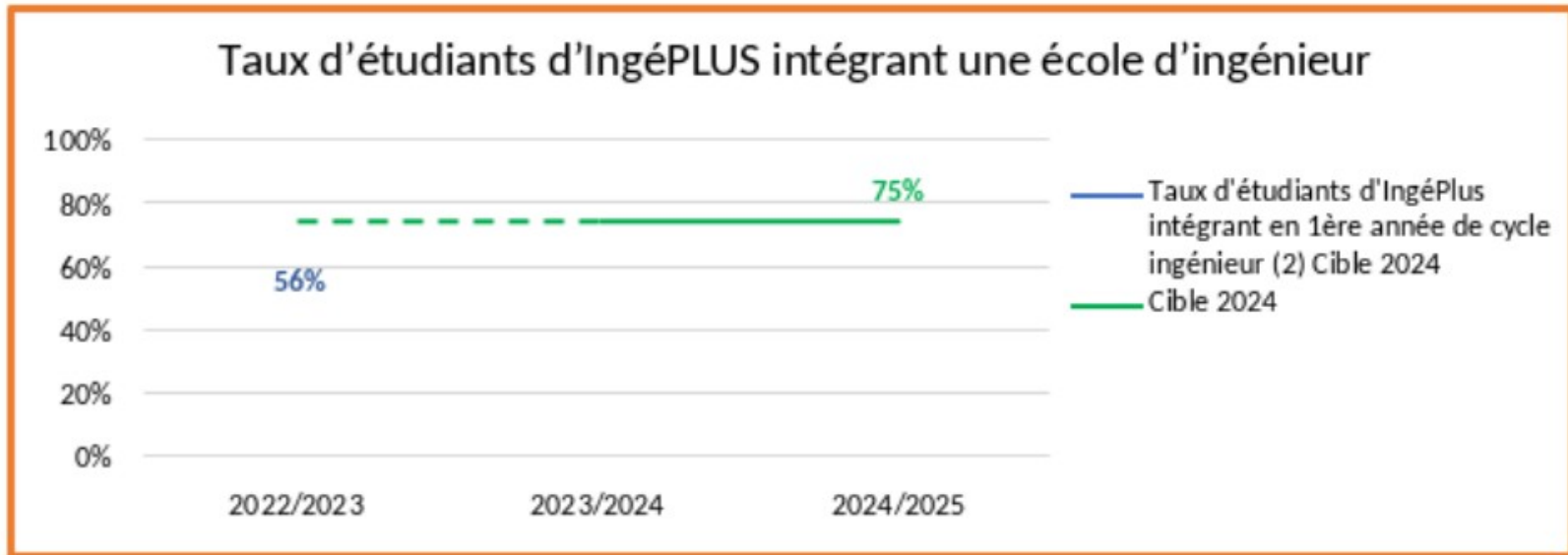
*Poursuite de l'évolution positive (cf. commentaires 2022). A observer dans la durée.*

#### **Pour mémo en 2022**

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

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

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



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

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

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

#### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

##### **Pour mémo en 2022**

*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%.*

### **Axe 3**

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

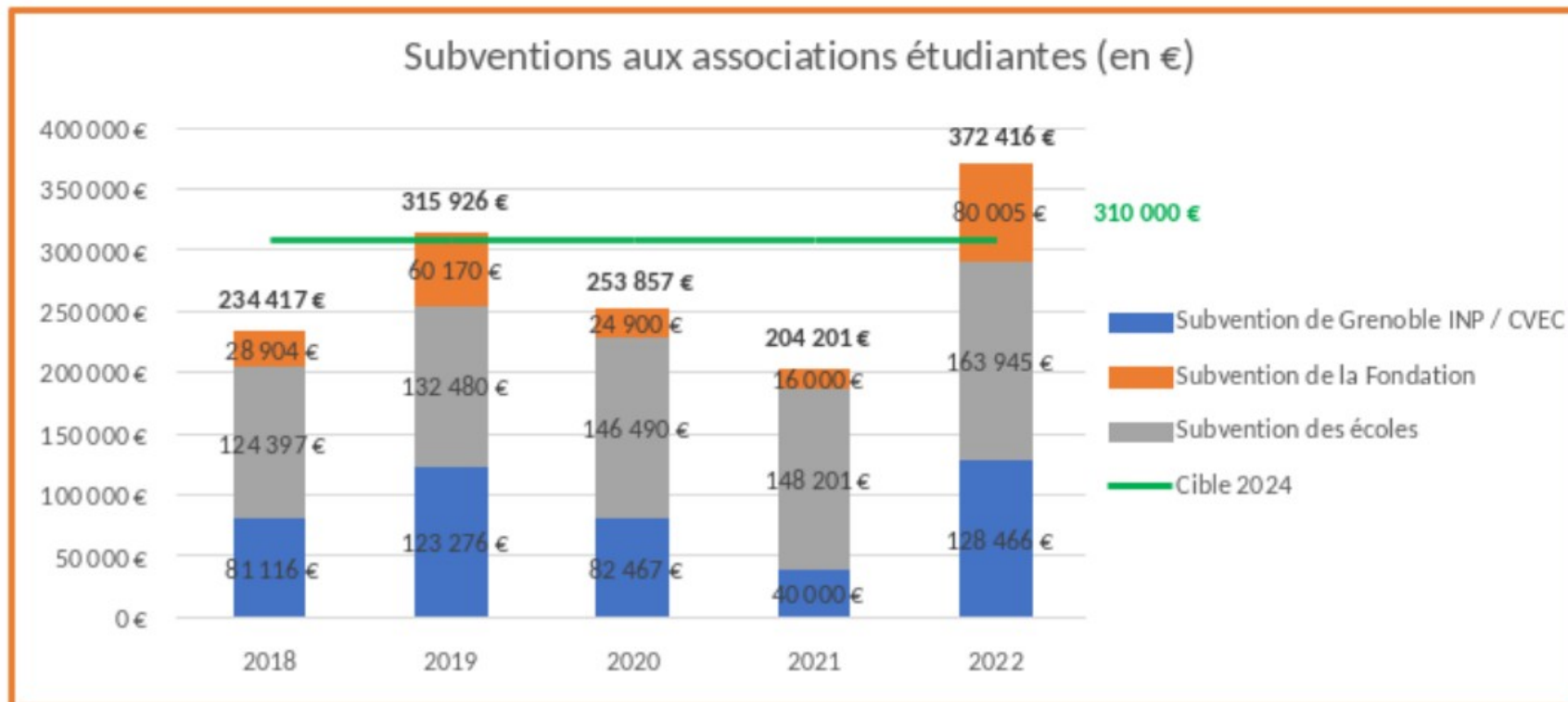
4- Soutenir les initiatives en faveur d'une vie étudiante responsable et plurielle

