

PROCÈS-VERBAL
DU CONSEIL CONSULTATIF D'INSTITUT
26 SEPTEMBRE 2022
14h-17H
(PRESENTIEL ET DISTANCIEL)

Table des matières

Membres avec voix délibérative	1
Membres avec voix consultative	1
1. Informations de la Direction	2
2. Approbation du procès-verbal de la séance du 30/05/2022	2
3. Politique générale	2
• Présentation des nouveaux personnels	2
• Campagne d'emplois 2023	3
• Budget	5
• Elections	6
4. Formation	6
• Effectifs étudiants à la rentrée universitaire 2022	6
• Socle des bonus 2022-2023	9
• Transformation de certains parcours du master MEEF : STarLinG et Transformation par la Recherche	9
• Contrat d'objectifs et de moyens vers l'accréditation 2024	9
• Point d'étape Ampiric	10
5. Recherche et innovation	11
• Bilan du projet FIP « ECHOS : Dispositif de reconnaissance de compétences des étudiants utilisant la Blockchain »	11
• Kick off meeting : UNI-T	11
6. Questions diverses	12
Annexes	13

Présents

Membres avec voix délibérative

Présent.e.s : Mesdames et Messieurs Hélène ARMAND ; Isabelle ARTIGUES ; Laurence BALY ; Marie-Laure BARBIER ; Isabelle BEURROIES ; Patrice BONNET ; Jeanne CADIEUX ; Jérémy CASTERA ; Fatima CHNANE-DAVIN ; Laurence ESPINASSY ; Nicolas FLAVIER ; José FOUQUE ; Patrice LAISNEY ; Valérie MAILHES ; Georges MERLE ; Nathalie MIKAILOFF ; Valérie MUNIER ; Noémie OLYMPIO ; Valérie PIERNAS-LEOMAGNO ; Graham RANGER ; Pascal TERRIEN ; Julie VEYRINQUE ; Olivier VORS ; Rachid ZAROUF.

Représenté.e.s : Mesdames et Messieurs Didier BARD par Patrice LAISNEY ; Catherine BLAYA par Patrice BONNET ; Jean-Charles CHABANNE par Laurence ESPINASSY ; Jean-Louis LEYDET par Valérie PIERNAS-LEOMAGNO.

Excusé.e.s : Mesdames Véronique AUGÉ ; Isabelle MAGNI.

Membres avec voix consultative

Présent.e.s : Mesdames et Messieurs Valérie BARANES ; Pascale BRANDT-POMARES ; Sandrine ESCHENAUER ; Mathilde FAVIER ; Jean-François GARCIA ; Anne GOMBERT ; Alexandra GRANDGEORGE ; Christine LE MERO ; Frédéric LETERME ; Nicolas MASCRET ; Serge MAZEAU ; Martine QUESSADA ; Nathalie REZZI ; Ariane RICHARD-BOSSEZ ; Magali ROBAGLIA ; Éric TORTOCHOT ; Maxime TRAVERT ; Jessyca TRETOLA ; Vincent VALERY représenté par Jean-Pierre CUFFARO ; Lionel VALLUY-ANDRE ; Éric VOTTERO.

Excusé.e.s : Mesdames et Messieurs Solenne ALBERTINI ; Didier ALBRAND ; Malek BOUZID ; Martine CONIO ; Alice DELSERIEYS PEDREGOSA ; Anne DEMEESTER ; Claire ENEA-DRAPEAU ; Claudie FRANCOIS-GALLIN ; Beate HOSCHEK-LEMESLE ; Karine

1. Informations de la Direction

Pascale BRANDT-POMARES : Remercie l'ensemble des présents pour ce premier CCI de l'année et salue les nouveaux membres : Alexandra GRANDGEORGE (Digne-les-Bains), Jean-Pierre CUFFARO (Ecole Académique de Formation Continue, représente Vincent VALERY), Valérie PIERNAS-LEOMAGNO (remplace M. Alain BRUNIAS).

- **Information sur les Journées d'Accueil** organisées sur tous les sites : une grande réussite. Pour la 1^{ère} fois mise en œuvre d'un marrainage et parrainage entre les M2 et les M1. Jusqu'ici le contexte et les situations auxquels ils étaient soumis ne permettaient pas une telle organisation. Cela est désormais possible ; nous avons souhaité souligner cette nouvelle réalité par ce système d'accueil des M1 par les M2 au cours de journées qui resteront mémorables sur chacun des sites.

- **Travail en cours sur un outil pour les stagiaires de DIU** (à élargir éventuellement à l'ensemble des étudiants dans un second temps) pour les aider à se positionner sur les compétences et aspects de leur personnalité afin de mieux appréhender le métier et leur permettre de savoir sur quels aspects ils doivent travailler. Il y aura une présentation de l'outil aux principaux responsables le 6 octobre 2022. Cet outil est réalisé grâce au soutien d'AMPIRIC et de l'EAFIC.

- **Commission Académique** : étude d'une demande concernant un problème d'inscription en Master des stagiaires de DIU titulaires d'un M1. Cette possibilité est ouverte à l'Université ; elle repose sur la démarche personnelle du stagiaire qui souhaite aussi s'inscrire en Master. L'équipe pédagogique déterminera le parcours à suivre pour avoir des équivalences entre le DIU et le Master.

Olivier VORS : Nous avons en EPS un étudiant en DIU qui n'avait qu'une licence (Collectivité territoriale avec CAPES) et pas de M1 et qui souhaitait avoir un Master pour potentiellement passer l'agrégation en externe. Il ne rentre donc pas dans le cadre que vous venez de décrire. Mis à part une VAE que pouvons-nous lui proposer ?

Pascale BRANDT-POMARES : Il faut étudier son profil pour savoir s'il peut bénéficier d'une validation du M1 ou s'il doit valider certains éléments du M1 et donc s'inscrire. Il faut lui conseiller de le faire car c'est pendant qu'il suivra le DIU que l'équipe pédagogique pourra étudier son cas.

Patrice BONNET : Ce sera soumis en Commission Pédagogique pour valider le VAPP (validation d'acquis personnels et professionnels). Il faut nous adresser la demande avec Delphine JOSEPH pour constituer le dossier.

Pascale BRANDT-POMARES : Cette demande passe par l'inscription volontaire dans le diplôme.

Nicolas FLAVIER : Y a-t-il une adaptation du parcours ? Il sera sans doute difficile de cumuler les deux formations.

Pascale BRANDT-POMARES : C'est l'équipe pédagogique qui s'en chargera. L'adaptation des parcours ne concerne que les stagiaires.

- **Information prochaine Accréditation** : L'Inspé a eu connaissance du souhait d'Avignon Université de ne pas intervenir dans les masters MEEF second degré comme c'était le cas jusque-là. Il faudra réfléchir à une solution pour les conséquences engendrées.

Graham RANGER : Nous sommes toujours en pourparlers avec la Présidence dont la volonté est motivée par des considérations financières ; les équipes pédagogiques sont fortement impliquées dans les masters MEEF et souhaitent faire leur maximum pour assurer leur pérennisation.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 30 mai 2022

Le projet de PV de la séance du 30 mai 2022 est adopté à l'unanimité.

3. Politique générale

- **Présentation des nouveaux personnels**

Laurence ESPINASSY : La campagne d'emploi et de recrutement a été très riche et dense l'année dernière. Nous avons le plaisir d'accueillir de nombreux nouveaux collègues pour cette rentrée.

Collègues en mi-temps partagé : 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).

Stabilisation de 3 collègues qui étaient en affectation académique provisoire sur des postes de 2nd degré et qui sont désormais recrutés par l'Inspé à titre définitif : Fayçal CHEIK-ALI, Florian VALLUY et Morgane LERAY.

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.

Enseignants-chercheurs : Fabienne BRIERE, Maria IMPEDOVO, Nicolas MASCRET et Raphaële TSAO sont désormais Professeurs des Universités. Karima GOUAICH ; Karine ISAMBARD et Julien GARRIC sont devenus Maîtres de Conférence. Damien AIMAR (laboratoire du LEST) a été recruté comme MCF en Economie-Gestion et Vincent GROSSTEPHAN comme Professeur des Universités (laboratoire ADEF).

