

---

## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL CONSULTATIF D'INSTITUT 5 OCTOBRE 2020 14h00

---

### Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Membres avec voix délibératives   | 1  |
| Membres avec voix consultatives   |    |
| Avant-propos  | 1  |
| 1. Informations   | 3  |
| 2. Approbation du procès-verbal de la séance du 22 juin 2020                        | 5  |
| 3. Présentation du dispositif ADPE  | 6  |
| 4. Etat d'avancement du dossier de l'offre de formation dans le cadre de la réforme | 6  |
| 5. Partenariats   | 9  |
| 6. Responsabilités et primes  | 10 |

### Présents

#### **Membres avec voix délibérative**

##### Présent.e. s :

Mesdames et Messieurs Isabelle ARTIGUES ; Véronique AUGÉ ; Laurence BALY ; Didier BARD ; Isabelle BEURROIES ; Catherine BLAYA ; Patrice BONNET ; Alain BRUNIAS ; Jérémie CASTERA ; Jean-Charles CHABANNE ; Fatima CHNANE-DAVIN ; Jean-Yves DALVERNY ; Laurence ESPINASSY ; Stéphane FERRAIOLI ; Nicolas FLAVIER ; Catherine FUCHS ; Isabelle MAGNI ; Valérie MAILHES ; Nathalie MIKAILOFF ; Valérie MUNIER ; Christine MUSSARD ; Noémie OLYMPIO ; Jean-François PABA ; Graham RANGER ; Pascal TERRIEN ; Olivier VORS ; Céline YORDIKIAN.

##### Représenté.e. s :

Mesdames Et Messieurs Marie-Laure BARBIER par Véronique AUGÉ ; Bernard CHIROL par Isabelle ARTIGUES ; José FOUQUE par Jean-François PABA.

##### Excusé.e. s :

Mesdames et Messieurs Antonia AMO-SANCHEZ ; Virginie BABY-COLLIN ; Jeanne CADIEUX ; Marjolaine CHATONEY ; Jean-Louis LEYDET ; Georges MERLE ; Jean-Luc VELAY ; Julie VEYRINQUE.

#### **Membres avec voix consultative**

##### Présent.e. s :

Mesdames et Messieurs Hélène ARMAND ; Valérie BARANES ; Pascale BRANDT-POMARES ; Martine CONIO ; Anne DESMEESTER ; Claire ENEA-DRAPEAU ; Sandrine ESCHENAUER ; Boumédiène FEGHOUL ; Alain GARCIA ; Jean-François GARCIA ; Anne GOMBERT ;

Suzanne GUILHEM ; Jean-François HEROLD ; Beate HOSCHEK-LEMESLE ; Karine ISAMBARD ; Frédéric LETERME ; Nicolas MASCRET ; Serge MAZEAU ; Marie-Emmanuelle PEREIRA ; Martine QUESSADA ; Nathalie RICHIT ; Pierre RIGAT ; Frédéric SAUJAT ; Nicolas SEMBEL ; Maïlys SILVY ; Maxime TRAVERT ; Jessyca TRETOLA.

Représenté.e.s :

Messieurs Christian PATOZ par Frédéric MATT ; Vincent VALÉRY par Linda BEN-JEMAA.

Excusé.e.s :

Mesdames et Messieurs Catherine ALBARIC-DELPECH ; Marlène ASTRION ; Magalie BALLATORE ; Fabrice BARTH ; Christophe BOURDIN ; Thierry CHAVE ; Julien GARRIC ; Frédéric GILARDOT ; Delphine JOSEPH ; Patrice LAISNEY ; Lionel MARIN ; Laurence MOURET ; Stéphane MOURLANE ; Lionel NICOD ; Aurélie PASQUIER-BERLAND ; Herilalaina RAKOTO-RAHARIMANANA ; Jean-François RANUCCI ; Véronique REY ; Nathalie REZZI ; Ariane RICHARD-BOSSEZ ; Magali ROBAGLIA ; Vincent STANEK ; Éric TORTOCHOT ; Éric VOTTERO.

## **Avant-propos**

Toute la communauté de l'Inspé appelée à se rassembler en présentiel ou à distance s'est réunie à l'extérieur du bâtiment avant le début du CCI pour rendre hommage à Jacques GINESTIE.

Pascale Brandt-Pomares a pris la parole avant qu'une minute de silence soit observée en son honneur.

Nous sommes réunis pour rendre hommage à Jacques Ginestie qui nous a quitté le 29 septembre.

