
**PROCÈS-VERBAL
DU CONSEIL D'INSTITUT
3 OCTOBRE 2022
14H-17H**

Table des matières

Membres avec voix délibérative	1
Membres avec voix consultative	1
1. Informations générales	2
2. Approbation du procès-verbal de la séance du 13 juin 2022	2
3. Politique générale	2
- Présentation des nouveaux personnels	2
- Présentation de Karine Isambard	3
- Campagne d'emplois 2023	3
- Budget	6
- Elections	6
- Présentation Karima Gouaich	6
4. Formation	7
- Effectifs étudiants à la rentrée universitaire 2022	7
- Socle des bonus 2022-2023	9
- Transformation de certains parcours du master MEEF : STARLING et transformation par la recherche	10
- Contrat d'objectifs et de moyens vers l'accréditation 2024	11
- Point d'étape AMPIRIC	12
- Présentation Damien Aimar	13
5. Recherche et innovation	14
- Kick off meeting : UNI-T	14
6. Questions diverses	14
Annexes	15

Présents

Membres avec voix délibérative

Présent.e. s :

Mesdames et Messieurs Christine POPLIMONT (représentante d'Éric BERTON) ; Pascale BRANDT-POMARES ; Pierre DESBIOLLES ; Boumedienne FEGHOUL ; Georges MERLE ; Nathalie REZZI ; Maïlys SILVY.

Représenté.e. s :

Mesdames et Messieurs Marie-Madeleine AGACCIO-JENTA par Boumedienne FEGHOUL ; Blanca BARREDO GUTIERREZ par Maïlys SILVY ; Philippe DELAPORTE par Christine POPLIMONT ; Christine MUSSARD par Nathalie REZZI ; Lionel NICOD par Pascale BRANDT-POMARES ; Vincent STANEK par George MERLE ; Vincent VALERY par Pierre DESBIOLLES

Excusé.e. s :

Mesdames et Messieurs Sophie FOUACE ; Françoise LORCERIE ; Marie-Emmanuelle PEREIRA ; Pascal TERRIEN.

Membres avec voix consultative

Présent.e. s : Mesdames et Messieurs Alice DELSERIEYS PEDREGOSA ; Patrice BONNET ; Laurence ESPINASSY ; Anne GOMBERT ; Delphine JOSEPH ; Patrice LAISNEY ; Isabelle LANG ; Nicolas MASCRET ; Heidi OSTERWALDER.

Excusé.e.s :

Mesdames et Messieurs Didier ALBRAND ; Hélène ARMAND ; Christophe BOURDIN ; Sandrine ESCHENAUER ; Jean-François GARCIA ; Christine LE MERO ; Frédéric LETERME ; Nathalie MIKAILOFF ; Anaïs TREMEGE.

Invité.e.s : Damien AIMAR ; Karima GOUAICH, Karine ISAMBARD ; Noémie OLYMPIO ; Noémie SCHLUMBERGER.

1. Informations générales

Pascale BRANDT-POMARES : Nous sommes ravis de pouvoir nous retrouver en présentiel. La rentrée s'est bien passée : encore placée sous le sceau de la mise en œuvre de la réforme, nous arrivons au bout du processus. Nous avons désormais des étudiants qui sont vraiment dans le cursus prévu par cette réforme (jusqu'à présent l'ancien et le nouveau système coexistaient). Nous sommes entrés dans une nouvelle ère ; tous les étudiants sont logés à la même enseigne. Nous avons envisagé de pouvoir faire un marrainage/parrainage entre les M2 et M1, ce que nous avons réussi à faire lors des journées d'accueil cette année. Ce fut un franc succès. Ces journées ont été soutenues financièrement par le projet AMPIRIC. Nous avons pu y constater qu'être dans un continuum et permettre la création d'une identité professionnelle dès la formation est quelque chose de très puissant. Nous espérons que cette dynamique va continuer sur sa lancée. A noter que dans la mise en place de la réforme, un nouveau diplôme a vu le jour cette année : le DIU pour les fonctionnaires-stagiaires à mi-temps. C'est une formation spécifique qui a pu être cadrée au niveau national dans un diplôme interuniversitaire. La société SKILIT est en train de concevoir un outil qui devrait aider ces fonctionnaires-stagiaires à se situer par rapport aux compétences attendues d'un enseignant ; il aidera aussi les enseignants qui les accompagnent. Une présentation de cet outil sera réalisée en visioconférence le jeudi 6 octobre à 17h.

Anne GOMBERT : Concernant le DIU j'ai réalisé un petit sondage auprès des stagiaires et 5 ou 6 d'entre eux ont déclaré avoir le master MEEF. Avez-vous des éléments sur le sujet car j'en suis très étonnée ?

Patrice BONNET : Il s'agit peut-être d'étudiants qui ont un autre master MEEF dans une autre discipline et qui ont été mis à mi-temps car ils n'ont pas eu le concours dans la discipline voulue. Mais en principe la quotité aurait dû être revue.

Pascale BRANDT-POMARES : Il faudrait nous communiquer leurs noms. Dans la mise en œuvre de la réforme, il y a de nouvelles questions qui se posent, ce qui est l'occasion de poser les règles pour les cas de figures que nous n'avons pas encore rencontrés. Sur cette question en particulier, il est dorénavant normalement admis que n'importe quel master MEEF est reconnu comme permettant d'être à temps complet à l'Education Nationale en tant que fonctionnaire-stagiaire, quelque soit le concours que l'on a passé. Donc ils ne devraient pas être à mi-temps. Leur quotité aurait dû être revue. Les FSTG qui ont un master MEEF ne relèvent pas du DIU et sont donc à temps complet, avec une formation qui peut aller en France de 10 à 20 jours et qui chez nous est plutôt calibrée autour de 10 jours.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 13 juin 2022

Le procès-verbal du CI du 13 juin 2022 est adopté à l'unanimité.

3. Politique générale

• Présentation des nouveaux personnels

Pascale BRANDT-POMARES : Les enseignants-chercheurs nouvellement recrutés présenteront leurs travaux de recherche au fil de l'eau du Conseil.

Nous avons eu une campagne d'emploi relativement importante. Concernant les nouveaux personnels BIATSS, nous avons accueilli Philippe CLAVERIN au Pôle Numérique sur le site d'Aix (technicien des métiers de l'image et du son) à qui nous souhaitons la bienvenue.

Laurence ESPINASSY : La campagne d'emploi de l'année dernière a été très dense. Nous avons le plaisir d'accueillir cette année :

15 collègues en mi-temps partagé avec le Rectorat : Noëlle TROVATO (Anglais) ; Nathalie AGNIEL, Damienne FILIPPINI et Virginie ZUCHELLI (Arts Plastiques) ; Nathalie SOBOLEWSKI (Documentation) ; Bénédicte ARZAILLER et Bénédicte FAURY (EPS) ; Sophie LLORCA et Cédric OLIVE (Espagnol) ; Magali BAUDEY, Nathalie CAMBON, Nicolas TAGNARD et Muriel ZOUGS (Lettres) ; Mayelin PEREZ-HERNANDEZ (Education Musicale et Chant Choral) ; Carine REYNAUD (Histoire-Géographie).

Nous sommes à présent à plus d'une trentaine de collègues à mi-temps, ce qui représente un bel effectif.

3 collègues stabilisés sur des postes PRAG qui étaient en affectation académique : Fayçal CHEIK-ALI (Mathématiques), Florian VALLUY (Anglais) et Morgane LERAY (Lettres Modernes).

3 postes de 1^{er} degré Professeur des Ecoles ont été mis au concours ce qui a permis le recrutement de Mélanie CORNET et Alexandra GRANDGEORGE à Digne-les-Bains et de Carole VEJUX à Avignon.

4 collègues ont pu postuler sur des concours de Professeur des Universités selon les modalités 46-3 : Fabienne BRIERE, Maria IMPEDOVO (laboratoire ADEF), Nicolas MASCRET (ISM) et Raphaèle TSAO (PSYCLE).

3 collègues ont pu postuler sur des concours de Maître de Conférence : Karima GOUAICH ; Karine ISAMBARD (ADEF) et Julien GARRIC (IREMAM).

2 collègues recrutés : Damien AIMAR (laboratoire du LEST) a été recruté comme MCF en Economie-Gestion et Vincent GROSSTEPHAN comme Professeur des Universités (laboratoire ADEF).

Nous leur souhaitons à toutes et à tous la bienvenue.

- **Présentation de Karine ISAMBARD (Cf. détails en annexe 8)**

Karine ISAMBARD : J'ai été recrutée sur un poste de Maître de Conférence en Mathématiques en section 25 cette année. Ma recherche première en mathématiques se situe en analyse complexe, analyse asymptotique, analyse matricielle et en théorie des opérateurs. Ces travaux de recherche fondamentale en analyse m'ont amenée à conduire une démarche scientifique qui s'appuie sur l'expérimentation à travers des logiciels numériques afin de trouver un modèle mathématique permettant de répondre aux questions initialement posées. C'est ce qui m'amène à faire le lien avec un autre axe de ma recherche, celle en éducation. En effet, je participe à un projet CréativLab *Modélisation mathématiques et numérique* d'AMPIRIC au sein de l'équipe EAST (Efficacité, Artefact, Sciences, Technologie) du laboratoire ADEF (Apprentissage, Didactique, Evaluation, Formation). Enfin, je suis à l'initiative d'une collaboration avec une Maitre de Conférence en didactique des mathématiques de l'équipe DIAS (Dispositif Institutionnels d'Aide Accompagnement et Savoir) du laboratoire ADEF afin d'étudier un dispositif de palier technique qui permet de gérer l'hétérogénéité (à la fois celle de niveau mais aussi celle de la motivation, du temps d'apprentissage). Je voulais terminer en disant que j'ai la chance de pouvoir être dans une composante et un laboratoire de recherche qui me permettent de réaliser à la fois de la recherche en éducation et de la recherche fondamentale en analyse, mes axes de recherche se nourrissant l'un de l'autre et faisant le lien avec la formation initiale des enseignants au sein des Master MEEF dans lesquels j'enseigne.

Pascale BRANDT-POMARES : A l'Inspé, nous affichons une politique qui s'appuie sur 3 piliers : la Recherche – la Formation – le Terrain. Karine ISAMBARD a une grande expérience de la formation des enseignants ayant été elle-même enseignante. Elle combine à elle seule ces 3 piliers, ce qui est exemplaire. Il est rare de rencontrer ce niveau d'excellence sur les 3 registres. Cela fait partie des spécificités des collègues qui s'investissent à l'Inspé.