### 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)*



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 2023 :**

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

### **Pour mémoire en 2022**

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

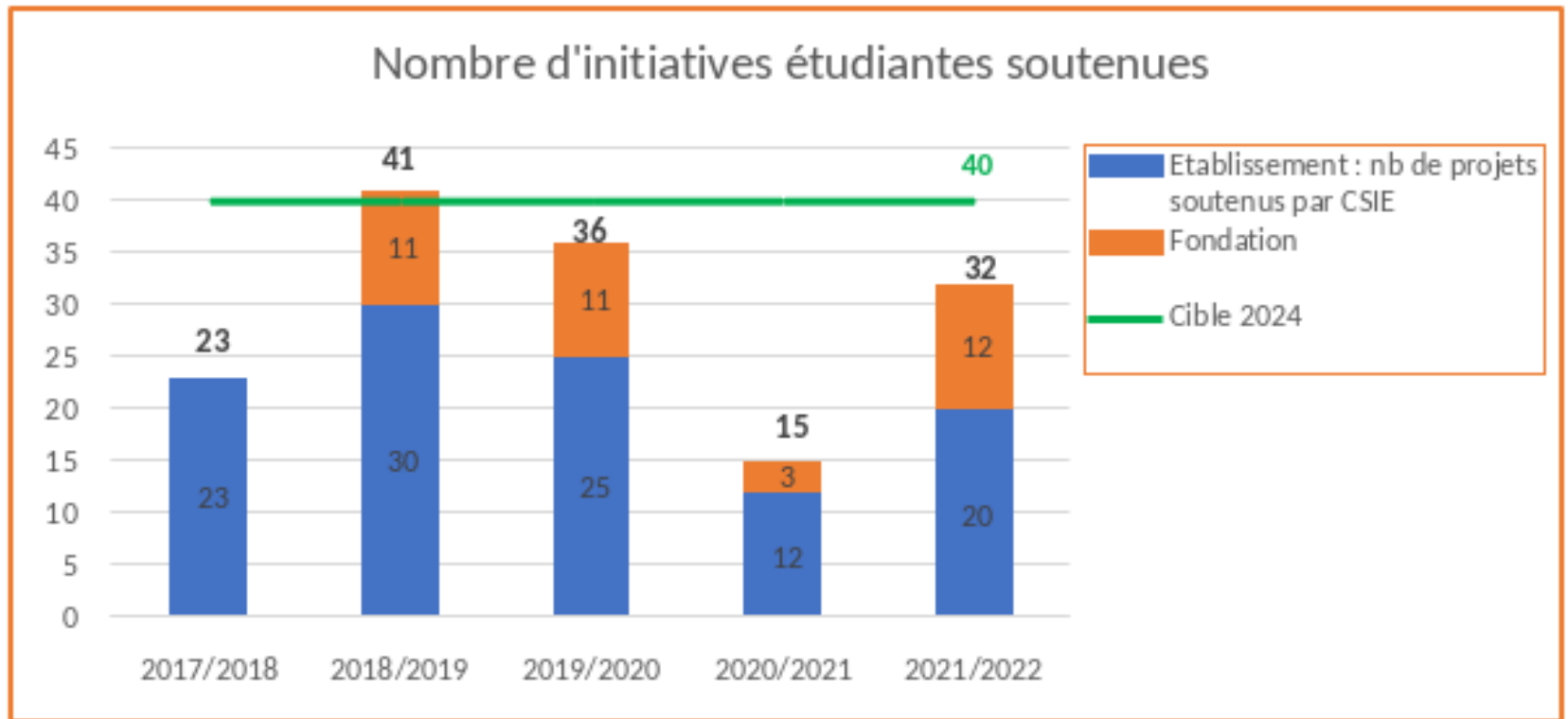
*Le nombre de demandes de financement déposées par les associations auprès de la commission de soutien aux initiatives étudiantes a également été considérablement diminué pendant cette période de crise sanitaire.*

