

**PROCÈS VERBAL
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE**

**24 janvier 2017
14h15 à Marseille (Salle du Conseil)**

**PV approuvé par le conseil d'administration
En sa séance du 14 mars 2017**

Etaient présents :

Collège A

M. Yvon BERLAND
M. Philippe AGRESTI
Mme Angela BARTHES
Mme Corine CAUVET-LEGRAND
M. Stefan ENOCH
Mme Patricia GAITAN
M. Guy GIMENEZ

Collège B

M. Christophe DEMARQUE
M. Jérémie FOA
M. Yann GARCENOT
Mme Guylaine MOLINA
Mme Nathalie TEISSIER
M. Didier VANDAMME

Collège « BIATSS »

Mme Isabelle DE SAINTE MARIE
M. Fabrice GAUDY
Mme Sabine NAPIERALA
M. Georges RELJIC
Mme Fathia TIR

Collège Usagers

M. Jean BOULHOL
M. Alexandre PLESSY

Personnalités extérieures

M. Johan BENCIVENGA
M. Younis HERMES

Etaient représentés :

Mme Sabine LUCIANI	A donné pouvoir à Mme CAUVET-LEGRAND
Mme Aurélie DAUMAS	A donné pouvoir à M. FOA
Mme Virginie MERCIER	A donné pouvoir à Mme TEISSIER
Mme Chantal GUITTET-DURAND	A donné pouvoir à M. RELJIC
Mme Maryse JOISSAINS	A donné pouvoir à Mme GAITAN
Mme Marie-Laure ROCCA SERRA	A donné pouvoir à M. AGRESTI
Mme Florence DELETTRE	A donné pouvoir à M. BERLAND
M. Hubert RIZZO	A donné pouvoir à M. AGRESTI
Mme Elisabeth PORTIGLIATTI	A donné pouvoir à M. BERLAND
Mme Alicia FAKHRY	A donné pouvoir à M. PLESSY
M. Nicolas COUSIN	A donné pouvoir à M. PLESSY

Etait absent sans représentation : 3

33 membres présents ou représentés

Etaient présents :

Membres de droit

Directrice Générale des Services	Mme Dominique ESCALIER
Agent comptable	Mme Isabelle LECLERCQ

Membres invités

Madame Galand
Monsieur Bonfils
Monsieur Ginestie
Madame Granier
Monsieur Correia
Monsieur Isar
Monsieur Gilles
Monsieur Paul

Madame Carpentier
Monsieur Pons
Monsieur Dumas
Madame Lengrand-Jacoulet
Madame Dignat-Georges
Monsieur Bertin
Monsieur Hamelin
Monsieur Keramidas

I / Approbation du procès-verbal du conseil d'administration du 13 décembre 2016

Le procès-verbal du conseil d'administration du 13 décembre 2016 est approuvé à l'unanimité sous réserve de la modification demandée par Madame Tir.

II / Actualités

Le Président fait lecture d'arrêtés d'interdiction d'accès aux locaux d'AMU pris à l'encontre de trois individus :

1 - Interdiction d'accès aux locaux d'AMU pour une durée de 30 jours à compter du 3/01/2017 (date de réception de la mesure) prononcée, par arrêté du 14/11/2016 à l'encontre de monsieur H., ni étudiant, ni personnel aux motifs que :

- signalé à plusieurs reprises, comme circulant dans les locaux de l'établissement, et plus précisément au sein de l'institut de biologie du développement (IBDM - UMR 7288, facultés des sciences de Luminy) ; à deux reprises au moins, l'intéressé a été accompagné hors du campus au mois de février 2016 par les pompiers en charge de sécuriser les bâtiments.
- à nouveau signalée en mars 2016, sa présence a nécessité l'intervention de la brigade anti-criminalité de Marseille ;
- à la même époque des vols ont été commis dans ces bâtiments donnant lieu à des dépôts de plainte ;
- il a été établi devant la juridiction pénale que cette personne s'est rendue coupable du vol du téléphone portable d'une étudiante sur le même campus, et d'agression sur cette jeune femme ;
- la présence de l'intéressé sur le campus de Luminy a à nouveau été signalée au début du mois de novembre 2016 (à l'intérieur de l'IBDM ; devant le bâtiment B Polytech-Luminy)

2 - Interdiction d'accès aux locaux de 30 jours pris pour l'ensemble du campus marseillais à l'encontre de monsieur S., lecteur de la bibliothèque du campus Saint-Charles d'Aix-Marseille Université, surpris à plusieurs reprises à consulter sur son ordinateur portable des sites à caractère pornographique qui plus est avec un comportement agressif à l'encontre du personnel.

Mesure entrée en application le 5/01/2017.

3 - un arrêté d'interdiction aux locaux d'AMU a été pris à l'encontre de Monsieur G. pour une durée de 30 jours.

Cet étudiant inscrit au titre de la formation continue au sein d'Aix-Marseille Université, a été surpris au moment où il captait des images de jeunes filles, dans leur intimité, dans les toilettes réservées aux femmes dans les locaux de la faculté de Médecine.

L'université a décidé par ailleurs de déposer plainte à l'encontre de Monsieur G.

III / Bilan du Schéma Directeur du Numérique (SDN) présenté par M. Soula

Monsieur Soula présente ce point (cf powerpoint annexé au procès-verbal).

Monsieur Vandamme demande si les informations contenues dans le logiciel Apogée vont être reversées dans le nouveau logiciel de l'AMUE.

Monsieur Soula confirme que la bascule du logiciel Apogée vers le logiciel SICLES (PC-SCOL) aura lieu. Il ajoute que ce travail s'inscrit dans un des projets du SDN.

Il précise que dans le cadre de l'élaboration de cette application des groupes de travail ont été créés par l'AMUE et que l'établissement a souhaité y participer afin de se positionner d'un point de vue fonctionnel mais aussi technique (développement de logiciel en interne).

IV / Accès au master : capacités d'accueil et modalités d'analyse des candidatures

Monsieur Paul rappelle que la loi n° 2016-1828 du 23 décembre 2016 portant adaptation du deuxième cycle de l'enseignement supérieur français au système Licence-Master-Doctorat permet aux établissements de fixer leurs capacités d'accueil pour l'accès à la première année du deuxième cycle. L'admission est alors subordonnée au succès à un concours ou à l'examen du dossier du candidat.

Il fait savoir qu'un décret d'application va paraître prochainement afin de préciser les modalités de saisine du recteur de région académique pour les titulaires d'un diplôme national de licence qui n'auraient reçu aucune réponse favorable à leurs candidatures en master.

Dans ce cadre, la DGESIP souhaite que soit alimenté un portail d'information déclinant l'ensemble de l'offre de formation nationale de master en renseignant les capacités d'accueil, les dates de campagne de recrutement, les modalités de recrutement dans la filière ...). Afin de renseigner au mieux ce portail, il a été demandé à chaque composante de compléter un tableau avec les champs correspondants aux demandes de la DGESIP.

Monsieur Paul souligne par ailleurs que les récentes dispositions légales prévoient un processus de sélection au niveau M1 pour l'ensemble des masters, excepté pour les filières de Droit et de Psychologie, pour lesquelles une période transitoire est possible.

Au niveau d'AMU, il a été décidé de poursuivre la sélection au niveau M2 pour la formation des masters en Droit. En revanche, le master Psychologie instituera dès la rentrée prochaine des capacités d'accueil au niveau M1.

Madame Tir demande si les capacités d'accueil tiennent compte des stagiaires en formation continue.

Monsieur Paul répond que ces dernières englobent la formation initiale, dont l'apprentissage, et la formation continue.

Monsieur Pedotti fait savoir que les capacités d'accueil ont été fixées en concertation avec les élus étudiants, et qu'elles ne sont pas inférieures aux effectifs recensés dans chaque master au cours des trois dernières années.

Monsieur Boulhol redoute que ces dernières contraignent certains étudiants à intégrer des masters de second choix.

Monsieur Paul rappelle qu'un étudiant se voyant refuser l'accès au master de son choix recevra du recteur d'académie une proposition de poursuite d'études dans l'un des masters de son université d'origine ou de son académie, en cohérence avec son projet professionnel.

Monsieur Garcenot note que les critères d'examen des dossiers sont au nombre de huit, et il demande si une mobilité internationale antérieure est valorisée.

Monsieur Paul répond que oui. Il ajoute que ces critères ont été proposés aux différentes formations et que certaines s'en sont déjà emparées.

Monsieur Garcenot insiste sur l'importance de communiquer toutes ces informations aux étudiants dès la première année de licence.

Monsieur Paul répond que le portail mis en place a aussi pour mission d'informer les étudiants.

Le conseil d'administration approuve par voix 31 pour et 2 abstentions les capacités d'accueil ainsi que les critères d'examen des dossiers de candidatures d'accès au Master.

V / Diplômes en partenariat international

Monsieur Paul fait savoir que le premier diplôme en partenariat est un diplôme conjoint proposé par la faculté des Sciences, impliquant la mention de master Matériaux spécialité Matériaux pour le stockage et la conversion de l'énergie (MESC) – parcours Chemical NanoEngineering (CNE).

Les partenaires sont l'Université Roma Tor Vergata (Italie), ainsi que la Wroclaw University of Technology (Pologne). Les effectifs attendus sont de quinze à vingt étudiants.

S'agissant du second diplôme en partenariat international, **Monsieur Paul** indique qu'il est porté par la faculté de Droit et Science Politique (FDSP).

Ce partenariat implique AMU d'une part, et l'Université de Kent (Kent Law School Canterbury) au Royaume-Uni d'autre part.

Monsieur Paul précise que les enseignements de L1 et L2 seront suivis à la FDSP, et ceux de la L3 et du M1 au sein de l'université de Kent. A l'issue de ces quatre années, les étudiants seront titulaires du master 1 de Droit international et européen d'AMU, ainsi que du Bachelor of Laws de l'Université de Kent.

Il précise que les effectifs attendus sont de dix par établissement partenaire et que la sélection de ces derniers se fera conjointement.

Monsieur Garcenot demande à combien s'élèvent les frais d'inscription.

Monsieur Paul répond que les étudiants d'AMU sont exonérés de droits lors des deux premières années de la formation au sein de Kent, et que pour la L3 et M1, les droits d'inscriptions s'élèvent à 10 000 euros.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le renouvellement des Diplômes en Partenariat International (DPI).

VI / Appel à candidature Prime d'Engagement Pédagogique : actualisation

Monsieur Paul rappelle que ce document a été approuvé par le conseil d'administration deux années auparavant et qu'il est nécessaire aujourd'hui de le réactualiser.

Il passe en revue les principales modifications à savoir :

- intégration des enseignants du premier degré dans le dispositif
- afin d'éviter toute confusion sur la « reproductivité » de la prime, la phrase dans le document a été reformulée de façon plus explicite
- ajout du rôle consultatif du CIPE
- modifications dans le calendrier prévisionnel

Madame Napierala se félicite de l'ajout concernant les enseignants du premier degré. Néanmoins, n'étant pas favorable au système des primes, elle votera contre cette proposition.

Madame Molina souligne que la prime d'engagement pédagogique est la seule valorisation existante pour les activités pédagogiques. Elle déplore que l'évaluation pour l'attribution de cette dernière soit effectuée par la composante.

Le conseil d'administration approuve par voix 27 pour, 3 voix contre et 3 abstentions l'actualisation de l'appel à candidature relatif à la prime d'encadrement pédagogique.

VII / Césure : révision du cadrage

Monsieur Paul fait savoir que le document présenté (annexé au procès-verbal) est un ajustement relatif au « cadrage césure » voté par le conseil d'administration en juin dernier.

Il précise que la mise en œuvre de la période de césure dans le cadre du doctorat ne sera pas présentée ce jour faute de finalisation dans les échanges entre l'établissement et le Ministère.

Il expose les modifications qui apparaissent en rouge dans le document annexé au procès-verbal.

Monsieur Demarque en page 3 du document lit «ce contrat garantit sa réintégration ou son inscription [...] y compris dans une formation sélective». Il souhaite savoir si un étudiant qui fait une césure en L3 voit son inscription garantie en M1 sélectif.

Monsieur Paul répond que la commission césure donne un avis favorable sous réserve de l'acceptation du candidat dans la formation.

Madame de Sainte-Marie, compte-tenu des capacités d'accueil limitées, demande s'il est envisagé une liste d'attente pour les étudiants en césure.

Monsieur Paul indique que cela devra effectivement être anticipé.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la révision du cadrage relatif à la mise en place du dispositif césure.

VIII / Modifications des statuts de Polytech Marseille

Madame Nedjar présente les modifications (en rouge dans le texte annexé au procès-verbal) et précise que ces dernières ont pour objet de se mettre en conformité avec les textes.

Madame de Sainte-Marie note que s'agissant des personnalités extérieures, le représentant de l'Association des Anciens Elèves n'y figure plus.

Monsieur Dumas répond que le Président de l'Association des Diplômés de Polytech Marseille est invité permanent du Conseil d'Ecole.

Madame de Sainte-Marie relève dans l'article 15 que «le dépôt de candidature est obligatoire [...] les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe et peuvent être incomplètes».

Madame Nedjar répond qu'à l'exception du collège usagers, il n'y a pas de minimum exigé pour ce type de scrutin.

Madame Tir souhaite savoir si les règles de parité existaient avant la loi ESR.

Madame Nedjar répond qu'elles ont été imposées par la loi du 22 juillet 2013.

Monsieur Demarque souhaite connaître les critères de désignation des personnalités extérieures.

Madame Nedjar répond qu'ils sont imposés par le code de l'éducation.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux statuts de Polytech Marseille.

IX / Modifications des statuts de l'IUT d'Aix-Marseille

Madame Nedjar indique qu'il s'agit principalement de modifications de forme, hormis l'article 8 qui a pour objet de retranscrire les nouvelles dispositions du code de l'éducation ainsi que le cadrage établissement arrêté pour le collège des personnalités extérieures.

Madame de Sainte-Marie s'étonne de voir apparaître des suppléants aux personnalités extérieures du conseil de l'IUT et non dans les statuts de Polytech Marseille.

Madame Nedjar répond que s'agissant des statuts de Polytech Marseille, des suppléants sont prévus en vertu de l'article 10 des statuts.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux statuts de l'IUT d'Aix - Marseille.

X / Modifications des statuts de l'OSU Institut Pythéas

Madame Nedjar présente ce point (cf document annexé au PV).

Madame de Sainte-Marie remarque une erreur à l'article 5 : il faut noter que le conseil de l'OSU-IP est composé de 29 membres et non 40 comme indiqué sur le document.

Monsieur Hamelin acquiesce. Le document sera modifié en ce sens.

Madame de Sainte-Marie demande pourquoi le siège est situé au Technopôle de l'Environnement Arbois-Méditerranée.

Monsieur Hamelin précise que les services administratifs sont essentiellement installés sur le campus de Luminy. Néanmoins le siège est localisé au Technopôle de l'Environnement Arbois-Méditerranée.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux statuts de l'OSU Institut Pythéas.

XI / Modifications des statuts de l'ESPE

Monsieur Bony fait savoir que cette modification de statuts fait suite à l'introduction d'une nouvelle instance au sein de l'ESPE : le directoire. La composition, le rôle, les compétences ainsi que le fonctionnement de ce dernier sont détaillés dans le document annexé au procès-verbal.

Monsieur Ginestié ajoute que l'ESPE est un projet académique mené avec l'Université d'Avignon, AMU et le Rectorat. Ce directoire va permettre des rencontres entre partenaires.

Le Président insiste sur le fait que l'ESPE est une composante de l'université soumise aux règles de fonctionnement de l'établissement.

Madame Galand fait savoir que le Recteur est favorable au nouveau mode d'organisation proposé par l'ESPE.

Madame de Sainte-Marie s'interroge sur le nombre réduit de membres composant le directoire.

Monsieur Ginestié répond que le directoire a pour objet de faire se rencontrer les trois partenaires afin de piloter de façon efficiente le projet.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux statuts de l'Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education.

XII / Modifications des statuts de l'IRT

Madame Nedjar indique qu'il s'agit de permettre au directeur de cette composante d'être assisté d'un adjoint.

Monsieur Correia rappelle que l'IRT est un centre de formation pour les salariés syndiqués et également un lieu de rencontres et d'échanges entre les acteurs syndicaux et les universitaires.

Il ajoute que le bourdonnement de l'activité complique le travail, d'où la nécessité d'être assisté d'un directeur adjoint.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux statuts de l'Institut Régional du Travail.

Monsieur Garcenot souhaite connaître les modalités de vote aux conseils de composantes des personnels enseignants-chercheurs titulaires.

Madame Nedjar répond que ces personnels, affectés à l'université, sont autorisés à voter dans chaque composante au sein de laquelle ils effectuent des heures d'enseignement, sous réserve de ne pas exercer leur droit de vote plus de deux fois.

Madame de Sainte-Marie demande à connaître le texte sur lequel se fonde cette règle.

Madame Nedjar répond qu'il s'agit de l'article D719.9 alinéa 1^{er} du code de l'éducation.

XIII / Convention CNFM PACA – UNSA

Monsieur Bony fait savoir qu'il s'agit d'une convention entre l'université de Nice Sophia Antipolis et AMU qui avait pour objet de prendre en charge le coût des missions de Monsieur J., Responsable du département électronique de l'Ecole Polytechnique et Directeur du pôle CNFM PACA.

Cette convention ayant été établie en 2010/2011, la déchéance quadriennale étant opposable, il est nécessaire que le conseil d'administration autorise l'agent comptable à honorer cette dette.

Madame de Sainte-Marie s'étonne que l'université de Nice Sophia Antipolis n'ait pas fait de relance avant.

Madame Nedjar indique le groupement d'intérêt public (GIP) en place n'a pas été reconduit et que cela a généré un retard dans la signature de la convention.

Le conseil d'administration renonce à l'unanimité à faire valoir la prescription quadriennale qui s'attache à la convention passée pour l'année 2010/2011 entre l'université de Nice Sophia Antipolis et Aix-Marseille Université visant à régulariser les frais engagés par l'Ecole Polytech Nice Sophia Antipolis, Département Electronique, pour le compte du Pôle CNFM PACA et autorise son exécution.

XIV / Convention de reversement dans le cadre de la cotutelle du l'UMI AMU-CNRS-MIT

Monsieur Bony fait savoir que cette convention a pour objet d'acter la participation financière d'AMU au fonctionnement de l'Unité Mixte Internationale (UMI) «MSE» dont AMU est devenue co-tutelle.