Pierre DESBIOLLES : Merci pour cette présentation, la résolution de problème est présente aussi dans d'autres sciences ; nous espérons que vos travaux pourront nourrir d'autres disciplines scientifiques.

- **Campagne d'emploi 2023**

Mailys SILVY : L'objectif de cette campagne d'emploi est de mettre à disposition de

chaque structure le potentiel humain pour mener à bien les missions de service public tout en maîtrisant l'évolution globale de la masse salariale impliquant un rééquilibrage des moyens. Elle ambitionne cette année d'atteindre l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à savoir 6%, pour atteindre 7% en 2024. Comme chaque année, un prélèvement est effectué sur la masse salariale libérée par un départ définitif. La règle a toutefois été simplifiée cette année puisqu'il y aura un prélèvement unique de 40% pour l'Inspé. Il permettra à l'établissement de financer le glissement vieillesse technicité positif (GVT) : il s'agit par exemple du coût supplémentaire d'un agent lorsqu'il bénéficie d'un échelon. Le GVT n'est plus financé par la subvention de charges de service public. Ce prélèvement permettra également de prendre en charge les mesures non financées du ministère (par exemple la hausse du point d'indice).

Quelques exemples ciblés de mesures pour 2023 concernant les enseignants et enseignants-chercheurs :

- Les postes 46-3 dont le nombre va au-delà de ce que la Loi de Programmation de la Recherche prévoit à savoir 20 de plus. Pour rappel le 46-3 permet à un MCF HDR bénéficiant d'une certaine ancienneté de postuler à un concours de Professeur d'Université « réservé ». Le support MCF d'origine du promu ou de la promue est remplacé par un support de PU à coût zéro pour la composante.
- Les postes mis au concours en MCF 26.1-2 permettent à des enseignants du second degré de devenir enseignants-chercheurs. Le support libéré est perdu mais le coût est nul. AMU attribue 192 heures complémentaires pour compenser la perte des heures d'enseignement (384 pour un PRAG/PRCE).
- Les CRCT Congés pour Recherche et Conversion Thématique en augmentation
- Les 20 nouvelles primes d'engagement pédagogique en 2023

Concernant les BIATSS :

- 15 agents contractuels dans tout AMU vont être titularisés
- Le coût du télétravail avec les frais liés à l'installation du télétravaillant à son domicile (matériel informatique, fauteuil)
- Enfin le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) qui vient compléter l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) pour former le nouveau système de primes RIFSEEP (Régime Indemnitaire des Fonctionnaires de l'Etat Sujétion Expertise Engagement Professionnel).

La campagne d'emplois BIATSS de l'Inspé pour l'année à venir va donc comporter comme les années précédentes le déplacement des agents titulaires loi Sauvadet vers les supports ETAT libérés. Un dernier agent va pouvoir en bénéficier. Il n'en subsistera qu'un qui partira à la retraite en octobre 2023. Suite à 2 départs en retraite de personnels Catégorie C du Pôle Formation, nous demandons l'ouverture de 2 concours catégorie B pour ce pôle.

Nous demandons également le recrutement par concours d'un Ingénieur Pédagogique Pôle Ressources Numériques à partir d'un support de poste existant (demande liée aux difficultés rencontrées actuellement pour ce type de recrutement en CDD).

Nous demandons enfin l'ouverture de 2 concours d'Ingénieurs de recherche, l'un pour la Direction, l'autre pour le pôle pilote AMPIRIC. Ces 2 concours seront ouverts à partir de la transformation de 2 supports de postes d'Ingénieurs d'Etudes existants.

Laurence ESPINASSY : Concernant la campagne d'emplois des enseignants, nous arrivons presque à l'équilibre entre EC et enseignants du 1^{er} et 2nd degré (cf. Annexe 1). Pour rappel la politique d'AMU est de tendre à cette égalité. Le nombre d'heures effectuées par les uns n'est pas équivalent à celui effectué par les autres puisque leur quotité annuelle n'est pas du tout la même : les enseignants du 1^{er} et 2nd degré couvrent beaucoup plus d'heures d'enseignement. Ce rappel car la loi nous demande dans les maquettes de formation d'atteindre une répartition par tiers entre les EC, les enseignants du 1^{er} et 2nd degré et les enseignants de « terrain ». Les personnes recrutées en mi-temps partagés ou en tant que vacataires font partie de ce dernier tiers.

Concernant notre demande cette année, nous restons très prudents car tout cela est en voie de négociation. Nous n'avons pas encore le retour du calcul de la masse salariale que cela pourrait coûter. Beaucoup moins de supports se libèrent cette année versus l'année

dernière : 1 MCF qui fait valoir ses droits à la retraite et 6 PRAG. Ce que nous souhaitons :

- 1 poste de PU selon la formule 46-3,
- 2 MCF selon un nouveau mode qui permet à des professeurs du 2nd degré titulaires d'un doctorat, qualifiés et témoignant d'un certain nombre d'années d'expérience en enseignement supérieur de pouvoir postuler ;
- 4 MCF par la transformation de supports de PRAG ;
- 1 PRAG pour la mention 4 avec un profil non disciplinaire mais plus axé sur les relations entreprises et l'apprentissage car le parcours « Conception et management des formations en hygiène sécurité et développement » va faire face à de nombreux départs, il est donc nécessaire de penser la transformation de ce parcours dans les années à venir ;
- Stabilisation sur un poste PRAG de la dernière collègue en affectation académique
- 2 mi-temps partagés en Mathématiques et en Eco-Gestion. Il y en a d'autres que nous demanderons en fin d'année en raison de départs à la retraite prévus mais non effectifs à l'heure actuelle.

Georges MERLE : Le mi-temps partagé en Economie-Gestion est-il d'origine Lycée Professionnel ou Lycée Technologique ?

Noémie OLYMPIO : En priorité lycée technologique.

Christine POPLIMONT : L'année dernière l'Inspé avait consenti un effort pour les 46-3 ; cette année il peut en demander plus d'un.

Pascale BRANDT-POMARES : L'année dernière nous avons été particulièrement bien dotés. Nous poursuivons la politique d'emploi qui consiste à soutenir la promotion interne de collègues, en se basant sur la masse salariale libérée et en faisant des propositions en fonction des besoins. Nous avons eu très peu de temps pour travailler sur cette campagne d'emploi ; les propositions faites aujourd'hui n'ont pas fait l'objet de beaucoup de consultations jusque-là mais des discussions peuvent encore les faire évoluer. Elles ne seront validées qu'après la conférence des moyens du 21 octobre prochain. S'inscrire dans une vision pluriannuelle nous permet de palier au mieux cet enchaînement entre deux campagnes d'emploi. L'inventaire précis des personnes susceptibles de pouvoir obtenir un poste de PU 46-3 a été fait l'an dernier. Nous avons demandé 5 postes, nous en avons obtenus 4 dont 3 en 46-3 et 1 recrutement externe. Il reste donc une personne susceptible de prétendre au poste de PU en interne, voilà pourquoi nous ne demandons qu'un poste cette année. La possibilité de donner une promotion en interne à des collègues PRAG pouvant devenir MCF nous permet justement d'en demander 2 ; cela ferait 3 promotions au total. Les collègues PRAG qui auraient pu bénéficier de ce dispositif se sont, pour certains, éloignés de la recherche car cela prend beaucoup de temps et que c'est très difficilement compatible avec un temps complet de formation. Nous n'avons pas tant de candidats susceptibles réunir ces conditions. Seuls 2 PRAG pourraient prétendre à un recrutement 26.1-2 et un seul PU en 46-3. C'est aussi une promotion méritoire pour les personnes qui y accèdent. Peut-être pourrions-nous revoir la copie, un poste de PU supplémentaire pourrait être demandé.

Christine POPLIMONT : Nous avons convenu de prendre en compte cette année les personnes qui ont fait des efforts l'année dernière, c'est la raison pour laquelle je me permets de le signaler.

Pascale BRANDT-POMARES : Nous menons une politique et faisons en sorte de garder le cap : les collègues concernés ont été contactés et sont partie prenante. Le poste de PU demandé cette année n'avait pas été retenu l'année dernière, c'est bien qu'il le soit cette année avec l'accord de la personne concernée. Il nous manquait une information sur un poste de MCF, à savoir si le fait d'être en affectation provisoire ou définitive comptait de la même façon en termes d'ancienneté.

Laurence ESPINASSY : Nous avons eu la confirmation de la DRH et cela fonctionne. Le texte de loi était un peu flou, nous avons un doute sur la signification des termes « exerçant ses fonctions depuis... » : les personnes non-titulaires étaient-elles concernées ? Elles le sont. En revanche pour les ATER cela ne fonctionne pas pour cette année.

Pierre DESBIOLLES : Vote de confiance sur la politique globale de recrutement pour les BIATSS et les enseignants : à l'unanimité.

- **Budget (cf. Annexe 2)**

Mailys SILVY : Voici la proposition de répartition du budget que nous demandons pour 2023 en crédits de fonctionnement et d'investissement, en Budget Annexe Immobilier (BAIM) et en enveloppe pédagogique. Il y a peu de changements par rapport à l'année dernière, les voici :

- Une ligne budgétaire supplémentaire apparaît dans le centre financier Direction/Administration : « vie de l'établissement » à hauteur de 19KE qui va concerner tous les évènements (séminaires, réunions) que nous allons mettre en place dans le cadre de la vie de la composante. La culture et la communication sont par ailleurs un peu mieux dotées que l'année dernière car ces 2 postes se sont avérés sous dotés,
- Une ligne Formation continue voit le jour et va accueillir toutes les dépenses en lien avec les contrats de professionnalisation pour l'instant et nous l'espérons les contrats d'apprentissage ensuite,
- La ligne logistique a également été augmentée du fait de la hausse du coût de l'énergie et du vieillissement de notre parc automobile. Possibilité d'accueillir éventuellement un véhicule électrique dans le courant de l'année.

Je vous rappelle que la capacité de dépenses est en lien avec le niveau de nos ressources propres en prévision d'augmentation pour 2023. Si nous retirons l'effet Gabon nos dépenses suivent la même tendance que l'année précédente.

Le budget est adopté à l'unanimité.

- **Elections**

Caroline GAREAU : Nos élections vont avoir lieu les 14 et 17 octobre prochains. Il s'agit de renouveler partiellement les sièges des représentants des étudiants aux Conseil d'Institut, Conseil Consultatif d'Institut et les Commissions de Site d'Aix et de Marseille. Les dépôts de candidature doivent avoir lieu avant le 7 octobre. Nous comptons sur les enseignants présents pour mobiliser les étudiants à candidater mais aussi à venir voter pour faire entendre leur voix. L'année prochaine nous renouvelerons la totalité de nos instances.