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

### 3.4.2 Nombre d'initiatives étudiantes soutenues

*Périmètre :*

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



Source : 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

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

### **Pour mémo en 2022**

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

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

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



## Axe 4

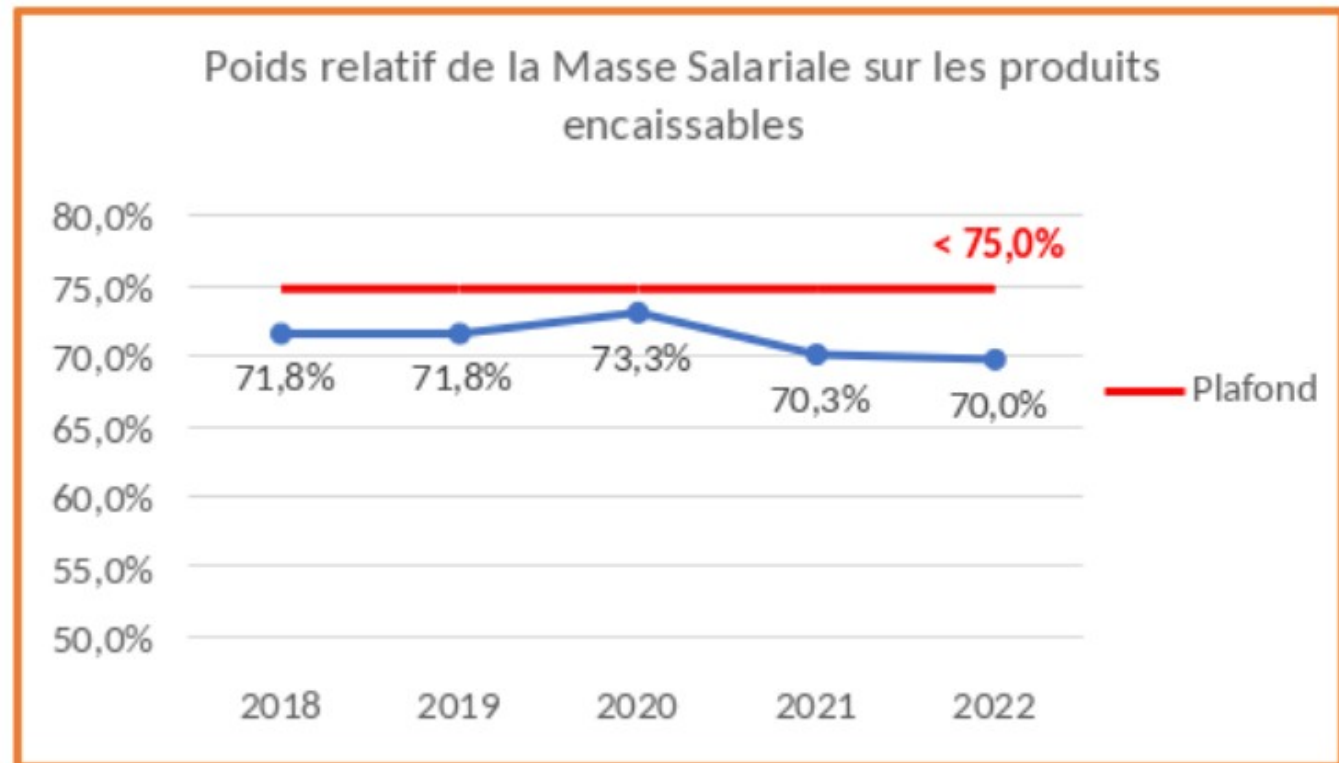
# Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

## Axe 4

# Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

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

## 4.1.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables



Source : DAFA / compte financier

## 4.1.1 Dépenses de personnel sur produits encaissables

Cible 2024 : < 75 %

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

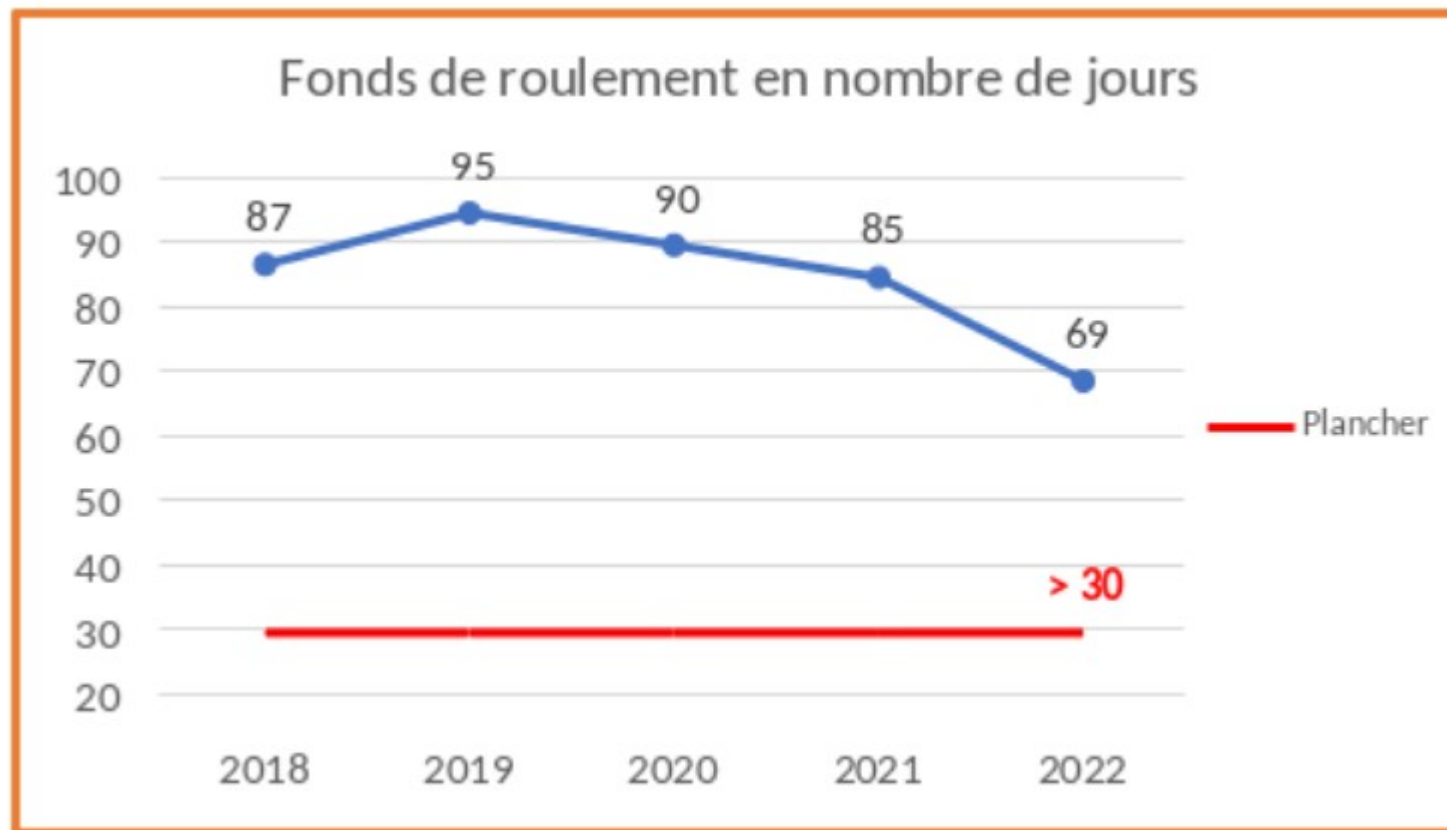
Le niveau de 2023 est toujours correct au regard de la maîtrise de la masse salariale