Juste quelques mots avant d'observer une minute de silence.

Nos premières pensées s'adressent à Marjolaine Chatoney, notre collègue, et à leurs enfants.

Qu'ils soient assurés de notre soutien

Jacques Ginestie restera un chercheur reconnu, spécialiste de la première heure des enseignements technologiques et plus largement des questions d'éducation.

Jacques était un homme de convictions dont l'engagement pour la formation des enseignants marquera l'histoire. Doté d'une capacité de travail insondable, il a œuvré pour son universitarisation et sa structuration en lien avec la recherche.

Jacques était aussi un profond humaniste.

Avec un sens aigu du politique et des colères parfois tonitruantes, il luttait contre la médiocrité et savait faire confiance aux jeunes.

Sa confiance en l'avenir le poussait au plus grand respect de chacune et chacun, quel que soit son rang ou sa position. Celles et ceux qui ont eu la chance de le connaître s'en souviendront.

Nous n'entendrons plus son rire. Il nous manquera.

Nous perdons un grand homme.

L'Inspé perd un collègue et pour beaucoup un ami.

*Ce sont amis que vent emporte et il ventait devant ma porte les emporta*

## **1. Informations**

- **Dernières informations relatives à la crise sanitaire**

**Pascale BRANDT-POMARES** : Les universités vont devoir diviser par deux les effectifs d'occupation des espaces, cela correspond à la « capacité Covid ». Nous allons pérenniser l'organisation respectant cette contrainte qui est déjà mise en place. Il faut aider les étudiants dans un parcours de formation et leur permettre de se projeter, en essayant de préserver au maximum une relation pédagogique et un parcours formation qui soit digne de ce nom.

- **Le réseau des Inspé**

Le réseau des Inspé a un nouveau président : Alain Frugière, directeur de l'Inspé de Paris et un nouveau bureau.

- **L'évolution des maquettes**

Le retour du Ministère concernant l'évolution de nos maquettes donne lieu à toute la satisfaction attendue. Un courrier signé par le Directeur général de l'enseignement scolaire, le Directeur général des ressources humaines et la Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle signale les points forts de notre dossier :

- La relation avec la recherche : le PIA3 et projet AMPIRIC, l'intégration du stage pour tous les étudiants dans un laboratoire ou un terrain de recherche.
- L'approche par compétences, largement mise en avant pour montrer l'avancement des transformations attendues.

Il reste à avancer sur l'intervention des professionnels de terrain dans la formation mais les partenariats mis en place pour cette évolution ont été soulignés.

- **Le Projet AMPIRIC**

La journée du 23 septembre, marquant le lancement du projet AMPIRIC, a été une réussite, les participants ont été nombreux. Jacques Ginestié avait initié et portait ce projet avec une équipe qui va poursuivre les travaux.

- **La rentrée étudiante**

Nous avons 2838 étudiants, soit un peu moins que l'année dernière. Il serait souhaitable de mesurer l'évolution pour avoir une information fiable sur le succès des parcours, de manière à mesurer l'impact de la réforme et du nouveau modèle de formation.

- **La campagne d'emplois**

Les informations sur ce point ne sont pas encore suffisantes pour être un point à l'ordre du jour.

**Martine QUESSADA** présente un point sur le cadrage de la campagne 2021.

- Les contraintes et les règles fixées par le schéma directeur des Ressources humaines d'Aix-Marseille Université :

Un rééquilibrage entre BIATSS, soutiens et supports ; un rééquilibrage entre BIATSS et enseignants ; le respect de la politique d'emploi des personnels en situation de handicap (soit 6% de la masse salariale) ; les postes BIATSS qui sont sur support d'Etat en catégorie C doivent servir à absorber les lauréats des campagnes et des réussites aux concours SAUVADET ; la revalorisation des concours, essentiellement pour les catégories C, c'est-à-dire qu'actuellement nous ne devrions plus demander de création de postes en catégorie C, mais nous devons nous en tenir aux catégories B.

- S'ajoute à ces points un cadrage spécifique à 2021 dans le but de maîtriser la masse salariale et de limiter les ouvertures de postes pour l'année qui vient :

Les supports libérés par les réussites de concours ne seront pas systématiquement remplacés ; il n'y aura pas de poste bonus ; le prélèvement du bonus sur la masse salariale nous impactera comme les années précédentes (à hauteur de 20% pour l'Inspé) ; les supports ne seront remplacés qu'à hauteur de 70% (après arbitrage) pour les BIATSS et les enseignants.