Madame de Sainte-Marie demande si le CNRS participe également au financement.

Monsieur Bony répond qu'il participe à la même hauteur qu'AMU

Le conseil d'administration approuve par voix 32 pour et 1 abstention la convention entre le Centre National de la Recherche Scientifique et Aix-Marseille Université ayant pour objet d'acter le reversement par AMU au CNRS de sa contribution financière au fonctionnement de l'UMI 3466 Multi-Scale Materials Science for Energy and Environment « MSE » dont AMU est devenue co-tutelle à compter du 1^{er} juin 2016.

XV / Convention attribuant de façon définitive les 750 millions de l'Idex

Obtenu en 2012 à l'issue d'une sélection nationale dans le cadre du Programme d'investissement d'avenir, Aix-Marseille Université a bénéficié pendant 4 années de période probatoire, de plus de 26 millions d'euros par an, correspondant aux intérêts perçus sur le placement d'une dotation d'Etat de 750 millions d'euros.

Évaluée par un jury international à l'issue de cette période initiale, aux côtés des 7 autres IDEX, AMU a obtenu en avril 2016 la pérennisation de ce dispositif.

Le 15 décembre dernier, **le Président** a signé, la convention portant sur la dévolution définitive de la dotation de l'«Initiative d'excellence» (IDEX) portée par Aix-Marseille Université.

Le Président souhaite porter connaissance de cette dernière aux membres du conseil d'administration (cf convention annexée au procès-verbal).

La signature de cette convention entre AMU et l'Etat, représenté par le Premier Ministre, marque la concrétisation de cette reconnaissance. Elle prévoit la dévolution de manière définitive de cette dotation de 750 millions d'euros non consommable et offre à Aix-Marseille Université la jouissance de plus de 26 millions d'euros par an d'intérêts pour continuer à soutenir des programmes d'excellence et innovants sur notre site au service de la recherche, de la formation et de la vie étudiante.

XVI / Récapitulatif trimestriel (4ème trimestre 2016) des décisions prises et des contrats et conventions approuvés par le Président en vertu de la délégation de pouvoir du conseil d'administration

Madame de Sainte-Marie fait d'abord remarquer que certaines colonnes sont tronquées à partir de la page 17. Elle ajoute ensuite que le tableau récapitulatif des contrats signés par la direction des Ressources Humaines n'a pas été communiqué.

Madame Escalier répond qu'une régularisation sera apportée lors du conseil d'administration du mois de mars.

XVII / Structure budgétaire de l'université

Madame Carpentier rappelle que la structure budgétaire SIFAC est la représentation de l'organisation de l'établissement dans l'outil financier SIFAC.

La structure présentée fait apparaître les services à comptabilités distinctes tels que présentés dans le document annexé au procès-verbal.

Le conseil d'administration approuve par voix 32 pour et 1 abstention la structure budgétaire SIFAC 2017 de l'université.

XVIII / Modalités de versement des allocations de mobilité du personnel : Missions d'enseignement (STA) et missions de formation (STT) du Programme ERASMUS+ Mobilité de l'enseignement supérieur 2016 - 2017

XIX / Modalités de versement des frais de voyage et des frais de séjour pour la mobilité entrante et sortante des étudiants et du personnel du Programme ERASMUS+ Mobilité Internationale de Crédit (MIC) 2016 - 2018

Monsieur Cichowlaz présente simultanément les points XVIII et XIX.

Il précise que le programme « Modalités de versement des allocations de mobilité du personnel : Missions d'enseignement (STA) et missions de formation (STT) » concerne le programme « Mobilité de l'enseignement supérieur » d'Erasmus+.

Il s'agit de mobilités intra-européennes.

Alors que le second programme « Modalités de versement des frais de voyage et de frais de séjour pour la mobilité entrante et sortante des étudiants et du personnel » concerne la MIC, à savoir des mobilités hors Europe.

Les modalités de versement de ces allocations permettent de déroger au cadre des remboursements de frais de mission mis en place dans l'établissement.

Les appels à projets de ces programmes étant annuels, le montant des allocations sont susceptibles de varier chaque année. Dans un souci de traçabilité financière, chaque année, un nouveau numéro de contrat est attribué par projet ce qui permet à l'agence comptable d'identifier le bon contrat avec ces modalités de versement particulières.

Madame Tir demande si certaines composantes sont plus concernées que d'autres par ce dispositif.

Monsieur Cichowlaz répond que l'usage de ces dispositifs varie en fonction des spécificités des composantes. Par exemple, en faculté d'Arts Lettres Langues Sciences Humaines ce dispositif est très utilisé, alors qu'il l'est beaucoup moins en faculté des Sciences.

Le conseil d'administration approuve par voix 32 pour et 1 abstention les modalités de versements des allocations de mobilité du personnel : missions d'enseignement (STA) et missions de formation (STT) du Programme Erasmus + Mobilité de l'Enseignement Supérieur 2016-2017.

Le conseil d'administration approuve par voix 32 pour et 1 abstention modalités de versement des frais de voyage et de frais de séjour pour la mobilité entrante et sortante des étudiants et personnel du programme ERASMUS + Mobilité Internationale de Crédit (MIC) 2016 – 2018.

XX / Renouvellement des membres du comité d'audit

Monsieur Djambazian fait savoir que les membres qui constituent le comité d'audit ont été nommés lors du conseil d'administration du 23 octobre 2012 pour une durée de quatre ans. Leur mandat arrivant à échéance, il propose de renouveler la moitié des membres et non la totalité, afin de préserver une certaine continuité.

Il précise que les critères retenus pour le choix de ces derniers sont la maîtrise du contrôle interne, de l'audit mais aussi la connaissance de l'enseignement supérieur.

Il propose de nommer :

- Monsieur Bernard Dizambourg ancien président d'université, ancien conseiller de la ministre de l'enseignement supérieur, à la retraite depuis janvier 2016 (déjà membre),
- Monsieur Emanuel Rudio directeur de l'audit à l'université de Strasbourg depuis 2009 (déjà membre),
- Madame Laure Vagner-Shaw, chef de la mission de contrôle interne pour la maîtrise des risques au secrétariat général du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, nouveau membre
- Monsieur Eric Pimmel, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, nouveau membre.

Monsieur Demarque demande ce qu'est cette instance.

Monsieur Djambazian répond que cette instance a été créée en même temps que la direction de l'audit et du contrôle interne.

Il s'agit d'apporter un regard sur l'activité de l'établissement en sécurisant son activité et en améliorant son contrôle interne.

Sont exclues des missions d'audit la recherche et la formation.

Il s'agit d'analyser la partie administrative de l'établissement.

Afin d'apporter une certaine indépendance à cette direction de l'audit, il a été créé ce comité d'audit qui est composé de quatre membres extérieurs à l'établissement.

Les missions du comité d'audit sont :

- veiller à l'efficacité et à l'indépendance effective de l'audit interne ;
- arrêter le plan d'audit,
- examiner l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- examiner la correcte mise en œuvre des recommandations.

Le Président ajoute que le Président du Comité d'Audit rend compte de l'activité du comité une fois par an au Conseil d'Administration.

Madame Tir note que la parité au sein de cette instance n'est pas respectée.

Monsieur Djambazian répond qu'effectivement cette exigence n'a pas été réfléchi.

Madame de Sainte-Marie souhaite connaître le statut des membres de ce comité au sein de l'université.

Monsieur Djambazian indique qu'ils participent à deux réunions par an :

- la première pour déterminer le plan d'audit et présenter les audits réalisés,
- la seconde en milieu d'année pendant laquelle sont présentées les différentes missions réalisées, le suivi des recommandations émises lors des plans d'action, et une présentation de la part des commissaires aux comptes.

Les membres du comité ne sont pas rémunérés, mais l'établissement les défraye des dépenses engagées dans le cadre de leur mission.

Madame de Sainte-Marie demande s'il existe une convention entre leur employeur et l'université.

Monsieur Djambazian répond que non.

Madame Nedjar ajoute que juridiquement ce sont des collaborateurs occasionnels du service public. C'est-à-dire des personnes qui en dehors de tous liens de subordination viennent participer aux missions de l'université.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la proposition de renouvellement des membres du comité d'audit.

XXI / « Instituts Convergences » : conventionnement avec l'ANR des projets ILCB et CenTuri

Monsieur Bertin présente ce point (cf powerpoint annexé au procès-verbal).

Le Président porte à la connaissance des administrateurs qu'un appel d'offres sur les écoles universitaires de recherche va avoir lieu. A la différence de celui pour les instituts convergences qui était pluridisciplinaire, ce dernier sera disciplinaire.

L'ambition de l'établissement est de répondre aux recommandations préconisées par le jury de l'Idex et du COS : à savoir mettre en place des instituts. Un travail va être mené afin d'assurer une cohérence d'ensemble entre les instituts à créer, les instituts convergences et les écoles universitaires de recherche.

XXII / Admission en non-valeur

Madame Leclercq rappelle que le montant de cette créance étant supérieur à 10 000 euros, il appartient au conseil d'administration de se prononcer sur cette admission en non-valeur.

Il s'agit d'une créance sur un trop perçu payé par l'établissement à un agent suite à des congés de maladie.

Suite au décès de l'agent survenu le 02 janvier 2016, l'agent comptable s'est rapproché du notaire dans le but d'entamer des poursuites à l'encontre des héritiers. Ces derniers ayant renoncé à la succession par une demande adressée au tribunal de grande instance, il n'existe plus de moyens de recouvrer la créance.

Madame de Sainte-Marie note que plus aucune action ne peut être mise en œuvre et s'interroge sur l'opportunité de se prononcer.

Le Président répond que cela fait partie de décisions qui doivent être soumises au conseil d'administration.

Madame Leclercq souligne que le passage devant cette instance est important car il dégage l'agent comptable de sa responsabilité pécuniaire et personnelle. En cas de vote contre, l'agent comptable devrait en informer la cour des comptes en précisant les motifs de la demande au conseil d'administration et c'est cette dernière qui se prononcerait.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la demande d'admission en non-valeur de la créance formulée par l'agent comptable d'Aix-Marseille Université.

XXIII / Apurement des biens figurant à l'inventaire physique en vue du compte financier 2016

Madame Leclercq indique qu'il s'agit d'une procédure de mise au rebut qui concerne des biens inscrits à l'inventaire de l'université. Elle rappelle que tous les biens qui sont immobilisés et inscrits à l'actif de l'université représentent plus d'un milliard d'euros et que l'inventaire comporte plus de 30 000 fiches d'immobilisation.

Il s'agit aujourd'hui de présenter un «nettoyage» de ces fiches : les mises au rebut correspondent à 1520 fiches d'immobilisation d'une valeur initiale de 13,8 M€ qui sont amorties pour la plupart, la valeur comptable résiduelle étant seulement de 46K€.

Il s'agit principalement de biens transférés à l'École Centrale de Marseille dans le cadre de la suppression d'un GIP, mais aussi des biens acquis entre 2001 et 2005 qui sont aujourd'hui hors service.

Madame de Sainte-Marie demande confirmation que ces biens ne sont plus dans le patrimoine de l'université mais encore référencés dans les inventaires.

Madame Leclercq confirme les propos de Madame de Sainte-Marie.

Le conseil d'administration autorise à l'unanimité l'agent comptable d'Aix-Marseille Université à comptabiliser dans ses écritures la sortie des biens inventoriés dans la liste présentée au conseil d'administration.

XXIV / Approbation d'un marché public : marché de nettoyage

Madame Piclet présente ce point (cf powerpoint annexé au procès-verbal).

Madame Escalier souhaite que soit rappelée la superficie concernée par ce marché.

Madame Piclet répond qu'il s'agit de 800 000 m².

Madame de Sainte-Marie demande d'abord s'il s'agit bien d'un renouvellement sans extension, puis à combien s'élève l'économie pour l'établissement.

Madame Piclet souligne que les montants présentés sont prévisionnels : en fonction de l'estimation annuelle des besoins, ou sur la durée du marché.

Le fait de présenter dans cet accord-cadre les lots avec les montants va inciter les entreprises à proposer des prix intéressants compte-tenu du volume annoncé.

Elle exprime un bémol concernant les possibilités d'amélioration en matière de performance : l'expérience montre que s'agissant des marchés de nettoyage, il existe beaucoup de difficultés pour obtenir une exécution régulière et optimale.

De plus, lorsque l'établissement souhaite appliquer des pénalités vis-à-vis des sociétés cela s'avère compliqué. Ce point a été travaillé : les pénalités seront annoncées de manière très claire afin de pouvoir désormais les appliquer.

Madame de Sainte-Marie souhaite savoir si le coût de l'externalisation de ces missions a été étudié. Elle ajoute qu'un montant de 13 millions correspond à 55 agents à temps plein. Elle demande si les sociétés vont recruter l'équivalent en temps de travail par an.

Madame Escalier mentionne qu'il faut également prendre en compte le coût du matériel, et l'obligation de remplacement en cas d'absence du personnel.

Madame de Sainte-Marie note que l'externalisation soulage l'établissement de la gestion RH et logistique. Néanmoins elle est intéressée par une estimation en ETP de ce que cela représenterait.

Madame Escalier indique qu'une première étude très macro a été réalisée. Cette dernière, qui reste à affiner (il n'a pas été pris en compte les coûts des matériels) montre que globalement les entreprises prennent en charge environ le double de surface que ce que ferait un personnel d'AMU.

Madame de Sainte-Marie demande si l'université fournit les produits d'entretien.

Madame Piclet répond que les produits sont inclus dans la prestation.

Madame Tir souhaite savoir ce qu'il va advenir des personnels d'entretien qui exercent ces missions au sein de l'établissement.

Le Président indique que l'existant ne sera pas modifié. Les personnes de l'université qui ont pour mission la prise en charge du nettoyage ne verront pas leur mission changée. Il s'agit simplement de renouveler le marché.

Madame de Sainte-Marie rebondit et mentionne qu'il est entendu qu'il n'y aura pas de suppression, mais sans renouvellement ces postes sont amenés à disparaître, y compris dans les laboratoires.

Le Président répond qu'il n'est pas envisagé, surtout dans les laboratoires qu'il y ait une quelconque modification de l'organisation.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la passation d'un marché relatif aux prestations de nettoyage de locaux conclu pour une durée de 4 ans maximum.

XXV / Accord transactionnel dans le cadre de l'opération Plan Campus Luminy

Madame Piclet indique que cet accord transactionnel est passé entre l'université et les sociétés GER, SCF, SAPEC, ENGIE et ATOS, titulaires de marchés publics.

Une procédure de marchés publics de travaux a été passée en vue de la réalisation de travaux d'aménagement des locaux « serveurs » TPR1 et TPR2 sur le campus de Luminy. Un assistant à maîtrise d'ouvrage, la société JERLAURE, a été retenu dans le cadre d'un marché public préalable afin d'accompagner l'équipe Plan Campus, notamment dans la rédaction du cahier des clauses techniques particulières.

En cours d'exécution, des travaux modificatifs, demandés soit par le bureau de contrôle technique, soit par des utilisateurs concernant des adaptations non prévues initialement au CCTP, ont été annoncés, entraînant nécessairement un réajustement financier.

Compte tenu du risque induit par ces propositions, la Direction de la Commande Publique (DCP) a demandé un rapport justificatif.

Au cours de l'instruction du dossier aucune justification acceptable juridiquement n'a été proposée. Certains points semblaient relever une défaillance de l'assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO) au titre des missions qui lui ont été confiées.

En octobre 2016, la cellule « Opération Campus » indiquait que les travaux supplémentaires avaient été réalisés par les titulaires à la demande du représentant du maître d'ouvrage, et qu'il fallait régulariser la situation par avenant ou par marché négocié (impossibilité de recourir à la signature du marché, les travaux étant réalisés et les opérations préalables à la réception ayant été faites par le représentant du maître d'ouvrage). Toutefois la seule solution possible est le recours à un accord transactionnel. Etant donné la forte responsabilité de l'AMO JERLAURE sur cette opération, la DCP demande une réfaction sur la dernière facture, motivée par l'absence de conseil et la défaillance au titre de sa mission « conception et étude de projet ».

Madame de Sainte-Marie demande confirmation qu'il est demandé au conseil d'administration de se prononcer sur l'autorisation de rémunérer les prestataires pour les travaux supplémentaires qui ont été réalisés, mais qu'en parallèle l'établissement va se retourner contre l'assistant à maîtrise d'ouvrage pour manquement à sa mission.

Madame Piclet répond que l'établissement va se retourner contre l'assistant à maîtrise d'ouvrage, qui était chargé, notamment, de la rédaction du cahier des charges techniques. Ce dernier a omis des prescriptions obligatoires demandées par le contrôleur technique.

Madame de Sainte-Marie conclut donc que cette situation ne résulte pas de la faute des entreprises mais celle de l'assistant à maîtrise d'ouvrage.

Madame Piclet confirme que les entreprises ne sont pas responsables de ces défaillances.

Monsieur Demarque demande ce qu'il va se passer s'il est avéré que l'AMO a commis une faute.

Madame Piclet répond qu'une réfaction sur facture va être effectuée. L'assistant à maîtrise d'ouvrage a été rémunéré au titre d'acomptes, et non sur la totalité de son marché. L'établissement appliquera une réfaction sur facture sur la dernière phase du projet.

Le conseil d'administration approuve par 31 voix pour et 2 voix contre l'accord transactionnel conclu entre les sociétés GER, SCF, SAPEC, ENGIE, ATOS et Aix-Marseille Université consécutif aux marchés passés en vue de la réalisation de travaux d'aménagement des locaux serveurs TPR1 et TPR2 sur le campus de Luminy.

XXVI / Contingent local relatif au Congé pour Recherches & Conversions Thématiques (CRCT)

Monsieur Afonso en préambule rappelle ce qu'est un CRCT : il s'agit est un dispositif permettant à un enseignant-chercheur de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour se consacrer à des projets de recherche. Il indique qu'il convient aujourd'hui au conseil d'administration d'approuver la proposition qui consiste à fixer à 20 le contingent de CRCT au titre de la voie locale pour l'année universitaire 2017/2018.

Le Président précise que le vote du comité technique sur ce point a été unanime.

Monsieur Demarque observe que la durée du CRCT s'apprécie en fonction des années que l'enseignant-chercheur passe en position d'activité ou de détachement. Il demande si ces années doivent être effectuées au sein de l'établissement ou plus généralement au sein du service public.