### **Pour mémo 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.*

## 4.1.2 Fonds de roulement en nombre de jours



Source : DAFA / compte financier

## 4.1.2 Fonds de roulement en nombre de jours

Cible 2024 : > 30 jours

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

Analyse sur évolution indicateur :

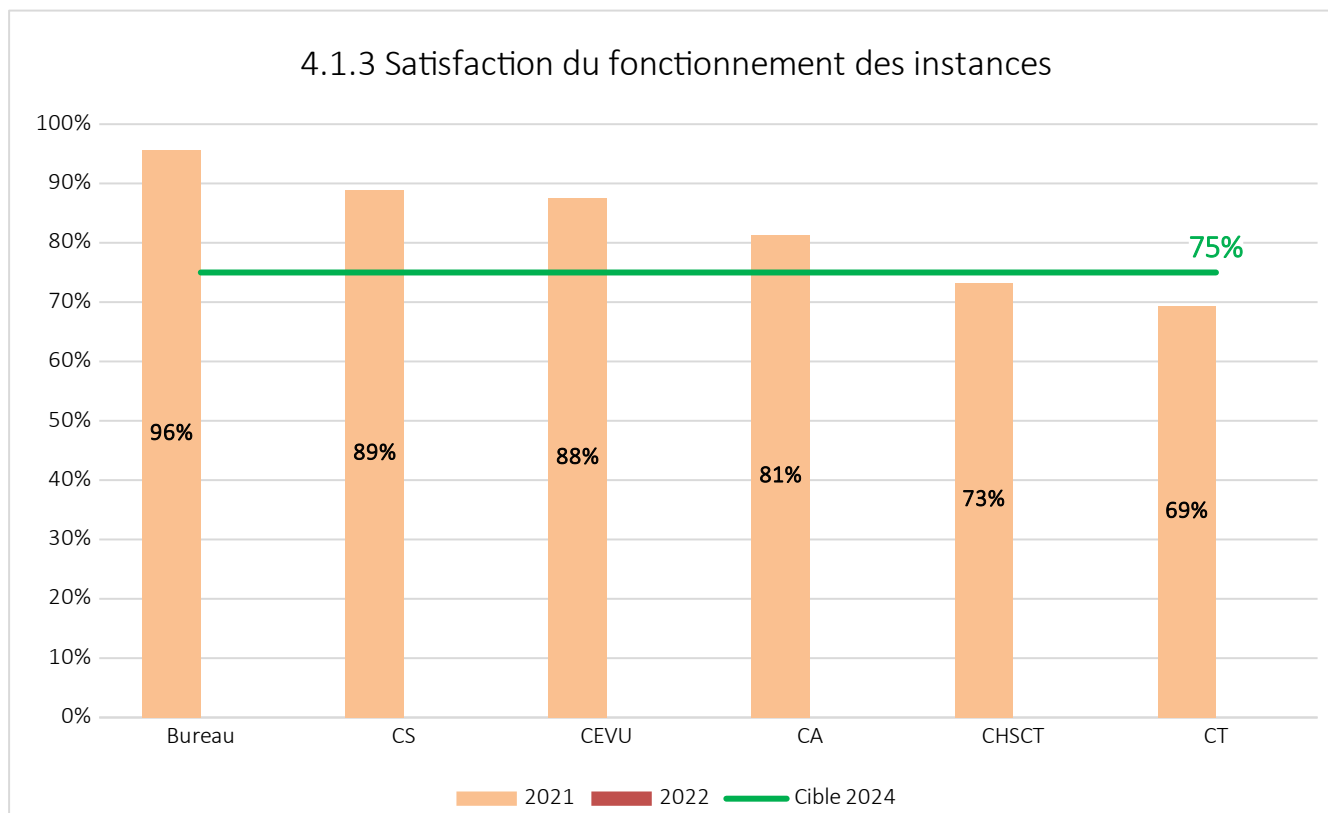
Le nombre de jours de FDR est de 85 jours sur l'année 2021 et de 69 jours sur 2022

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

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

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

## 4.1.3 Satisfaction du fonctionnement des instances



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

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

### 4.1.3 Satisfaction du fonctionnement des instances

Cible 2024 : > 75 %

Commentaires :

#### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

##### **Pour mémo en 2022**

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

*Cela appelle tout de même à la vigilance.*

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



## Axe 4

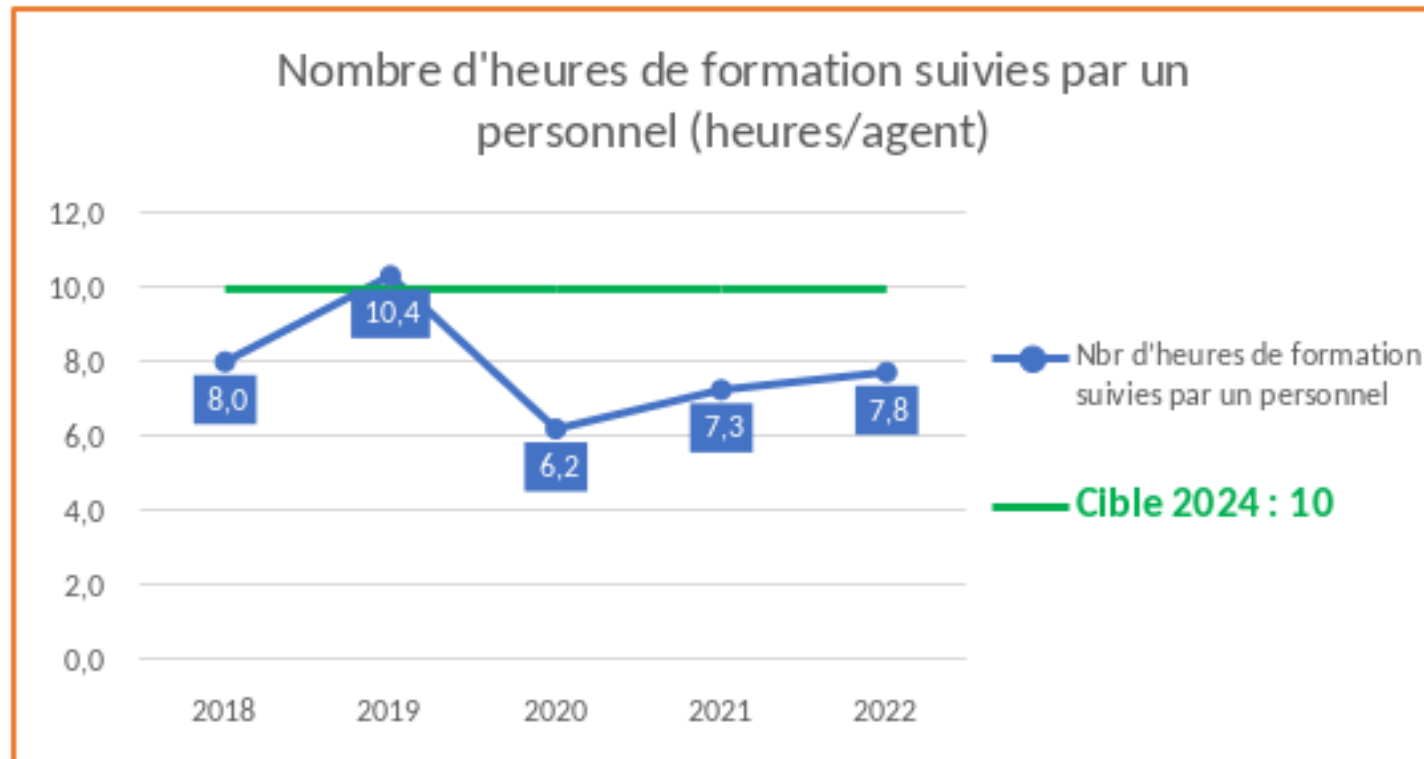
# Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

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

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

### Périmètre :

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



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

Source : DRH / Rapport social

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

Cible 2024

Valeur : 10 heures/personnel

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

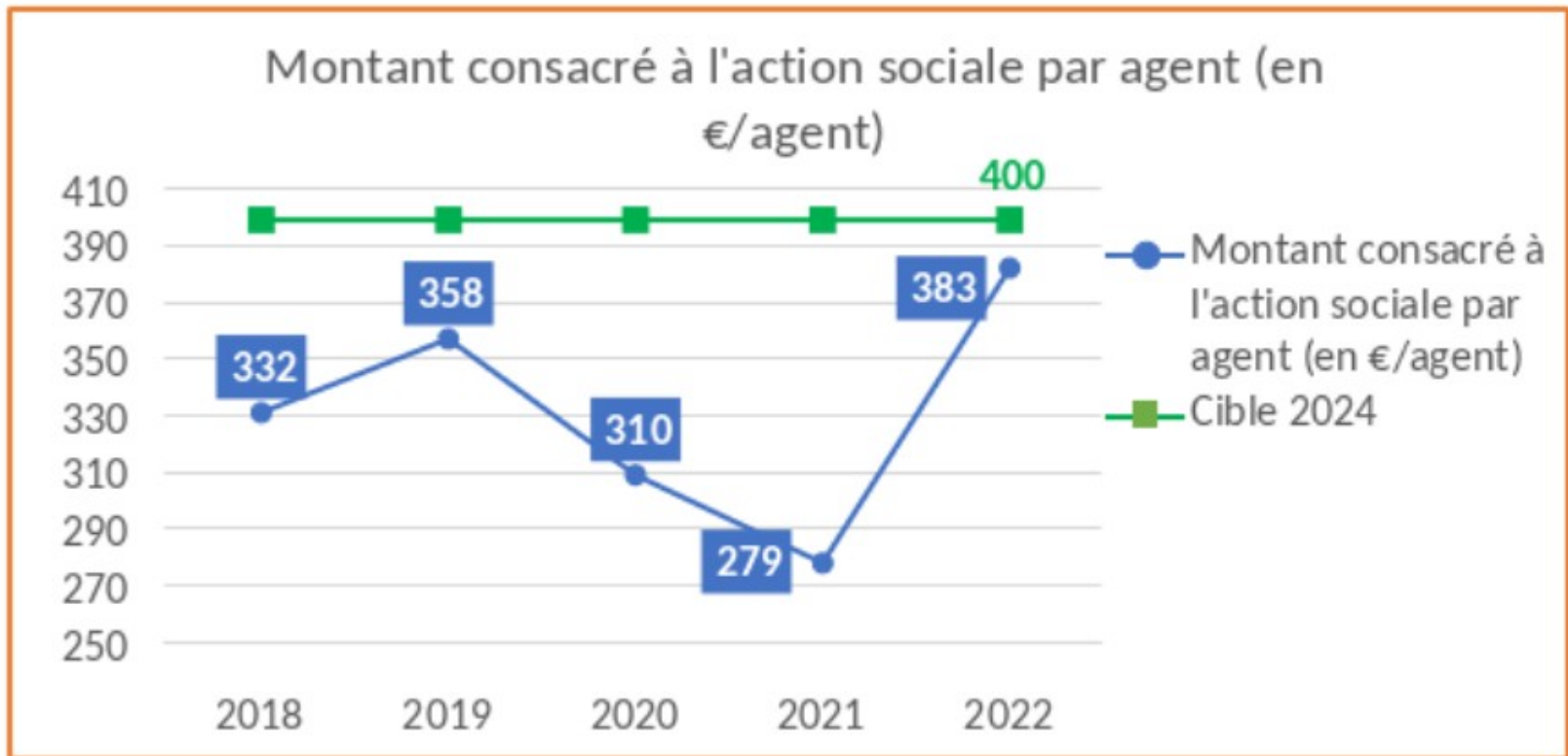
*Légère remontée en 2022, mais on est loin de la cible. Il faut s'interroger sur la nécessité d'un pilotage plus fin (est-ce une question de budget ou bien de demandes de formation en nombre insuffisant ?)*