- Deux directives s'ajoutent :

Privilégier les concours pour l'accession aux postes de Professeurs d'université dans le cadre du 46/3 ; maintenir gelés les postes qui l'étaient, les dégeler est possible mais implique un budget supplémentaire.

**Pascale BRANDT-POMARES** : Ces informations conditionnent la campagne d'emplois de manière extrêmement stricte. Jusqu'ici nous n'avions jamais perdu de poste et le

remplacement était de 1 pour 1. Néanmoins le cadrage permet, pour la 1<sup>ère</sup> année et la 1<sup>ère</sup> année du mandat du Président, de promouvoir en interne des collègues enseignants. Cela faisait partie des axes portés par le programme de la liste Pair, autant pour les BIATSS que pour les enseignants-chercheurs. Nous avons commencé avec des postes de recrutement de BIATSS mis au concours pour permettre des promotions, ce que nous pourrions faire aussi pour les enseignants-chercheurs cette année. Cela implique de demander des transformations de postes de maîtres de conférences libérés en postes de professeurs. Ce type de recrutement n'était pas encouragé alors qu'il permet une reconnaissance des deux volets de la carrière d'un enseignant-chercheur : l'enseignement et la recherche. Cela permet aussi de développer la capacité d'encadrement de la recherche et contribue à l'adossement de la formation à la recherche. Pour aller vers une évolution de la structure des emplois favorisant le recrutement d'enseignants chercheurs nous n'avons pas recruté d'enseignant du second degré à titre définitif ces dernières années. Certains collègues qui sont en affectation académique, fonctionnaire titulaire mais pas sur un poste définitif à l'inspé, pourraient être stabilisés dans leur poste. Nous n'avons pas encore avec exactitude le nombre de postes vacants, il est donc difficile de se prononcer sur les recrutements possibles.

**Martine QUESSADA** : Côté technique, il y a une seule campagne BIATSS et enseignants et les masses salariales sont confondues. C'est ce qui permet chaque année de transformer un poste d'enseignant en BIATSS et réciproquement. Les postes vacants cette année ont été transformés en masse salariale, celle-ci a été amputée de 20% et de 30% puisqu'on ne remplace que 70% des postes. Il reste en définitive entre 50 à 60% de notre masse salariale. Elle pourra être utilisée pour proposer des ouvertures de postes et de concours. Pour les BIATSS, la masse salariale est dégagée aujourd'hui par 3 supports vacants. Les trois propositions concernent : un concours d'ASI pour le pôle ressources et moyens en BAP J ; un autre poste de technicien en BAP J pour le pôle formation ; et un autre support pour un poste de technicien en arbitrage, qui serait réservé à une personne réserviste de l'armée déjà en contrat à l'Inspé.

**Pascale BRANDT-POMARES** : La date de la conférence budgétaire est prévue la 3<sup>ème</sup> semaine d'octobre.

**Jean-Yves DALVERNY** : Concernant les enseignants, quelle est la politique sur le recrutement éventuel de PRAG-PRCE, compte-tenu des transformations de PRAG en maîtres de conférences depuis quelques années, et du nombre de départs à la retraite ? Nous craignons que cela engendre un déficit du nombre d'heures.

**Pascale BRANDT-POMARES** : Les interventions des formateurs de terrain sont prévues pour compenser un possible déficit du fait de la diminution du nombre d'enseignants du 2<sup>d</sup> degré. La structuration par tiers est celle qui doit couvrir tous les enseignements dispensés. Cela prend du temps et il est nécessaire d'évaluer les besoins de manière prospective pour engager des personnes ayant une légitimité pérenne dans la formation. Mais cela n'empêche pas la possibilité de recrutement définitifs de personnes en affectation académique.

**Jean-Yves DALVERNY** : Les affectations académiques, dans le cadre de la répartition des tiers, sont-elles des postes en temps partagés ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : Ce n'est pas ce type d'affectation académique dont il est ici question. Il ne peut pas y avoir de recrutement à mi-temps à titre définitif.

**Christine MUSSARD** demande confirmation qu'il n'y aura pas pour autant un gain d'heures ou création de postes dans le secondaire.

**Pascale BRANDT-POMARES** : Cela fait des années qu'il n'y a aucune création et cette année est encore plus restrictive. Le changement se situe dans la possibilité de recrutement à titre définitif. Cela demande néanmoins aux enseignants de prendre le risque du recrutement par concours, sans assurance que les postes leur soient attribués.