Martine QUESSADA : Pour la partie BIATSS nous avons accueilli depuis le 1^{er} septembre Philippe CLAVERIN sur le site d'Aix-en-Provence (technicien des métiers de l'image et du son), rattaché au Pôle Ressources Numériques et en remplacement du départ à la retraite de William FOURNIER. C'est un agent qui était précédemment attaché à la DOSI (désormais DirNum) sur le site de la Timone et qui nous a rejoint dans le cadre d'un concours externe de technicien. Nous lui souhaitons la bienvenue et sommes ravis de son arrivée.

Je vous informe par ailleurs que le Pôle Ressources Numérique vient de se doter d'une responsable adjointe en la personne de Sabrina MARCHI qui restera ingénieure pédagogique et qui secondera Didier BARD.

• Campagne d'emplois 2023

Martine QUESSADA : Le grand objectif de cette campagne sera 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. Priorité sera donnée aux personnels en situation de handicap, avec pour objectif d'atteindre les 6% en 2023 et les 7% en 2024 (objectifs AMU).

Une nouveauté va simplifier la prochaine campagne : jusque-là elle était dégrévée d'un bonus-malus avec un certain pourcentage retiré de notre masse salariale libérée par les départs et une proportionnalité appliquée à savoir 9 remplacements sur 10 ou 7 remplacements sur 10. Cette année nous avons une masse salariale redéployée à l'issue des départs. AMU retire un pourcentage au montant libéré qui dépend des effectifs de la composante. En ce qui nous concerne ce pourcentage s'élève à 40%. Il va servir l'établissement à financer un certain nombre d'éléments dont notamment le GVT (glissement vieillesse technicité) qui est désormais à sa charge (car n'est plus supporté par la subvention pour charge de service public depuis quelques années). Il va également servir à prendre en charge les mesures non financées du ministère (par exemple l'augmentation du point d'indice) et à soutenir la stratégie RH de l'établissement (dont le CIA) (Cf. Annexe 1 pour le détail). Le CIA (complément indemnitaire annuel) vient se rattacher à l'IFSE pour atteindre ce que l'on appelle le RIFSEPP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Il permet de récompenser l'investissement de chaque agent. Ce n'est ni un droit ni un dû. AMU l'a mis en place sous la forme d'un montant plancher et d'un montant modulable selon l'investissement effectif de l'agent.

Laurence ESPINASSY : C'est une politique déjà mise en œuvre dès l'année dernière : 4 professeurs recrutés sur des profils 46-3. Cette année nous allons initier le recrutement de collègues du 2nd degré sous cet article 26-1-2. 4 ou 5 collègues en CRCT (congrés pour recherches ou conversions thématiques) soit pour 6 mois soit pour 1 an ce qui est assez conséquent.

Martine QUESSADA : Concernant les personnels BIATSS, nous conservons notre ligne directrice de revalorisation des missions de nos agents par le biais de concours. Nous avons mis la priorité sur les catégories C en 2022, ce sera encore le cas cette année mais

d'autres catégories sont également concernées. Nous aurons la possibilité d'asseoir sur des supports ETAT nos agents « Sauvadet » à la faveur des départs en retraite : un agent cette année, puis un autre qui va partir à la retraite. Nous aurons alors assis tous nos Sauvadet et tous nos postes gagés. Nous envisageons de demander en 2023 : 2 concours TECH au Pôle Formation (suite à 2 départs à la retraite de personnels en catégorie C) ; 1 concours IGE au Pôle Numérique sur un support actuellement vacant par le biais d'un concours externe (difficultés à recruter en mobilité interne) ; 2 concours IGR (Direction et Pôle Ampiric) sur 2 supports actuellement existants.

Laurence ESPINASSY : Concernant les Enseignants et Enseignants Chercheurs, point sur les effectifs de la rentrée (Cf. Annexe 2) : nous tendons à un équilibre entre enseignants du 1^{er} degré et enseignants chercheurs. Nous allons rester très prudents sur les propositions pour cette année. Nous avons des supports qui se libèrent mais ils sont beaucoup moins nombreux que l'an dernier : 1 MCF (départ à la retraite) et 6 supports de PRAG (départs ou retraites). Les concours demandés sont sujets au retour du bureau de la masse salariale qui va calculer le coût de ce que nous demandons au regard de ce que nous pouvons nous permettre. Actuellement notre demande est la suivante : 1 professeur sur un profil 46-3 ; 2 MCF sur le profil 26.1-2 ; transformer 4 supports de PRAG en MCF ; recruter 1 PRAG en mention 4 (profil non disciplinaire, 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) ; stabiliser sur un poste PRAG la dernière collègue en affectation académique ; 2 mi-temps partagés en mathématiques et éco-gestion. D'autres mi-temps seront pris sur les supports qui seront libérés d'ici le mois de juin (italien, philosophie, CPE et biotechnologies).

Maxime TRAVERT : Le poste de Jean-Yves DALVERNY avait été titularisé comme agrégé afin de pérenniser un enseignant au sein du parcours EPS. Qu'en est-il de ce poste depuis son départ à la retraite ? Il a été mis au concours mais pas spécifiquement pour le parcours EPS, or il y avait été intégré pour justement être pérennisé et permettre à cette personne de coordonner la gestion du parcours. La disparition de ce poste est dommageable.

Laurence ESPINASSY : Plusieurs parcours sont hélas dans cette situation et il a fallu pérenniser certains besoins antérieurs. C'est aussi le cas pour nos collègues en espagnol.

Maxime TRAVERT : Les nouvelles personnes recrutées sont bien sûr compétentes mais pour ce qui est de coordonner tout un parcours ce ne sera pas forcément le cas. Nous ne comprenons pas la logique qui consiste à titulariser un poste dans la perspective de le pérenniser pour ne pas le renouveler par la suite. D'ailleurs cette année l'absence de Jean-Yves DALVERNY a pesé lourd. Nous regrettons de découvrir cette décision sans en avoir été informé en amont. Cela va vraiment fragiliser l'enseignement de l'EPS au sein de notre parcours dans le cadre de la filière PE.

Pascale BRANDT-POMARES : Cette réalité a été bien exprimée. Merci pour tout le travail réalisé dans des délais extrêmement serrés. Ces derniers nous ont amené à poser à plat les postes et notre capacité à recruter en tenant compte des priorités dans les urgences pour faire des propositions dans le cadre de la campagne d'emploi. Encore ce matin nous réajustions celles-ci, il est donc normal que personne n'ait été mis au courant en amont. Nous devons transmettre nos souhaits pour la campagne d'emplois encore plus tôt que l'année dernière ; nous n'avons pas fini d'accueillir nos nouveaux collègues et nous devons déjà faire part de nos propositions. A noter que notre demande va au-delà du nombre de postes libérés mais également de la masse salariale restante en tenant compte du prélèvement de 40%. Il faut considérer la latitude dont nous disposons. En l'occurrence nous avons tenu compte des priorités. Il y a des disciplines encore moins bien loties que l'EPS. Mais si vous êtes en capacité de nous dire que sur un mi-temps partagé qui existe déjà ce qui compterait pour vous ce serait de pouvoir stabiliser quelqu'un, on peut réfléchir à une autre manière d'envisager la stabilisation d'un PRAG. Mais il ne faut pas imaginer que dans le cas d'un départ le poste doit revenir à une personne qui va l'exercer dans les mêmes conditions. Nous jonglons avec la latitude qui nous est donnée grâce aux supports libérés mais également avec l'ardente obligation de répondre aux besoins par ordre de priorité. A noter que rien n'indique que les concours que nous demandons seront obtenus. Il s'agit de propositions que l'on veut les plus réalistes possible pour aller les défendre mais qui vont dépendre du calcul que fera l'université.

Maxime TRAVERT : Nous comprenons très bien notre système de contraintes. Il était malgré tout nécessaire que je rappelle l'historique de ce poste et que je sensibilise le Conseil sur la situation très problématique autour de l'enseignement de l'éducation

physique dans le parcours PE. Nous respectons tous les autres parcours, s'il y a des déficits énormes on les intégrera dans notre réflexion. Il était important de souligner ce problème dont les enjeux sont relevés par les Ministres de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Jeunesse et des Sports.

Valérie MUNIER : Merci pour cette intervention. Il est effectivement important de soulever ce type de problématique en Conseil Consultatif d'Institut. Cette question de stabilisation de poste afin d'assurer la gestion d'un parcours ou l'enseignement de certaines disciplines est cruciale et se pose dans beaucoup d'Inspé. Il serait peut-être opportun d'avoir une réflexion sur le sujet sur une temporalité plus longue.