### **Pour mémo en 2022**

*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.*

*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 2023 :**

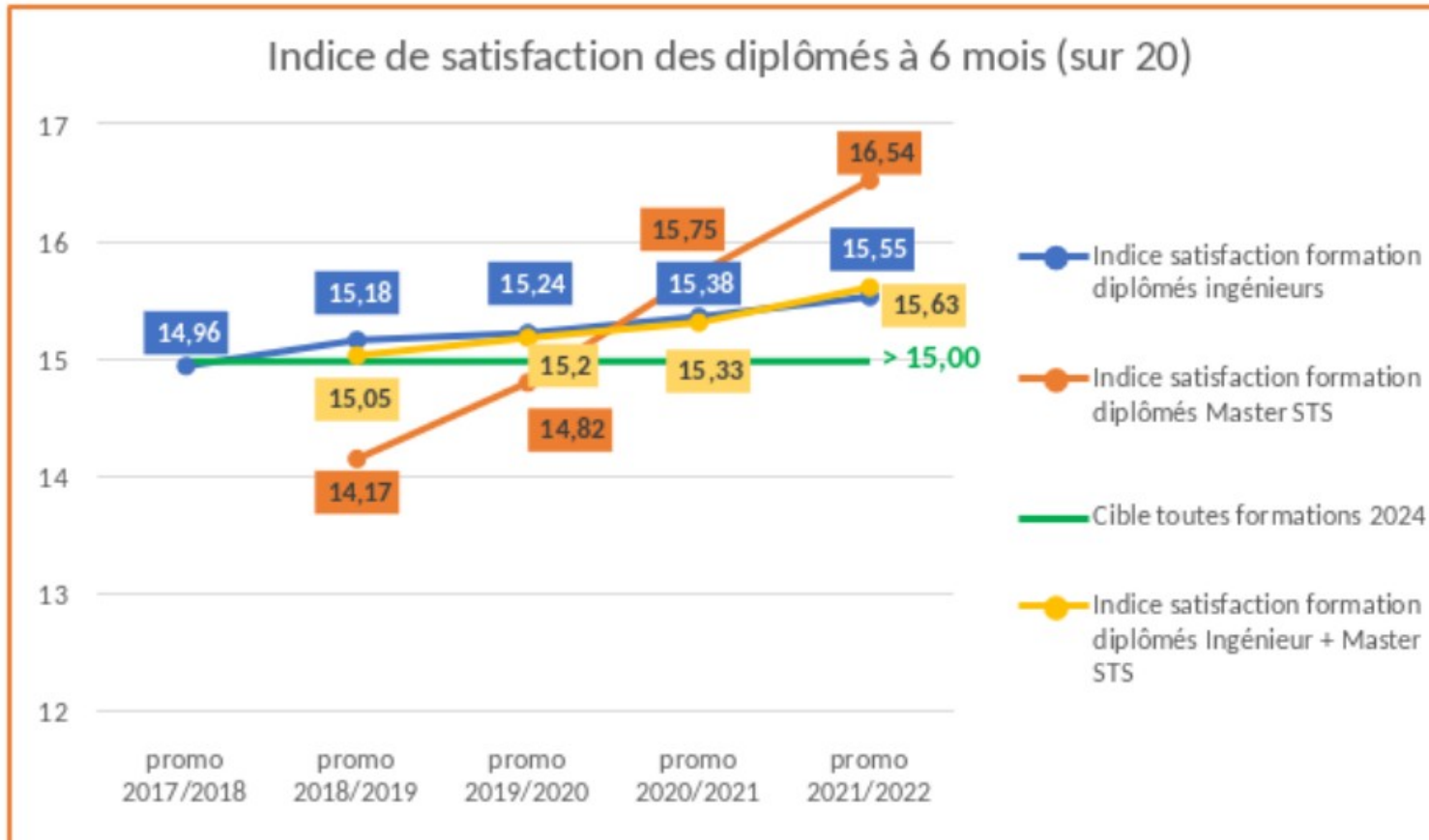
*En ligne avec les prévisions.*

### **Pour mémo en 2022**

*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.*

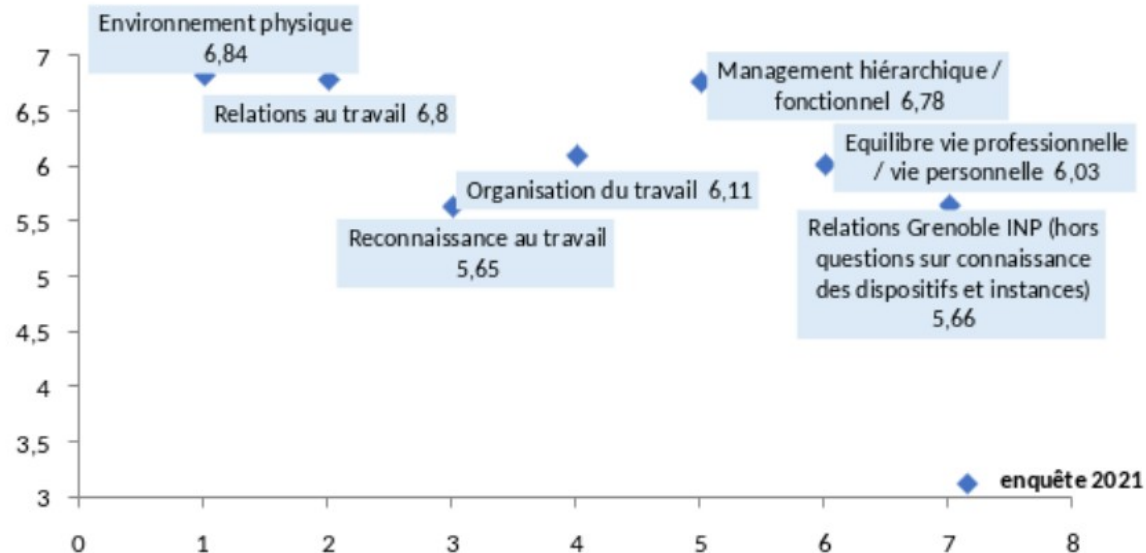


Source : enquête insertion CGE  
Taux de réponse enquête 2023  
Ingénieur à 6 mois (promo 2022) : %  
Master STS à 6 mois (promo 2022) : %

Source : enquête insertion CGE

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

Enquête QVT - moyenne par chapitre



Enquête QVT

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 2023 :**

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

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

Dans tous les cas, la cible 2024 est atteinte.