Anne GOMBERT : Est-ce que les stagiaires du DIU peuvent se présenter ?

Caroline GAREAU : Oui les stagiaires à mi-temps du DIU peuvent se présenter.

Pascale BRANDT-POMARES : Ce sont des étudiants inscrits contrairement aux fonctionnaires-stagiaires à temps plein.

Pierre DESBIOLLES : Peut-être faudrait-il leur indiquer lors de leur candidature qu'il serait intéressant pour eux de participer aux instances. Nous nous étions interrogés en début d'année sur leur absence ; ils avaient cours le lundi après-midi.

Pascale BRANDT-POMARES : Lorsque nous aurons les résultats nous contacterons les élus et ferons en sorte de favoriser leur présence. Certains chefs d'établissement vont dans ce sens pour les encourager à y participer. C'est un éternel problème. Cela nous tenait à cœur de revenir en présentiel et de montrer que les institutions fonctionnent. Nous avons besoin de normalité. Nous pourrions peut-être y mettre un peu de souplesse pour permettre aux étudiants élus de participer à distance.

- **Présentation de Karima GOUAICH**

Karima GOUAICH : J'ai été recrutée sur un poste de Maître de Conférence en Sciences du Langage et en Sciences de l'Education en didactique du français et en didactique des langues. Je suis membre du laboratoire ADEF (équipe PRODILE : professionnalisation en didactique des langues et éducation). Au côté de Fatima CHNANE-DAVIN je représente ce laboratoire au sein du réseau thématique MIMED, lieux et territoires en Méditerranée qui regroupe plusieurs laboratoires sur les questions de migration en Méditerranée et au-delà, avec les questions d'éducation. Je représente également le laboratoire au sein du réseau international du GREM (groupement de recherche euro-méditerranéen) autour de questions de plurilinguisme, d'interculturalité et de littératie. Mes recherches appartiennent à la didactique du français (langue maternelle, langue de scolarisation, langue étrangère et langue seconde) et la didactique des langues et du plurilinguisme, notamment de

l'anglais. Elles reposent principalement sur la question de la maîtrise de la langue de scolarisation et des langues vivantes étrangères aux niveaux du lire et écrire, et précisément dans le domaine du lexique. Quelques questions m'intéressent particulièrement depuis ma soutenance de thèse : le plurilinguisme et la gestion de la diversité linguistique et culturelle à l'école (de la maternelle à l'université) ; le plurilinguisme particulièrement en lien avec la migration (étude d'apprenants plurilingues enfants et adultes allophones nouvellement arrivés en France et alloglottes nés en France de divers contextes formels de la maternelle à l'université et non formels. Notamment des associations qui dispensent des cours de français langue étrangère). Des apprenants qui ont plutôt des langues minorées (qui ne jouissent pas d'un statut favorable dans nos sociétés et parfois même à l'école). Depuis je m'intéresse également à la professionnalisation des enseignants dans la formation initiale et continue (1^{er} degré, dans les questions qui touchent au plurilinguisme en lien avec la migration mais aussi la mobilité : participation au projet STarLinG). Dans mes recherches je conçois, j'observe, j'analyse des dispositifs didactiques plurilingues instrumentés ou non, où les langues et cultures premières des apprenants servent de médiation pour l'enseignement et l'apprentissage du français ou d'une langue vivante étrangère dans une perspective critique. Depuis peu j'interroge les intérêts et les limites de l'inclusion des langues et des cultures premières et des technologies numériques. Cette année, je participe à des projets qui articulent Recherche-Formation-Terrain : les « sacs d'histoire plurilingues » qui se terminent et qui ont débouché sur un Colloque qui s'est tenu la semaine dernière sur le site de St Jérôme et qui va donner lieu à une publication d'ouvrage. Le GREM où je porte un projet sur la littératie et le plurilinguisme dans plusieurs pays autour de la Méditerranée dans une approche comparative aux côtés de Fatima CHNANE-DAVIN. Le projet DAFIP Ampiric FLScoALp qui concerne la maîtrise du français de scolarisation pour la mise en sécurité des élèves allophones dans les lycées professionnels. Et enfin le projet qui concerne cette fois-ci l'anglais : le projet lycée pro et CAPture pour améliorer les compétences linguistiques d'élèves de lycées professionnels en anglais. En dernier lieu, des perspectives de projet de participation de recherche : le projet Amidex STarLinG dont nous parlerons certainement par la suite.

Damien AIMAR : Je trouve ces recherches intéressantes car nos champs de recherche peuvent se croiser. Ayant fait mes recherches sur la dyslexie, il serait intéressant de voir comment cela se passe au niveau de l'apprentissage des langues pour cette catégorie d'élèves et d'étudiants.

4. Formation

• Effectifs étudiants à la rentrée universitaire 2022 (cf. Annexe 3)

Patrice BONNET : Présentation des effectifs globaux du master MEEF 2022-2023, avec l'évolution depuis 2017. Nous constatons une baisse des effectifs d'inscription cette année : de manière significative sur la Mention 2, un peu également sur la Mention 1 et beaucoup moins sur les Mentions 3 et 4 (qui ont des effectifs plus stables et plus discrets donc moins sensibles aux variations annuelles). Plus précisément :

- Master 1 : Baisse des effectifs sensible au niveau de toutes les mentions et surtout marquée sur la Mention 2. Sur la Mention 4 elle s'explique par les inscrits sur les projets internationaux l'année dernière,
- Master 2 : Baisse significative en 2^{ème} année. Très forte sur la Mention 2 et très significative sur la Mention 1. Cela s'explique par le fait que nous sommes sur une année où nos FSTG ont tous validés leur master. Les années précédentes, nous inscrivions dans le master MEEF tous les FSTG qui devaient valider ou non un master. Cette année, nous récupérons des effectifs sur le DIU mais nous avons tout de même enregistré une baisse importante. Des étudiants se sont réorientés en cours ou en fin de M1. D'autres ont abandonné durant l'année M1, ce qui est plus inquiétant : effet post-Covid et/ou post-réforme ? Nous devons être attentifs. Je fais écho à ce que disait Pascale BRANDT-POMARES en début de Conseil ; nous avons essayé de dynamiser l'année par le biais d'un parrainage M1/M2. Cela peut

constituer une première réponse à « comment permettre à nos étudiants de M1 de se maintenir dans le système tout le long leur année »,

- Concernant le DIU et les FSTG : cf. les chiffres en Annexe 3. Les FSTG à temps plein sont plus nombreux que les DIU à mi-temps. On avait annoncé une vague de mi-temps sur le 1^{er} degré : ce n'est pas le cas. Nous avons beaucoup de FSTG qui avaient déjà le master MEEF. Cela s'est largement ressenti au niveau du 1^{er} degré et à l'échelle académique. Sur le 2nd degré, c'est plus complexe puisque les affectations se font au niveau national, en fonction des berceaux temps plein et mi-temps : sur l'académie nous n'avons que 293 temps plein et 237 mi-temps mais ce n'est pas significatif de son potentiel. Sur les CPE nous avons 16 temps plein.

Au total nous accueillons près de 1000 stagiaires cette année en formation. Vous avez la répartition par départements en Annexe 3.

Pierre DESBIOLLES : On s'attendait à ce qu'il y ait des lauréats détenteurs du master MEEF dans le 1^{er} degré (années N-2, N-3 ou N-4). Il est très difficile de prévoir le nombre de lauréats du CRPE (concours de recrutement des personnels enseignants) cette année qui avaient eu le MEEF 2 ou 3 ans auparavant.

Pascale BRANDT-POMARES : Comme les prévisions qui consistaient à dire qu'il y aurait plus de lauréats non-MEEF. Nous sommes à l'année « zéro » : nous avons désormais une référence, à voir comment les choses vont se stabiliser sur les années à venir. Dans les prévisions, il y a la désaffectation pour le métier d'enseignant (largement relayée dans la presse). Nous sommes aussi dans l'année où les étudiants qui avaient dû réussir le concours l'avaient réussi l'année précédente. En tant qu'institution de formation, nous devons nous focaliser sur le bon déroulement de cette formation et permettre à nos étudiants une insertion professionnelle optimale. Plus nous irons vers un nombre de FSTG à temps complet plus cela signifiera que nous avons rempli notre mission. C'est tout l'enjeu d'inscrire les masters MEEF dans le paysage de manière pérenne.

Anne GOMBERT : Concernant la chute des effectifs vous évoquez les dimensions internes notamment sur l'attractivité du métier. Nous avons beaucoup travaillé sur cette problématique, l'idée étant de mieux répondre aux besoins des futurs enseignants qui correspondent vraiment à la difficulté du métier aujourd'hui. Mais s'il y a des stagiaires qui abandonnent (amplifié par l'effet Covid) ce n'est pas uniquement notre responsabilité, c'est aussi lié au contexte national, politique et à la réelle difficulté du métier qui engendre des burn-out.

Pascale BRANDT-POMARES : En tant qu'institution, nous pouvons essayer de faire évoluer les choses mais la portée est limitée. En revanche, nous avons une réflexion à mener et je souhaite qu'il y ait un réel débat en interne sur ce que nous pouvons proposer à nos futurs étudiants potentiels qui satisfont déjà les conditions pour présenter le concours. La formation dure désormais 2 ans et cela change véritablement la donne sur leur manière de la percevoir en vue de passer le concours. Auparavant, ils s'inscrivaient en M1 et passaient le concours en fin d'année. Dorénavant que leur proposerons-nous ? Il n'y a pas de réponse unique, il faut étudier au cas par cas en fonction du profil des étudiants. Nous avons été inventifs par le passé, il ne faut pas s'arrêter en chemin. Cela nécessite une réflexion collective. Ce serait dommage de ne pas avoir de vision collégiale sur ce que l'Inspé d'Aix Marseille propose à chaque type d'étudiant. Les responsables de formation ont-ils déjà été confrontés à ces questionnements ?