**Béate HOSCHEK** : Quelle sera la procédure mise en place pour transformer les affectations académiques en PRAG ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : On ne transforme pas une affectation académique mais il y a une ouverture de concours sur le poste qui existe et sur lequel il y a déjà une personne. C'est la personne lauréate du concours qui l'occupe ensuite. Il faut raisonner en masse salariale. Aujourd'hui l'université est l'employeur principal des collègues en affectation académique qui doit chaque année être renouvelée. Ces renouvellements se sont toujours faits depuis 2007. Cependant aucun recrutement définitif n'a été fait. L'ouverture de concours et de proposition de postes définitifs ne permet pas d'assurer que la personne en affectation académique sera sélectionnée.

Aujourd'hui nous avons 9 postes en affectation académique sur lesquels il est possible de mettre en œuvre ce processus de manière raisonnée sur plusieurs années.

**Béate HOSCHEK** : Ce serait donc un concours ouvert, publié officiellement, pas un concours interne ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : Oui Il n'existe pas de concours interne en la matière.

**Véronique AUGÉ** : Concernant la vision globale des besoins, les choix sont d'autant plus difficiles que les moyens sont limités et en déficit de remplacement. Il serait utile d'avoir une vision par parcours. Un affichage auquel se référer serait-il possible ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : Un document a été transmis au dernier Conseil d'institut, sur la répartition par parcours, qui était demandée par le Ministère. La discussion a porté sur l'exactitude et la précision des besoins, indépendamment de la projection sur les nouvelles maquettes. La difficulté quant à cette précision vient du recours aux heures complémentaires et à des vacataires dont il est difficile d'évaluer la participation dans les parcours. De plus les enseignants peuvent intervenir sur plusieurs parcours, les vacances peuvent relever de l'université et non du Rectorat et s'ajoutent les interventions prises en charge par l'Inspé dans la formation continue. Nous avons néanmoins des données qui ont été communiquées au CI et au CCI. Ces données sont à disposition des responsables de parcours et responsables de Collège. La vision des besoins à long terme doit primer, on ne remplace pas quelqu'un qui part à la retraite par un profil identique.

**Valérie MUNIER** : Sur le plan national, concernant le calendrier, nous devons transmettre les maquettes au mois de novembre comme prévu initialement et non au mois de février comme demandé par le réseau des Inspé.

## **2. Approbation du procès-verbal du 22 juin 2020**

Le PV du CCI du 22 juin 2020 est adopté à l'unanimité avec trois abstentions.

## **3. Présentation du dispositif ADPE**

***Présentation du diaporama relatif au dispositif d'Accompagnement au développement professionnel des enseignants (ADPE).***

***Diaporama présenté aux membres du CCI***

**Martine CONIO** : L'accompagnement au développement professionnel des enseignants n'est pas seulement une nouvelle dénomination de la formation de formateurs. Le développement professionnel est « un processus personnel, invisible, dynamique et situé » (François Muller). Il y a toujours un début à ce développement professionnel : changement de cap institutionnel, difficulté ponctuelle liée à un groupe d'étudiants, etc. On part de situations et de questions précises, d'expériences vécues. Les enseignants ont des difficultés à parler de ce qu'ils font, soit par peur du jugement des pairs soit par peur d'être modélisant. Rompre cet isolement est essentiel car il est difficile d'innover seul, il faut se relier à un collectif. Des dispositifs innovants d'accompagnement ont été mis en place, partant des questions recueillies et proposant un inventaire de solutions.

Points d'appui à cet accompagnement :

- La mutualisation des expériences et compétences et l'appui sur des facilitateurs au sein de l'Inspé.

Des questionnaires ont été diffusés, avec deux aspects : partager des informations ou se poser des questions. Les analyses montrent que les envies de partage et les besoins d'informations peuvent se corrélés. Des enseignants de l'Inspé pourraient devenir experts ou facilitateurs et apporter un soutien fort au développement professionnel en étant intégrés au collectif. Ces questionnaires peuvent toujours être complétés en ligne sur AMeTICE (nouvelles maquette 20/21). Des questions reviennent souvent, notamment sur : les situations intégratives, la place du numérique, la place du terrain dans la formation, l'école inclusive.