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



## Axe 4

# Agir en communauté responsable, épanouissante et inspirante

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

### **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 2023 :**

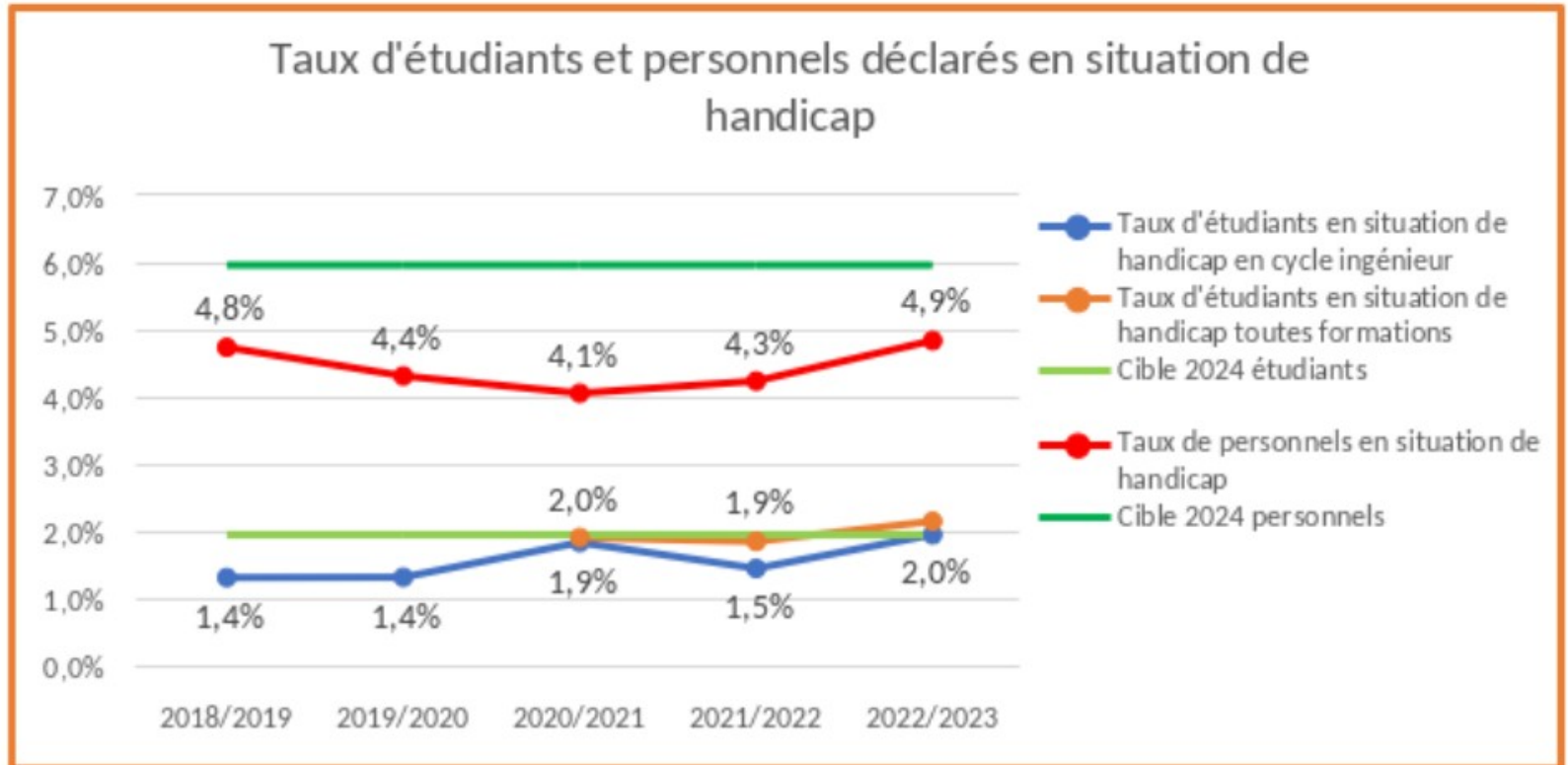
**Pour mémo en 2022**

## 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 :

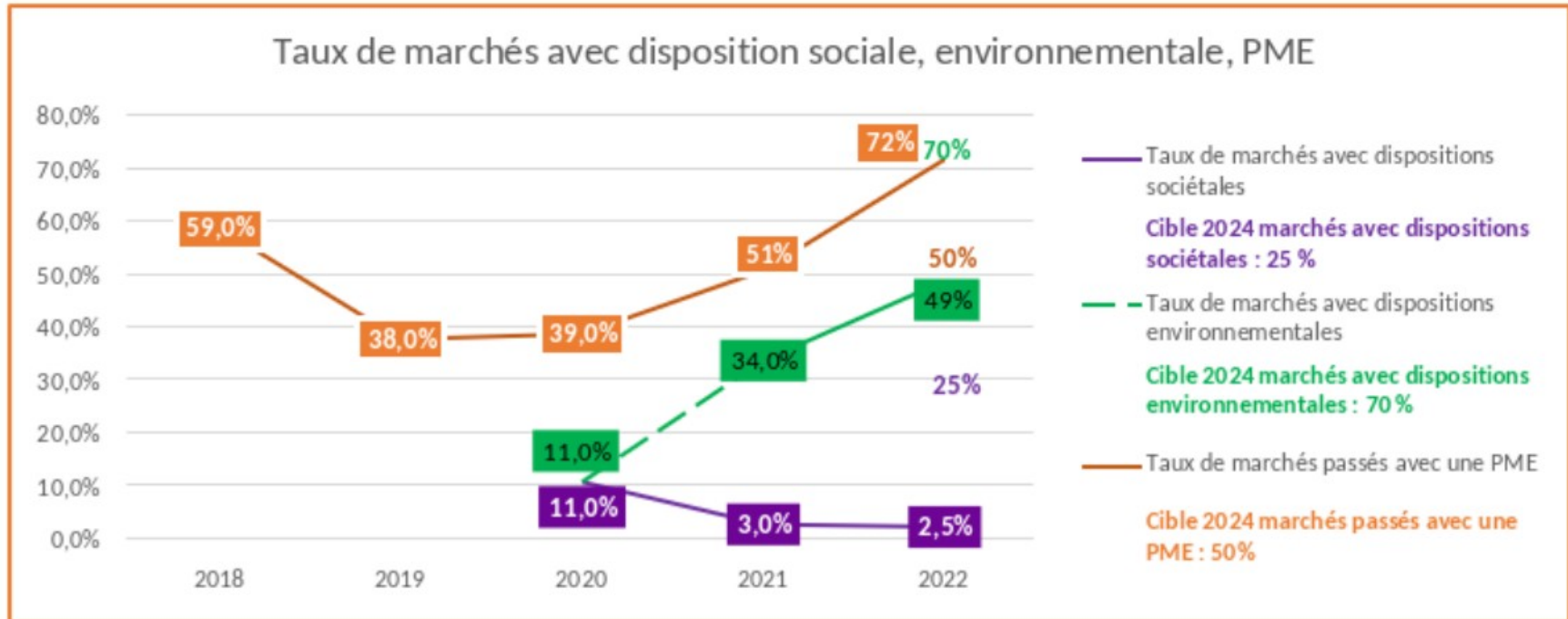
### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

### **Pour mémo en 2022**

*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.*



Source : DAFA

### Données hors marchés de travaux

Sur 2022 : Taux de marchés avec dispositions environnementales dispositions environnementales car elle compte les critères d'évaluation et non pas les clauses

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

### Cible 2024

Dispositions sociétales : 25 %

Dispositions environnementales : 70 %

Marché passé avec une PME : 50 %

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

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

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

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

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