Patrice BONNET : Il y a eu des situations particulières qui ont été identifiées et traitées au cas par cas sur les parcours PE et 2nd degré. Il n'y en a pas eu plus que l'année précédente. Quelques informations pour porter à réflexion : au-delà de la formation initiale classique de nos étudiants qui arrivent de Licence, nous travaillons de plus en plus à l'échelle de l'Université sur la formation tout au long de la vie. Par exemple en lien avec la Région via des appels d'offre qui concernent des formations d'une seule année, diplômantes. Nous devrions monter dès cette année une formation pour 20 personnes en reprise d'études sur le niveau M2 pour le Professorat des Ecoles. Nous devons nous investir dans cette dynamique pour parvenir à accueillir un public très varié en parallèle de nos

étudiants « classiques ». Comment les accueillir en fonction de leur profil, de leur parcours mais surtout du contexte qui n'est pas qu'interne aux universités ou aux Inspé, mais aussi social et économique. Très souvent une reconversion se réalise sur une année donc les personnes ont besoin de la garantie d'être diplômées et surtout préparées aux concours dans ce délai. Nous avons également des FSTG cette année qui avaient commencé le cursus en Master 1 sans avoir besoin du diplôme de master MEEF et qui se retrouvent stagiaires dans le DIU et souhaitent valider leur M2.

Pascale BRANDT-POMARES : Nous avons été sollicités, ainsi que le Recteur, parce qu'ils n'avaient vraisemblablement pas compris qu'ils pouvaient s'inscrire directement en M2 mais qu'ils devaient en faire la démarche. Il est important d'harmoniser pour que la formation soit cohérente ; il ne faut pas mettre les personnes en difficulté inutilement. Il a fallu préciser que vis-à-vis de l'employeur l'obligation était celle d'être en DIU et non celle d'être en M2. Nous n'avons pas intérêt à inscrire ces étudiants là en M1 mais plutôt en M2. Ce sera difficile pour les collègues car cela signifie qu'ils n'auront pas les attendus et les prérequis du M2.

Georges MERLE : Je vais dans le sens de Pascale BRANDT-POMARES. Le fait d'avoir reporté le concours en 2^{ème} année fait que dans l'esprit des étudiants qu'ils soient en licence et qu'ils se projettent dans une future carrière ou qu'ils soient déjà en M1, montre que leur titularisation en tant que professeur va se faire 1 an plus tard. Cela signifie que nous ne sommes plus dans une formation de M1 avec une titularisation en fin de M2, mais dans une titularisation de « M3 », psychologiquement la motivation pour quelqu'un qui serait en reconversion n'est pas la même. En Eco-gestion, cette année, nous avons énormément de FSTG qui sont des anciens contractuels. Je n'ai pas le détail de leur formation et de leur cursus mais cela va dans le sens des propos de Mme la Directrice c'est-à-dire qu'il va falloir s'habituer à accueillir des profils très différents et peut-être même directement en M2.

Pascale BRANDT-POMARES : Toujours est-il que c'est bien le M1 et le M2 qui doivent s'inscrire dans le paysage comme étant la voie royale pour la formation. Il faut trouver le juste équilibre et surtout ne pas se tromper sur les publics ciblés.

• **Socle des bonus 2022-2023**

Patrice BONNET : Il s'agit d'un complément de modalités d'évaluation des connaissances et des compétences soumis au vote chaque année. Tout étudiant de M1 (uniquement) peut choisir une ou deux activités bonus facultatives au cours de son année. Cette demande doit être faite via une inscription pédagogique. Nous avons un socle commun des bonus à l'échelle d'AMU regroupé autour de 5 catégories (cf. document AMUbox) : Sport, Engagement étudiant, Approfondissement des connaissances, Culture, Créativité, entrepreneuriat. Nous devons voter ce socle afin de l'intégrer à nos M3C ; nous l'avons enrichi comme chaque année depuis 2013. Nous avons une UE que l'Inspé a fait voter en Conseil d'Administration en 2013 : l'UE Langue d'Oc qui peut être choisie par nos étudiants en bonus, en plus des UE3 du même nom mises en place l'an dernier. Depuis la mise en place de l'approche par compétences en 2020 nous avons dû réfléchir à une autre modalité de prise en compte des bonus dans les résultats. Avec la mise en place des attendus, nous avons décidé d'identifier pour chaque bonus un attendu spécifique : si l'étudiant validait l'activité bonus son attendu était élevé au niveau supérieur d'évaluation. Les étudiants ainsi que les responsables de parcours et les enseignants ont accès à un tableau en ligne qui explicite comment ils vont être valorisés dans leurs résultats en fin d'année. Concernant le document mis à votre disposition sur l'AMUbox, il y a eu 3 modifications d'activités en termes de socle commun :

- Engagement auprès de l'armée (convention avec l'armée depuis 2020). Cette activité a été ajoutée.
- Egalité homme-femme et lutte contre les discriminations : activité mise en avant car jusque-là mélangée à d'autres activités.
- Tutorat auprès d'élèves de collège, en particulier dans des établissements REP. Jusqu'à présent le tutorat concernait les Mathématiques, il y aura désormais également le Français.

Pour finir, dans ce document depuis cette année, il est bien spécifié que les composantes ayant mis en place l'approche par compétences pourront valider le bonus en élevant au niveau supérieur la compétence identifiée. Notre dérogation expérimentale depuis quelques années apparaît désormais clairement dans le socle des bonus au niveau de l'Université.

Nathalie REZZI : Concernant le tutorat, les étudiants sont-ils au fait de tous ces bonus ?

Delphine JOSEPH : Les étudiants ont les informations sur le site AMU ; tous les bonus sont ouverts à tous les étudiants jusqu'au M1. Charge à eux de s'inscrire auprès de chaque bonus puis de procéder à leur inscription pédagogique en ligne.

Nathalie REZZI : Nous menons un projet de recherche collaboratif DAFIP et nous sommes à la recherche de structures de tutorat/mentorat. Comment savoir quels sont les étudiants qui ont choisi cette option ?

Delphine JOSEPH : Je peux avoir accès à la liste des inscrits à ce bonus mais cela ne va concerner que nos étudiants.

Patrice BONNET : Je pense qu'il y aura très peu d'étudiants. Nous travaillons avec Ariane RICHARD-BOSSEZ et les collègues du Rectorat sur un projet inclus dans les parcours Mathématiques et Lettres avec des étudiants qui participent à ce tutorat mais dans le cadre de leur parcours de formation en M1. Je peux vous mettre en contact avec Guilhem DEULOFEUX qui pilote ce dispositif, afin d'obtenir les noms des étudiants qui y sont engagés cette année.

Le socle des bonus 2022-2023 est adopté à l'unanimité.

- **Transformation de certains parcours du master MEEF : STARLING et transformation par la recherche**

Alice DELSERIEYS : Le projet STarLing est une réponse à un appel à projet A*MIDEX interne à l'Université qui visait à transformer une partie de la formation. Nous avons ciblé des groupes de professeurs des écoles pour pouvoir ensuite avoir une transformation d'un groupe d'étudiants (contenu de formation) pour en faire un parcours bilingue français/anglais (correspond à une condition sine qua none dans les renouvellements des conventions Erasmus ; plusieurs partenaires sont demandeurs de cours en anglais). Nous bouclons la boucle concernant l'attractivité des formations et les effectifs d'étudiants dans nos formations évoqués tout-à-l'heure, avec la possibilité d'accueillir davantage d'étudiants étrangers dans nos formations. L'acronyme STarLing signifie Student Teacher multiLingual Master. Mais c'est plutôt sa signification en anglais que nous souhaitons mettre en avant : *starling* signifie étourneau ; c'est un oiseau méditerranéen migrateur qui se développe en groupe. En termes de calendrier c'est un projet financé sur 3 ans, mais voué à durer plus longtemps que la période de financement. Celle-ci permet en effet de rémunérer toute l'ingénierie de formation nécessaire à la création des contenus et la formation des formateurs. L'objectif cette année est de travailler à cette transformation pour pouvoir accueillir les prochains étudiants à partir de la rentrée 2023. Le but est de proposer une formation à 80% en anglais et 20% en français. Volonté de transformer à la fois des contenus des UE1 et 2 qui concernent spécifiquement le parcours PE sur le site de Marseille, mais aussi des contenus des UE3 qui sont donc des UE à choix offertes à tous les étudiants de l'Inspé. Cela signifie que les étudiants des autres parcours auraient aussi la possibilité de pouvoir intégrer des contenus de formation qui seraient en anglais dans une perspective de développement linguistique et de contenus de formation.

Karima GOUAICH : Muriel ZOUGS qui a été nommée cette année en temps partagé va œuvrer dans la conception aux côtés de Frank BARDOL, Jessyca TRETOLA et moi-même pour le mettre en œuvre d'un côté didactique. De mon côté je regarderai aussi d'un point de vue sociolinguistique pour voir quels sont les étudiants qui arrivent et ceux qui vont être intégrés à cette formation pour travailler notamment sur leur rapport aux langues et plus précisément à l'anglais.

Pascale BRANDT-POMARES : Une précision sur ces deux appels à projet : STarLing est un appel à projet A*MIDEX donc interne à AMU et le projet Transformation est une réponse à un appel à projet national PIA.

Patrice BONNET : Concernant le projet Transformation de la formation par la recherche (initialement nommé TIGER). Nous avons mené l'an dernier un travail avec les responsables de parcours et de formation pour réfléchir à comment y postuler. C'était un appel à projet relativement contraignant car l'objectif est d'aboutir au gré de plusieurs paliers à une labellisation du parcours (cf. Annexe 5). Pour chacune des phases il y avait des critères dans lesquels chaque parcours devait se situer et postuler. En fonction de la nature du parcours et des critères déjà présents dans les parcours, nous pouvions intégrer dès cette année une des trois phases directement. Il y avait un cahier des charges très précis. Pour les phases 2 et 3 il y avait trois renforts possibles : recherche, internationalisation et lien avec le monde socio-économique. Nous avons beaucoup œuvré l'an dernier avec les responsables de parcours ; étant en pleine transformation de la maquette de master MEEF (1^{er} et 2nd degré, CPE) cela a été difficile de mener ce travail à bien. Nous avons en revanche beaucoup travaillé sur la Mention 4 qui a déposé 3 demandes pour lesquelles nous avons obtenu 3 réponses positives de transformation. Historiquement dans la modification de l'offre de formation de 2020, la Mention 4 a été peu impactée puisque le texte portait sur les Mentions 1, 2 et 3. L'idée était de réfléchir ensemble à la dynamique que l'on allait donner à la Mention 4 et surtout de se projeter sur la dynamique du prochain quadriennal qui débute en 2024 et qui fera l'objet d'un autre point du Conseil. 3 parcours avaient donc postulé : cf. Annexe 5. Comment la Mention 4 peut aussi créer des liens et des passerelles avec les autres mentions.