Monsieur Afonso répond que c'est la règle générale qui s'applique, à savoir trois ans passés en position d'activité.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités ainsi que le contingent local relatif au Congé pour Recherches et Conversions Thématiques (CRCT).

XXVI / Modalités d'organisation des comités de sélection

Monsieur Paul propose de mettre à jour un document relatif à la création et composition des comités de sélection (cf document annexé au procès-verbal).

Ce document s'accompagne d'un formulaire de déclaration préalable à la participation à un comité de sélection qui fait suite à des conflits d'intérêts constatés au cours de l'année précédente.

Ce formulaire devra être complété par les membres du comité de sélection lorsque la liste des candidats sera publiée.

Un membre du comité de sélection ne pourra pas être rapporteur du dossier du candidat pour lequel le conflit d'intérêt existe.

Monsieur Gimenez demande comment s'effectue le choix du Président du comité de sélection.

Monsieur Paul répond que le Président, en concertation avec la composante concernée, propose un nom aux membres du CACR.

Monsieur Demarque fait savoir, qu'au titre de directeur de département, il a reçu un document différent de celui présenté ce jour, et dans lequel il est indiqué que ne pourront prendre part aux CDS – les conjoints, parents, frères, sœurs ou alliés des candidats puis le directeur de thèse ou garant de l'HDR d'un candidat.

Madame Escalier répond que le document reçu a été adressé aux directeurs de composante afin de ne pas retarder le lancement de la campagne. Cependant il a été précisé aux directeurs de composante que des modifications allaient être proposées au conseil d'administration de ce jour.

Monsieur Garcenot sur la forme propose de supprimer sur le formulaire «Document à joindre impérativement après communication de la liste des candidats, ~~si le membre estime avoir avec un e candidat e des liens ou conflits d'intérêt pouvant mettre en cause son impartialité~~».

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications apportées aux modalités d'organisation des comités de sélection.

XXVIII / Présentation de l'étape 1 du SDRH

Madame Masclat et Monsieur Boussat présentent ce point (cf powerpoint annexé au procès-verbal).

Madame Tir se félicite que les partenaires sociaux soient conviés aux différents groupes de travail. S'agissant de la méthodologie des groupes de travail, elle indique que les personnels ont été réunis par BAP (et famille d'emplois uniquement pour la BAP J). Lors de ces réunions les éléments composant les fiches de poste ont été décrits, et des propositions d'accompagnement d'évolution seront ensuite envisagées. Elle aimerait savoir qui oriente ces évolutions.

Monsieur Boussat répond que les entretiens avec les personnes ont fait surgir un certain nombre de réflexions et d'interrogations qui feront l'objet de discussion dans le cadre de l'étape 2. Ce sont les groupes de l'étape 2 qui apportent leur vision, et nourrissent la réflexion.

Madame Escalier confirme que l'état des lieux a fait naître des questions auxquelles les groupes de travail vont répondre. Si des groupes de travail souhaitent ajouter des questions cela sera possible, sans perdre de vue qu'in fine les propositions devront être utilisables par l'établissement de façon concrète.

Madame Tir déplore que l'assistante sociale de la formation continue n'ait pas été consultée. Elle précise qu'elle joue un rôle important dans l'accompagnement des stagiaires et dans le groupe de travail «égalité des chances».

Monsieur Reljic regrette la faible participation des agents au focus groupe, et le manque de sollicitation de la part de l'établissement pour inciter les agents à participer à ces échanges.

Le Président fait savoir que toutes les questions posées sont légitimes. Néanmoins ces questions ne sont pas exhaustives. A l'occasion des groupes de travail de nouvelles réflexions émergeront.

Monsieur Reljic aurait préféré que ce soit la base qui fasse remonter ces questions. S'agissant du groupe expert-métier, il aurait aimé que les membres de la CPE soient conviés. Concernant la BAP E, il espère que la formation tiendra une place importante dans le processus d'évolution des agents. Il demande quels sont les agents de la BAP E concernés par l'isolement sur leur poste de travail.

Monsieur Boussat répond qu'il existe une forte évolution de l'informatique qui entraîne une nécessaire montée en compétences. De là est apparue la nécessité du travail en réseau. Un travailleur isolé dans une structure peut être coupé de cette évolution et de la montée en compétences.

Monsieur Demarque déplore une analyse absente sur la BAP E. Il ajoute que son organisation syndicale rejoint les analyses qui ont été faites par la CGT en comité technique.

Le Président précise qu'aucune université ne s'est lancée dans un tel travail. C'est un travail colossal. Il salue la décision de la gouvernance de le mener. Il rappelle que l'objectif est de faire pour le mieux, sans idée ni schéma préconçus et dans l'intérêt de l'établissement, de ses personnels et de ses étudiants.

Madame Molina souhaitait féliciter les équipes pour l'accomplissement de ce travail. Elle demande comment vont se faire les liens entre les différents schémas directeurs mis en place dans l'établissement.

Madame Escalier répond que le schéma directeur du handicap définit les priorités qui ont vocation à intégrer le schéma directeur RH. Le schéma directeur du handicap ayant plusieurs volets (étudiants, personnels, patrimonial et formation & recherche), c'est la partie qui concerne les personnels qui a vocation à être intégrée dans le schéma directeur RH. Un lien se fera naturellement car Monsieur Boussat fait partie des groupes de travail des personnels sur le schéma directeur handicap et Monsieur Potier fait le lien avec M. Benssoussan chargé du schéma directeur handicap.

XXIX / Remise de chèques cadeaux

Monsieur Bony fait savoir qu'à l'occasion de l'arbre de Noël ou de la célébration annuelle des départs en retraite, l'université souhaite remettre un cadeau aux enfants des personnels âgés de 0 à 12 ans ainsi qu'à chaque retraité de l'année.

En raison du nombre important d'enfants et d'agents concernés, le SCASC pour des raisons logistiques, propose de remettre un chèque cadeau d'une valeur de 20 € par enfant et d'une valeur de 70 € par agent retraité.

Ce dispositif est mis en place à compter de l'année 2016.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la remise de chèques cadeaux telle que proposée à compter de l'année de l'année 2016.

XXX / Subvention à l'association sportive d'Aix Marseille Université (AS.AMU)

Monsieur Therme avant de présenter ce point diffuse une vidéo résumant le bilan des activités de l'association ainsi que le palmarès des étudiant-e-s. Au total 68 podiums dont 32 champions de France auxquels viennent s'ajouter 5 podiums internationaux dont 3 médailles d'or.

Ces résultats permettent à AMU d'être la première université française en matière de performances sportives.

Il souligne que l'AS.AMU travaille de façon concertée avec tous les acteurs universitaires afin d'envisager des solutions pour libérer les étudiant-e-s engagés au niveau des Championnats de France Universitaires et également de faciliter le travail des enseignants et coaches qui s'impliquent au sein de l'association.

Il œuvre également à l'unité des associations sportives de composantes et de sites afin que chaque association devienne une section de l'AS.AMU.

Il souligne l'augmentation conséquente (+40%) de la participation des étudiants, indicateur important de l'intérêt que porte les étudiant-e-s à la pratique sportive au sein de l'établissement.

Le Président propose au vote une subvention d'un montant de 126 000 euros et non 125 000 euros comme initialement proposé afin de soutenir les efforts engagés.

Madame de Sainte-Marie a relevé pendant la diffusion de la vidéo que les femmes portaient des maillots de couleur rose et les hommes des maillots de couleur bleue.

Monsieur Therme répond que les fédérations des disciplines imposent les maillots et qu'il ne s'agit en aucun cas d'un effet de genre.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'attribution d'une subvention d'un montant de 126 000 € à l'Association Sportive d'Aix-Marseille Université (ASAMU) au titre de son fonctionnement pour l'année 2017.

Questions diverses

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h10

Fait à Marseille, le 17 février 2017

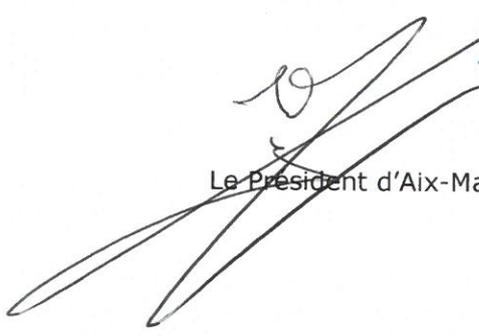

Le Président d'Aix-Marseille Université



Schéma Directeur du Numérique

Point d'étape

La stratégie numérique d'AMU

- **Objectif principal**
 - Répondre à la mutation des métiers et des usages à l'ère du numérique, et ce dans tous les champs d'activité (formation, recherche, pilotage,...)

- **Principes**
 - Etre aligné sur les objectifs stratégiques d'AMU
 - Avoir une approche globale et systémique (aspects stratégiques, économiques, technologiques, organisationnels et humains)
 - Etre soutenable en termes de ressources financières et humaines
 - Rechercher la compatibilité avec les systèmes d'information des EPST partenaires

- **Sa déclinaison opérationnelle : le schéma directeur du numérique**
 - Son élaboration
 - de Janvier à Juillet 2014
 - travail collectif : près de 200 personnes
 - 52 projets identifiés
 - Une feuille de route ambitieuse et réaliste (planification 2015-2020)

Un SDN pour

Echanger

Travailler de manière collaborative

Nouvelle messagerie, AMUbox, AMUskype

Favoriser

l'innovation

pédagogique

AMeTICE, AMUpod,

salles virtuelles

Considérer les campus à l'ère du numérique

WIFI, salles de visioconférences, espaces informels et formels

Renforcer la gestion et le pilotage

RH,

Gestion des salles et des plannings,

Recensement activité et services,

Dématérialisation,

Dossiers médicaux étudiants,

Santé-sécurité au travail,

Formation continue

Communiquer

Réseaux sociaux,

Sites web,

AMU mobile

Renforcer le rayonnement

et la notion d'appartenance

Réseaux des alumni et des anciens personnels,

Covoiturage AMU

Soutenir la recherche

Archives ouvertes HAL AMU,

Bibliothèque numérique,

Outils de gestion

Le pilotage du SDN

		Rôles	Fréquence Réunions	Acteurs/ participants
Stratégie	Gouvernance AMU	<ul style="list-style-type: none"> Validation de la stratégie numérique Arbitrages Validation de la feuille de route annuelle Affectation des ressources 	Pluriannuel	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance AMU
Stratégie	COSI	<ul style="list-style-type: none"> Avis consultatif auprès de la gouvernance sur : <ul style="list-style-type: none"> - mise en oeuvre du SDN - nouvelles demandes 	Pluriannuel	<ul style="list-style-type: none"> Doyens/ Directeurs composantes VPs Directions VP Etudiant
Pilotage opérationnel	Groupe suivi du SDN	<ul style="list-style-type: none"> Coordination de la mise en oeuvre du SDN <ul style="list-style-type: none"> - suivi d'avancement des projets - rend compte de l'avancement des projets au COSI et à la gouvernance 	Permanent	<ul style="list-style-type: none"> DGS VP-SI Directeur DOSI + AMOA
Opérationnel	Par projet : - chef de projet - groupe projet - comité pilotage	<ul style="list-style-type: none"> En mode instruction : expression des besoins, études outils, coûts,... En mode opérationnel : pilotage de la mise en oeuvre (planification des travaux, conduite du changement...) 	Fréquence adaptée au projet	<ul style="list-style-type: none"> Chef de projet Personnes ad'hoc (BIATSS, E-C, étudiants,..)

Avancement du SDN : vue globale

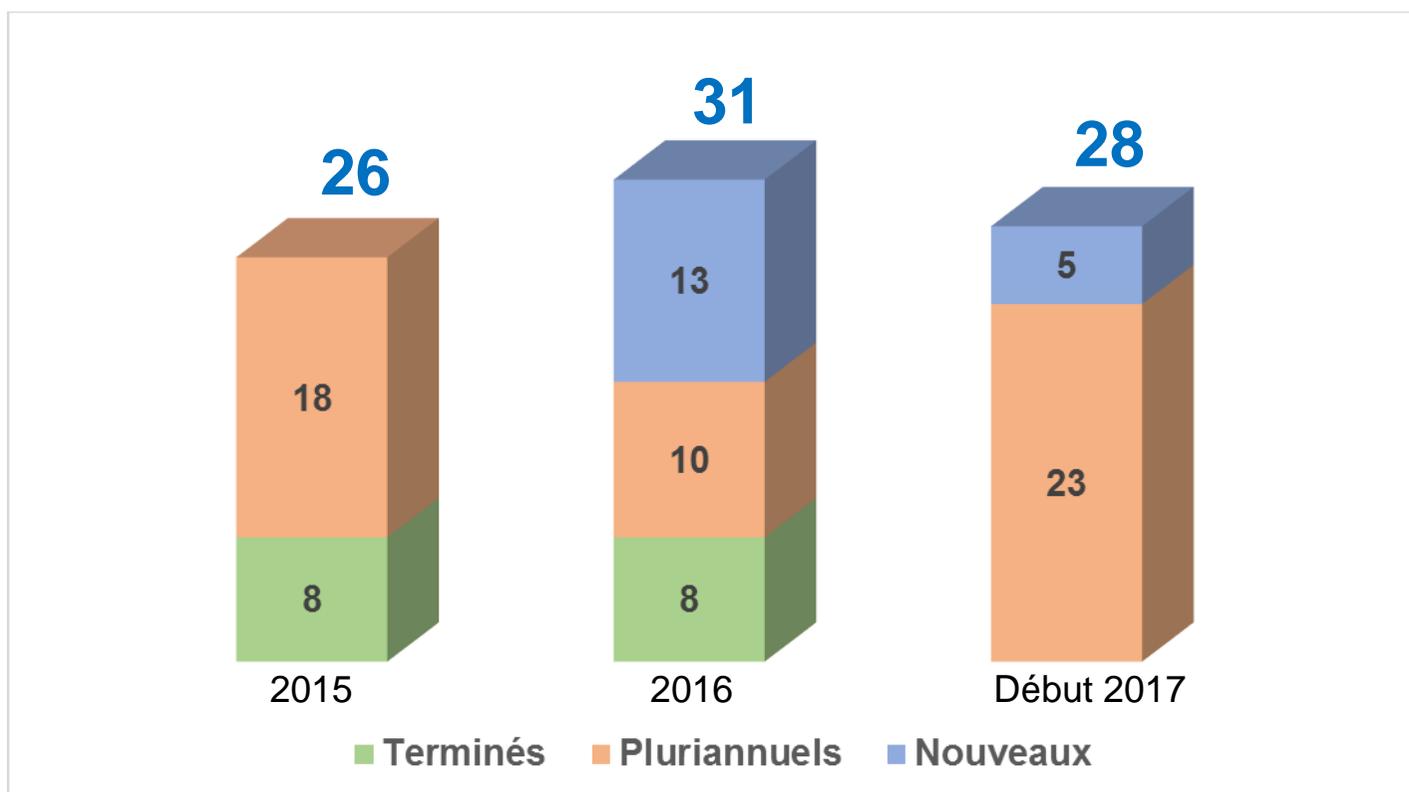
- **Rappels**
 - 52 projets identifiés
 - planification 2015-2020

- **En 2015**
 - **26 projets engagés**
 - 8 projets terminés

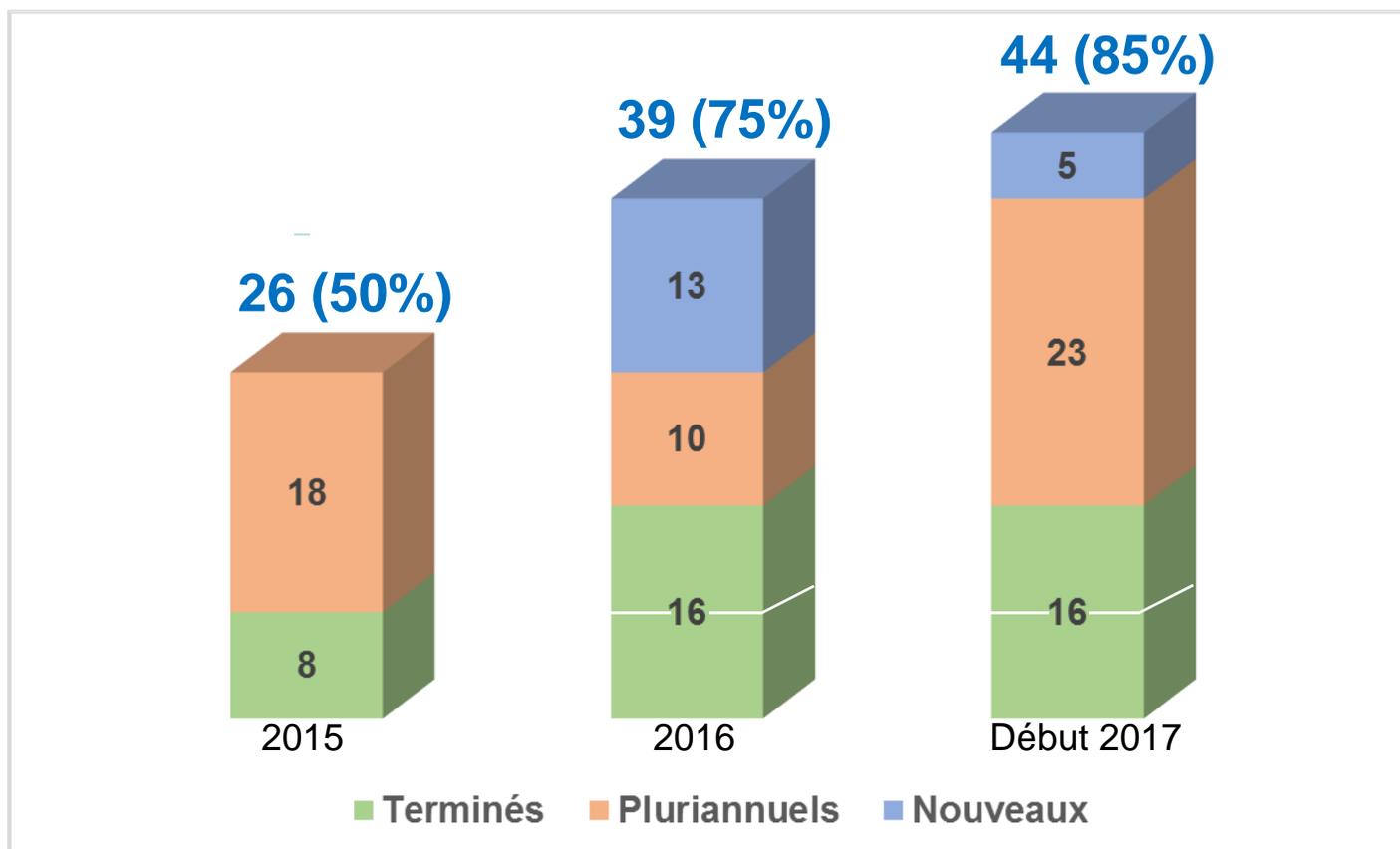
- **En 2016**
 - **31 projets engagés**
 - 18 pluriannuels (ayant débutés en 2015)
 - 13 nouveaux
 - 8 projets terminés
 - plusieurs projets pluriannuels avec des avancées très significatives