- La constitution d'un (9<sup>ème</sup>) groupe mixte de travail : pour avancer sur le long terme. Les objectifs de ce GMT vont être, entre autres : d'élaborer des stratégies afin d'amener les collègues à sortir de leur isolement, à partager leurs questionnements, leurs ressources et leurs idées ; d'élaborer et de piloter un plan d'accompagnement qui réponde aux besoins. Ce groupe va intégrer des représentants des personnels dans les instances et sera ensuite modulable et enrichi par des contributions y compris extérieures et ponctuelles.

**Jean-François PABA** : Les GMT ont été élaborés en amont de janvier 2020 mais officiellement lancés et annoncés le 8 janvier 2020 lors d'un séminaire commun responsables de parcours et chargés de mission. Ils sont coordonnés par au moins un chargé de mission sur un axe précis de manière pour en développer l'opérationnalisation. Il y a 7 groupes, il manquait un GMT correspondant au suivi des transformations sur les maquettes. À côté de ces équipes, il y a aussi les équipes pédagogiques plurielles.

**Anne GOMBERT** : Il y a eu des remontées des formateurs de l'Inspé concernant les besoins en développement/formation sur les questions de pédagogie et de didactique, en lien avec l'éducation inclusive. Une journée d'étude aura lieu le 16 mars.

#### **4. Etat d'avancement du dossier de l'offre de formation dans le cadre de la réforme**

##### ***Présentation d'état d'avancement des transformations de l'offre de formation.***

**Jean-François PABA** : le courrier reçu des Ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, confirment que les offres de formations des Inspé sont attendues pour novembre 2020. La réforme n'a pas été reportée, elle a bénéficié d'une progressivité de mise en œuvre. Le dossier indiquant les avancées et les retouches que nous pouvions apporter à l'opérationnalisation de nos formations a été transmis.

Dans ce dossier était attendus trois types d'indicateurs sous forme de trois annexes :

- Annexe 1 :

La composition de l'équipe pédagogique pluricatégories dans l'ensemble des mentions montrant le pourcentage d'heures assuré par chacune des catégories d'enseignants intervenant dans notre formation. L'objectif est de mettre en évidence l'équilibre ou le déséquilibre concernant la répartition des catégories de formateurs par rapport aux attendus.

- Annexe 2 :

Indicateur qui renvoie au nombre et type de personnels enseignants affectés dans l'Inspé, une répartition par pyramide des âges et par sexes des personnels de toute catégorie.

- Annexe 3 :

Centrée spécifiquement sur la Mention 1<sup>er</sup> degré, elle considère la ventilation du temps global de formation dans le Master professorat des écoles par rapport aux grands axes d'enseignements définis en pourcentage dans la loi : cadre de référence et enseignement des savoirs fondamentaux ; polyvalence et pédagogie générale ; etc. Les intitulés prévisionnels ainsi que le nombre d'heures prévisionnel et le pourcentage que cela représentera dans la future maquette doivent être indiqués.

Ces trois annexes complètes sont demandées pour novembre, en même temps que des exemples de maquettes de parcours que nous avons appelées Annexe 4. Ces exemples ne

correspondent pas à l'ensemble des maquettes mais sont celles qui ont été revues et corrigées par les responsables de parcours et leurs équipes plurielles, dans le respect des contraintes fixées par la loi : répartition des volumes horaires, des ECTS, esprit des modalités d'évaluation des compétences déterminé par les référentiels d'attendus de la loi.

L'organisation de l'équipe pédagogique plurielle est décrite, le rapport formation/recherche (notamment par la mise en place d'un stage en laboratoire ou sur terrain de recherche), le respect des équilibres entre les ECTS et les productions intégratives auquel fait référence l'arrêté Master paru récemment : 20 ECTS au moins consacrés au mémoire (étalement devant être ancré dès le M1) ; 20 ECTS au moins pour la prise en compte de l'expérience professionnelle (M1, M2). Il y a une volonté de prise en compte de l'alternance intégrative, les modalités pouvant être différentes selon les Inspé. Dans notre académie, l'alternance est placée en totalité sur le M2 entre le S3 et le S4. Les étudiants de M2, qui préparent le concours, seront en stage en responsabilité au 1/3 temps pendant la totalité de la durée de l'année universitaire. Un intérêt est aussi porté aux pratiques accompagnées, de manière à ce que dès la rentrée de M2 les étudiants soient préparés à faire classe et à la gérer.

A été ajoutée une Annexe 5 qui résulte du GMT Opérationnalisation des niveaux de maîtrise des attendus de 0 à 4, qui donne la liste des indicateurs applicables de manière transversale mais intégrant la prise en compte des spécificités des parcours, dans l'ensemble des 3 mentions.