Rachid ZAROUF : Cette question de la gestion et de la coordination au sein du parcours EPS a bien été prise en compte au niveau du Collège Sciences et a donné lieu à des échanges lors du bureau de Direction de jeudi dernier. Nous sommes conscients que le parcours fait appel à beaucoup d'intervenants. D'un point de vue arithmétique, les heures de Jean-Yves DALVERNY ont été comblées par 2 mi-temps partagés ; il y avait des parcours qui manquaient clairement d'enseignants. Cela explique ce choix pour la campagne d'emploi.

Maxime TRAVERS : Si nous signalons ce problème c'est parce que nous sommes en difficultés sur l'encadrement de l'enseignement de l'éducation physique dans le cadre du PE, qui est un véritable enjeu pour l'école et notre société. Nous avons un module avec 3 PFA (professeurs formateurs académiques) qui sont très compétentes mais cela ne vaut pas quelqu'un qui assume totalement cette responsabilité. Il est important d'avoir ce type de débat collectif au cours d'un CCI, qui engage la totalité de la communauté enseignante.

Pascale BRANDT-POMARES : Absolument. Je remercie à ce sujet les deux responsables de Collèges sans lesquels nous n'aurions pas pu aboutir à cette campagne d'emploi. Il est vrai que 2 temps partagés correspondent à un temps plein d'un point de vue arithmétique, mais cela n'équivaut pas à une personne qui va être complètement investie dans l'institution car à temps complet. Mais c'est à l'épreuve des faits que l'on constate l'importance que cela peut avoir. Nous avons besoin d'outils pour parvenir à atteindre la répartition par tiers qui serait idéale (équipes pluri-catégorielles) : un tiers d'enseignants-chercheurs (sans lesquels il ne peut pas y avoir de formation adossée à la recherche), un tiers d'enseignants de terrain que la loi prescrit (qui permettent l'alternance intégrative), un tiers d'enseignants du 1^{er} et 2nd degré qui interviennent dans la formation. Je trouve cela pertinent que ce soit des enseignants du 1^{er} degré qui assurent la formation des futurs enseignants du 1^{er} degré. C'est un point de vue personnel que je soumetts à discussion. Le constat aujourd'hui, c'est que sans les outils qui permettent vraiment de savoir si nous avons suffisamment d'enseignants de chaque tiers dans un parcours, nous ne pouvons pas avoir de vision fine. C'est une politique qui nécessite du temps pour être réalisée.

Nicolas MASCRET : La réflexion doit s'orienter sur plusieurs années car si on avait su que deux ans plus tard le poste de Jean-Yves DALVERNY serait remplacé par 2 PFA nous n'aurions peut-être pas demandé la pérennisation du poste. Ou peut-être aurions-nous exprimé le souhait de ne pas remplacer ce poste par 2 PFA mais qu'il soit conservé en poste de PRAG. Cela aurait permis d'avoir le même nombre horaire avec une personne en capacité d'assumer la responsabilité du parcours. C'est donc une discussion sur le long terme mais également en lien avec les autres parcours car peut-être que certains d'entre eux auraient eu besoin de 2 PFA.

Pascale BRANDT-POMARES : Il faut avoir cette réflexion pluriannuelle. Nous avons recruté Jean-Yves DALVERNY d'une part car il était déjà à temps plein et d'autre part par mesure de reconnaissance en termes de ressources humaines (promotion). Cette décision ne dépendait pas d'un choix que vous auriez pu faire de le recruter à temps complet. Quelle que soit la personne, nous avons une règle : un poste qui se libère est un potentiel à mettre au regard des besoins de l'institution. Sans cette règle nous n'aurions aucune marge de manœuvre.

- **Budget :**

Martine QUESSADA : La proposition sur la répartition du budget « Fonctionnement & Investissement 2023 » est en cours d'élaboration (cf. Annexe 3). Nous sommes actuellement en dialogue budgétaire (échanges de septembre à décembre). Nous allons présenter et surtout argumenter la campagne d'emploi et le budget le 21 octobre prochain lors de la Conférence Budgétaire. Nous aurons ensuite un retour d'AMU avec certainement des ajustements pour arriver à une version définitive des moyens qui nous seront accordés au mois de décembre, pour une notification en janvier. Nous sommes actuellement dans

l'échange, mais nous avons des contraintes calendaires qui nous obligent à saisir un certain nombre de données ; c'est la raison pour laquelle nous étions très pressés pour saisir la campagne d'emplois car c'est le premier élément que l'on nous a demandé. En parallèle de notre campagne d'emploi, il y a les moyens financiers. Peu de différences entre 2022 et 2023 mis à part sur certains postes que je vais détailler. Nous avons une capacité à dépenser mise à disposition en fonction des ressources que nous prévoyons d'encaisser. Ces dernières seront légèrement plus élevées en 2023 (n'apparaît pas clairement sur le tableau en annexe car le projet GABON représente une dépense plus importante en 2022). Les postes que nous proposons d'augmenter pour 2023 :

- Vie de l'établissement qui a repris son cours normal en 2022 (séminaires, réunions...) et a engendré des dépenses que nous n'avions pas forcément anticipées et que nous intégrons pour 2023
- Communication et Culture : pour les mêmes raisons
- Les autres postes restent quasiment à l'identique (quelques variations pour certaines dépenses comme l'augmentation d'études ou de réparation des véhicules car parc vieillissant, remplacement d'un véhicule par un autre pour intégrer des électriques dans notre parc automobile).

Tous les documents présentés seront mis à disposition dans l'AMUbox.

Anne GOMBERT : Pourquoi seul le projet GABON apparaît dans le budget ? Y a-t-il d'autres projets ?

Martine QUESSADA : Ce projet n'a pas été individualisé comme certains peuvent l'être et demande un suivi particulier ; il est mélangé à notre dotation, raison pour laquelle il apparaît systématiquement. Précision sur la ligne Formation Continue (non isolée jusqu'à) : souhait de suivre en 2023 les dépenses réalisées pour les concours professionnels.

• Elections :

Caroline GAREAU : Il s'agit d'élections partielles pour élire les nouveaux représentants des étudiants (les précédents n'étant plus étudiants à l'Inspé) : 4 étudiants pour le CI, 4 pour le CCI et 4 en Commissions de Site de Marseille et Aix. Les élections vont se dérouler le vendredi 14 octobre et le lundi 17 octobre 2022. Les possibilités de candidatures sont ouvertes jusqu'au 7 octobre 2022. Vous avez un rôle prépondérant dans l'organisation de ces élections : sensibilisation des étudiants pour candidater mais aussi pour voter. Nous peinons à mobiliser malgré une communication active. Nous comptons sur votre implication et votre aide. A noter que les élus auront un mandat d'1 an seulement car renouvellement de la totalité des instances de l'Inspé l'année prochaine. Toutes les informations sont sur le site de l'Inspé, relayées sur les réseaux sociaux. Je suis disponible pour fournir toutes les informations nécessaires à un dépôt de candidature.

Maxime TRAVERT : Nous avons des militants cette année. Je relayerai les infos auprès d'eux. Est-il possible de récupérer les informations pour leur transmettre ?

Caroline GAREAU : Absolument.

4. Formation

• Effectifs étudiants à la rentrée universitaire 2022

Patrice BONNET : Evolution des effectifs par mention depuis 2017 (cf. Annexe 4). Baisse du nombre d'étudiants inscrits en master MEEF : 2300 inscrits contre 2850/2900 l'année dernière. Cette baisse est significative sur la Mention 2, assez présente sur la Mention 1 et moindre sur les Mentions 3 et 4. La baisse sur la Mention 4 s'explique par le départ des étudiants gabonais qui étaient une trentaine l'année dernière.

Zoom sur les M1 : quasi maintien des effectifs en Mention 1, 3 et 4 et petite chute d'effectifs en Mention 2.

Zoom sur les M2 : baisse significative, moins de 1000 inscrits contre 1550 l'année dernière. Le différentiel est dû à la réforme car jusqu'à l'année dernière nos fonctionnaires-stagiaires étaient inscrits pour leur grande majorité au sein du Master 2. Cette année ils sont inscrits en DIU.