- **2017**
 - **28 projets engagés**
 - 23 pluriannuels (ayant débutés en 2015 ou 2016)
 - 5 nouveaux

Vue Globale Nombre de projets engagés /an



Vue globale Cumul des projets engagés



Les projets terminés (16)

○ En 2015

- Mise en service de la nouvelle messagerie
- Mise en service d'AMUbox (Stockage et partage de documents)
- Mise en service du logiciel de gestion des dossiers médicaux des étudiants (CALCIUM)
- Ouverture des archives ouvertes AMU (HAL AMU)
- Mise en service de la base RH (Harpège)
- Mise en service du logiciel d'accès à toutes les thèses d'AMU
- Etude et choix de la plateforme de Gestion Electronique de Documents
- Etude espaces informels et formels dans les campus

○ En 2016

- Mise en service de l'outil de prévention risques santé-sécurité au travail (EVRP)
- Poursuite du déploiement de l'outil de gestion des salles et des plannings (ADE)
- Acquisition d'un logiciel anti-plagiat (Urkund)
- Mise à disposition de 50 salles virtuelles pour la formation à distance
- Mise en place de la bibliothèque numérique (collections AMU)
- Mise en service d'AMUskype (réunions à distance)
- Mise à disposition de 12 salles de visioconférences dans les campus
- Mise en service d'AMUpod (Production et diffusion de vidéos pédagogiques)

Exemples de projets pluriannuels (23)

- Poursuite de l'extension de la couverture WIFI
- Mise en sécurité du réseau RAIMU
- Poursuite déploiement outil de recensement des enseignements et des services (ARES)
- Travaux sur la version 2 d'AMU mobile
- Travaux de refonte du site Web AMU
- Accentuation de la présence sur les réseaux sociaux (Twitter, LinkeDin)
- Mise à disposition d'outils de gestion des activités de recherche (Azur colloque)
- Première mise en œuvre du projet de dématérialisation dans le domaine des conventions
- Mise à disposition du logiciel pour la gestion de la formation continue (FCA Manager)
- Travaux sur la politique de sécurité du SI
- Travaux sur la cartographie relations internationales
- Logiciel pour le réseau des alumni (élaboration cahier des charges et lancement marché)
- Ouverture des premiers espaces informels et formels dans les campus
- Etude sur les services externalisées pour les unités de recherche
- Etude sur l'harmonisation de la téléphonie sur IP
- ...

Les nouveaux projets en 2017 (5)

- **SI RH intégré : SIHAM (remplacement Harpège,...)**
 - Chef de projet : Guillaume Afonso

- **SIHAM Pilotage Masse Salariale**
 - Chef de projet : Angélique Fritz

- **Complétude SIRH (congés BIATSS, EPI, CV thèque,...)**
 - Chef de projet à nommer

- **Contrôler l'accès aux bâtiments**
 - Chef de projet à nommer

- **Favoriser les expérimentations en pédagogie (CIPE'Lab)**
 - Chef de projet : Valérie Campillo

Déploiement des outils numériques

Des résistances...

- **Au déploiement dans les composantes d'outils communs**
 - ARES
 - ADE
 - IPRO

- **A l'utilisation d'outils communs**
 - AMETICE



Focus sur quelques projets

Extension de la couverture WIFI



		Phase 1 : 2015-2016			Phase 2 : 2016-2017	
	Bornes avant SDN	Bornes remplacées	Bornes ajoutées	Nb bornes fin phase1	Bornes ajoutées	Nb total de bornes
Campus Aix	190	32	116	306	151	457
Campus Centre	286	69	3	289	15	304
Campus Etoile	210	36	34	244	83	327
Campus Luminy	120	56	22	142	15	157
Campus Timone	130	57	30	160	157	317
Total	936	250	205	1141	421	1562

876 nouvelles bornes

+67%

12 salles de visioconférence

Pour des réunions à distance dans des salles dédiées

○ Exemples d'usages

- CDS
- Soutenance HDR

○ Installation type des salles

- Capacité de 20 à 30 personnes
- Tablette de gestion des réunions
- Vidéoprojecteur full HD
- 2 haut-parleurs muraux coté écran
- Connectique de branchement pour ordinateur portable

○ Implantations

- FDSP, ALLSH (2), Gap, ST Charles (2), St Jérôme, Luminy, Médecine, Pharo (3)





- **Stocker et partager des documents**

et ce de manière sécurisée

- **Fin 2016**
 - près de 8500 utilisateurs
 - doublement de l'espace de stockage individuel : 30 Go
- **Partage**
 - en interne AMU
 - avec l'extérieur (lien public)
- **Synchronisation possible (si plusieurs postes utilisés)**

AMUSkype

Pour des réunions à distance depuis son poste de travail

- **Objectif : Faciliter la tenue de réunions à distance**

et ce de manière sécurisée

- **Les services proposés**

- La messagerie instantanée (tchat)
- Les webconférences
 - échange audio / vidéo
 - partage de documents

- **Deux usages possibles**

- Depuis son ordinateur (webcam, micro-casque + + +)
- Dans une salle de réunion (micro de table, vidéoprojecteur)

- **Echanges hors AMU**

- Avec le Skype grand public
- Avec les Skype des partenaires (CNRS, AP-HM,...) : en étude





- Hébergement et diffusion de fichiers vidéo ou audio, à finalité pédagogique
- Accès aux contenus : tout public ou réservé AMU (authentification)
- Possibilités de chapitrage et d'enrichissement des vidéos par ajout de textes, d'images, de liens Web,...
- Contact : CIPE (<http://cipe.univ-amu.fr>)
- <https://amupod.univ-amu.fr>

Espaces formels et informels

- **Appel à manifestation d'intérêt auprès des composantes (Mai 2016)**
 - 21 réponses issues de 8 composantes + SCD
 - 6 projets retenus en Octobre 2016
- **3 exemples**



Pharmacie



Aix



SCD



Budget d'investissement



- **2015**
 - Prévisionnel : 1 750 000
 - Réalisé : 1 112 000

- **2016**
 - Prévisionnel : 1 700 000
 - Réalisé : 770 000

- **2017**
 - Prévisionnel : 1 200 000

Les acteurs mobilisés en 2016



- **Plus de 200 personnes mobilisées**
 - BIATSS : 62% (40% des BIATSS sont de la DOSI)
 - EC-C : 34%
 - Étudiants : 4%

- **Près de 300 participations dans les groupes projets (une même personne pouvant être dans plusieurs groupes)**

- **Nombre de personnes dans un groupe projet**
 - En moyenne = 11 (ET=6)

- **Nombre de réunions des groupes projets : une centaine**

Le SDN est un projet *transversal, collectif, partagé*
pour maîtriser la transition numérique d'AMU

Nb : mobilisation de même niveau que celle de 2015

Les actions pour le suivi du SDN en 2016

- **Réunion de lancement des projets (15 Janvier 2016) : tous les chefs de projets**
 - Méthodologie de la conduite des projets SDN (mode projet, soutiens,...)

- **Journée SDN (9 Juin 2016) : tous les chefs de projets + COSI**
 - Présentations de chaque chef de projet (avancées, planning,...)
 - Dynamique collective ++

- **Entretiens individuels du groupe suivi du SDN avec les chefs de projets (tout au long de l'année)**
 - A l'initiative : du chef de projet ou du groupe suivi du SDN
 - Points évoqués : état d'avancement, difficultés rencontrées,....

- **Espaces projets sur AMUbox**
 - Comptes rendus des réunions
 - Actions réalisées
 - ...

Conduite du changement en 2016



- **Mise en place d'espaces web dédiés au nouveaux outils numériques**
 - Documentation, Faq, mini vidéos,...
 - Exemples : Messagerie, AMUbox, AMUskype,
 - <http://dosi.univ-amu.fr/outilsnumeriques>

- **Accompagnement au déploiement d'AMUskype**
 - 500 personnels aux 6 séances d'information/formation effectuées sur les campus, en octobre 2016
 - 60 personnels des directions à des séminaires de sensibilisation sur le management à l'ère du numérique, de décembre 2016 à janvier 2017
 - En cas de besoin, actions de formation complémentaires envisagées

- **Pour les étudiants**
 - Présentation des nouveaux outils intégrée dans les séances pour les primo entrants (CIPE- PRACTICE)
 - Un cours Ametice dédié : "Aide aux outils numériques"

NOUVEAUX
OUTILS
NUMERIQUES



AMUSkype

L'université renforce ses outils de communication. Découvrez AMUSkype

SERVICES

- Listes de diffusion
- Procédures d'achats de logiciels
- Procédures d'achats de matériels
- Marché MATINFO
- Création - hébergement de sites web
- Réseau WIFI

BONS PLANS

- Offres réservées aux personnels et étudiants
- Cession de matériel aux personnels

TÉLÉCHARGER

- Procédures DOSI
- Organigramme fonctionnel
- Organigramme hiérarchique
- Charte d'utilisation du SI
- Nos périmètres d'intervention

ZOOM SUR...

ASSISTANCE - DOCUMENTATION

DUD

- Assistance (Helpdesk)
- Contacts
- Documentation gestionnaires Drupal

CAMPUS ET SITES

- Campus Aix
- Campus Centre
- Campus Etoile
- Campus Luminy
- Campus Timone

ÉVÈNEMENTS

- 0 en cours
- 1 à venir

APOGEE Prod

Criticité moyenne 30min d'interruption du 12/10/2016 17:30 au 12/10/2016 18:00

La base de données Apogée Prod sera inaccessible durant les opérations de régularisations réalisées par la DEVE (base mise en mode restricté). L'année en cours sera fermée et basculée sur des années antérieures, penser à prévoir ou gérer les éventuels impacts sur vos applications respectives.

Type : Maintenance fonctionnelle

Aegir WWW

Criticité faible Aucune interruption du 12/10/2016 8:00 au 12/10/2016 11:30

Une mise à jour de Drupal sera susceptible de perturber les sites web AMU mercredi 12 octobre 2016 au matin. Nous vous conseillons de n'effectuer aucune modification de vos sites cette matinée là.

Type : Mise à jour logicielle

Calcium

Perspectives

Quelques grands chantiers à venir



- **SI RH : Mise en place de SIHAM (bascule Harpège-> SIHAM)**
- **Projets avec dépendances AMUE/CNRS**
 - SI Formation (SICLES AMUE)
 - arrêt programmé d'APOGEE
 - bascule Apogée/ROF -> SICLES
 - SI Recherche (Lien CNRS)
 - Référentiel unique (SINAPS AMUE)
- **PSSI (politique sécurité système d'information)**
- **Création d'un observatoire des usages**
 - Pour savoir : si on a atteint les objectifs, s'il faut rectifier le tir,...
 - Dans un contexte de démarche qualité intégrée

Annexes

Vue Globale : axe formation, axe recherche

Terminés

Pluriannuels

Nouveaux en 2017

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Chef de projet
Formation							
<i>Améliorer la gestion et l'attractivité de l'offre de formation</i>							
22							M. Carette
23							V. Barnier
24							E. Marchetti
25							Y. de Poncins
<i>Poursuivre le développement du numérique pour la pédagogie</i>							
19							C. Mathieu
26							V. Campillo
46							V. Campillo
47							V. Campillo
48							V. Campillo
Recherche							
<i>Gérer et piloter la recherche</i>							
20							L. Saracino
21							
<i>Renforcer le soutien aux chercheurs</i>							
30							M. Masclat
1							P. Avale
2							P. Worms
3							P. Worms
27							M. Hug
28							D. Jacobi
29							

Bons plans AMU

Matériels et logiciels

- **Pour les personnels et les étudiants d'AMU**
 - avec des conditions préférentielles
 - et pour un usage personnel

- **Matériels (prix préférentiels)**
 - Apple on campus
 - Dell on campus
 - HP (pour personnels seulement)

- **Suite Microsoft Office 2016 (word, powerpoint, skype entreprise,...)**
 - Licences gratuites (contrat EES sur 3 ans)
 - Licence désactivée si sortie de l'établissement
 - 5 licences pour postes de travail
 - 5 licences sur smartphones et tablettes

Rappel : pour les unités de recherche d'AMU
Suite Microsoft Office 2016 gratuite (nb exemplaires = nb ETP AMU dans l'UR)

Propositions de révision du cadrage césure voté par le CA le 28 juin 2016 et approuvé par la CFVU le 9 juin 2016

Mise en œuvre d'une période de césure au sein d'AMU

Les dispositions suivantes visent à mettre en œuvre le dispositif de césure au sein d'Aix-Marseille Université, en application de la circulaire n° 2015-122 du 22 juillet 2015.

1) **Champ d'application**

Aix-Marseille Université met en œuvre la césure pour tous les cursus de diplômes d'Etat et diplômes nationaux de Licence et de Master *, à l'exclusion de la première année commune aux études de santé (PACES).

Les étudiant.e.s régulièrement inscrit.e.s en formation initiale dans une formation diplômante d'AMU peuvent bénéficier de la période de césure.

La césure n'est pas ouverte aux bénéficiaires de la formation continue.

Le projet de césure est strictement basé sur le volontariat. Sa demande est soumise à l'approbation du Président d'AMU.

Diversité des formes de césure :

La césure peut se dérouler en France ou à l'étranger et avoir pour objet :

- un stage en milieu professionnel,
- un engagement bénévole, service civique ou volontariat associatif,
- le suivi d'une formation disjointe de la formation d'origine,
- un projet de création d'activité (statut étudiant-entrepreneur),
- le développement d'un autre projet personnel.

Durée de la césure :

La césure se déroule selon des périodes indivisibles d'un semestre ou d'une année et débute obligatoirement en même temps qu'un semestre universitaire.

La césure peut être effectuée dès le début de la première année de cursus mais ne peut l'être après la dernière année de cursus.

Lorsque la césure prend la forme d'un stage, sa durée est fixée à un semestre. Le stage de césure doit respecter pleinement la réglementation générale relative aux stages, notamment concernant les modalités d'encadrement, l'exigence du volume horaire minimal de 200 heures de formation dans la formation de rattachement de l'étudiant et le versement de la gratification correspondante, le cas échéant.

Le stage de césure peut être consécutif à un stage intégré au cursus. Si le stage césure est effectué au sein du même organisme d'accueil, les fonctions exercées doivent obligatoirement être différentes.

Par ailleurs, le stage effectué dans le cadre de la césure ne peut en aucun cas se substituer aux enseignements en langue ou au stage prévus dans la maquette du diplôme considéré.

*Concernant le Doctorat, les modalités de mise en œuvre de la césure seront définies ultérieurement.

2) Modalités de demande d'une période de césure

Deux campagnes de candidatures sont organisées chaque année par AMU. Elles se déroulent :

- **Au printemps**, pour un départ en césure au semestre impair ou aux deux semestres consécutifs (impair et pair) de l'année universitaire suivante ;
- **A l'automne**, pour un départ en césure au semestre pair ou pour deux semestres (pair et impair) sur deux années universitaires consécutives.

Pour chaque campagne, l'étudiant.e candidat.e à la césure constitue un dossier qu'il/elle dépose dans le respect des délais fixés par AMU au titre des deux campagnes de candidature et portés à la connaissance des étudiants.

La lettre de motivation devra notamment exprimer le souhait de réintégrer ou poursuivre le cursus engagé à l'issue de la période de césure, présenter la nature du projet et démontrer les apports attendus de la césure.

Toute candidature déposée hors campagnes de césure ou hors délais de candidature sera irrecevable.

3) Examen des candidatures en césure

Les demandes de césure sont examinées par une commission ad hoc « commission césure » qui émet un avis à l'attention du Président d'AMU.

Présidée par la Vice-présidence déléguée à l'Orientation, à l'Insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat étudiant, la commission césure est composée de deux sous-commissions : la sous-commission césure 1^{er} cycle et la sous-commission césure 2^{ème} cycle.

La composition de chaque sous-commission est fixée de la manière suivante :

- d'un.e représentant.e enseignant ou enseignant-chercheur de chaque composante de rattachement (d'origine et d'accueil) des étudiant.e.s candidat.e.s à la césure
- de deux représentant.e.s du collège usagers élu.e.s dans les conseils centraux, **désigné.e.s par la CFVU**,
- d'un.e représentant.e du SUIO,
- d'un.e représentant.e de la DEVE.

La Commission Césure (en formation plénière ou restreinte à une sous-commission) fonde son avis sur la base du dossier complet présenté par l'étudiant.e candidat.e à la césure.

Elle apprécie notamment la cohérence et la maturité du projet. Elle s'assure que la césure permette à l'étudiant d'acquérir une expérience personnelle ou professionnelle enrichissante qu'il pourra mettre en valeur dans son *curriculum vitae*. Elle veillera à ce que la césure ne soit pas de nature à fragiliser la progression du cursus de l'étudiant.e.

Elle se réserve la possibilité d'inviter toute personne susceptible d'éclairer son avis et peut le cas échéant, auditionner l'étudiant.e candidat.e à la césure.

Ses décisions sont prises à la majorité des suffrages exprimés des membres présents ou représentés. Un membre de la commission césure empêché d'assister à une séance peut être représenté par un membre de la commission césure de son choix.

En cas de refus, l'étudiant.e candidat.e à la césure pourra former un recours auprès du Président d'AMU **dans le mois** qui suit la notification de la décision de refus.

Un entretien avec un des membres enseignant ou enseignant-chercheur de la commission césure pourra lui être proposé.

4) Régime d'inscription de l'étudiant en césure :

L'étudiant.e est inscrit à AMU pendant toute la période de césure et se voit délivrer une carte d'étudiant.

Droits d'inscription :

La période de césure fait l'objet d'un dispositif d'accompagnement pédagogique. A cet effet, **le responsable de la formation de réintégration est désigné « référent pédagogique césure »** pour assurer le suivi de l'étudiant.e en césure.