La lettre du Ministère complimente l'intégration de la culture commune qui n'est plus divisée dans des UE ou modules séparés. Sur les 3 UE, sur deux ans, deux intègrent 64 h de culture commune imbriquée aux spécificités du métier et 80h constitutives de l'UE 3 laissées au choix obligatoire des étudiants pour spécialiser leur parcours et leur carrière.

**Catherine FUCHS** : Dans la nouvelle maquette, les stages ne seront pas systématiquement tous faits la même année selon les académies ?

**Valérie MUNIER** : Dans l'arrêté Master, la possibilité a été donnée de choisir le positionnement du stage entre le M1 et le M2. Cependant le choix du stage entre le M1 et le M2 reste très minoritaire car générant une trop grande complexité. L'Inspé de Montpellier a dû abandonner ce choix, et aucun pour l'instant ne l'a officiellement acté.

**Pascale BRANDT-POMARES** : Dans notre académie, le Rectorat offre des supports de stage des étudiants en M2, dans le cadre de l'alternance rémunérés par le Rectorat. Cet engagement ouvre des possibilités en termes d'organisation de la formation et implique de lier véritablement formation et stage.

**Karine ISAMBARD** : Concernant les îlots de cultures communes, est-ce que ces enseignements seront spécifiques aux parcours ou seront-ils mutualisés avec d'autres parcours, au sein des mentions ou inter-mentions ?

**Jean-François PABA** : Les « îlots » doivent être imprégnés de la même philosophie que les parcours qui les hébergent. Cela n'empêche pas les mutualisations inter parcours, inter mention, inter niveau, etc., sans caractère de systématisme a priori. L'ensemble doit présenter une unité du master MEEF tout en préservant la spécialisation des parcours.

**Véronique AUGÉ** : Concernant l'UE 1, n'est-il pas nécessaire de se mettre d'accord sur les fondamentaux nécessaires à tous ?

**Jean-François PABA** : Cela n'est pas organisé seulement dans l'UE 1 mais aussi dans l'UE 2 et 3 (144h, soit le volume horaire actuellement consacré aux enseignements de tronc commun). Il y aura des modifications dans le sens d'une meilleure adaptation aux métiers. La culture commune passe sous la responsabilité des responsables de parcours, en coordination avec son équipe plurielle et les équipes des autres parcours. Cela ne rentre pas dans les attendus pour le moment, mais nous avons prévu une validation inter-mention des thématiques, des axes, des objectifs, qui devront se retrouver dans chaque parcours.

**Graham RANGER** : Est-ce que les étudiants en AED seront dispensés en M1 ?

**Beate HOSCHEK** demande des informations sur leur type de contrat.

**Pascale BRANDT-POMARES** : Les AED sont des contractuels et ils ont le même type de contrat que les stagiaires alternants. Ils seront AED également en Master 1 et leur intervention dans les établissements servira de stage pour le M1. Nous n'avons pas encore de vision concrète car ce sera la 1<sup>ère</sup> année d'AED M1. L'idée est qu'il y ait un continuum et une cohérence, même si les dispositifs peuvent varier en fonction des universités. Cela commence dès la L2 voire à l'avenir dès la L1, comme prévu dans le cadre du projet AMPIRIC. Un projet de classes préparatoires est aussi d'actualité, dont les modalités de mise en œuvre ne sont pas encore fixées, mais qui devra répondre aux objectifs d'une formation professionnelle et universitaire. Les différents dispositifs devront être congruents et dirigés vers ce même objectif de réussite des étudiants dans les métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

**Jean-François PABA** : Dans la formulation haute des maquettes transmises aux responsables des parcours, les intitulés d'enseignements restent ceux des UE actuellement à l'œuvre dans les maquettes inchangées du Master MEEF. L'idée est de s'appuyer sur ce que nous savons faire pour construire les transformations. Mais une dimension en lien avec la recherche et le mémoire a été introduite en M1, à différencier en fonction des parcours. Transmettre l'avancée des transformations ne verrouille pas l'élaboration de la structure fine de ces maquettes qui peut encore évoluer.

**Frédéric SAUJAT** : Nous avons tenu une séance de travail, réunissant les coresponsables de la Mention 1 et les adjoints des différents sites afin de retoucher les maquettes et de travailler sur l'annexe 3. Les intitulés des enseignements, le nombre d'heures pour chacun et par catégories d'enseignants, sont complétés. Le travail réalisé doit être présenté au conseil de mention et devrait être transmis dans les délais.