Point sur nos nouveaux diplômes (cf. Annexe 5).

Pascale BRANDT-POMARES : Il y a une tendance à la baisse généralisée ; je trouve cela inquiétant. L'atmosphère globale ne contribue pas à donner une idée précise de la manière dont on peut devenir enseignant.

Patrice LAISNEY : Avec la montée en puissance des Pro MEEF on pouvait espérer une augmentation des effectifs mais force est de constater que ce n'est pas le cas. Avons-nous

des chiffres qui permettent de savoir quelle proportion d'inscrits en M1 sont passés par le Pro MEEF ?

Pascale BRANDT-POMARES : Ce serait effectivement intéressant d'analyser les chiffres pour voir s'il y a une montée en puissance réelle des Pro MEEF.

Patrice BONNET : C'est surtout la perte d'effectifs entre les M1 et les M2 qu'il faudrait analyser, voir les réorientations des étudiants qui sortent de M1 et voir s'ils avaient choisi le Pro MEEF. Cela permettrait de constater ou non si le Pro MEEF est un dispositif qui assoit le continuum licence/Master 1/Master 2 jusqu'à la fin du cursus.

Pascale BRANDT-POMARES : Cela fait partie d'un des aspects sur lequel le projet AMPIRIC se penche. Il y a une question pour laquelle nous n'avons pas encore de véritable réponse : dans un parcours comment gérons-nous quelqu'un qui a déjà une expérience ? L'intégrer en M1 car il lui faut les bases ? Ou rentrer en M2 pour préparer le concours ? Solution intermédiaire en étant inscrit en M2 tout en ayant accès à quelques éléments de formation du M1 ? Comment organiser cela ? L'EPS s'est par exemple toujours préoccupé de cette question de l'accès des étudiants aux concours. C'est une réflexion que nous devons mener sur le sujet. Il faut avoir une politique globale affirmée. Cette question n'a pas encore été bordée avec le Réseau des Inspé. Nous avons désormais un réel continuum entre les M1 et les M2, les alternants du M2 seront vraiment les étudiants que nous aurons eus en M1 et nous avons déjà constaté à quel point cela est important pour le choix de ces alternants. Au sein de l'Académie, il y a une confiance réelle entre le Rectorat et les recrutés. Dans ce continuum, il y a certainement beaucoup de choses à réfléchir pour les personnes ayant un background suffisant pour n'avoir qu'une seule année à consacrer à la préparation du concours.

Nicolas FLAVIER : Les personnes qui auraient ce background pour entrer directement en M2 ont pour la plupart déjà une expérience professionnelle : ce sont à elles que vous pensez ?

Pascale BRANDT-POMARES : Je n'ai pas de profil type. Je parlais de la possibilité de rentrer en M1 ou en M2 : dans le devoir de conseil que nous devons à nos étudiants, qu'est-ce qu'on leur propose ?

Nicolas FLAVIER : Beaucoup de personnes qui ont déjà une expérience professionnelle vont se diriger vers une inscription au 3^e concours.

Pascale BRANDT-POMARES : Y a-t-il une préparation à ce 3^{ème} concours ?

Nicolas FLAVIER : Certains se tournent vers des préparations privées mais pour pouvoir s'inscrire il suffit d'avoir 5 ans de service (un ou plusieurs contrats). Jusque-là ces personnes suivaient à minima le M2 dans le cadre du stage, ce n'est évidemment plus le cas.

Pascale BRANDT-POMARES : Mais elles n'étaient pas tenues de valider le M2. Qu'est-ce que l'université propose à ces personnes en amont du concours ?

Patrice BONNET : Dans le cadre des reprises d'études, possibilité d'intégrer des personnes sur un cursus de master un peu adapté. Certaines ne se retrouvent que sur le niveau de 2^{ème} année de master. Nous avons d'ailleurs cette année un appel d'offre pour rentrer directement en Master 2. Ce travail commence à être développé dans le cadre de besoins territoriaux (circonscription, territoire aixois ou marseillais) ; nous avons des personnes ciblées qui peuvent intégrer le cursus (en fonction de certains critères). C'est une nouveauté, nous avons totalement changé de paradigme : nous proposons désormais un diplôme qui forme à un métier dans un continuum de formation (licence/master/formation continue, mais également dans le cadre de la formation tout au long de la vie universitaire). Nous avons aujourd'hui cette offre que nous allons déployer lors du prochain contrat quadriennal.

Pascale BRANDT-POMARES : Nous sommes à l'écoute pour identifier les besoins afin d'y répondre de manière adaptée.

Nicolas FLAVIER : Notre crainte c'est le recours accru aux contractuels, car de plus en plus de personnes se disent à quoi bon passer le master et le concours puisqu'on peut être embauché en tant que contractuel.

Valérie MAILHES : Nous avons des M2 alternants qui disent vouloir prioriser le Master car il leur permettra d'être contractuel l'année prochaine, et qu'ils passeront le concours ensuite. Mais cela va dans le sens de réaliser un cursus ; ils s'inscrivent à l'Inspé pour devenir enseignants et ça rassure sur le concours. Cela devrait leur permettre d'aller jusqu'au M2 ; et s'ils veulent partir au Canada ils doivent s'inscrire au concours.

Pascale BRANDT-POMARES : L'inscription au concours n'est pas nécessaire, nous avons une convention de partenariat avec l'Ontario où notre diplôme est reconnu. C'est la preuve

que c'est la formation qui est reconnue. C'est parce que nous favorisons cette formation professionnelle que celle-ci va permettre d'accéder aussi au recrutement en tant que titulaire au sein de l'Education Nationale. Il se trouve que ce recrutement se fait par la voie d'un concours tel que nous le connaissons aujourd'hui. Donc c'est aussi important pour nous d'aider ceux qui veulent présenter le concours à pouvoir le faire. Ce qui prévaut, c'est de former les enseignants et que des étudiants bien formés réussissent le concours.

Valérie MUNIER : Cette question que vous avez soulevée est une vraie problématique d'autant plus que les droits à la formation sont souvent attribués pour 1 an.

Nicolas FLAVIER : Une autre crainte que nous avons concerne la place accrue des stages et le fait d'avoir la responsabilité d'une classe tôt dans le cursus. Aux vues des conditions de travail difficiles, nous craignons un phénomène de désengagement anticipés des étudiants car ils réalisent la difficulté du métier sur le terrain. Cela pourrait expliquer l'écart d'effectifs entre les M1 et les M2. Cette crainte combinée à la précédente (recours aux contractuels) nous amènent à penser que les étudiants pourraient avoir le cheminement suivant : une licence est suffisante pour obtenir un poste de contractuel, qui ouvre en plus à des facilités pour travailler près de son domicile en évitant les règles de recrutement liées au concours. Sans être majoritaire, c'est un discours que l'on entend.

Maxime TRAVERT : Il est évident qu'il y a une crise de recrutement. Il existe plusieurs profils : ceux qui sont sur le parcours « classique » licence/M1/M2/concours, et ceux qui ne visent pas forcément le concours tout de suite, tout en se formant au métier. Ce dernier profil est plus spécifique. Nous avons tendance à beaucoup parler à la place des étudiants. Il faudrait faire une enquête auprès d'eux, peut-être avec l'OVE, sur la représentation qu'ils ont de cette formation. Quels sont leurs motifs et leurs motivations lorsqu'ils s'inscrivent ? Cela ne résoudra pas le problème du recrutement, mais cela pourrait révéler des pistes en fonction des parcours pour les adapter. En EPS nous avons des profils très spécifiques, et beaucoup moins d'alternance (nous sommes passés de 60 à 20 demandes) car ils considèrent que cela met en péril leur réussite en Master et aux concours. Nous n'avons pas encore intégré l'aspect « double parcours » dans notre réflexion.

Pascale BRANDT-POMARES : C'est effectivement une piste. Sur le questionnement entre les M1 et les M2, à moins d'interroger finement les concernés, la situation ne se reproduira sans doute plus jamais puisque c'est la seule année où les fonctionnaires stagiaires ne sont plus en M2 donc il est normal que nous accusions cette différence. Il va falloir s'inquiéter de ce continuum sur du plus long terme.