Document soumis au CA du 24 janvier 2017 après avis favorable de la CFVU du 12 janvier 2017

L'étudiant.e en césure s'acquitte du paiement du droit annuel de la médecine préventive et des droits d'inscription suivants :

- à taux plein lorsque la période de césure est d'un semestre,
- à taux réduit lorsque la période de césure est d'une année,
- à taux plein puis à taux réduit lorsque la césure est de deux semestres sur deux années consécutives.

La cotisation au régime de sécurité sociale étudiante devra également être acquittée par l'étudiant.e, sauf si la nature de la césure implique un rattachement à un régime spécifique.

Droits à bourse :

Lorsque la césure consiste à suivre une formation disjointe de la formation d'origine, y compris dans le cas particulier d'une mobilité internationale, l'étudiant en césure est éligible aux bourses dans les conditions de droit commun.

Dans les autres cas de césure, le Président d'AMU décide du maintien du droit à la bourse en fonction du souhait de l'étudiant.e et de la relation entre la thématique de la césure et la formation dispensée au sein d'AMU.

Lorsque le droit à bourse est maintenu, celui-ci entre alors dans le décompte du nombre total de droits à bourse ouverts à l'étudiant au titre de chaque cursus.

Une période de césure entraîne dispense d'assiduité aux enseignements et aux examens de la formation d'origine pour le semestre ou l'année concernée. En conséquence, l'étudiant.e en césure ne sera pas admis.e à se présenter aux examens et ne saurait valider tout ou partie des crédits de la formation d'origine suspendue au titre de la période de césure.

AMU informe le CROUS de la situation des étudiant.e.s en césure.

5) Contrat pédagogique :

Un contrat pédagogique est signé entre AMU et l'étudiant.e en césure.

Ce contrat garantit sa réintégration ou son inscription au sein de la formation d'origine dans le semestre ou l'année suivant ceux validés avant la césure, y compris dans une formation sélective.

Le contrat pédagogique précisera l'engagement de l'étudiant.e à maintenir un **lien constant avec son/sa référent.e pédagogique césure AMU, selon les modalités définies par lui/elle, et à respecter les obligations énoncées dans le contrat. A défaut, l'étudiant.e pourrait perdre la garantie à réintégration dans la filière choisie.**

Lorsque l'étudiant.e renonce à la césure qui lui a été accordée, il/elle perd le droit à réintégration dans l'année suivant celle validée avant son départ en césure.

Le contrat pédagogique indique que la césure ne peut donner lieu à délivrance de crédits.

6) Evaluation du dispositif :

La mise en œuvre du dispositif de césure au sein d'AMU fait l'objet d'un bilan annuel en CFVU avec information du Conseil d'Administration.

STATUTS DE L'ECOLE POLYTECHNIQUE DE MARSEILLE

modifications approuvées lors du conseil d'école du 15 décembre 2016

Actuelle rédaction des articles concernés	Propositions de modifications (numérotation inchangée)
<p>CONSEIL DE L'ECOLE</p> <p>Article 10 : Composition</p> <p>Le Conseil de Polytech'Marseille est composé de 40 membres répartis de la manière suivante :</p> <p>1°) 24 membres élus dont :</p> <p>8 représentants des enseignants et enseignants-chercheurs de rang A, 8 représentants des enseignants et enseignants-chercheurs de rang B, 4 représentants des personnels ATSS, 4 représentants des usagers.</p> <p>2°) 16 personnalités extérieures, choisies en fonction de leur rôle dans les domaines scientifique, économique, industriel ou administratif dont :</p> <p>(a) 4 représentants des institutions ou organismes suivants :</p> <p>1 représentant du Conseil Régional Provence Alpes Côte d'Azur, 1 représentant du Conseil Général des Bouches du Rhône, 1 représentant de la ville de Marseille, 1 représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille Provence, (b) 1 représentant de l'Association des Anciens Elèves. (c) 9 personnalités du monde de l'entreprise, un représentant des grands organismes scientifiques et une personnalité désignées à titre personnel par un vote du Conseil sur proposition du Directeur après consultation des Directeurs de Département.</p>	<p>CONSEIL D'ECOLE</p> <p>Article 10 : Composition</p> <p>Le Conseil d'Ecole de Polytech Marseille est composé de 40 membres répartis de la manière suivante :</p> <p>1°) 24 membres élus dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 représentants du collège des professeurs et personnels assimilés (collège A), • 8 représentants du collège autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés (collège B), • 4 représentants des personnels BIATSS, • 4 représentants titulaires et 4 représentants suppléants des usagers. <p>2°) 16 personnalités extérieures, choisies en fonction de leur rôle dans les domaines scientifique, économique, industriel ou administratif dont :</p> <p>(a) 8 personnalités extérieures de la catégorie 1 au titre de l'article L719-3 du code de l'éducation</p> <p>- 4 représentants des collectivités territoriales, membres de leur organe délibérant ainsi que leur suppléant de même sexe désignés nommément par elles soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 représentant du Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, • 1 représentant du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône, • 1 représentant de la Métropole Aix-Marseille Provence, • 1 représentant de la ville de Marseille, <p>- 1 représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille Provence, - 1 représentant du Centre National de la Recherche Scientifique, - 1 représentant des instances représentatives du réseau Polytech, - 1 représentant des incubateurs publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.</p> <p>(b) 8 personnalités extérieures de la catégorie 2 au titre de l'article L719-3 du code de l'éducation, désignées par le Conseil à titre personnel</p>
<p>Article 11 : Désignation des membres</p> <p>Les Collectivités territoriales et les institutions désignent nommément la ou les personnes qui les représentent. Les Collectivités territoriales peuvent désigner un suppléant pour chaque titulaire.</p> <p>La durée du mandat des étudiants est de deux ans. La durée du mandat des autres membres est de 4 ans renouvelable.</p>	<p>Article 11 : Désignation des membres</p> <p>Les collectivités territoriales, institutions et organismes désignent nommément la ou les personnes qui les représentent dans la catégorie 1 des personnalités extérieures selon les modalités précisées à l'article 10. La proposition des candidatures des personnalités extérieures de la catégorie 2 amenées à siéger au Conseil à titre personnel devra émaner d'un membre élu du conseil d'Ecole ou d'un membre du Comité de Direction de l'Ecole. La désignation des membres de la catégorie 2 se fait par voie de délibération des membres du Conseil selon les règles classiques applicables à l'ensemble des décisions du Conseil. La parité entre les femmes et les hommes s'apprécie sur l'ensemble des personnalités extérieures siégeant au Conseil d'Ecole.</p> <p>Le mécanisme permettant d'assurer cette parité est prévue aux articles D. 719-47-1, D.719-47-2 et D.719-47-4 du Code de l'Education.</p>
<p>Article 15 : Modalités des élections</p> <p>Les élections sont organisées conformément à l'article L 719.2 du Code de l'Education et au décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 modifié. Seuls sont éligibles, au titre d'un collège électoral, les électeurs inscrits dans ce collège. Sont électeurs et éligibles les personnels enseignant et enseignant-chercheur, ATSS et les usagers conformément aux articles 9, 13, 14 et 15 du décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 modifié. Les collèges électoraux sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le collège A des enseignants-chercheurs (professeurs et personnels assimilés) et des chercheurs de rang égal ; - Le collège B des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ne relevant pas des catégories précédentes ; - Le collège des personnels ATSS; - Le collège des usagers. 	<p>Article 15 : Modalités des élections</p> <p>La composition des collèges électoraux et les conditions d'exercice du droit de suffrage sont définies par les articles D719-1 à D719-40 du Code de l'Education.</p> <p>Les listes électorales sont établies par le Directeur de l'Ecole par délégation du Président de l'Université. Le Directeur est chargé de l'organisation matérielle des élections. Tout électeur peut donner procuration écrite à un mandataire inscrit dans le même collège et même bureau de vote, pour voter en son lieu et place. Nul ne peut détenir plus de deux procurations.</p> <p>Sont éligibles au sein du collège dont ils sont membres tous les électeurs régulièrement inscrits sur les listes électorales conformément aux articles D. 719-7 à D. 719-17 du code de l'éducation.</p>

STATUTS DE L'OBSERVATOIRE DES SCIENCES DE L'UNIVERS INSTITUT PYTHEAS (OSU-IP)

ARTICLE 1 : CONSTITUTION DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

L'Observatoire des Sciences de l'Univers Institut Pythéas, ci-après désigné par le sigle OSU-IP, est une composante d'Aix-Marseille Université. Il constitue, à ce titre, une École au sens de l'article L 713-9 du code de l'Éducation et assume ses missions conformément aux articles D713-9 à D713-11 du même code.

S'applique également le Décret n° 86-434 du 12 mars 1986, modifié, relatif au statut des personnels du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints, notamment de son article 5.

L'OSU-IP peut être constitué pour tout ou partie de ses activités et de ses moyens, d'une ou plusieurs entités. Ces entités peuvent être des unités associées au Centre National de la Recherche Scientifique, ou à l'Institut de Recherche pour le Développement et, le cas échéant, des équipes de recherche. Dans ce dernier cas, l'association avec l'OSU-IP (ou d'autres organismes) fera l'objet d'une convention particulière.

L'OSU-IP comprend des services administratifs et techniques, des laboratoires de recherche et des services d'observation distribués sur plusieurs sites.

Le siège de l'OSU-IP est situé au Technopôle de l'Environnement Arbois-Méditerranée à Aix-en-Provence. Le campus de rattachement principal au sein d'Aix Marseille Université est celui de Luminy.

ARTICLE 2 : MISSIONS DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

L'OSU-IP assure les missions spécifiques et communes définies par l'article D713-9 du Code de l'Éducation, et notamment contribue au progrès des connaissances par l'acquisition et l'archivage de données d'observation, le développement et l'exploitation des moyens appropriés, l'élaboration des outils théoriques nécessaires, dans la continuité requise pour satisfaire aux besoins des sciences de l'univers et de leurs applications.

L'OSU-IP fournit à la communauté nationale et internationale des services liés à ses activités de recherche, notamment en termes d'accueil et de mise à disposition de ses moyens et outils. Les données obtenues grâce aux instruments et moyens mis en œuvre par l'OSU-IP doivent lui rester accessibles à toute fin scientifique ou pédagogique. Les publications résultant de l'étude de ces données doivent faire mention de leur origine (OSU-IP).

L'OSU-IP contribue dans le cadre d'Aix-Marseille Université, à la formation initiale et continue des étudiants ainsi qu'à la formation permanente de l'ensemble des personnels de recherche.

L'OSU-IP concourt à la diffusion des connaissances, en particulier auprès des personnels enseignants et des usagers du service public de l'enseignement, ainsi qu'auprès du grand public. Il met en œuvre des activités de coopération nationale et internationale.

ARTICLE 3 : APPARTENANCE A L'OSU INSTITUT PYTHEAS

L'OSU-IP a vocation à accueillir des Unités Mixtes de Recherche, une Unité Mixte de Service, et des équipes associées.

Dans ce dernier cas, l'association avec l'OSU-IP fera l'objet d'une convention particulière.

Toute modification de la composition doit être approuvée par le Conseil de l'OSU-IP et par le Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université.

Est personnel de l'OSU-IP tout agent affecté à l'une des unités ou équipes le composant.

ARTICLE 4 : ADMINISTRATION DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Conformément à l'article L713-9 du Code de l'Éducation, l'OSU-IP est administré par un Conseil. Il est dirigé par un Directeur, qui peut être assisté par un comité de Direction.

Le Directeur peut recueillir les avis :

- du Comité Scientifique de l'OSU-IP,
- éventuellement de Commissions Spécialisées telles que prévues à l'article 15 ci-après.

La vie de l'OSU-IP est régie par un règlement intérieur. Il est adopté, et éventuellement modifié, à la majorité absolue des membres présents ou représentés du Conseil de l'OSU-IP.

ARTICLE 5 : COMPOSITION DU CONSEIL DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Le Conseil de l'OSU-IP est composé de 40 membres répartis de la manière suivante :

5-1 : 15 membres élus :

- 4 membres du collège des professeurs et personnels assimilés (collège A),
- 4 membres du collège autres enseignants chercheurs, des enseignants et personnels assimilés (collège B),
- 5 membres élus du collège des personnels ingénieurs, techniciens, administratifs et personnels de service (collège IATSS),
- 2 représentants élus du collège des usagers, et deux suppléants,

5.2 : 14 personnalités extérieures au titre de l'article L719-3 du code de l'Éducation

5.2.1 au titre de la Catégorie 1 :

- 2 représentants des collectivités territoriales, membres de leur organe délibérant, ainsi que leur suppléant de même sexe désignés nommément par elles, soit :
 - Un(e) représentant(e) du Conseil Régional Provence Alpes Côte d'Azur,
 - Un(e) représentant(e) de la Métropole Aix Marseille Provence,
- la Directrice de l'Institut National des Sciences de l'Univers du CNRS,
- la Directrice de l'Institut Écologie et Environnement du CNRS,
- le Président Directeur Général de l'IRD,
- le Président Directeur Général du CNES,
- le Président Directeur Général de l'IFREMER,
- le Président Directeur Général de l'IRSTEA,
- un(e) représentant(e) du Pôle Mer Méditerranée,
- un(e) représentant(e) du Pôle SAFE.

Les personnalités extérieures peuvent se faire représenter au sein du Conseil de l'OSU-IP.

5.2.2 : Au titre de la catégorie 2 :

4 personnalités désignées par le Conseil de l'OSU-IP, à titre personnel.

Ces 4 personnalités sont proposées par les membres élus du conseil de l'OSU-IP.

Une fois les propositions recueillies et déclarées recevables, elles seront adressées aux membres élus du Conseil de l'OSU-IP, et seront soumises au vote pour délibération, selon les modalités prévues à l'article 8 des présents statuts.

Pour être déclarées recevables par l'administration de l'OSU-IP ces propositions devront répondre aux conditions posées par l'article D 719-47 du code de l'éducation qui rappelle la notion « de membre extérieur à l'établissement ».

Les propositions devront être, 8 jours au moins avant le conseil délibérant :

- Soit déposées en main propre auprès du (de la) Directeur (trice) de l'OSU-IP,
- Soit transmises par mail à l'adresse suivante : secretariat-direction@osupytheas.fr
- Soit adressées à la Direction de l'OSU-IP par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut d'avoir obtenu la majorité, le siège sera à nouveau soumis à délibération selon les mêmes modalités.

La parité entre les femmes et les hommes s'apprécie sur l'ensemble des personnalités extérieures siégeant au Conseil.

Si la parité n'a pu être établie par la désignation des personnalités extérieures désignées à titre personnel (catégorie 2), un tirage au sort détermine qui, parmi les collectivités territoriales, institutions et organismes (catégorie 1) ayant désigné des représentants du sexe surreprésenté, est ou sont appelés à désigner une personnalité du sexe sous-représenté.

5-3 Sont invités à participer es qualité, à titre permanent et avec voix consultative :

- Le Directeur de l'OSU-IP,
- le Président d'Aix-Marseille Université ou son représentant,
- le Délégué Régional de la Délégation Régionale PACA du CNRS ou son représentant,
- les Directeurs des unités composant l'OSU Institut Pythéas,
- le Directeur Adjoint Recherche de l'OSU-IP,
- le Directeur Adjoint Enseignement de l'OSU IP
- le Responsable administratif de l'OSU-IP.

ARTICLE 6 : ELECTIONS DU CONSEIL DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Article 6.1 : Mandats

Les représentants des différents Collèges, sauf le Collège des usagers, sont élus pour quatre ans.

Les représentants du Collège des usagers sont élus pour deux ans.

Le mandat des membres élus est renouvelable.

La durée du mandat des personnalités extérieures est de quatre ans.

Article 6.2 : Modalités d'élection des membres élus

La composition des collèges électoraux et les conditions d'exercice du droit de suffrage sont définies par les articles D719-1 à D719-40 du Code de l'Education.

L'élection s'effectue pour l'ensemble des personnels et les usagers au scrutin de liste à 1 tour avec représentation proportionnelle au plus fort reste sans panachage,
Le vote par procuration est autorisé ; chaque électeur ne peut détenir plus de 2 procurations.
Le vote par correspondance n'est pas autorisé.

Le dépôt de candidature est obligatoire. Les listes de candidats doivent être adressées par lettre recommandée, ou déposées auprès du Directeur de l'OSU-IP. Les listes doivent être accompagnées d'une déclaration individuelle de candidature signée par chaque candidat. Les listes peuvent être incomplètes.

Pour l'élection des représentants des usagers, il est procédé, dans la limite du nombre de sièges obtenus par chaque liste, à l'élection des titulaires et à l'élection d'un nombre égal de suppléants, dans l'ordre de présentation des candidats de la liste. Chaque suppléant ainsi désigné est ensuite associé à un titulaire élu, dans l'ordre de présentation de la liste,

La date limite pour le dépôt des listes de candidats ne peut en aucun cas être antérieure de plus de 15 jours francs ni de moins de 2 jours francs à la date du scrutin. Lorsqu'un membre du Conseil de l'OSU-IP perd la qualité au titre de laquelle il a été élu ou lorsque son siège devient vacant, et s'il est impossible de le remplacer par le candidat de la même liste venant immédiatement après le candidat élu, il est procédé à une élection partielle dans un délai de 2 mois. Le mandat du nouveau membre cesse en même temps que celui des autres membres du Conseil de l'OSU-IP.

Article 6.3 : Modalités d'élection du Président et du Vice – Président

Le Président du Conseil de l'OSU-IP est élu par les membres de ce Conseil, parmi les personnalités extérieures, au scrutin majoritaire à deux tours. Son mandat de 3 ans est renouvelable.

Un Vice -Président est élu selon les mêmes modalités de vote. Il remplace le Président en cas d'absence ou d'empêchement.

ARTICLE 7 : COMPETENCES DU CONSEIL DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Le Conseil de l'OSU-IP délibère sur les grandes orientations de recherche et d'observation, ainsi que sur le programme pédagogique de l'OSU-IP. Il approuve le budget en équilibre réel et arrête les comptes à la fin de l'exercice. Il donne son avis sur les contrats dont l'exécution concerne l'OSU Institut Pythéas. Il est consulté sur l'ensemble des demandes de recrutement. Il statue, sur proposition du Comité Scientifique, sur le nombre et la nature des entités constituant l'OSU-IP. Il établit les règles de son fonctionnement dans le cadre des statuts et élabore le règlement intérieur de l'OSU-IP.