**Christine MUSSARD** : Concernant les publics accueillis à la rentrée, les nouveaux M1 et M2 vont s'ouvrir, les M1 actuels iront dans le nouveau M2. S'ils ne sont pas lauréats du concours, ils vont préparer le nouveau concours. S'ils sont lauréats, que se passe-t-il ? Et y-a-t-il une réflexion spécifique pour cette année transitoire, un parcours adapté, ou vont-ils se fondre dans quelque chose qui ne correspondrait pas à leur profil ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : Les M2 lauréats seront fonctionnaires-stagiaires. Concernant l'année transitoire, elle ne pourra pas donner entièrement satisfaction mais ne sera pas pérenne. Mais elle offre aux étudiants la possibilité de passer le concours deux années successives, selon le régime actuel, ou le nouveau. Il sera possible pour les M1 lauréats, d'être fonctionnaires-stagiaires, pour les non-lauréats, d'offrir une formation plus adaptée, dans une maquette nouvelle. Le M2 sera donc plus adapté aux étudiants non lauréats puisqu'il leur permettra de préparer le nouveau concours.

**Linda BEN JEMAA** : Pour ceux qui obtiennent un M2 mais qui n'ont pas le concours, est-ce que l'on maintient quelque chose du type DESU ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : Ce ne sera pas le type DESU tel qu'on l'a aujourd'hui puisqu'il est fait pour des gens qui ont le Master et qui réussissent le concours. Là c'est la situation inverse, pour l'instant, la priorité est la mise en place d'un parcours de réussite des étudiants en imaginant d'autres perspectives s'ils ne réussissent pas le concours au bout de deux années de préparation.

**Jean-François PABA** : Il y a déjà un dispositif de sécurisation des parcours MEEF permettant d'offrir une aide aux étudiants non lauréats qui veulent représenter le concours tout en suivant certains éléments de la formation du Master MEEF. C'est une sécurisation interne, une auto-régulation de la formation. Ce dispositif n'existera plus en tant que tel.

**Maxime TRAVERT** : Le sens que les étudiants donnent prioritairement à leur engagement dans la formation est la réussite au concours, les deux sont liés et ce lien doit apparaître explicitement. Il serait par ailleurs intéressant, à la sortie du M2, de penser un parcours

de la 2<sup>ème</sup> chance, qui pourrait se mettre en place au niveau des différentes composantes de l'université avec lesquels nous avons des relations privilégiées. C'est une proposition et perspective que l'on peut envisager mais il faut voir si elle est opérationnalisable.

**Pascale BRANDT-POMARES** : L'EPS est l'un des parcours qui a le plus opéré cette régulation des flux dans l'optique de sécurisation des parcours des étudiants. Il faut voir dans quelle mesure cela est possible et avoir une politique commune pour tous les parcours. Nous ne savons pas encore combien de lauréats il y aura en M2, ni comment les conditions d'accueil se réguleront. Le fait que les M2 soient contractuels de l'Éducation nationale donne la possibilité de se faire connaître sur le terrain dans l'académie. Il est difficile aujourd'hui de redéfinir précisément les contours d'une aide à la préparation du concours comme on la connaît aujourd'hui car les conditions vont changer.

**Beate HOSCHEK** : Pourrait-on envisager un DESU pour les non-lauréats ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : Ce sera peut-être une solution portée par la Faculté des sports et l'Inspé mais il ne faut pas devenir un organisme de préparation au concours. Ce déplacement du concours en fin de Master met un terme à cette idée de prépa-concours. Les étudiants qui n'auront pas réussi le concours auront à cœur de le repasser, mais il faudra réfléchir au cadre et à un contrat qui continue de les lier au terrain 1/3 temps. Un parcours de la 2<sup>ème</sup> chance doit aussi intégrer le partenaire employeur, pour éviter de fourvoyer un candidat quant à ses perspectives de recrutement.

**Linda BEN JEMAA** : Pourrait-on envisager, en lien avec le Ministère de l'Éducation nationale qui intègre maintenant la jeunesse et le sport, d'autres débouchés pour les titulaires du Master non lauréats, des ponts vers d'autres métiers ?