José FOUQUE : Il me semble qu'il faut distinguer les objectifs de l'Inspé de ceux de l'Education Nationale qui est l'employeur. Inspé : former aux compétences qui permettent d'enseigner. Education Nationale : recruter. Si l'employeur décide de recruter des contractuels au regard d'une situation générale que nous connaissons tous, nous pouvons imaginer, comme cela a été le cas pour les Maîtres auxiliaires il y a 40 ans, qu'ils seront titularisés un jour ou l'autre. La question me semble-t-il est quelle est la convergence entre la politique de l'Etat lorsqu'il recrute des contractuels et celle de l'Inspé. Pourrions-nous discuter au niveau des Inspé sur l'éventualité d'une formation obligatoire pour les contractuels avant d'être recrutés par l'Etat ? Et par quel mécanisme l'Inspé prendrait en compte cette formation ? Le phénomène de recrutement des contractuels ne va pas s'amenuiser.

Pascale BRANDT-POMARES : Il faut regarder les choses précisément car il semblerait que les enseignants qui sont en exercice se plaignent de ne pas avoir été suffisamment formés. Les contradictions résident dans le fait d'avoir envie d'exercer, d'être contractuel et de rester dans son académie voire son département (c'est d'ailleurs le cas du choix que peuvent faire certains entre le 1^{er} et le 2nd degré car en tant que contractuel on choisit le lieu où on exerce). Il faut dissocier cette question du recrutement de celle de la formation professionnelle. C'est un problème qui ne touche pas que notre secteur : désertification médicale par exemple. C'est un problème épineux mais nous ne devons pas nous tromper sur ce que l'Université peut et doit faire.

Jean-Pierre CUFFARO : Concernant les contractuels il y a des dispositifs mis en place pour les accompagner qui sont inscrits dans le PAF (Plan Académique de Formation) et qui sont extrêmement demandés, encore cette année dans l'ensemble des disciplines. La formation continue est présente avec l'Inspé pour permettre aux contractuels d'avoir tous les outils nécessaires à l'exercice serein de leur travail.

Pascale BRANDT-POMARES : Au sein de ce Conseil nous devons nous concentrer sur ce que l'Université peut faire. Il est important de montrer que l'on ne fait pas la même chose en 6 mois pour les DIU et les candidats qui auront réussi le concours en « candidats libres »

que ce que nous faisons via le Master MEEF pendant 2 ans. C'est un enjeu pour tous les Inspé de bien faire la différence. Le master doit rester un master : en 5 ans nous pouvons former un enseignant même si la démarche n'est pas intégrée dès la licence. C'est d'ailleurs un débat national en ce moment : faut-il choisir de devenir enseignant tout de suite après le BAC ? Nous avons fait le choix à Aix-Marseille Université de proposer une formation où l'étudiant va devenir progressivement spécialiste dans un domaine. Ce faisant nous allons aussi bâtir un projet professionnel : enseigner ce domaine dans le 2nd degré ou enseigner dans le 1^{er} degré (à partir des connaissances que l'on aura acquises dans ce domaine et qui seront transférables car méthodologiques et assises par des compétences pédagogiques). Il est très positif que les contractuels soient le plus accompagnés possible, mais en ce qui concerne l'Université proposer un « kit de survie » dans le cadre d'un Master n'a plus de raison d'être. Les étudiants ont la possibilité à travers leurs stages de confronter leurs souhaits avec la réalité et peut-être prendre conscience que ce métier n'est pas pour eux. Que la formation professionnelle joue son rôle : acculturation et identité professionnelle et développement des compétences utiles à l'exercice du métier.

- **Socle des bonus 2022-2023**

Patrice BONNET : Dans le cadre de la 1^{ère} année du Master les étudiants peuvent choisir une ou 2 activités bonus facultatives (modalités de contrôle continu des compétences de niveau 1). Ces étudiants doivent faire une demande via l'inscription pédagogique. Certaines ont débuté en septembre, d'autres s'étalent jusqu'en novembre. Il y a 5 catégories : Sport, Engagement étudiant, Approfondissement des connaissances, Culture, Créativité entrepreneuriat. Le document mis à disposition sur l'AMUbox a été remis à jour avec quelques modifications de l'ordre d'AMU et non de l'Inspé : 2 activités bonus ont été ajoutées (cf. Annexe 6). Engagement auprès de l'armée : nous avons depuis 2021 une convention AMU zone défense sud. Une petite nouveauté : cette année apparaît une ligne pour les composantes qui pratiquent l'Approche Par Compétences : la bonification se fera par la validation à un niveau supérieur d'un attendu de formation en lien avec le bonus. L'APC que nous avons mis en place depuis 2019-2020 apparaît donc désormais clairement dans le socle de l'université. Notre tableau des M3C n'est donc plus expérimental mais reconnu comme un tableau de correspondance avec les bonus.

Nous devons voter comme chaque année ce tableau des bonus auquel nous avons ajouté les activités bonus propres à l'Inspé (par exemple l'UE Langue d'Oc qui apparaît comme bonus depuis 2013).

Maxime TRAVERT : Dans l'armée y a-t-il aussi des pompiers volontaires ? Car il y en a en EPS.

Patrice BONNET : Pompier volontaire est un bonus à part entière.

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

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

Patrice BONNET : Depuis l'an dernier nous avons postulé et décroché un premier projet : STarLinG, inclus dans l'appel à projet « Multilinguisme - cursus en langues étrangères ». Il est porté par Alice DELSERIEYS, Directrice Adjointe Recherche et Coopération Internationales (Cf. détails en Annexe 7).

2^e projet qui vise à transformer la formation par la recherche : TIGER. C'est un projet A*MIDEX pour lequel 3 parcours Inspé de la mention 4 ont répondu et ont été retenus : Responsable de formation ; Recherche et expertise en éducation ; Ingénierie pédagogique numérique. La mention 4 réfléchit à se dynamiser autour de problématiques alliant la recherche et les problématiques sociétales et professionnelles. Ce projet a 3 dominantes : recherche, monde social et économique et international. Chacun des parcours a dû se positionner sur une ou deux dominantes (Cf. détails en Annexe 8).

Nous avons fait ces choix de renforts pour envisager des liens et créer des dynamiques dans les mentions 1, 2 et 3. L'année dernière avait lieu la transformation des maquettes de ces mentions, ce qui complexifiait la réflexion. Nous avons donc décidé de nous donner du temps. Il y aura sûrement un autre appel à projets ; nous allons réfléchir à comment y répondre sur les mentions 1, 2 et 3.

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

Patrice BONNET : Le prochain contrat d'accréditation va débuter en 2024. Dans cette démarche il y a une étape d'évaluation du HCéres (Haut Conseil de l'évaluation de la

recherche et de l'enseignement supérieur) qui est en cours. L'Inspé en tant qu'organisme de formation n'a pas été soumis à cette évaluation car nous avons déjà travaillé sur la nouvelle offre de formation. Nous devons cependant entrer dans la dynamique de l'université pour la prochaine accréditation. Pour ce faire, la Vice-Présidence Formation s'est dotée d'un nouvel outil de pilotage : les contrats d'objectifs et de moyens (Cf. détails en Annexe 9). Quelques déclinaisons qui apparaissent font échos à beaucoup de chantiers qui sont soit bien avancés à l'Inspé soit en cours de réflexion (par exemple la transformation de la mention 4).

Pascale BRANDT-POMARES : Pour rappel, nous ne dépendons pas de l'HCéres ni sur l'évaluation ni pour l'accréditation qui dépendra des deux ministères (Enseignement Supérieur et Education Nationale). Concernant le COM, nous pouvons imaginer avoir cela pour toutes les missions, en plus de la formation.

Patrice BONNET : Ce COM se décline à l'échelle de l'Inspé mais également à celle des mentions et des parcours.

Pascale BRANDT-POMARES : Ce que nous pourrons faire, c'est évaluer ce qui était dans le dossier d'accréditation et qui a pu perdurer avec, malgré et grâce à la réforme. Volonté de rassurer les collègues : nous n'allons pas changer ce que l'on vient de mettre en place avec la réforme. Il y aura peut-être des ajustements à effectuer à la marge. Ce sera plutôt l'occasion de voir ce qui peut être mis en œuvre pour proposer une formation universitaire et professionnelle

Patrice BONNET : Depuis 2020 nous avons des évolutions nettes, notamment via le travail effectué avec Ampiric et l'outil qui a été créé. Nous avons fortement soutenu l'idée de la direction de transformer la mention 4 car elle ne l'avait pas été réellement lors du dernier changement de maquette. L'idée est de dynamiser cette mention et de s'appuyer sur tous les projets que nous avons.