Pierre DESBIOLLES : Le financement de 30KE est-il pour cette année ?

Patrice BONNET : Tout-à-fait. Nous sommes engagés sur 3 années, le financement donne l'impulsion pour la 1^{ère} année.

Pascale BRANDT-POMARES : Cet appel à projet était assez ancien, l'actuelle gouvernance a souhaité l'ouvrir à tous les Master dont celui de l'Inspé. Or dans l'esprit, notre offre de formation est déjà construite selon les principes de TIGER. Moins sous les aspects monde socio-économique et internationaux (bien qu'avec STarLing c'est déjà le cas), mais s'il devait y avoir une labellisation, si les Masters devaient être reconnus par rapport aux priorités qui sont données dans TIGER il est bien évident que l'on souhaiterait que tous les masters MEEF obtiennent cette labellisation.

- **Contrat d'objectifs et de moyens vers l'accréditation 2024 (Annexe 6)**

Pascale BRANDT-POMARES : Nous nous inscrivons dans l'accréditation 2024. Nous avons été dispensés de l'évaluation par l'HCéres qui aurait dû la précéder car nous venions de subir la réforme. Les autres composantes et laboratoires de l'université sont en train de finir leur auto-évaluation. Pour l'accréditation nous serons soumis à un autre système via les ministères de l'enseignement supérieur (DGSIP) et de l'éducation nationale (DGESCO). Nous sommes donc un peu en parallèle avec ce qui se fait dans les autres composantes mais cela ne change rien sur le fond de ce que nous avons à produire. Le Vice-Président Formation a souhaité avoir un contrat d'objectif et de moyens que nous devons penser en fonction de cette accréditation 2024.

Patrice BONNET : L'enjeu est de créer un outil de pilotage à l'échelle de l'université puis de la composante voire des mentions et parcours de formation pour travailler sur le contrat d'établissement pour 2024. Nous allons devoir identifier nos stratégies qui s'incluent dans la dynamique globale de l'Université de manière à ce que chaque composante et donc l'Inspé se voit attribuer des budgets pertinents et cohérents avec notre politique. Chaque composante va donc devoir rédiger un document qui va présenter les projets ainsi que les moyens mobilisables et nécessaires pour les déployer de manière pluriannuelle. S'engager sur plusieurs années avec des contrats et des moyens est une nouveauté. Ce COM prend appui sur un document de cadrage élaboré par les doyens et vice-doyens de composantes et nommé « Stratégie de formation 2024 » (environ 40 pages), voté en février 2022 en CFVU de l'Université. Il identifie toute la dynamique de l'Université, que nous devons décliner dans notre composante. Voici quelques dimensions centrales en termes de formation sur lesquelles une réflexion est nécessaire : les diplômes (par exemple quelle dimension voulons-nous donner à la mention 4), la pédagogie (approche par compétences : quels moyens pour continuer à la développer ?), les relations internationales, apprentissage et formation tout au long de la vie (comment l'Inspé s'y

inscrit en terme territorial ?), l'interdisciplinarité, renforcement du lien formation-recherche (fortement ancré dans nos accréditations de Master MEEF ; renforcé par le projet TIGER). A noter que nous sommes pilotes et associés au projet AMPIRIC qui est un moteur pour notre réflexion sur la prochaine accréditation. En parallèle il va falloir mettre en place les moyens pour la mise en œuvre : la masse salariale (mobilisation de l'ingénierie de formation et des projets dans le cadre du PIA), les ressources propres de la composante, la qualité du lien avec les partenaires (notamment le Rectorat). En termes de délais, le 1^{er} document doit être rendu avant les vacances universitaires de Noël.

Pierre DESBIOLLES : Ce COM sera présenté de manière détaillée au prochain Conseil d'Institut.

- **Point d'étape AMPIRIC**

Pascale BRANDT-POMARES : Nicolas MASCRET a pris la succession de Virginie BABY-COLLIN au poste de Responsable Scientifique et Technique d'AMPIRIC le 1^{er} août dernier.

Nicolas MASCRET : Je tiens à remercier Virginie BABY-COLLIN pour son travail admirable sur le projet, notamment en termes de structuration. Je tiens également à saluer l'implication et le soutien initial de Jacques GINESTIE. Présentation synthétique des grands chantiers en cours et à venir (Cf. détails en Annexe 7). Pour rappel AMPIRIC est un pôle pilote financé dans le cadre du Plan d'Investissement d'Avenir 3, inscrit dans la stratégie France 2030 qui s'intéresse à l'amélioration des performances des élèves dans l'apprentissage des savoirs fondamentaux et dans l'amélioration de la formation initiale et continue des enseignants. Pour cela l'idée est de tester, valider, diffuser des approches pédagogiques innovantes avec un triptyque qui a déjà été évoqué et qui est au cœur du projet : recherche/formation/terrain. La structure actuelle d'AMPIRIC s'articule autour de 5 actions. Précision sur l'action 4 : CréativLab qui est en partenariat avec l'Agence Nationale de la Recherche et de la Technologie (spécificité de cette action en lien avec les entreprises de la EDTECH (Technologies pour l'Education). Précision sur l'action 5 : Diffusion et valorisation en direction des enseignants, des élèves, des parents et du grand public. Ces 5 actions sont traversées par un dispositif de suivi et d'évaluation piloté par Thierry BERTHET qui sert à la fois d'outil de contrôle et d'aide au pilotage. Des équipes pilotes ont été mises en place il y a quelques mois ; il s'agit d'ensembles de chercheurs, formateurs, enseignants, partenaires du Rectorat qui se regroupent autour d'une thématique en lien avec les apprentissages fondamentaux et la formation des enseignants. Cette structure était nécessaire et fondamentale pour lancer le projet (elle était dans le dossier d'accréditation) mais a vocation à évoluer vers une structuration basée sur les interactions entre les 5 actions citées précédemment. Nous travaillons actuellement sur les articulations entre les différentes actions. Un exemple parmi beaucoup d'autres, l'action 4 (CréativLab) et l'action 1 (formation initiale et continue) : travailler avec les collègues qui sont dans le CréativLab pour voir dans quelle mesure les avancées qui peuvent en sortir vont pouvoir irriguer la formation initiale des étudiants dans le cadre du Master MEEF, mais aussi la formation continue des enseignants. L'idée est que les équipes pilotes soient au cœur de ce dispositif puisqu'elles sont à l'interface des 5 actions. Le dispositif de suivi et d'évaluation reste toujours transversal à cette réorganisation. Le plateau expérimental sera inauguré le lundi 16 janvier en présence du Président Eric BERTON, du Recteur, de Marie-Caroline MISSIR de Canopée et de Pascale BRANDT-POMARES et sera baptisé en l'honneur de Jacques GINESTIE.

Anne GOMBERT : Je porte une UE3 « Pratique inclusive et équité scolaire ». Ce matin j'ai monté une auto évaluation des étudiants (identique à celle du DIU) en prenant appui sur AMPIRIC pour élaborer le questionnaire sur SPHINX avec l'aide de Magali COUPAUD. Cela fait partie de ce qui a été évoqué sur l'évaluation des dispositifs, de la formation en vue de l'améliorer mais aussi de l'auto évaluation des étudiants pour qu'ils puissent voir leur parcours de formation. Y a-t-il des appels à projets au fil de l'eau pour récupérer des moyens pour mettre en place un dispositif d'évaluation sur le long terme ? Par ailleurs, cela a pris du temps pour que les formateurs et enseignants-chercheurs appréhendent et trouvent leur place vis-à-vis d'AMPIRIC.

Nicolas MASCRET : C'est un des enjeux : AMPIRIC n'est pas assez connu. Nous travaillons sur un document de cadrage qui va permettre de présenter le pôle pilote dans toutes ses

dimensions, mais aussi les interlocuteurs à contacter selon la problématique rencontrée. Un/une chargé(e) de communication est en cours de recrutement. Nous travaillons également avec les chefs d'établissement et les représentants des réseaux (le CIFE) pour diffuser l'information. Par ailleurs, il y a effectivement des possibilités de financement au fil de l'eau (évalué par le Conseil Scientifique) mais il y a en amont une possibilité d'accompagnement soit par un ingénieur de recherche soit par le dispositif de suivi et d'évaluation dont une des missions est d'aider les collègues à pouvoir évaluer les interventions qu'ils réalisent (par exemple les UE3). Également, des chercheurs peuvent être intéressés pour évaluer les UE3 parce qu'ils sont spécialisés dans ce domaine précis. Dans ce cadre ils peuvent monter un projet ; nous pouvons aller du financement ponctuel à un contrat doctoral, un financement doctoral... il y a beaucoup de possibilités. Certaines actions peuvent être évaluées en interne parce qu'elles servent au pilotage de l'Inspé, aux collègues, aux étudiants (par exemple le marrainage/parrainage évoqué pour les journées d'accueil). Des chercheurs peuvent aussi monter un dispositif dont ils maîtrisent les cadres théoriques et les méthodologies pour pouvoir l'évaluer avec une finalité de publication.

Pascale BRANDT-POMARES : Pour faire suite à l'annonce de l'inauguration du plateau expérimental « Jacque GINESTIE », l'amphithéâtre de l'Inspé sera également baptisé en son nom. Par ailleurs un colloque sera organisé en octobre 2023 avec l'implication de l'Inspé, ADEF, SFERE et AMPIRIC pour lui rendre hommage.

Nathalie REZZI : Pour revenir sur l'implication des acteurs de l'éducation au sein d'AMPIRIC, nous avons souvent le calendrier de manière très tardive ce qui complique beaucoup la possibilité pour les étudiants de participer aux conférences proposées. Or ce serait bénéfique pour eux de les intégrer à leurs heures de recherche.

Nicolas MASCRET : C'est un problème d'emploi du temps. Dans le cadre de l'action 4 CréativLab nous organisons une journée de speed dating entre les entreprises de la TECH, des chercheurs, des formateurs, des enseignants... Cela a été justement organisé en collaboration avec Alice DELSERIEYS afin de pouvoir y convier les étudiants. A nous de réfléchir afin de leur permettre de participer à ces événements le plus souvent possible.

Patrice BONNET : Le calendrier des séminaires a été mis en place dès le mois de mai avec Mathilde FAVIER et Magali COUPAUD pour justement prévoir cela dans nos emplois du temps.