Il émet un avis sur les propositions de désignation de chaque Directeur-Adjoint présentées par le Directeur.

Par ailleurs, lorsqu'il procède à l'examen des questions individuelles liées à la carrière des personnels enseignants et intéressant une catégorie déterminée, le Conseil de l'OSU-IP siège en formation restreinte aux seuls représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés, d'un rang au moins égal à celui de cette catégorie.

Le Conseil est alors présidé, soit par le Directeur, soit par le professeur le plus ancien dans le grade et l'échelon le plus élevé présent lors de la séance du Conseil siégeant dans cette formation.

ARTICLE 8 : FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Le Conseil de l'OSU-IP se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son Président qui en fixe l'ordre du jour. Il peut être convoqué en séance extraordinaire à la demande du Directeur ou du tiers de ses membres. Les convocations doivent être adressées au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion du Conseil de l'OSU-IP.

Le Conseil de l'OSU-IP délibère valablement si la moitié de ses membres est présente ou représentée. Si le quorum n'est pas atteint, le Conseil de l'OSU-IP sera convoqué sur le même ordre du jour, dans un délai minimum de 7 jours sans condition de quorum.

Le vote par procuration est autorisé. Chaque membre du Conseil ne peut détenir qu'une seule procuration. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents et représentés, sous réserve des dispositions particulières prévues par les présents statuts.

Le Président peut inviter, à titre consultatif, toute personne extérieure au Conseil de l'OSU-IP.

Pour la désignation des personnalités qualifiées et l'élection du Président, la séance est présidée par le membre élu le plus âgé du collège A.

Un Bureau composé de 3 membres du Conseil de l'OSU-IP, soit un membre du collège A, un membre du collège B et un membre du collège des IATSS et ITA, est chargé de la préparation de l'ordre du jour des réunions séances en accord avec le Président ; l'ordre du jour des séances du Conseil de l'OSU-IP est rendu public.

Les séances du Conseil de l'OSU-IP font l'objet d'un compte rendu. Le Bureau en assure la rédaction et la diffusion. Ce compte rendu est public, à l'exception des points portant sur des questions de personnes.

ARTICLE 9 : NOMINATION DU DIRECTEUR DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Le Directeur est nommé par le Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur sur proposition du Conseil de l'OSU-IP.

La durée du mandat est de 5 ans renouvelable une fois.

En cas de démission, décès ou incapacité permanente du Directeur de l'OSU-IP, le Président d'Aix-Marseille Université nomme un administrateur provisoire.

Le Conseil de l'OSU-IP est réuni dans un délai de 3 mois afin de faire de nouvelles propositions au Ministre pour la nomination d'un nouveau Directeur.

La déclaration de vacance et l'appel à candidature relèvent de la Présidence d'Aix-Marseille Université. Les candidatures seront recevables au plus tard 8 jours avant le scrutin.

Pour l'établissement des propositions en vue de la nomination du Directeur, le vote a lieu à la majorité absolue sur 3 tours, le quorum étant fixé au 2/3 des membres. Si après 3 tours de scrutin aucun des candidats ne peut être proposé, le Président lève la séance et convoque à nouveau les membres du Conseil de l'OSU-IP dans un délai d'au moins 14 jours, selon les mêmes modalités de vote.

Le Directeur peut nommer un ou plusieurs Directeurs-Adjoints après avis du Conseil de l'OSU-IP.

Le Directeur peut nommer un ou plusieurs chargés de missions.

ARTICLE 10 : COMPETENCES DU DIRECTEUR DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Les compétences du Directeur sont notamment les suivantes :

- Il est ordonnateur des recettes et des dépenses,
- Il prépare le budget pour son approbation par le Conseil de l'OSU-IP et en assure l'exécution,

- Il prépare les délibérations du Conseil de l'OSU-IP et assure l'exécution des décisions,
- Il organise et dirige les services administratif et technique de l'OSU-IP,
- Il a autorité sur l'ensemble du personnel de l'OSU-IP, soit directement, soit par délégation aux responsables des unités associées,
Aucune affectation ne peut être prononcée si le directeur émet un avis défavorable motivé,
- Il demande aux directeurs des unités avec leurs Conseils leurs priorités de recrutement des personnels enseignants-chercheurs, et il procède à un interclassement avec le Comité Scientifique si nécessaire,
- Il constitue un comité de direction, et le propose au Conseil de l'OSU-IP pour approbation. Les membres de ce comité cessent leurs fonctions avec celles du directeur,
- Il contribue au rayonnement national et international, au sein d'AMU et des collectivités territoriales, des activités de recherche, d'enseignement, d'observation et de diffusion, produites dans les unités composant l'OSU-IP.

ARTICLE 11 : COMPOSITION DU COMITE SCIENTIFIQUE DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

L'OSU-IP est doté d'un Comité Scientifique composé comme suit :

- le Directeur de l'OSU-IP,
- les Directeurs des unités composant l'OSU-IP,
- des membres élus du collège A : des professeurs et personnels assimilés,
- des membres élus du collège B : autres enseignants chercheurs, des enseignants et personnels assimilés,
- des membres élus du collège des personnels ingénieurs, techniciens, administratifs et personnels de service,
- des représentants élus du collège des usagers, et deux suppléants,
- des membres nommés par le Directeur de l'OSU-IP, sur proposition des Directeurs d'unités composant l'OSU-IP, choisis parmi les personnels de ces unités représentant les différentes thématiques des unités,
- des personnalités scientifiques extérieures (désignées par les élus sur proposition du Directeur de l'OSU-IP, après avis du Comité de Direction).

Le nombre de membres de chaque catégorie est précisé dans le règlement intérieur de l'OSU-IP.

ARTICLE 12 : ATTRIBUTIONS DU COMITE SCIENTIFIQUE DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Le Comité Scientifique de l'OSU-IP est un organe consultatif chargé de proposer les orientations de la politique scientifique de l'OSU-IP, en particulier :

- dresser et publier l'inventaire des activités de recherches et faciliter la coordination des activités des différentes entités composant l'OSU-IP,
- encourager, coordonner et faire connaître les activités (séminaires, stages, appels à des scientifiques externes, conférences ou colloques) susceptibles d'améliorer le niveau scientifique de l'OSU-IP,
- examiner les demandes communes de matériels, de fonctionnement et de personnels correspondantes ; le Comité Scientifique de l'OSU-IP est tenu informé de la politique d'évolution et de recrutement des personnels,
- établir la proposition de politique contractuelle de l'OSU-IP,
- s'attacher à soutenir et à développer toutes initiatives ayant un intérêt scientifique et toutes collaborations interdisciplinaires avec les unités et organismes scientifiques à l'intérieur comme à l'extérieur d'Aix-Marseille Université,

- donner son avis sur le nombre et la nature des entités constituant l'OSU-IP,
- donner son avis sur la création, le maintien ou la suppression, ainsi que l'organisation des services de nature scientifique,
- donner son avis sur toute appréciation requise par les instances et les tutelles de l'OSU-IP,
- donner son avis sur les profils de recrutement des enseignants-chercheurs présentés par l'OSU-IP,
- donner son avis sur les profils de recrutement des personnels ITA et BIATSS présentés par l'UMS de l'OSU-IP,
- donner son avis sur les profils de recrutement présentés par l'OSU-IP au CNAP (Conseil National des Astronomes et Physiciens).

ARTICLE 13 : ELECTION ET NOMINATION DES MEMBRES DU COMITE SCIENTIFIQUE DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Le Comité Scientifique est renouvelé tous les 4 ans.

Article 13.1 : Les membres élus.

Sont électeurs et éligibles :

- a) les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs des collèges A et B et les personnels administratifs, techniques et de service, nommés sur un poste budgétaire de l'État, affectés à l'OSU-IP et appartenant à l'OSU au sens de l'article 3 des présents statuts ;
- b) les agents non titulaires en fonction à l'OSU-IP pour une durée minimum de 10 mois, pendant l'année universitaire durant laquelle les élections ont lieu, s'ils assurent un service au-moins égal à un mi-temps, ou les agents non titulaires assurant un service d'enseignement au-moins équivalent à 64 heures équivalent T.D au sein de l'école.

L'élection s'effectue pour l'ensemble des collèges au suffrage direct et au scrutin secret uninominal à deux tours (majorité absolue au premier tour, majorité simple au second).

Le dépôt de candidature est effectué auprès du Directeur de l'OSU-IP. Il ne peut être antérieur à 15 jours francs, ni de moins de 2 jours francs à la date du scrutin. Le vote par procuration est autorisé. Chaque électeur ne peut détenir plus de deux procurations. Le vote par correspondance n'est pas autorisé. Lorsqu'un siège devient vacant en cours de mandat, il est procédé à une élection partielle dans un délai de 2 mois.

Article 13.2 : Modalités d'élection du Président du Comité Scientifique.

Le Comité Scientifique est présidé par un Président, élu pour 4 ans par les membres du Comité Scientifique parmi les personnalités extérieures à la majorité absolue au premier tour et à la majorité relative au second tour.

Le mandat de Président est renouvelable une fois.

Le Président du Comité Scientifique convoque les membres du Comité scientifique et fixe l'ordre du jour des séances.

Article 13.3 : Modalités de nomination des personnalités extérieures.

Les personnalités extérieures visées à l'article 11 sont désignées à la majorité des membres élus. Leur mandat est de 4 ans, renouvelable. Si l'une de ces personnalités est démissionnaire, le Comité Scientifique désigne un remplaçant pour la durée du mandat restant à courir.

ARTICLE 14 : FONCTIONNEMENT DU COMITE SCIENTIFIQUE DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS.

Le Comité Scientifique de l'OSU-IP se réunit à l'initiative de son président, au moins deux fois par an, et sur toute demande formulée pour un ordre du jour précis, par le tiers au moins de ses membres.

Il ne peut délibérer que si plus de la moitié de ses membres sont présents ou représentés. En cas contraire, une autre convocation sur le même ordre du jour est adressée par le Président fixant à 7 jours plus tard la réunion du Comité Scientifique de l'OSU-IP, qui peut alors se tenir sans condition de quorum.

Le Comité Scientifique de l'OSU-IP désigne en son sein, pour 4 ans, un bureau de 3 membres, un représentant du collège A, un représentant du collège B, et un représentant du collège des usagers, chargé, sous l'autorité du Président :

- De préparer l'ordre du jour des séances, qui doit inclure toute question relevant de la compétence du Comité Scientifique de l'OSU-IP dont l'inscription aura été demandée par plus du tiers des membres. L'ordre du jour est affiché 7 jours avant la séance dans les différents locaux de l'OSU et est adressé personnellement à chaque membre du Comité Scientifique de l'OSU-IP,
- De rédiger le compte-rendu de séance qui sera signé par le Président qui en assurera la diffusion. Ce compte rendu est public.

ARTICLE 15 – LE COMITE ENSEIGNEMENT DE L'OSU-INSTITUT PYTHEAS

Le Comité Enseignement est présidé par le Directeur de l'OSU-IP. Il est chargé, sous la responsabilité du Directeur Adjoint en charge de l'enseignement et de l'insertion professionnelle, de préparer le travail du Conseil de l'OSU-IP sur les questions relatives à l'offre de formation, et de suivre la mise en œuvre de ses décisions.

Ses missions principales sont :

- la préparation de l'offre de formation,
- l'évaluation et le suivi des filières,
- le suivi de l'insertion professionnelle de ses anciens étudiants en lien avec le service compétent de l'université
- l'instruction des profils des recrutements proposés pour l'enseignement (enseignants-chercheurs et BIATSS) et leur interclassement,

Sa composition précise et les modalités de désignation de ses membres, l'ensemble de ses missions, et son fonctionnement sont arrêtés dans le règlement intérieur de l'OSU-IP.

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 16 : COMMISSIONS DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Le Conseil de l'OSU-IP met en place toutes les commissions qu'il juge utiles et dont la composition et les attributions seront définies dans le règlement intérieur.

ARTICLE 17 : MODIFICATION DES STATUTS DE L'OSU INSTITUT PYTHEAS

Les statuts de l'OSU-IP peuvent être modifiés sur proposition :

- Du président du Conseil de l'OSU-IP,
- Du Directeur de l'OSU-IP,
- Ou d'un tiers des membres du Conseil de l'OSU-IP.

Toute modification doit être approuvée par le Conseil de l'OSU-IP à la majorité absolue de ses membres en exercice.

Ces modifications ne prendront effet qu'après approbation par le Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université.

STATUTS ECOLE SUPERIEURE DU PROFESSORAT ET DE L'EDUCATION

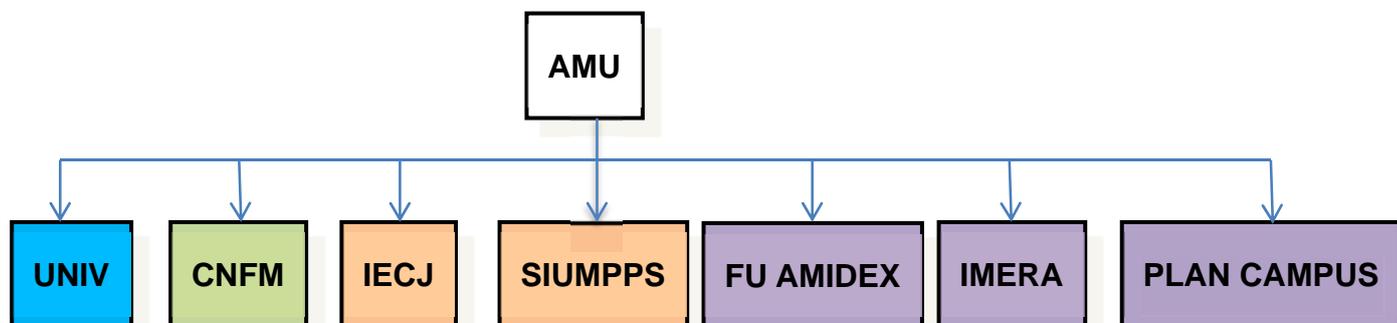
Suite aux modifications prévues d'être approuvées en Conseil d'UFR le 18 janvier 2017

STATUTS EXISTANTS	PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS
<p>Article 3 – Organisation statutaire de l'ÉSPÉ L'ÉSPÉ est administrée, à parité de femmes et d'hommes, par un conseil d'école. L'ÉSPÉ est dirigée par un directeur assisté de directeurs adjoints et de chargés de mission qu'il désigne et qui constituent l'équipe de direction. Les instances statutaires de l'ÉSPÉ sont le conseil d'orientation scientifique et pédagogique (COSP), l'observatoire académique des formations (OAF) et le conseil consultatif de l'école (CCE). Les autres instances fonctionnelles, pédagogiques ou opérationnelles relèvent de l'organisation interne et sont décrites dans le règlement intérieur.</p>	<p>Article 3 – Organisation statutaire de l'ÉSPÉ L'ÉSPÉ est administrée, à parité de femmes et d'hommes, par un conseil d'école. L'ÉSPÉ est dirigée par un directeur assisté de directeurs adjoints et de chargés de mission qu'il désigne et qui constituent l'équipe de direction. Les instances statutaires de l'ÉSPÉ sont le conseil d'orientation scientifique et pédagogique (COSP), le directoire et le conseil consultatif de l'école (CCE). Les autres instances fonctionnelles, pédagogiques ou opérationnelles relèvent de l'organisation interne et sont décrites dans le règlement intérieur.</p>
<p>Section 4 – L'observatoire académique des formations (OAF) Article 23 – Composition L'observatoire académique des formations (OAF) est composé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le recteur de l'académie d'Aix-Marseille (ou son représentant) ; • le président d'AMU (ou son représentant) ; • le président de l'UAPV (ou son représentant) ; • le vice-président formation d'AMU (ou son représentant) ; • le vice-président formation de l'UAPV (ou son représentant) ; • le directeur de l'ÉSPÉ (ou son représentant) ; • deux directeurs-adjoints de l'ÉSPÉ désignés par le directeur de l'ESPE ; • le directeur de l'UFR ALLSH d'AMU (ou son représentant) ; • le directeur de l'UFR Sciences d'AMU (ou son représentant) ; • le délégué académique à la formation et l'innovation pédagogique ; • le doyen des IA-IPR ; 	<p>Section 4 – Le Directoire Article 23 – Composition Le directoire est composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du recteur de l'académie d'Aix-Marseille • du président d'AMU • du président de l'UAPV • du directeur de l'ÉSPÉ • du président du Conseil d'École de l'ÉSPÉ <p>Chaque membre du directoire peut être accompagné d'un à deux collaborateurs.</p> <p>Le directoire peut être élargi, lorsque l'ordre du jour le justifie, au secrétaire général de l'académie, aux directeurs généraux des services des universités engagées dans le projet et au responsable des services administratifs de l'ÉSPÉ.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • le doyen des IEN-ET et IEN-EG ; • un directeur académique des services de l'éducation nationale désigné par le recteur ; • un chef d'établissement scolaire désigné par le recteur. 	
<p>Article 24 – Rôle et compétences L'observatoire académique des formations a pour mission de suivre le projet d'ÉSPÉ tel qu'il a été défini dans le projet d'accréditation. Il a une fonction de concertation et d'harmonisation entre les différents partenaires à un niveau de décision à même de dessiner une politique commune et cohérente de formation initiale et continue des enseignants. Il émet des recommandations quant aux orientations de cette politique de formation</p>	<p>Article 24 – Rôle et compétences Le directoire a pour mission de coordonner l'engagement des trois partenaires, AMU ; Académie et UAPV, dans la réalisation du projet académique de l'ÉSPÉ d'Aix-Marseille tel qu'il a été accrédité et d'en suivre les évolutions sur toute la durée de la période contractuelle pluriannuelle. Il veille à l'application de la convention tripartite, conclue entre les trois partenaires pour la période contractuelle pluriannuelle, et en prévoit les évolutions au travers des avenants. Il assure le pilotage de l'engagement des partenaires au travers du suivi du budget de projet depuis son élaboration prévisionnelle jusqu'au bilan de son exécution. Il émet des recommandations quant aux orientations du projet.</p>
<p>Article 25 – Fonctionnement L'OAF se réunit au moins deux fois par an en séance ordinaire sur convocation de son président.</p>	<p>Article 25 - Fonctionnement Le directoire se réunit trois fois par an. Le directeur de l'ÉSPÉ est chargé de l'organisation des réunions. Un groupe de travail, défini dans le Règlement Intérieur, prépare les travaux du directoire.</p>
<p>Article 26 – Présidence L'OAF est présidé par le recteur.</p>	<p>Supprimé</p>

STRUCTURE BUDGETAIRE SIFAC 2017

I- Périmètre financier ETAB (Niveau 0) = 7 structures de Niveau 1 :



II- Niveau 1 – « UNIV » = 38 Centres Financiers de Niveau 2 (Composantes) :

- 900 SERVICES CENTRAUX
- 902 DEPIL
- 910 ALLSH
- 911 FDSP
- 912 IMPGT
- 913 MEDECINE
- 914 ODONTOLOGIE
- 915 PHARMACIE
- 916 SCIENCES
- 917 ECONOMIE ET GESTION
- 918 SCIENCES DU SPORT
- 930 EU3M
- 931 EJCM
- 932 IAE
- 933 ESPE
- 937 IUT AMU
- 938 IRT
- 939 OSU PYTHÉAS
- 940 POLYTECH MARSEILLE
- 941 CFMI
- 945 MMSH
- 946 POLE DE GAP
- 947 TETHYS
- 950 SCD
- 951 DOSI
- 952 DRI
- 953 SUIO

- 954 SUFA
- 955 SUAPS
- 956 SUMPP
- 957 SCASC
- 958 SCCDS
- 961 MIRREL
- 962 IREM
- 963 UTL
- 965 PRESSES UNIV.
- 966 SUFFLE
- 980 RECHERCHE

III- Récapitulatif du nombre de Centres Financiers en 2017 :

Centres financiers de niveau 2	56	(71 en 2016) <i>dont 7 étaient inactifs ou techniques</i>
Centres financiers de niveau 3	379	(418 en 2016)
Centres financiers de niveau 4	278	(356 en 2016)

soit -132 centres financiers

IV- Les principales modifications concernent

- Au niveau 1 : suppression de la fondation AMU (intégrée à la fondation Amidex à compter du 01/01/2017), le SACD Plan Campus ayant été créé en 2016.
- Au niveau 2,3 et 4 : suppression dans le SIFAC GBCP 2017 des CF (Centres Financiers) sur lesquels il n'y avait pas de mouvement en 2015 et en 2016.