- **Point d'étape Ampiric**

Nicolas MASCRET : Présentation synthétique des grands chantiers en cours et à venir (Cf. détails en Annexe 10). Pour rappel Ampiric est un pôle pilote financé dans le cadre du Plan d'Investissement d'Avenir 3, inscrit dans la stratégie France 2030. J'ai été nommé le 1^{er} août par le Président Éric BERTON Responsable Scientifique et Technique du projet. 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. Point sur la structure actuelle : il y a quelques mois, nous avons mis en place des équipes pilotes qui regroupent des chercheurs de différents laboratoires, des formateurs, le rectorat et des enseignants de terrain autour d'une thématique précise. Il y aura un « go / no go » fin 2023-début 2024 de la Caisse des Dépôts pour savoir si le projet continuera d'être financé sur les 10 ans qui suivent. Un des chantiers en cours est de faire évoluer cette structure articulée autour de 5 actions. Ce qui fait l'originalité d'Ampiric c'est de pouvoir analyser comment les recherches fondamentales vont irriguer la formation initiale et continue et de constater leur niveau d'utilité pour les apprentissages fondamentaux des élèves. L'idée est donc de travailler au-delà des actions sur leurs interactions, avec les équipes pilotes au cœur du dispositif comme une interface entre les 5 actions. Dans les différentes instances du projet Ampiric, l'idée est de travailler sur les branches entre les 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. Le dispositif de suivi et d'évaluation reste toujours transversal à cette réorganisation. Des relations existent déjà entre les différentes actions, mais l'idée est de les institutionnaliser et de les identifier comme mode de fonctionnement et non comme une juxtaposition de relations ponctuelles.

Olivier VORS : Concernant la nécessité pour Ampiric de faire des liens entre les formateurs non chercheurs de l'Inspé et les projets Inspé, comment envisagez-vous le « tuilage » entre ces différentes personnes ? Quelle démarche doivent-ils faire s'ils sont intéressés ?

Nicolas MASCRET : Il peut y avoir deux façons. La première : dans le cadre des équipes pilotes le but est qu'elles soient pluri catégorielles et que donc sur certaines thématiques les formateurs non EC peuvent participer aux équipes pilotes car ce sont des thématiques qui les intéressent. La seconde, c'est un aspect plus axé sur la « candidature spontanée » : si un groupe de formateurs a une problématique, nous pouvons soit les orienter vers des

personnes qui travaillent déjà sur la question dans le cadre du projet Ampiric, soit contacter les responsables de l'action 1 pour identifier si cette problématique peut être remontée, soutenue par la Direction de l'Inspé et par Ampiric.

Mathilde FAVIER : A préciser que l'ensemble des appels à projets sont ouverts aux formateurs non EC, qui s'associeraient à des EC.

5. Recherche et Innovation

- **Bilan du projet FIP « ECHOS : Dispositif de reconnaissance des compétences des étudiants utilisant la Blockchain »**

Éric TORTOCHOT : Ce projet a été mené l'année dernière et a fait l'objet d'un financement par le fonds d'innovation pédagogique (+30KE). Le point de départ était un constat : l'approche par compétences suppose des outils adaptés à tous ceux qui doivent s'en emparer (enseignants ou étudiants), des interfaces qui permettent de communiquer sur la nature de la compétence que l'on évalue et sur quelle compétence est évaluée par quel enseignant et pour quel objectif. A partir de ce constat nous avons proposé au CIPE de créer une application permettant de réduire considérablement les temps d'échange et de faciliter les dialogues entre enseignants et étudiants sur la manière d'évaluer les compétences. Nous avons travaillé avec une entreprise extérieure, en l'occurrence le LICA (Laboratoire d'intelligence collective et artificielle), qui travaille depuis des années sur ces projets en s'appuyant sur la Blockchain pour justement permettre des échanges sécurisés sur des données qui sont parfois sensibles voire très sensibles. Ce projet n'a pu voir le jour que par l'engagement de l'Inspé, j'en profite pour remercier ici toute l'équipe de Direction ainsi qu'un certain nombre d'enseignants et d'étudiants qui ont accepté de suivre ce projet pour tester l'application qui existe aujourd'hui (sur AppleStore ou PlayStore : Echos, utilisable uniquement avec un mot de passe). Des tests ont pu être réalisés auprès des étudiants de la Mention 4 du Master MEEF, dans la Mention 2 et avec des DESU. Je remercie au passage tous les acteurs impliqués : Anne DEMEESTER pour le DESU, Jean-François RANUCCI pour la mention 4, Serge MAZEAU pour la mention 2 et Didier BARD qui a été un appui logistique et technique fondamental. Nous avons conduit ce projet avec Pascal TERRIEN et avons testé cette application avec des étudiants qui ont compris l'enjeu d'avoir un enseignant qui leur attribue des compétences sous la forme d'open badges (par la voie de l'application). Nous nous sommes appuyés sur le référentiel de compétences des métiers de l'éducation et de la formation pour que toutes les mentions soient concernées. Nous nous sommes heurtés à un problème logistique et technique : pour que cela fonctionne il faut s'appuyer sur un e-portfolio existant et adapté. L'actuel (efoliAM) n'est pas du tout adapté à ce type de dispositifs, quant à celui qui devrait servir, KARUTA, était en cours de mise à jour et n'a jamais pu être mis en œuvre. Nous n'avons donc pas pu réellement développer ce projet mais le dispositif existe et il est à disposition. Il est en partie la propriété de l'Université. A savoir qu'une fois mis en œuvre, ce dispositif permettra d'alléger le nombre de documents et interfaces actuellement utilisés sur l'ENT.

Pascale BRANDT-POMARES : L'opérationnalisation totale de l'outil ne sera possible que lorsque nous pourrons l'appareiller à un e-portfolio. Vraisemblablement KARUTA, mais dans Moodle il y a une extension qui est également en train d'être testée. Dans tous les cas, l'université va dans ce sens donc cela va se débloquer. Lorsque nous aurons un e-portfolio digne de ce nom, il y aura un lien avec les outils qui remplaceront APOGEE (gestion des notes) notamment PEGASE. Nous pouvons donc imaginer que le système de l'e-portfolio entrera en interopérabilité avec PEGASE. En revanche, pour certains diplômés ou la formation continue il serait utile d'avoir cette possibilité de donner des badges à partir d'un e-portfolio.

Eric TORTOCHOT : L'outil est là. Il faut passer par l'ENT pour des raisons de sécurisation des identités. L'outil est sur la Blockchain ce qui n'est pas le cas de l'ENT ; il y a donc un problème de compatibilité qui doit être résolu. Cela passera par un travail collégial entre l'entreprise qui a conçu l'outil et la DirNum.

Patrice LAISNEY : Le travail que nous faisons sur KARUTA au sein de l'Université ne nous empêche pas d'explorer d'autres pistes. LICA peut nous proposer une solution d'e-portfolio.

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

Mathilde FAVIER : Pour rappel le projet UNI-T coordonné par AMU regroupe 6 partenaires : France (AMU et Rectorat), Belgique, Italie, Allemagne, Grèce.

Le kick-off aura lieu les 11, 12 et 13 octobre prochains. L'idée générale est de proposer des sessions de travail le matin et des sessions ouvertes au public l'après-midi. La 1^{ère}

journée du mardi 11 octobre va se dérouler au Pharo. Nous remercions Maïlys SILVY pour son aide précieuse quant à l'organisation de cette journée.

Au programme du mardi 11 octobre :

Matin : Cessions de travail sur les différents WorkPackages (2 représentants de chaque délégation)

Déjeuner en compagnie de la gouvernance

Après-midi :

- ✓ Présentation du projet UNI-T par Alice DELSERIEYS, porteur du projet
- ✓ Discours officiels du Président Éric BERTON, du Recteur, de CIVIS et de Pascale BRANDT-POMARES
- ✓ Conférence de Michael SCHRATZ qui est un des 3 experts internationaux qui va suivre le projet : What is a « European Teacher » ?
- ✓ Table ronde : L'internationalisation de la formation des enseignants
- ✓ Témoignages d'étudiants et d'enseignants chercheurs qui ont pu bénéficier de mobilité et qui feront un retour d'expérience sur ce que la mobilité leur a apporté dans leur développement professionnel
- ✓ Chorale internationale des étudiants organisée par Serge MAZEAU
- ✓ Dîner pour les délégations étrangères et le rectorat.