- **Présentation de Damien AIMAR :**

Damien AIMAR : J'interviens au sein du Master MEEF Eco-Gestion. J'appartiens au laboratoire LEST. J'étais précédemment enseignant dans le secondaire dans la section STMG (sciences et technologies du management et de la gestion). J'ai fait ma thèse sur les compétences des travailleurs dyslexiques dont voici les thématiques de recherche : les compétences idiosyncratiques (i.e. spécifiques à l'individu), le handicap (dyslexie, femmes en situation de handicap, référents handicap), les ressources cachées (vues autant sous l'angle des ressources humaines que des ressources stratégiques), le stigmatisme, l'auto ethnographie (en termes de méthodologie dans la mesure où ma thèse est aussi basée sur mon expérience personnelle en tant que dyslexique) et la recherche participative. Pour revenir sur les compétences idiosyncratiques : la dyslexie est une confusion des graphèmes et des phonèmes ; certaines parties du cerveau ne fonctionnent pas. Cependant des neurologues ont découvert des stratégies de compensation : les cerveaux des dyslexiques ont des parties plus développées. J'ai découvert qu'ils avaient des chaînes de pensées plus développées : la pensée en image, la pensée en multidimensionnel, la pensée créative, la pensée intuitive. Leur expérience traumatique constitue une modification de leur configuration neurologique. Par la suite, en contexte organisationnel j'ai pu observer une reviviscence du stigmatisme, laquelle associée aux facteurs de contingence internes à chaque organisation favorisait ou ne favorisait pas l'expression de ces compétences latentes (nommées « compétences idiosyncratiques »). Concernant le 2ème concept développé au cours de mes recherches, à savoir la ressource dyslexie en tant que ressource cachée, toutes ces compétences que peuvent développer les dyslexiques tant que nous ne sommes pas dans une organisation handi-accueillante avec une réelle action faite en faveur des personnes en situation de handicap, on se rend compte que les manager ne perçoivent pas ces compétences personnelles qui restent donc des ressources cachées sous l'angle

managérial. En termes de parutions, 2 articles sont parus : *Dissimuler et révéler : l'impact du stigmate sur la gestion du handicap de la dyslexie en contexte organisationnel* et *La co-construction : une réponse à l'écart entre les discours et la réalité en matière de politique de handicap dans les organisations contemporaines*. Pour 2023 trois autres publications sont en cours : *L'intégration des travailleurs dyslexiques et le rôle de la résilience dans le processus de socialisation* ; *Handicap invisible et compétences* ; *Story-telling et dyslexia*. Dans des revues en anglais, une publication à venir sur les ressources cachées et sur la dyslexie en tant qu'attribut (plus particulièrement sur la découverte faite sur la compétence systémique).

Pierre DESBIOLLES : Comment cette recherche nourrit-elle la formation initiale ou continue des enseignants ? Quels sont les points de contacts entre vos recherches et les enseignements à l'Inspé ?

Damien AIMAR : Par rapport aux enseignements je participe avec Anne GOMBERT à l'école inclusive. Les éléments que j'ai pu découvrir au niveau de la dyslexie s'adaptent bien sûr à la configuration neurologique des élèves dyslexiques. En ayant été enseignant j'ai pu confronter mes apports de recherche. Par exemple les dyslexiques pensent beaucoup en image donc pour être sûr que l'énoncé d'un problème soit bien compris, il faut faire répéter l'élève pour vérifier qu'il a bien eu le défilé de toute l'histoire qui s'est racontée. Sans histoire on se rend compte que les dyslexiques ont parfois du mal à identifier l'énoncé et la problématique qui se cache derrière. C'est une application de ce que j'ai pu observer dans le monde du travail qui peut être adapté dans le monde scolaire et de la formation.

5. Recherche et innovation

- **Kick-off meeting : UNI-T**

Alice DELSERIEYS : Pour rappel le projet UNI-T (Teacher Academy) s'inscrit dans la continuité de l'université européenne CIVIS et regroupe 6 partenaires : France (AMU et Rectorat), Grèce (National and Kapodistrian University of Athens), Allemagne (Tübingen University), Belgique (Université Libre de Bruxelles) et Italie (Università di Roma La Sapienza). L'objectif est de créer des ponts très forts au niveau de la formation initiale et continue des enseignants dans une perspective européenne. Le kick-off (lancement) a une vocation officielle de pouvoir marquer le démarrage d'un projet. Il aura lieu les 11, 12 et 13 octobre prochains (dates proches des Erasmus Days). Le 11 octobre après-midi au Pharo nous serons accueillis par la gouvernance d'AMU, le Président de l'Université, le Recteur, d'autres personnalités officielles, l'agence Erasmus. Tout le monde est cordialement invité à ce lancement qui permettra d'une part de revenir sur les différents points qui sont proposés dans ce projet mais permettra aussi d'avoir une conférence de Michael SCHRATZ (Professeur à l'Université d'Innsbruck) sur la dimension européenne de la formation des enseignants et comment l'inscrire vers une perspective européenne.

6. Questions diverses

Pierre DESBIOLLES : Il serait intéressant d'intégrer en annexe au procès-verbal les présentations réalisées par les enseignants.

Heidi OSTERWALDER : Sur l'Intra-Inspé dans la rubrique « Personnels », un onglet présente les nouveaux enseignants et enseignants-chercheurs (CV, biographie et photo).

Damien AIMAR : Une collaboration avec Karima GOUAICH pourrait être intéressante entre la dimension interculturelle et la dyslexie qui sont cousins germains de par le mode de fonctionnement. Par ailleurs au niveau de la littératie, comment par exemple apprendre l'anglais pour un dyslexique ? Ce n'est pas évident lorsque l'on connaît le sujet : le rapport à tout ce qui est lexique ; mon vécu pour avoir appris l'anglais m'a fait penser qu'il y avait peut-être quelque chose à creuser.

L'ordre du jour ayant été épuisé, la séance est levée à 16h45.

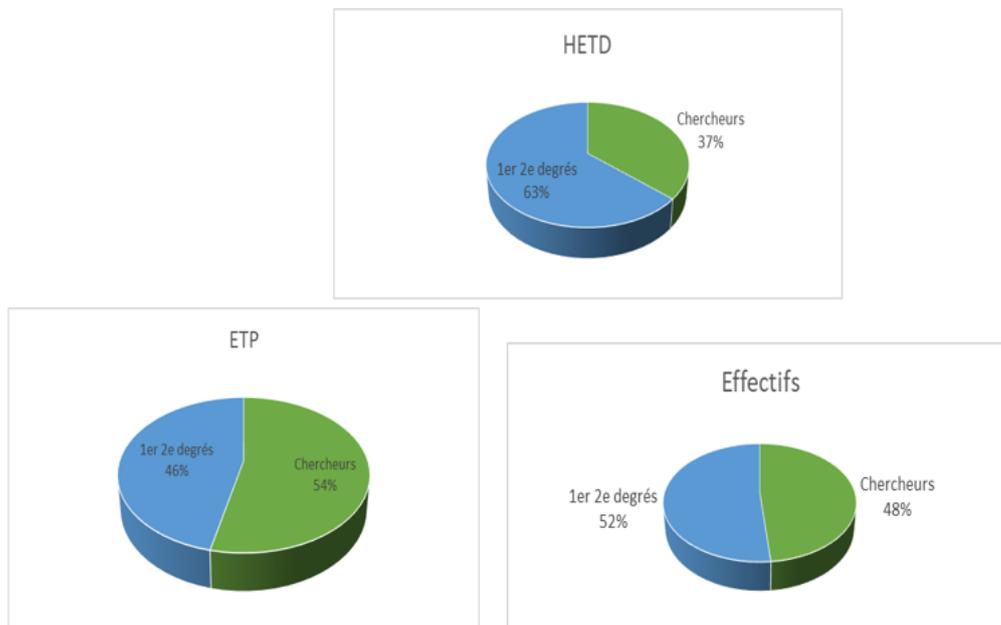
ANNEXES

Annexe 1 : Campagne d'emploi 2023 – Répartition Enseignants / Enseignants-Chercheurs

Enseignants 2022-23

	Effectifs	%	ETP	%	HETD	%
Chercheurs	79	48,47	79	53,56	15168	36,57
ATER	6		6		1152	
MCF	57		57		10944	
PR	16		16		3072	
1er 2e degrés	84	51,53	68,5	46,44	26304	63,43
PRAG PRCE PREC PLP CPE	53		53		20352	
Mi temps	31		15,5		5952	
TOTAL	163	100,00	147,5	100,00	41472	100,00

Répartition : enseignants / enseignants-chercheurs



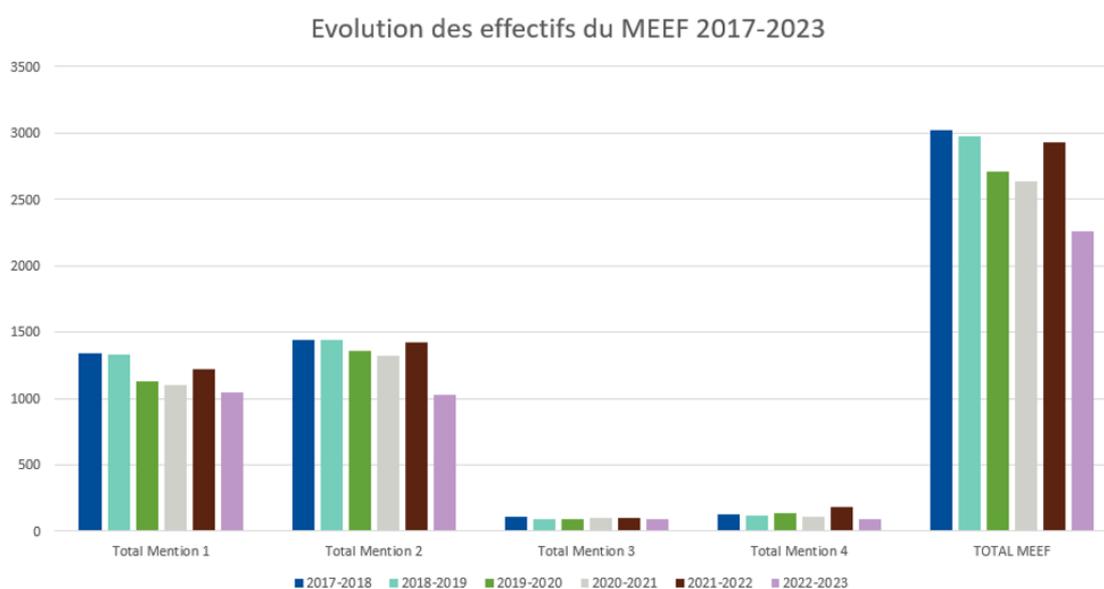
Annexe 2 : Proposition répartition budgétaire 2023