Nous restons attentifs à ne pas créer de structures non pertinentes dans l'outil de gestion financière.

CONVENTION DE REVERSEMENT n° 2016-28-AMIDIN

Entre

L'Université d'Aix-Marseille

Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel, dont le siège est sis 58 boulevard Charles Livon – 13284 Marseille cedex 07, représentée par son Président, Monsieur Yvon BERLAND,

Ci-après dénommée « **AMU** »

Et

Le Centre National de la Recherche Scientifique

Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique, dont le siège est sis, 3, rue Michel Ange - 75794 Paris Cedex 16

Représenté par son Président, **Monsieur Alain FUCHS**, et, par délégation par Hélène NAFTALSKI, déléguée régionale de la délégation de Paris-Michel Ange.

Ci-après dénommé « **CNRS** »

Ci-après dénommés collectivement « les Parties »,

Préambule :

Vu l'avenant n°1 à la convention d'établissement de l'Unité Mixte Internationale (UMI) « MSE » 3466 signé le 8 septembre 2016 par le MIT, le CNRS et AMU

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Objet

La présente convention a pour objet d'acter le reversement par AMU au CNRS de sa contribution financière au fonctionnement de l'UMI 3466 Multi-Scale Materials Science for Energy and Environment « MSE » dont AMU est devenue co-tutelle du 1^{er} juin 2016 jusqu'au 31 mai 2018.

Article 2 : Montant de la subvention

AMU s'engage à reverser au CNRS la somme totale de 500 000€, afin de financer le projet cité en objet.

Article 3 : Utilisation des crédits

Le CNRS s'engage à reverser au MIT la subvention allouée au titre de la réalisation de l'objet cité à l'article 1 et dans le cadre des modalités décrites dans l'avenant n°1 à la convention d'établissement de l'Unité Mixte Internationale (UMI) « MSE » 3466.

Article 4 : Modalités de versement

4.1. Domiciliation du versement

Le versement sera effectué par AMU à l'ordre de Madame l'Agent comptable secondaire de la Délégation Paris Michel-Ange du CNRS à la Recette Générale des Finances de Paris TPG:

Code banque : 10071

Code guichet : 75000

N° de compte : 00001000505

Clé RIB : 20

IBAN : FR76 1007 1750 0000 0010 0050 520

BIC : BDFEFRPPXXX

4.2. Calendrier des versements

Ce financement sera versé en deux fois au CNRS, sur présentation d'appels de fonds, et selon les modalités suivantes :

- 250 000€ à la signature de la convention
- 250 000€ avant le 1^{er} juin 2017

Les appels de fonds ainsi que les justificatifs financiers seront adressés à AMU :

Université d'Aix-Marseille

Agence Comptable

A l'attention du Service Facturier Recherche – A*MIDEX

3, Place Victor Hugo

13331 Marseille Cedex 03

4.3. Engagements

Le CNRS s'engage à reverser les fonds dans les conditions prévues aux articles 1 et 3, et à transmettre une copie des justificatifs financiers et scientifiques produits par le MIT à la fin de chaque année civile, tel que prévu dans l'avenant n°1 à la convention d'établissement de l'Unité Mixte Internationale (UMI) « MSE » 3466. Conformément à son article 5.1.1.3, les fonds sont utilisables et reportables pendant toute la durée de l'avenant, soit du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2018.

Le CNRS ne prélèvera pas de frais de gestion sur les financements attribués.

A la fin de validité de cette convention et au plus tard le 15 juillet 2018, le MIT produira un bilan financier global au CNRS conformément aux dispositions de l'article 5.1.1.3 de l'avenant n°1 à la convention d'établissement de l'Unité Mixte Internationale (UMI) « MSE » 3466. Les fonds non utilisés pour quelque motif que ce soit seront reversés par le MIT au CNRS.

Le CNRS et AMU conviendront, par acte séparé, de nouvelles modalités d'utilisation de ces fonds restitués.

Le bilan financier de la présente convention sera adressé à :

Université d'Aix-Marseille
A l'attention de Denis Bertin
Vice-Président Délégué - Fondation A*MIDEX
58 bd Charles Livon
13 284 Marseille cedex 07

Article 5 : Durée

La présente convention prendra effet à compter de sa date de signature jusqu'au 31 mai 2018.

Article 6 : Litiges

Les litiges survenant du fait de l'exécution de la présente convention, à défaut d'accord amiable intervenu entre les Parties, seront portés devant le Tribunal Administratif compétent.

Article 7 : Avenant

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution de la présente convention, définie d'un commun accord entre les Parties, fera l'objet d'un avenant.

Celui-ci précisera les éléments modifiés de la convention, sans que ceux-ci puissent conduire à remettre en cause les articles 1, 2 et 3.

Fait à Marseille en deux (2) exemplaires originaux, le

Le Président de l'Université d'Aix-Marseille

La déléguée régionale du CNRS
Délégation Paris Michel-Ange

Yvon Berland

Hélène Naftalski

**Conseil d'Administration
séance du 24 janvier 2017**

Direction de la commande publique

Points présentés

- Liste des marchés à lancer en 2017 d'un montant égal ou supérieur à 5 000 K € HT :
Accord-cadre nettoyage passé en groupement de commandes avec le CNRS DR PACA
- Accords transactionnels dans le cadre de l'opération de réalisation de travaux d'aménagement des locaux serveurs TPR1 et TPR2 sur le campus de Luminy

Liste des marchés à lancer en 2017 d'un montant égal ou supérieur à 5 000 K € HT :

MARCHES DE SERVICES	
Objet	Commentaires
<p>Accord-cadre relatif aux prestations de nettoyage des locaux</p>  	<p>Convention constitutive de groupement de commande n° 2016-AMU-187 avec le CNRS DR PACA signée le 9 novembre 2016</p> <p>Établie en application de l'article 28 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015</p> <p>Procédure de passation : Appel d'offres ouvert en application des dispositions des articles 67 et 68 du décret (n°2016-360) du 25/03/16.</p> <p>Durée : 4 ans maximum à compter de la notification : Accord-cadre : avril 2017 1^{er} marchés subséquents : juin 2017</p>

Accord-cadre relatif aux prestations de nettoyage des locaux
Estimation des besoins :

N° LOT	Pouvoir adjudicateur	Montant annuel	Montant sur la durée de l'accord-cadre (4 ans)
Lot n° 1 : Sites de Marseille, Aubagne, Château-Gombert, Saint-Jérôme, La Ciotat, Arles	AMU	1 650 000 €	6 600 000
	CNRS	500 000 €	2 000 000
Total lot 1		2 150 000 €	8 600 000
Lot n° 2 : Sites d'Aix en Provence, Arles, Lambesc, Avignon, Puyricard	AMU	1 050 000 €	4 200 000
Lot n° 3 : Sites des Alpes (Gap et Digne les Bains)	AMU	55 000 €	220 000
TOTAL GENERAL			13 020 000

Prise en compte des objectifs de la politique d'achat d'AMU et du CNRS			
Axe	Objectif retenu	Leviers mis en œuvre	Observations
Performance économique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect de l'enveloppe prévue ▪ Viser un gain achat minimum 	<p>Multi-attribution : 4 titulaires retenus et remis en concurrence en fonction des échéances des marchés subséquents à relancer</p> <p>Etablissement d'une norme de nettoyage standard pour les locaux courants, harmonisée sur tous les sites et à intégrer dans les marchés subséquents</p>	<p>Viser un gain achat minimum : cet objectif doit être modéré compte tenu des 3 contraintes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le gain d'achat a déjà été réalisé sur l'accord cadre précédent tout au moins en ce qui concerne AMU qui a déjà opéré depuis 2012 une rationalisation des marchés (massification) - Renforcement du plan de contrôle : de nombreuses pénalités ont été inscrites afin de mieux contraindre les titulaires. Cet aspect peut avoir un effet sur le chiffre des titulaires et les inciter à provisionner une marge - Reprise obligatoire des personnels de la part du titulaire entrant en application de la convention collective
Achat auprès des PME	Faciliter l'accès des PME à cette procédure	Allotissement	Cependant des niveaux minima de capacité financière ont été inscrits sur les lots 1 et 2 afin de ne pas retenir des sociétés n'ayant pas la capacité financière pour assurer les prestations
Achat avec disposition environnementale	Respect des engagements de la part des titulaires	Incitations précisées dans les clauses d'exécution définies dans le CCTP	Réglementation française et européenne concernant la protection de l'environnement Ecolabels
Achat avec clause sociale	minimum de 10% du volume total d'heures prévues pour l'exécution du MS au titre de l'insertion professionnelle	Formations Tutorat Evolution des tâches confiées	Evaluation régulière effectuée par la mission locale Emergence(S) Marseille
Achat d'innovation	Sans objet dans le cadre de prestations de services courants		

**Création et composition des comités de sélection
Propositions soumises à l'avis du comité technique du 29 mai 2012**

I - Références réglementaires :

- article L. 952-6-1 du code de l'éducation
- article 9 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

II - Mise en place des comités au sein de l'Université d'Aix Marseille

La mise en place des comités de sélection sera coordonnée par **le vice-président formation et le vice-président recherche.**

Pour préparer la proposition de constitution de chaque comité, il sera constitué des groupes de travail **dont la composition est précisée ci-après.**

Il est proposé de distinguer 2 situations :

- Les comités créés pour pourvoir un emploi d'enseignant chercheur dans le cadre d'un recrutement de personnel titulaire pour lesquels s'appliquent l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation ainsi que l'article 9 du décret de 1984
- Les comités créés pour pourvoir un emploi par un personnel contractuel, pour lesquels s'appliquent uniquement les règles de l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation.

1) Composition des comités créés pour pourvoir un poste par recrutement d'un enseignant chercheur titulaire, lors de la session synchronisée ou au fil de l'eau:

Le groupe de travail en charge de la proposition de composition du comité de sélection est composé :

- du directeur de composante (ou de son représentant),
- du directeur du département de formation (ou de son représentant),
- du directeur de l'unité de recherche (ou de son représentant).

Les règles de composition proposées à AMU sont les suivantes :

- a. Pour les comités créés afin de pourvoir un poste de Professeur des Universités (PR), les groupes de travail proposent au Président de l'Université d'Aix-Marseille une liste de 12 membres (6 internes et 6 externes). Ensuite, le Président propose 8 membres (4 internes et 4 externes) au **CACR**.
- b. Pour les comités créés afin de pourvoir un poste de Maître de Conférences (MCF), les groupes de travail proposent au Président d'Université une liste de 16 membres (Collège A : 4 membres internes et 4 membres externes ; collège B : 4 membres internes et 4 membres externes), le président propose ensuite 12 membres (Collège A : 3 membres internes et 3 membres externes ; collège B : 3 membres internes et 3 membres externes) au **CACR**.

Font partie des comités de sélection :

- Le directeur de la composante (directeur ou doyen) ou son représentant (vice-doyen-ne ou directeur/directrice adjoint-e) ou un représentant de la gouvernance (vice-président-e statutaire, vice-président-e délégué-e)
- Le directeur de l'unité de recherche concernée ou son représentant (directeur/directrice adjoint-e de l'UR, ou responsable d'équipe de recherche au sein de l'UR)

Il est recommandé de veiller à ce que les membres internes du comité de sélection ne représentent pas exclusivement l'unité de recherche, l'équipe de recherche ou l'axe de recherche du poste à pourvoir.

Le président du comité est désigné parmi ses membres, par le président d'université, sur proposition du Conseil académique Restreint.

Il est prioritairement proposé des membres dont la spécialité est clairement en rapport avec le profil du poste à pourvoir.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes est obligatoire, avec au moins 40% de représentants de chaque sexe (sauf exceptions fixées par arrêté ministériel).

Cas particuliers :

- ~~✓ Pour les chaires mixtes : les membres sont proposés à parité entre les représentants de l'université et ceux de l'EPST. Les membres de l'EPST sont proposés par la direction de l'EPST, selon ses propres modalités de choix.~~
- ✓ Pour les postes publiés sur des sections conjointes, pour assurer un équilibre de représentation des sections, le nombre de membres du comité est porté à 10 pour les postes de PR et à 16 pour les MCF.

2) Composition des comités créés pour pourvoir un poste par recrutement d'un personnel enseignant et/ou chercheur contractuel :

Le groupe de travail en charge de la proposition de composition du comité de sélection est composé :

- du directeur de composante (ou de son représentant),
- du directeur du département de formation (ou de son représentant), sauf dans le cas de recrutement d'un chercheur,
- du directeur de l'unité de recherche (ou de son représentant), sauf dans le cas de recrutement d'un enseignant.

Les règles de composition proposées sont les suivantes :

- a. Le groupe de travail propose au Président un nombre minimum de 6 membres ; le Président propose 6 membres de comité au CAcR, en appliquant les règles de parité de membres externes et internes, de représentation minimum de moitié de membres de rang au moins égal et de spécialité.
- b. Le comité comportera :
 - un représentant de la gouvernance et un représentant de la composante,
 - un représentant de l'unité de recherche dans le cas de recrutement de chercheurs ou d'enseignants chercheurs,ou
 - un représentant du département de formation dans le cas de recrutement d'enseignants.

3) Dispositions particulières liées aux conditions de recrutement :

- a. Règles de publicité de recrutement (affichage au minimum sur le site AMU) :
 - Pour les recrutements de personnels titulaires, la durée de publicité de vacance de poste prévue par le ministère sur l'application Galaxie est de 30 jours
 - Pour les recrutements de personnels non titulaires, la durée de publicité est de 15 jours minimum, 30 jours maximum.
- b. Frais de mission des membres du comité :

Les frais de mission des membres extérieurs sont pris en charge à 50% par la composante et à 50% par l'unité de recherche de recrutement, ou le département de formation dans le cas de recrutement d'un enseignant contractuel.