Au programme du mercredi 12 octobre (site de St Jérôme) :

Matin : Cessions de travail puis présentation d'Ampiric avec visite du plateau expérimental
Déjeuner

Après-midi : Présentation croisée des différents systèmes éducatifs (conférence ou ateliers, à confirmer). Il serait peut-être plus intéressant de proposer des ateliers par pays pour rencontrer notamment les étudiants, cela permettrait une interaction directe avec les représentants de chacune des délégations.

Temps culturel : Visite du Mucem avec l'exposition sur les villes en méditerranée guidée par Virginie BABY-COLLIN.

Au programme du jeudi 13 octobre (établissements scolaires) :

Organisation prise en charge par le Rectorat.

Matin : La délégation sera divisée en deux.

Une partie ira dans un collège pour rencontrer des enseignants et observer des classes.

L'autre partie ira en visite dans une école primaire.

Fin de matinée : Présentation de la mise en place de projets de recherche collaboratifs (en lien avec le WorkPackage sur les projets collaboratifs dans une perspective de coopération internationale).

Déjeuner au Collège Longchamp

Après-midi : Réunion de débriefing sur l'ensemble du Kick-Off dans les locaux du Rectorat à Marseille.

Pascale BRANDT-POMARES : C'est un évènement important qui initie le démarrage officiel du projet qui associe le Rectorat et l'Université. Il s'agit du seul projet porté par une Université et un Inspé qui a été lauréat de l'appel à projet. Nous sommes très fiers de pouvoir organiser cet évènement en présence du Recteur et du Président de l'Université.

6. Questions diverses

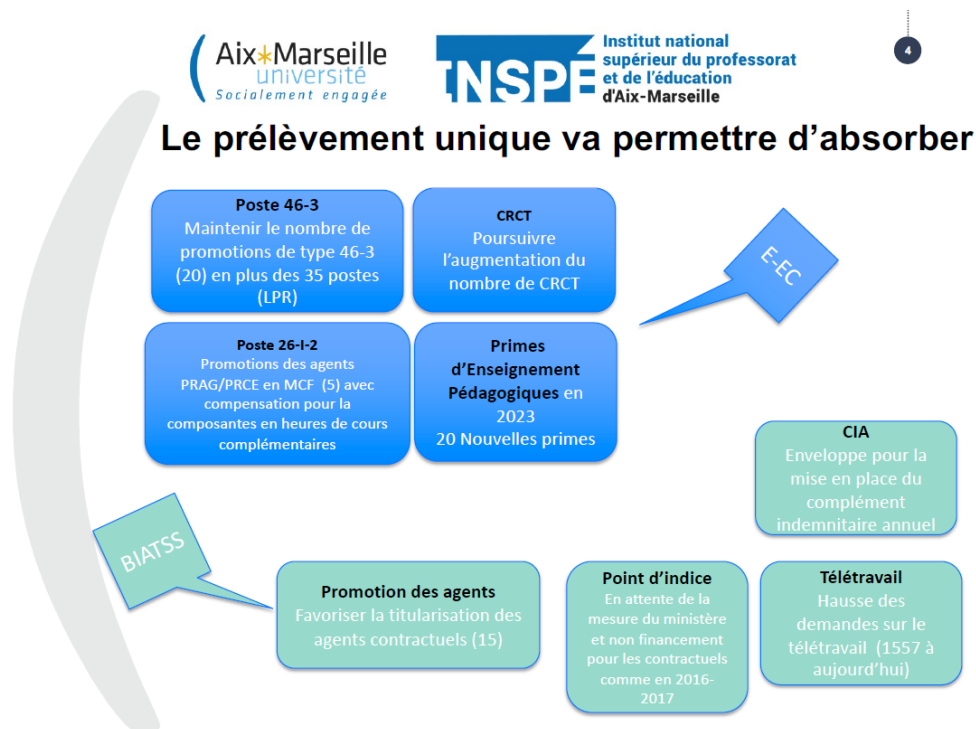
Il n'y a pas de questions diverses.

L'ordre du jour ayant été épuisé, la séance est levée à 17h06.

Le prochain Conseil se tiendra le 21 novembre 2022.

ANNEXES

Annexe 1 : Campagne d'emplois 2023 – Prélèvement unique



Annexe 2 : Campagne d'emplois 2023 – Effectifs Enseignants

Aix-Marseille université Socialement engagée

INSPÉ Institut national supérieur du professorat et de l'éducation d'Aix-Marseille

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

Annexe 3 : Proposition répartition budget Fonctionnement & Investissement 2023

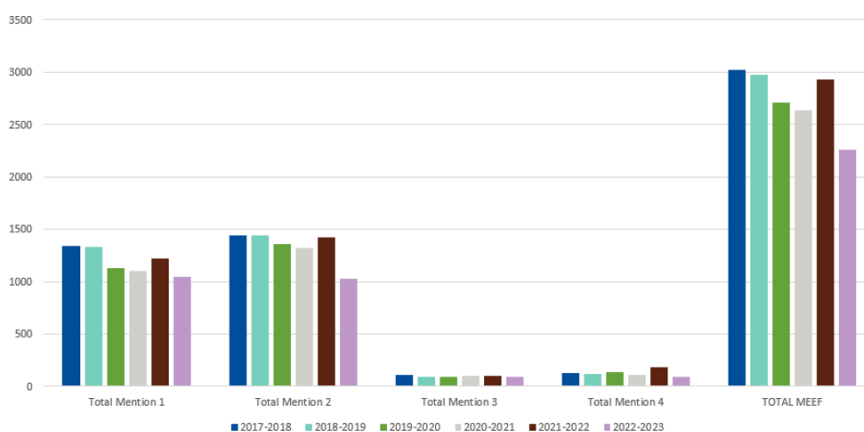
Proposition répartition budget Fonctionnement & Investissement 2023

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 4 : Evolution des effectifs du MEEF 2017-2023

Point sur les effectifs

Evolution des effectifs du MEEF 2017-2023



Annexe 5 : Effectifs nouveaux diplômés

Point sur les effectifs

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

Annexe 6 : Modifications 2022-2023 du socle des bonus

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'acquérir 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 7 : Projet STarLinG

Transformation de certains parcours du master MEEF

1- Projet STarLinG

Contexte :

Axe 2 de la feuille de route d'A*Midex : « La formation, l'attraction et l'accompagnement des TALENTS »

AAP Multilinguisme : cursus en langue étrangère

- Promouvoir la maîtrise des langues par les étudiants afin de favoriser leur insertion professionnelle (qualité des formations)
- Faciliter et augmenter le potentiel d'accueil d'étudiants étrangers sur le site (attractivité des formations)
- Favoriser les collaborations internationales avec les universités partenaires du site en matière d'enseignement et de formation

Réponse Inspé : Projet STarLinG = Student teacher plurilingual Master

→ Transformer un cursus existant, ici le parcours professeur des écoles en un parcours de formation des enseignants « plurilingues et pluriculturels », en anglais et en français

1- Projet STarLinG

Objectifs :

- Attirer des étudiants, futurs enseignants, internationaux et nationaux dans un programme innovant pour développer leurs compétences professionnelles, pluriculturelles et bilingues ;
- Développer des ressources basées sur les dernières recherches en éducation dans le cadre du programme d'Enseignement d'une Matière Intégrée en Langue Etrangère (EMILE) ;
- Développer l'insertion professionnelle des étudiants dans les écoles bilingues territoriales et à l'international afin d'avoir un rayonnement international

Modalités de mise en œuvre

- 1) Développement de cours en anglais au sein des cours existants du master MEEF,
- 2) Programme de mobilité pour les étudiants et les enseignants afin de renforcer
- 3) Développement professionnel des enseignants de l'enseignement supérieur à une approche innovante de l'enseignement des langues et une conscience civique internationale.