Proposition répartition budget Fonctionnement & Investissement 2023

DEPENSES	2023	2022
BAIM	291 741	269417
DIRECTION/ADMINISTRATION	60 000	40000
dont		
Communication	5000	
Culture	5000	
Vie de l'établissement	19000	
PROJET	39000	39000
FC	15000	0
LOGISTIQUE	84450	78000
PRCIE	8000	8000
NUMERIQUE	36000	36000
ALLSH	33000	33000
SCIENCES	51000	51000
AIX	24000	24000
AVIGNON	18000	18000
DIGNE	8000	8000
MARSEILLE	20000	20000
GABON	58300	158091
TOTAL PEDA	454 750	513091
TOTAL DEPENSES	746 491	782508
RECETTES PREVISIONNELLES	669 133	580132

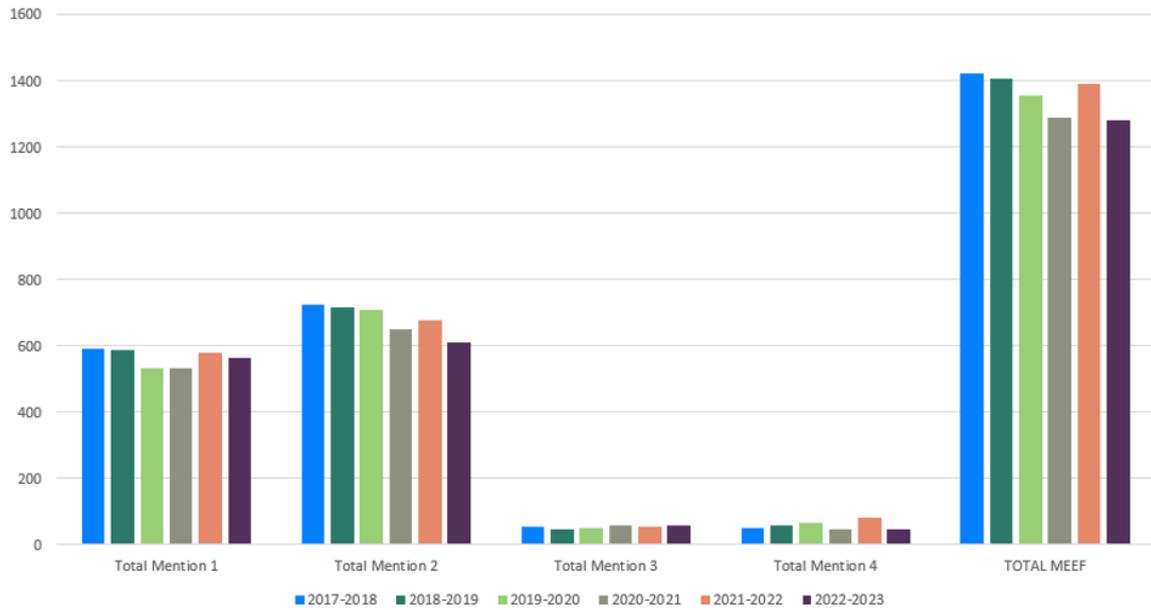
Annexe 3 : Effectifs globaux du master MEEF 2022-2023

Point sur les effectifs



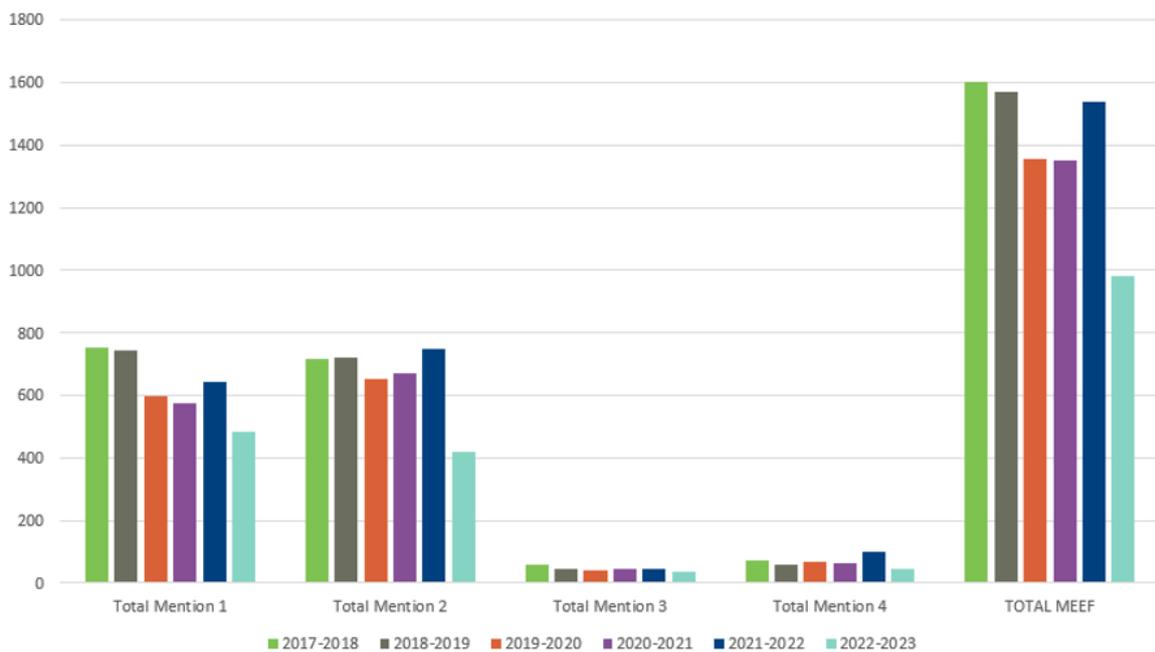
Point sur les effectifs

Evolution des effectifs du M1 MEEF 2017-2023



Point sur les effectifs

Evolution des effectifs du M2 MEEF 2017-2023



Point sur les effectifs

	DIU (mi-temps)	FSTG temps plein	TOTAL
1 ^{er} degré	236 <i>165 (13)</i> <i>47 (84)</i> <i>24 (04-05)</i>	295 <i>213 (13)</i> <i>63 (84)</i> <i>19 (04-05)</i>	531 <i>378 (13)</i> <i>110 (84)</i> <i>43 (04-05)</i>
2 nd degré	237	193	430
CPE	6	16	22
TOTAL	479	504	983

Annexe 4 : Socle des bonus 2022-2023



Modifications 2022-2023 du socle :

→ Ajout d'une activité

Engagement étudiant	Etudiants engagés auprès de l'armée dans le cadre de la convention cadre n°AMU-2021-6458 (de L1 au M1)	Cherche à valoriser l'investissement des étudiants dans le cadre d'un lien privilégié entre l'armée et la nation afin d'acquies une culture de défense à travers des conférences, visites et actions proposées par le ministère des armées et de se préparer pour de potentielles futures responsabilités de cadres de la Nation.
	Engagement pour l' Egalité Femmes-Hommes et la Lutte contre les Discriminations.	Cherche à valoriser la participation des étudiant d'AMU à des formations ou des sensibilisations ou à des projets individuels ou associatifs portés en relation avec des associations ou organismes reconnus par AMU dans les domaines de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations.

→ Prise en compte des composantes en APC sans note (Inspé)

Gradation de l'évaluation et M3C *

* Pour les composantes qui pratiquent l'approche par compétences, la bonification permettra la validation à un niveau supérieur d'un attendu de formation en lien avec le Bonus.
 * Un bonus n'est pas cumulable avec une dispense de stage ou d'enseignement. Une même activité ne peut être valorisée que par l'un de ces deux dispositifs proposés par AMU

Annexe 5 : Appel à projet Transformation par la Recherche

AAP Transformation de la formation par la recherche



Réponse Inspé : 3 parcours de la mention 4

Responsable de formation ; Recherche et expertise en éducation ; Ingénierie pédagogique numérique

Parcours « Responsable de formation »

- Entrée dans la phase de transformation
- Renfort choisi : Monde Socio-Economique
- Financement : 7400 euros (financement d'événements, de stages et des intervenants extérieurs)

Parcours « Recherche et expertise en éducation »

- Entrée dans la phase de transformation
- Renforts choisis : Recherche + International
- Financement : 9900 euros (financement de stages, de bourses et de colloques)

Parcours « Ingénierie numérique pédagogique »

- Entrée dans la phase de transformation
- Renfort choisi : Monde Socio-Economique
- Financement : 12400 euros (financement de stage, d'événements et de l'alternance)

Annexe 6 : Contrat d'objectifs et de moyens – accréditation 2024

1 La stratégie globale de la composante

1.1 La déclinaison de la stratégie par diplôme

1.2 La déclinaison par thème

- 1.2.1 La politique liée à la pédagogie (pédagogie active, documentation, formation des enseignants, espaces pédagogiques spécifiques comme les plateformes, TP ou tiers lieux...)
- 1.2.2 La politique liée à l'orientation tout au long du parcours de l'étudiant et l'insertion
- 1.2.3 La politique relative à l'interdisciplinarité
- 1.2.4 La politique d'impact social et sociétal des formations dont le RSE, l'apprentissage, la FTLV relative à la stratégie socialement engagée d'AMU
- 1.2.5 L'impact de la politique internationale sur la formation
- 1.2.6 L'impact de la politique recherche et l'innovation sur la formation

2 Les moyens au service de la stratégie

2.1 Politique sur la masse salariale pédagogie hors emplois

2.2 L'impact des projets PIA obtenus et les besoins de la composante

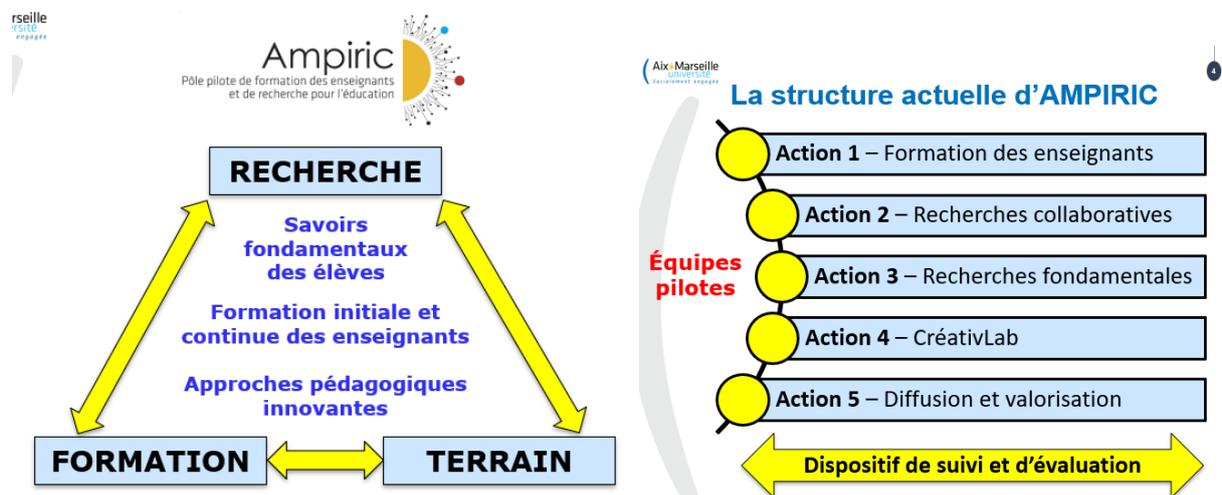
- Pour la transformation du cycle Masters
- Pour IDEAL