**Pascale BRANDT-POMARES** : Cela n'a été acté au niveau national, ce qui n'empêche pas d'y réfléchir. Il faut penser l'insertion professionnelle des étudiants dans un parcours de réussite sans présumer de ce que doit être cette réussite. Certains réussissent le concours mais démissionnent ou ne deviennent pas titulaires. Dans certaines disciplines il faut des vacataires, et lorsqu'ils ont un master MEEF, ils correspondent au profil attendu par l'employeur et peuvent être recrutés ensuite par concours interne.

**Jean-François PABA** : Nous avons demandé à la mention PIF, qui n'est pas concernée directement par la réforme, de réfléchir à l'organisation et à la rédaction de son référentiel de formation selon des attendus et d'adopter aussi la même grille d'évaluation, de manière à ce qu'il y ait une possibilité de continuité entre les mentions 1<sup>er</sup> degré, 2<sup>d</sup> degré, encadrement éducatif et pratique et ingénierie de la formation. Le but est de pouvoir procéder à des réorientations positives en interne.

## 5. Partenariats

**Patrice bonnet** :

1/ Un partenariat avec le rectorat, en lien avec des collèges de REP + consiste à un accompagnement des élèves de 3<sup>ème</sup> essentiellement en mathématiques par des étudiants de M1 et M2 du parcours mathématiques. Ce travail est organisé en deux axes : les M1 qui souhaitent accompagner ces élèves seraient bonifiés dans le cadre de leur parcours ; pour les M2 non lauréats, ces accompagnements seraient intégrés dans leur stage SOPA. Ce partenariat a vocation, dans le cadre de l'égalité des chances, à s'étendre à d'autres disciplines et il faut réfléchir à son intégration dans les nouvelles maquettes de Master MEEF, en particulier dans les UE optionnelles, UE 3.

2/ Le centre de formation de l'OM a sollicité un partenariat avec l'Inspé pour proposer un accompagnement de ses élèves. Cette réflexion débute mais cela a vocation à s'étendre les années suivantes, peut-être à être inclus dans l'UE 3 des futures maquettes.

**Pascale BRANDT-POMARES** : Le partenariat avec le Rectorat est beaucoup plus large et concerne d'autres projets, il s'agit ici d'un point d'actualité sur les nouveaux projets. Il est essentiel pour l'Inspé d'avoir une logique de partenariat avec tous les acteurs ayant un

rôle dans la formation. Nos partenaires institutionnels habituels ont largement contribué à la réussite de la journée d'accueil des étudiants en distanciel et davantage d'informations sur ses retombées et résultats sont attendues. Le dispositif qui a été mis en place a porté ses fruits et permis aux étudiants d'illustrer, pour certains de manière très créative et ingénieuse, le sujet qui leur a été soumis : « comment être proches dans la distanciation ».

## **6. Responsabilités et primes**

**Laurence ESPINASSY** : Il s'agit à la fois d'un point d'information et de l'annonce d'un chantier à venir concernant les différentes primes. Les PCA relèvent d'un référentiel commun à AMU. Il est interdit de communiquer sur les montants des primes et les personnes concernées, c'est pourquoi il y a uniquement des indicateurs larges. Les autres primes de responsabilité pédagogique ou relevant d'équivalences de service sont directement gérées par l'Inspé et correspondent à des besoins. Cela représente un coût important pour l'institution et il va falloir rediscuter de certaines fonctions et répartitions à l'occasion de la construction des futures maquettes et au regard des nouveaux besoins.

**Pascale BRANDT-POMARES** : Concernant l'actualité récente, l'université a été dotée d'une enveloppe pour une prime Covid, divisée en deux : une pour les BIATSS et une pour les enseignants. La prime pour les BIATSS sera gérée en centrale, suite à l'arbitrage transmis par Martine Quessada. Pour les enseignants-chercheurs, une enveloppe est dévolue à chaque composante. L'enveloppe de l'Inspé sera répartie selon trois niveaux équivalents à 300 €, 600 €, 1000 €. L'enveloppe est limitée à 11 000€ et il faut définir des critères pour la distribuer. Pour la Direction de l'Inspé, un critère principal porte sur l'engagement des responsables sollicités pendant le confinement et jusqu'à la rentrée, pour organiser la formation de la manière la moins dégradée possible. Cet appui sur les responsables a été essentiel dans l'organisation de cette période, tant pour les enseignants que pour les BIATSS et a permis de conserver un certain niveau de service autant dans l'administratif que dans la formation. Ce travail dans la gestion de la crise doit être valorisé.

**L'ordre du jour ayant été épuisé, la séance est levée à 17h03.**