→ **Equipe d'experts, d'enseignants-chercheurs issus de plusieurs laboratoires d'AMU et internationaux ainsi que des enseignants pluridisciplinaires du primaire et du secondaire.**

→ **Appui sur les projets existants : AMPIRIC, UNI-T**

→ **Relation avec les partenaires internationaux (dont CIVIS, mais également Ontario, Sénégal)**

→ **Renforcement du partenariat avec l'Académie**

1- Projet STarLinG

Calendrier :

- 2022-2023 :
 - mobilisation des équipes autour de l'ingénierie de conception et de création des ressources
 - Accompagnement des équipes par des dispositifs de développement professionnel
 - Préparation de l'accueil des étudiants pour septembre 2023 (promotion du parcours transformé, modalités de sélection ...)
- 2023-2025 :
 - Accueil et accompagnement de la première promotion d'étudiants

Dotation

89 000 euros assurant la création des ressources, la scénarisation du parcours et l'accompagnement des équipes.

Annexe 8 : Transformation de la formation par la recherche (« TIGER » = Transform and Innovate in Graduate Education with Research)

Transformation de certains parcours du master MEEF

2- Transformation de la formation par la recherche (« TIGER » = Transform and Innovate in Graduate Education with Research)

Contexte :

Axe 1 de la feuille de route d'A*Midex : « Consolider les expérimentations »
ambitionne de construire un pôle universitaire pilote sur l'interdisciplinarité
consiste à transformer l'offre de formation par la recherche

AAP Transformation de la formation par la recherche

- Transformer l'offre de formation de niveau Master en accentuant le lien entre formation et recherche autour d'un ou plusieurs renforts
« Recherche », « Internationalisation », « lien avec le monde Socio-Économique ».

2- Transformation de la formation 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

2- Transformation de la formation par la recherche

Parcours « Responsable de formation »

- Entrée dans la phase de transformation
- Renfort choisi : Monde Socio-Economique
- Financement : 7400 euros (financement d'évènements, 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'évènements et de l'alternance)

Annexe 9 : Contrat d'objectifs et de moyens – accréditation 2024

Contrat d'objectifs et de moyens vers l'accréditation 2024

- **COM : contrats d'objectifs et de moyens = outils de pilotage mis en place par l'Université pour le prochain contrat d'établissement**
- **Enjeux : attribuer aux composantes des budgets en fonction des stratégies**
- **Démarche : chaque composante rédige un document présentant les projets, ainsi que les moyens mobilisables et nécessaires pour les déployer de façon pluriannuelle**
- **Objectifs :**
 - Avoir une vision claire de la stratégie des composantes en formation en lien avec la stratégie de l'établissement*
 - Allouer une partie des moyens avec une vision pluriannuelle.*
 - Répondre aux futurs appels à projets nationaux et internationaux en s'appuyant sur la stratégie des composantes.*

Contrat d'objectifs et de moyens vers l'accréditation 2024

- **Quelques dimensions centrales en termes de formation :**
 - diplôme,*
 - pédagogie,*
 - relations internationales,*
 - apprentissage et Formation Tout au Long de la Vie,*
 - interdisciplinarité,*
 - lien formation-recherche*
- **Les moyens pour la mise en œuvre :**
 - la masse salariale pédagogie hors emplois,*
 - la mobilisation des projets obtenus dans le cadre du PIA,*
 - les ressources propres,*
 - la qualité et le lien avec les partenaires*

Prendre appui sur le document « cadrage » de l'établissement : « Stratégie formation 2024 » voté en février 2022 en CFVU

Rendu du COM avant décembre 2022

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

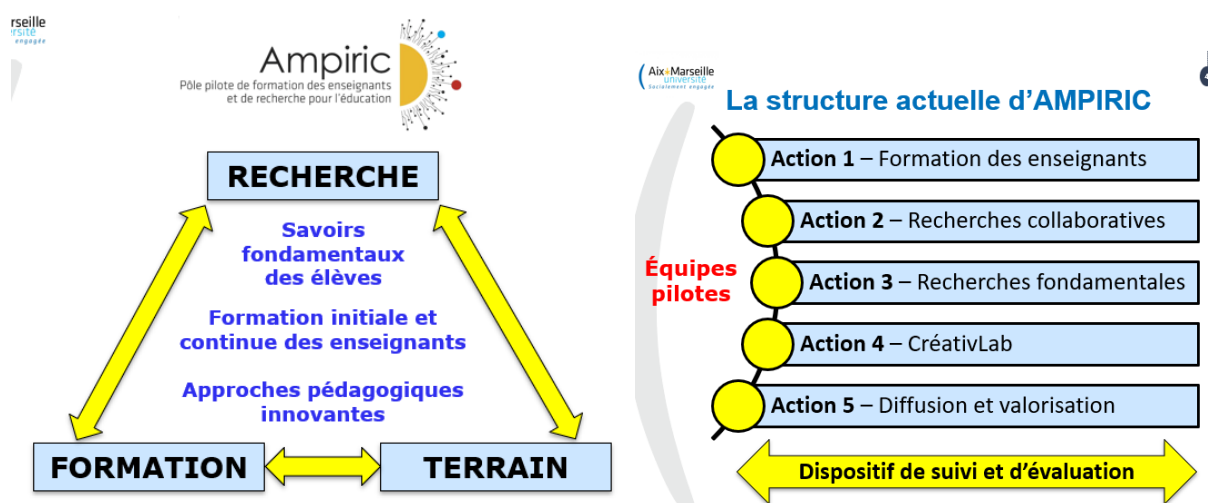
- Pour la transformation du cycle Masters
- Pour IDEAL

2.3 La politique liée aux ressources propres de la composante

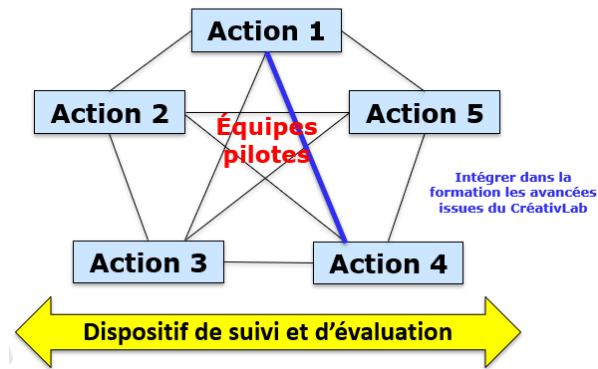
2.4 Politique organisationnelle

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

Annexe 10 : AMPIRIC - Les grands chantiers en cours et à venir

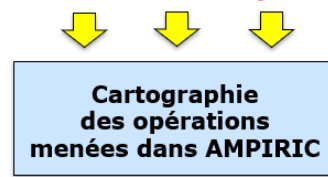


Une évolution à envisager : interactions entre actions, sans oublier chaque action



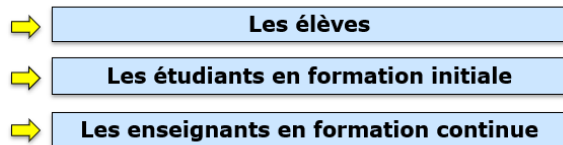
Grand chantier #1 La cartographie d'AMPIRIC

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

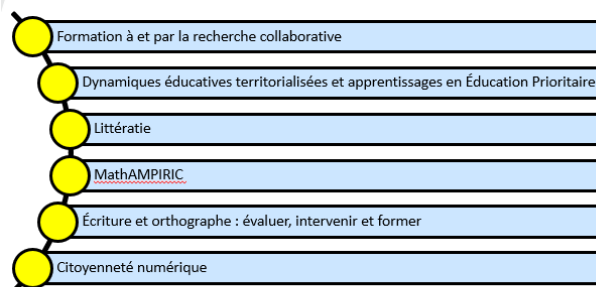
Des actions prometteuses déjà menées ou en cours



Renforcer et développer les liens



Grand chantier #4 Les équipes pilotes

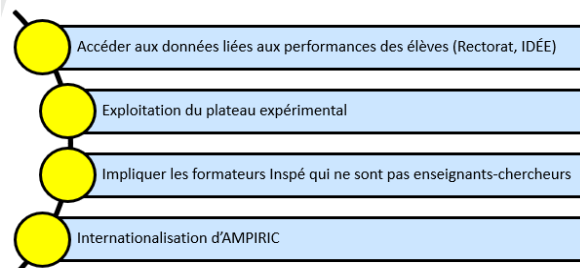


Rencontre avec les responsables

Identification des besoins

Extension du dispositif

De nombreux autres chantiers



Liste non exhaustive...