2.3 La politique liée aux ressources propres de la composante

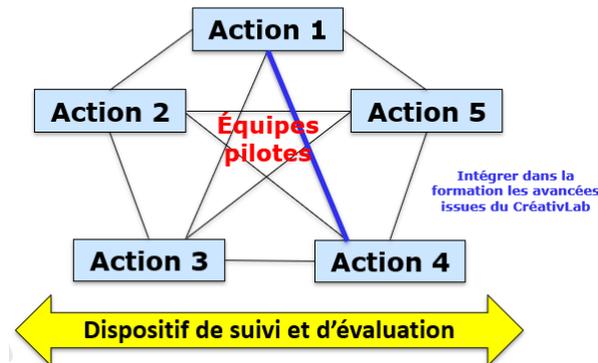
2.4 Politique organisationnelle

2.5 Politique partenariale (lien avec les autres composantes, les instituts les collectivités et institutions)

Annexe 7 : AMPIRIC - Les grands chantiers en cours et à venir



Une évolution à envisager : interactions entre actions, sans oublier chaque action



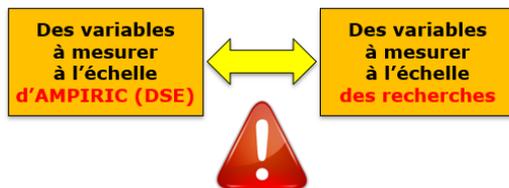
Grand chantier #1 La cartographie d'AMPIRIC

Essentiellement des opérations en bottom-up



Poursuivre les opérations en bottom-up
Déterminer des opérations en top-down

Grand chantier #2 Les suivis de cohorte



Grand chantier #3 La formation initiale et continue

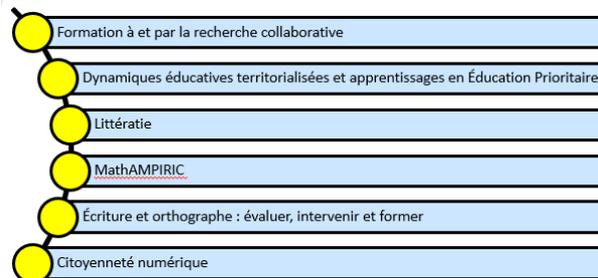
Des actions prometteuses déjà menées ou en cours



Renforcer et développer les liens



Grand chantier #4 Les équipes pilotes

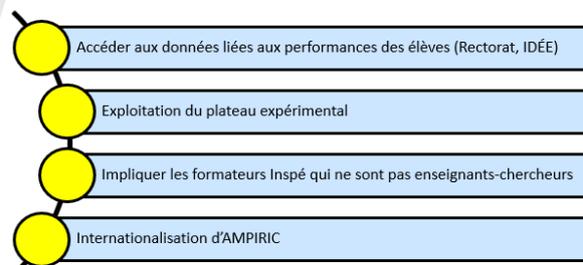


Rencontre avec les responsables

Identification des besoins

Extension du dispositif

De nombreux autres chantiers



Liste non exhaustive...

Annexe 8 : Présentations Enseignants-Chercheurs

Karine ISAMBARD – MCF Mathématiques

Mes derniers travaux ont permis de déterminer les formules asymptotiques exactes des coefficients de Fourier de la puissance nième d'un facteur de Blaschke ($B_{\lambda}^n(k)$) sur les 8 régions d'appartenance de k étudiées et qu'ensemble, les domaines couvrent toutes les possibilités. Ces résultats complètent des travaux de Kahane (1956), Bluydze et Shimorin (1976) et Szehr-Zarouf (2017) sur l'étude du comportement asymptotique des normes L_p de ces coefficients de Fourier. Nous avons appliqué ces résultats dans 2 domaines : celui de la construction de fonctions fortement annulaires dont les coefficients de Taylor satisfont des propriétés de sommation, ce qui permet de généraliser et d'affiner les résultats élaborés par Bonar, Caroll et Piranian (1977). La seconde application est dans le domaine de l'analyse matricielle pour répondre à une question posée par Schäffer sur le conditionnement de matrices. Mes travaux en cours sont à la fois dans le domaine de la recherche fondamentale en analyse et dans la recherche en éducation. Concernant la recherche en analyse, deux travaux sont en cours :

- L'un permettant de déterminer les formules asymptotiques des normes L_p des coefficients de Fourier des puissances nième d'un facteur de Blaschke, ce qui affinera les résultats de Szehr-Zarouf et généralisera une formule obtenue par Girard en 1973 pour $p=1$.
- L'autre permettant de déterminer le comportement asymptotique des normes L_p de la suite de coefficient de Fourier de la puissance nième d'un produit de Blaschke quelconque. L'article est en cours d'écriture.

Je participe également à un projet CréativLab « Modélisation mathématiques et numérique » d'AMPIRIC au sein de l'équipe EAST (Efficacité, Artefact, Sciences, Technologie) du laboratoire ADEF (Apprentissage, Didactique, Evaluation, Formation). Ce projet vise à contribuer à une meilleure efficacité de l'apprentissage des savoirs fondamentaux par les élèves, soutenue par un outil numérique. Ce projet part du constat que les élèves français ont des connaissances mathématiques qui sont peu disponibles quand il s'agit de les mobiliser dans le cadre de la résolution de problèmes. Les élèves sont bien entraînés à l'utilisation de techniques dans des situations connues mais restent bloqués lors de situation de problèmes, pendant des activités à prise d'initiative par exemple. Les enseignants ont évolué sur la pratique en classe de ces activités plus ouvertes et qui demandent aux élèves la nécessité de mieux comprendre le sens des outils enseignés. Mais la recherche d'un modèle mathématique permettant de résoudre le problème reste une difficulté majeure chez les élèves et même parfois tellement bloquante que cela conduit un certain nombre d'élèves à ne produire aucune démarche scientifique. Notre démarche consiste dans un premier temps à observer les élèves de collège et de lycée dans des résolutions de problèmes afin de détecter leurs difficultés à proposer des modèles mathématiques nécessaire à la résolution de problème. Pour cela nous nous appuyons notamment sur le cadre théorique de l'apprentissage guidée et sur le modèle 4C/ID de Merriemboer et Kirschner. Dans un second temps, nous travaillerons sur la mise en place d'un outil numérique en partenariat avec Mappel Soft pour permettre d'accompagner les élèves à réaliser cette modélisation.

Enfin, je suis à l'initiative d'une collaboration avec une Maître de Conférence en didactique des mathématiques de l'équipe DIAS (Dispositif Institutionnels d'Aide Accompagnement et Savoir) du laboratoire ADEF afin d'étudier un dispositif de palier technique qui permet de gérer l'hétérogénéité (à la fois celle de niveau mais aussi celle de la motivation, du temps d'apprentissage). Ce dispositif fonctionne de la manière suivante : A chaque attendu technique ciblé au sein du programme de la classe, une liste d'exercice technique de niveau gradué est proposée aux élèves. Ces fiches d'exercices ainsi que leur correction sont disponibles pour les élèves lors de séances spécifiques une fois par semaine. S'ajoute à cela, un palier qui correspond à une micro-évaluation qui permet de vérifier la validation

des acquis autour du geste technique visé. Si le palier n'est pas réussi, l'élève peut avoir un retour de son travail, reprendre l'entraînement et recommencer un palier quand il sera prêt. Le professeur de la classe accompagne les élèves dans leur parcours de validation des gestes techniques tout en les laissant autonome dans le choix définitif des paliers qu'ils valident, de leur rythme de travail et de leur niveau d'acquisition. Ce projet de recherche-action se base sur l'observation de séances au sein du collège Longchamp à Marseille où ce dispositif est mis en place depuis 4 ans. La question de l'hétérogénéité est centrale dans l'enseignement et l'analyse de dispositifs permettant d'en gérer un axe pour diversifier les pratiques enseignantes est alors primordiale. Nous avons dans un premier temps observé et interrogé les différents acteurs de ce dispositif. Nous sommes actuellement dans la phase d'analyse de données pour mesurer l'impact de ce dispositif sur la gestion de l'hétérogénéité dans la classe et plus particulièrement sur la prise en compte de certains types d'hétérogénéité en s'appuyant sur les postulats de Burns. La dernière étape de ce travail pourrait amener à proposer des améliorations à ce dispositif que nous devons alors mesurer. Ce travail de recherche sera aussi l'objet d'une diffusion auprès des enseignants de mathématiques du secondaire via une collaboration avec le rectorat.

Damien AIMAR – MCF Eco-Gestion

Ma recherche s'intègre dans un contexte où le législateur impose aux organisations françaises une intégration des personnes handicapées et où celles-ci sont le plus souvent perçues comme des ressources négatives, je m'interroge sur les potentialités des travailleurs dyslexiques en termes de compétences dans le but de déterminer si ces derniers peuvent constituer une ressource positive. Ma méthodologie est celle du récit de vie, qui s'intéresse au processus d'élaboration des compétences des travailleurs dyslexiques. L'analyse des données recueillies montre que ce processus se met en place selon une combinaison de facteurs propres à la configuration neurologique de ces personnes, qui permet par la même la création de compétences idiosyncratiques. Mes résultats issus des entretiens nous démontrent que ces dernières sont détentrices de compétences utiles pour le contexte organisationnel, et constituent ainsi une ressource positive, un certain nombre de facteurs concourent le plus souvent à les rendre invisibles aux yeux des managers. Cette myopie des compétences idiosyncratiques des travailleurs dyslexiques contribue à faire de ceux-ci des ressources cachées.