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



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



*Périmètre :*

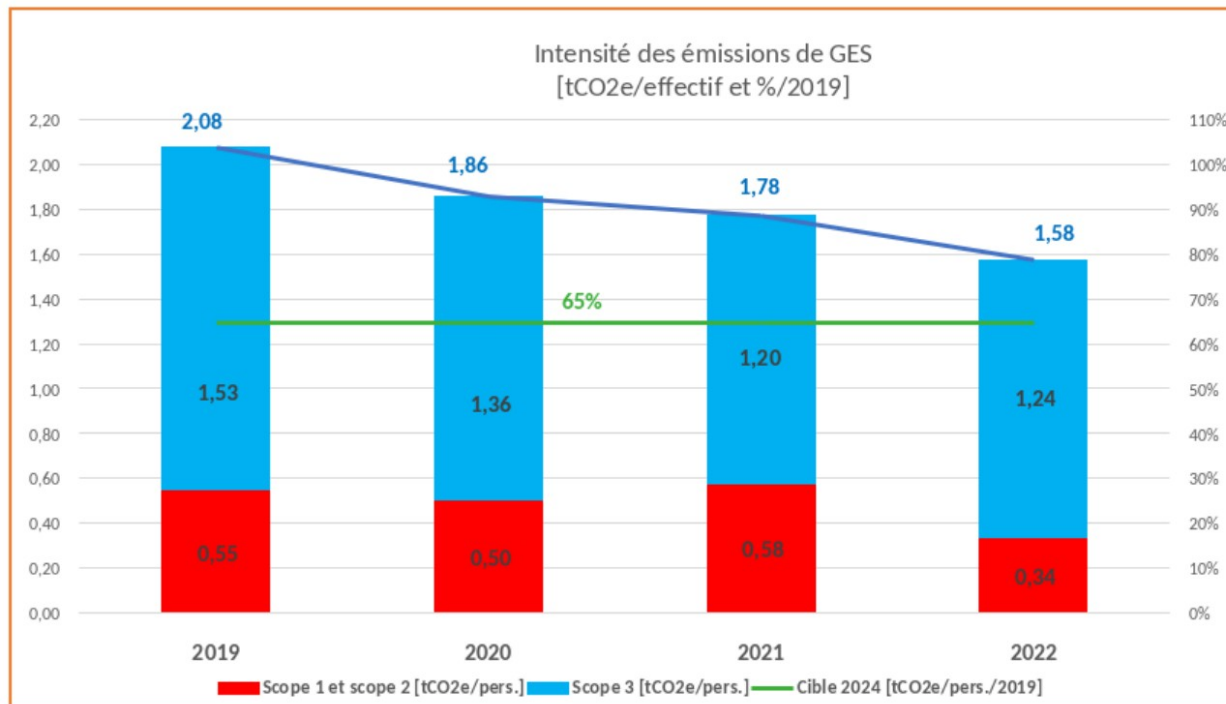
*Emissions de GES définies dans le Bilan Gaz à Effet de Serre, périmètre financier Grenoble INP, scopes 1, 2 et 3*

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

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

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

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



Sources : DAFA, DirPat, SCAS, AC, DGS

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

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

Commentaires :

### Analyse sur évolution indicateur 2023 :

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 en 2022

*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)*

	<b>2022</b>
<b>% Avancement Plan 0 déchet du site</b>	<b>17%</b>

Source : DGS

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

## 4.4.4 Avancement du plan Zéro déchet

Cible 2024 :

Commentaires :

### **Analyse sur évolution indicateur 2023 :**

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

### **Pour mémo en 2022**