FICHE DE DECLARATION DE CONFLIT D'INTERET			
Comités de sélection 2017			
Document à joindre impérativement après communication de la liste des candidats, si le membre estime avoir avec un-e candidat-e des liens ou conflits d'intérêt pouvant mettre en cause son impartialité			
Références du poste à pourvoir :			
Composante :			
Unité de recherche :			
<input type="checkbox"/> PR <input type="checkbox"/> MCF	Section CNU :		
N° Harpege de l'emploi :		N° national de l'emploi :	
Profil du poste :			
Je soussigné			
Civilité :	<input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> M.	Nom de naissance :	
Nom d'usage :		Prénom :	
Qualité	<input type="checkbox"/> Membre interne à AMU	<input type="checkbox"/> Membre externe à AMU	
Déclare :			
<input type="checkbox"/>	Avoir un lien de parenté / vivre sous le même toit que le-s candidat-e-s suivant-e-s :		
<input type="checkbox"/>	Avoir été directeur/ directrice de thèse ou garant-e HDR du/des candidat-e-s suivant-e-s :		
<input type="checkbox"/>	Avoir un lien ou un conflit d'intérêt de nature à influencer mon jugement sur le-s candidat-e-s suivant-e-s		
Fait à :		Le :	
Signature de l'intéressé (e)			
<p>Nota bene :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un conflit d'intérêt est un conflit entre les obligations et les responsabilités d'un-e participant-e à un processus d'évaluation et ses intérêts privés, professionnels, commerciaux ou publics ; • Le formulaire de déclaration de lien d'intérêt est remis à chaque membre des comités de sélection, et doit être rempli et retourné au président du comité de sélection, s'il y a lieu, dès connaissance de la liste des candidats au concours ; • Tout lien d'intérêt avec un-e candidat-e exclut la possibilité d'être rapporteur-e de son dossier ; • La gestion des conflits d'intérêt devra être définie au consensus en début de séance et maintenue tout au long du processus (participation ou non aux débats concernant le/la candidat-e avec lequel/ laquelle un conflit est signalé, droit de réserve...) ; • Pour chaque concours, le cas échéant, les liens d'intérêt et la façon dont ils ont été gérés devront être mentionnés dans le procès-verbal du comité de sélection ; • La déclaration de liens d'intérêt est une déclaration sur l'honneur. La fourniture d'une déclaration erronée peut invalider un concours de la fonction publique ; <p>En cas de doute, contacter votre DRH campus</p>			

Une ouverture
Un engagement
Une force :
l'audace

Un défi
Une force
Une ouverture
Un engagement :
transmettre

Etat des lieux qualitatif

Schéma Directeur des Ressources

Un défi : Humaines
**le meilleur
pour tous**

Un engagement
Une force
Une ouverture :
le monde

13/12/2016

Phase qualitative de l'état des lieux Personnels BIATSS

Table des matières

I.	Première partie : Méthodologie « Focus Groupes »	8
a.	Méthodologie	8
b.	Calendrier	8
c.	Questionnement	9
d.	Livrable	10
e.	Méthodologie détaillée	13
II.	Première partie : Méthodologie « Experts métiers ».....	22
A.	Méthodologie	22
B.	Calendrier	22
C.	Questionnement	23
D.	Livrables.....	25
III.	Première partie : méthodologie « Entretiens composantes »	25
A.	Organisation	26
B.	Caractérisation de l'organisation	28
C.	Identification des emplois stratégiques et/ou sensibles.....	30
IV.	Première partie : méthodologie « Entretiens unités de recherche »	30
V.	Deuxième partie : BAP A	31
A.	Analyse quantitative des effectifs de la BAP A.....	31
Démographie de la BAP	32	
Zoom sur famille professionnelle Biologie et recherche médicale	33	
Zoom sur famille professionnelle Production et expérimentation animales.....	34	
Zoom sur famille professionnelle Production et expérimentation végétales.....	35	
Zoom sur famille professionnelle Milieux naturels et ruraux	36	
Zoom sur famille professionnelle non spécifiée.....	37	
Zoom sur famille professionnelle Emplois singuliers	38	
B.	Conclusions de l'entretien expert métier.....	39
C.	Conclusions du focus groupe.....	43
D.	Synthèse sur la BAP A : propositions de pistes de travail pour l'étape 2.....	43
VI.	Deuxième partie : BAP B.....	44
A.	Analyse quantitative des effectifs de la BAP B.....	44
Démographie de la BAP	45	

Zoom sur famille professionnelle Analyse des biomolécules.....	46
Zoom sur famille professionnelle Elaboration des biomolécules	47
Zoom sur famille professionnelle Techniques d'analyse chimiques	48
Zoom sur famille professionnelle Techniques de synthèse chimique	49
Zoom sur famille professionnelle Sciences des matériaux/caractérisation.....	50
Zoom sur famille professionnelle Elaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	51
Zoom sur interfamille de la BAP B.....	52
B. Conclusion de l'entretien experts métiers	53
C. Conclusion du Focus Groupe.....	56
D. Synthèse sur la BAP B : propositions de pistes de travail pour l'étape 2.....	58
VII. Deuxième partie : BAP C.....	59
A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP C.....	59
Démographie de la BAP	60
Zoom sur famille professionnelle Instrumentation et expérimentation	61
Zoom sur famille professionnelle Electronique électrotechnique	62
Zoom sur famille professionnelle Bureau d'études-Fabrications mécaniques-chaudronnerie	63
Zoom sur famille professionnelle Verrerie scientifique	64
B. Conclusion de l'entretien experts métiers	65
C. Conclusions du focus groupe.....	69
D. Synthèse sur la BAP C : propositions de pistes de travail pour l'étape 2.....	73
VIII. Deuxième partie : BAP D	75
A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP D.....	75
Démographie de la BAP	76
Zoom sur la famille professionnelle Traitement et analyse de bases de données	77
Zoom sur la famille professionnelle Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	78
Zoom sur la famille professionnelle Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	79
Zoom sur la famille professionnelle Production et analyse de données de terrain	80
Zoom sur la famille professionnelle Recueil et analyse de sources archéologiques	81
B. Conclusion de l'entretien experts métiers	82
C. Conclusions du focus groupe.....	82
D. Synthèse sur la BAP D : propositions de pistes de travail pour l'étape 2.....	86
IX. Deuxième partie : BAP E.....	87
A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP E	87
Démographie de la BAP	88

Zoom sur la famille professionnelle Administration et gestion des systèmes d'information.....	89
Zoom sur la famille professionnelle Etudes développement et déploiement	90
Zoom sur la famille professionnelle Systèmes informatiques réseaux et télécommunications...	91
Zoom sur la famille professionnelle Statistique	92
Zoom sur la famille professionnelle Calcul scientifique	93
Zoom sur interfamille (emplois de Tech et d'ADT communs à toutes les familles sauf calcul scientifique).....	94
Zoom sur famille non communiquée	95
B. Conclusion de l'entretien experts métiers	96
C. Conclusions du focus groupe.....	100
D. Synthèse sur la BAP E : propositions de pistes de travail pour l'étape 2	104
X. Deuxième partie : BAP F et BIB	105
A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP F	105
Démographie de la BAP	106
Zoom sur la famille professionnelle Information scientifique et technique, collections patrimoniales.....	107
Zoom sur la famille professionnelle Médiation scientifique, Culture, Communication	108
Zoom sur la famille professionnelle Edition multi supports, impression, graphisme	109
Zoom sur la famille professionnelle Production TIC/TICE, audiovisuel, multimedia	110
Zoom sur les personnels des Bibliothèques	111
B. Conclusion de l'entretien experts métiers	112
C. Conclusion du focus groupe documentation	116
D. Conclusion du focus groupe Médiation scientifique et culture – Edition multi supports.....	120
E. Conclusion du focus groupe production, TICE, audio-visuel, multimédias	122
F. Synthèse sur la BAP F : propositions de pistes de travail pour l'étape 2	125
XI. Deuxième partie : BAP G	126
A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP G.....	126
Démographie de la BAP	127
Zoom sur la famille professionnelle Travaux et maintenance immobilière.....	128
Zoom sur la famille professionnelle Logistiques et service généraux.....	129
Zoom sur la famille professionnelle Prévention hygiène et sécurité	130
Zoom sur la famille professionnelle Métiers singuliers (opérateurs des activités sportives)	131
Zoom sur les agents en inter-famille.....	132
B. Conclusion de l'entretien experts métiers	133
C. Conclusions du focus groupe Logistique	137
D. Conclusions du focus groupe Patrimoine.....	140

E.	Conclusions du focus groupe Hygiène et Sécurité	143
F.	Conclusions du focus groupe Métiers de la prévention (médecins, infirmiers, assistantes sociales...)	144
G.	Synthèse sur la BAP G : propositions de pistes de travail pour l'étape 2.....	147
XII.	Deuxième partie : BAP J	148
A.	Analyse quantitative des effectifs de la BAP J.....	148
	Démographie de la BAP	149
	Zoom sur la famille professionnelle Valorisation de la recherche et coopération internationale	150
	Zoom sur la famille professionnelle Affaires juridiques.....	151
	Zoom sur la famille professionnelle Administration et pilotage	152
	Zoom sur la famille professionnelle Ressources humaines.....	153
	Zoom sur la famille professionnelle Formation continue Orientation et Insertion professionnelle	154
	Zoom sur la famille professionnelle Gestion financière et comptable	155
	Zoom sur interfamille	156
	Zoom sur la famille professionnelle scolarité.....	157
B.	Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J familles professionnelles RI, Recherche, Affaires Juridiques	158
C.	Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J Administration et Pilotage	162
D.	Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J Scolarité.....	165
E.	Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J famille professionnelle « Gestion financière et comptable ».....	169
F.	Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J « Formation continue Orientation et insertion professionnelle »	174
G.	Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J « Ressources Humaines ».....	179
H.	Synthèse sur la BAP J : proposition de travail pour l'étape 2.....	184
XIII.	Troisième partie : la synthèse des entretiens composantes.....	187
A.	Implantation de la structure.....	187
B.	Organisation administrative	188
C.	Organisation pédagogique	195
D.	Organisation de la fonction scolarité	197
E.	La mutualisation	198
F.	Les forces-Faiblesses-Risques-Opportunités.....	199
G.	Les emplois stratégiques	203
H.	Conclusion	203
XIV.	Quatrième partie : Panorama AMU, CNRS et INSERM.....	204

A.	Les effectifs sur le site Aix-Marseille	204
	AMU, CNRS et INSERM : les effectifs totaux	204
	Les effectifs AMU-CNRS-INSERM dans les structures de recherche	207
B.	La population Ingénieur-Techniciens-Administratifs sur le site Aix-Marseille	209
	AMU, CNRS, INSERM	209
	AMU.....	210
	CNRS	211
	INSERM	212
	Le rapport BIATSS-ITA soutien recherche par Enseignants-Chercheurs, Chercheurs, Doctorants	213
C.	La répartition des effectifs par thématique scientifique des Ressources Humaines mobilisées dans les laboratoires de recherche	213
	Répartition par domaines scientifiques	214
	Répartition par domaine scientifique hors doctorants contractuels.....	214
	Zoom sur les doctorants contractuels.....	215
D.	La répartition des effectifs par laboratoire de recherche	215
E.	La répartition des effectifs par type de laboratoire de recherche	221
XV.	Quatrième partie : la synthèse des entretiens unités de recherche.....	222
A.	L'implantation des unités de recherche	222
B.	L'organisation administrative.....	222
C.	Organisation scientifique de l'unité	224
D.	Organisation technique de l'unité et mutualisation des services	225
E.	Mutualisation inter-unités.....	226
F.	Les forces internes identifiées par les unités de recherche : l'organisation	228
G.	Les forces internes identifiées par les unités de recherche : les conditions de mobilisation RH 231	
H.	Les forces internes identifiées par les unités de recherche : l'implantation des unités.....	233
I.	Les faiblesses internes identifiées par les unités de recherche : des points de fragilité du fait d'une inadéquation qualitative et/ou quantitative RH aux besoins	234
J.	Les emplois stratégiques et ou sensibles dentifiées par les unités de recherche : les emplois classés en priorité 1 relèvent de la BAP J	236
K.	Les emplois stratégiques et ou sensibles dentifiées par les unités de recherche : les emplois classés en priorité 2.....	238
L.	Les emplois stratégiques et ou sensibles dentifiées par les unités de recherche : les emplois classés en priorité 3.....	239
M.	Focus : la Maison de la Recherche au sein d'ALLSH	240
N.	Trois niveaux de réponse	243

ANNEXE : Structure du questionnaire administré en ligne auprès des structures de recherche.	245
RECUEIL DE DONNEES RH AUPRES DES UNITES DE RECHERCHE	245
Quels sont les éléments majeurs caractérisant votre organisation ?	246
FFRO	255
Identification de l'emploi stratégique position 1	259
Identification de l'emploi stratégique position 2	261
Identification de l'emploi stratégique position 3	261
Commentaires libres	261

Cette note a pour objet de présenter les travaux conduits dans le cadre de la phase d'état des lieux du schéma directeur des Ressources Humaines dans sa dimension qualitative. Ces travaux viennent compléter les données quantitatives acquises dans cette même phase d'état des lieux et qui font l'objet d'un premier document.

Ce deuxième document présente les dispositifs d'entretiens qualitatifs ou de questionnaires en ligne qui ont permis de recueillir des données relatives aux personnels BIATSS

- Auprès des agents (Focus Groupes) ;
- Auprès des agents qui sont mobilisés sur des actions RH (experts métiers comme formateurs internes, membres de jurys de concours) ;
- Auprès des Directeurs de Composantes ;
- Auprès des Directeurs de laboratoires.

La première partie est dédiée à la description de ces dispositifs (I-II-III-IV).

La deuxième partie est consacrée à la présentation par BAP des différentes données recueillies dans le cadre des Focus Groupes, des entretiens experts métiers.

Toujours par BAP, il est proposé également l'analyse de ces travaux et envisagé les pistes de travail dont pourraient se saisir les groupes de travail mobilisés dans le cadre de l'étape 2 du projet Schéma Directeur des Ressources Humaines qui est consacré à l'identification des évolutions stratégiques souhaitées en fonction des priorités émises notamment pour la formation et la recherche, mais également en matière d'organisation, à la fois sur les volets emplois et sur le volet des compétences qui seront requises à terme.

Dans une troisième partie, il est proposé une synthèse des entretiens menés auprès des composantes.

Dans une quatrième partie, une synthèse des informations recueillies par administration d'un questionnaire en ligne auprès des unités de recherche est présentée

PREMIERE PARTIE : PRESENTATION DES DISPOSITIFS DE RECUEIL D'INFORMATIONS QUALITATIVES

I. Première partie : Méthodologie « Focus Groupes »

a. Méthodologie

Dans le cadre de l'élaboration du schéma directeur des Ressources Humaines d'Aix Marseille Université, des rencontres avec les agents pour échanger sur leur métier, l'évolution de celui-ci, l'accompagnement de ces changements pour rendre encore plus efficaces les actions de développement des compétences et gestion prévisionnelle des Ressources Humaines de l'Etablissement ont été organisées.

Ces rencontres intitulées « Focus Groupes » regroupaient des agents de la même branche d'activité professionnelle ou des agents de la même famille professionnelle au sein de la branche d'activité professionnelle¹ (BAP). Les groupes étaient constitués par tirage au sort.

Menés par deux membres du groupe de travail technique mobilisé sur ce projet, ces focus groupes se sont déroulés suivant le calendrier ci-dessous avec un découpage par BAP ou infra BAP.

b. Calendrier

Nature de l'action	Dates	Découpage
FOCUS GROUPE	27 septembre 2016	1 entretien BAP D ²
	27 septembre 2016	1 entretien BAP F ³ : Famille Professionnelle « Documentation »,

¹ Les métiers des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et des ingénieurs et personnels techniques de la recherche (ITA) sont décrits dans le répertoire des branches d'activités professionnelles et des emplois-types, dénommé RéFérens (REFérentiel des Emplois-types de la recherche et de l'Enseignement Supérieur). Au sein de ce répertoire, il y a un premier niveau d'agrégation des emplois qui est **la Branche d'Activités Professionnelles (BAP)**. La BAP représente un espace professionnel plus ou moins large lié à l'organisation des activités de recherche et de formation qui peut être conçu autour, soit d'un regroupement de plusieurs disciplines scientifiques, soit de technologies utilisées, soit de méthodes de gestion. Au nombre de 8 au total, chaque BAP comprend des familles professionnelles, lesquelles comprennent des emplois types.

L'emploi-type est un regroupement d'emplois présentant des proximités d'activités et donc de compétences, suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale. C'est un espace de mobilité à l'intérieur duquel les agents peuvent occuper des postes de travail différents dans un court délai et sans nécessité de formation.

Une famille professionnelle est un regroupement cohérent d'emplois-types entre lesquels il existe une proximité de compétences professionnelles fondée sur un partage d'outils, de techniques et de connaissances. La cartographie des emplois BIATSS d'AMU compte 8 BAP, 42 familles professionnelles et 306 Emplois-type avec intégration des données issues du répertoire Bibliofil

² BAP D : Sciences Humaines et Sociales

³ BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs

27 septembre 2016	1 entretien BAP E ⁴ : global, mais en joignant des informaticiens labos aux personnels DOSI (vision globale et transverse)
29 septembre 2016	1 entretien BAP F : Famille Professionnelle « production, TICE, audio-visuel, multimédias »
29 septembre 2016	1 entretien BAP G ⁵ : 1 pour famille professionnelle « patrimoine »
4 octobre 2016	1 entretien BAP A ⁶
4 octobre 2016	1 entretien BAP B ⁷
4 octobre 2016	1 entretien BAP C ⁸
7 octobre 2016	1 entretien « métiers de la prévention » (médecins, infirmiers + assistantes sociales, psy...)
7 octobre 2016	1 entretien BAP G : famille professionnelle « H&S »
7 octobre 2016	1 entretien BAP G : famille professionnelle « logistique »,
11 octobre 2016	1 entretien BAP J ⁹ : famille professionnelle « finances »
4 novembre 2016	1 entretien BAP J : famille professionnelle « RH »
11 octobre 2016	1 entretien BAP J : famille professionnelle « scolarité »,
13 octobre 2016	1 entretien BAP J : famille professionnelle « Affaires juridiques »
13 octobre 2016	1 entretien BAP J : famille professionnelle « Formation continue et IOIP »
13 octobre 2016	1 entretien BAP J : famille professionnelle « Recherche, RI »
17 octobre 2016	1 entretien BAP J : famille professionnelle « affaires générales, pilotage»

c. Questionnement

Avec un cadre de questionnement transmis à l'avance, les agents étaient mobilisés en soulignant que ces rencontres avaient pour objet d'apporter des éléments de connaissance des métiers, sur leur évolution afin que l'établissement réfléchisse à

⁴ BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique

⁵ BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention

⁶ BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

⁷ BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux

⁸ BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique

⁹ BAP J : Gestion et Pilotage

la mise en place d'actions d'accompagnement à ces évolutions : formation, tutorat, échanges de pratique...

Il était par ailleurs souligné que ces rencontres feraient l'objet d'une restitution globale en respectant l'anonymat.

Les thèmes abordés étaient au nombre de quatre, éclairés par un questionnement précis

1/ Apprentissage

Votre travail a-t-il évolué depuis que vous occupez votre emploi ? Qu'est-ce qui a vous a permis de vous adapter à ces évolutions ? Comment avez-vous appris votre travail ? Quelles sont les compétences majeures qui vous ont permis de vous adapter quand vous avez pris en charge cette activité ou que vous avez été confronté (e) à une évolution importante ?

2/ Attractivité

Quels sont les aspects les plus intéressants de votre fonction ? Qu'est-ce que vous aimez dans votre travail ? Quelles sont les aptitudes, les qualités personnelles nécessaires à votre activité professionnelle quotidienne ? Qu'est ce qui constitue l'attrait de votre métier ?

3/ Evolution et environnement

Comment voyez-vous l'évolution de vos fonctions ? Quels vont être les changements qui vont entraîner des transformations dans l'exercice de votre métier ? Quels vont être ces impacts sur votre activité professionnelle quotidienne ?

4/ Accompagnement des évolutions

Quelles sont les actions d'accompagnement à conduire en réponse à ces transformations dans l'exercice du métier : quelles sont les actions de développement des compétences à conduire pour quelles compétences à développer ?

d. Livrable

Le livrable de chaque Focus Groupe consistait en une retranscription des verbatims organisés suivant les thèmes « apprentissage, attractivité, évolution et environnement et accompagnement des évolutions »

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	
Attractivité	
Evolution et environnement	
Accompagnement des évolutions	

Le livrable consistait également en une cotation générale des emplois de la BAP pour évaluer le caractère sensible de l'acquisition et du maintien des compétences (savoirs, savoirs-être et savoirs-faire) nécessaires à l'exercice des emplois de la BAP.

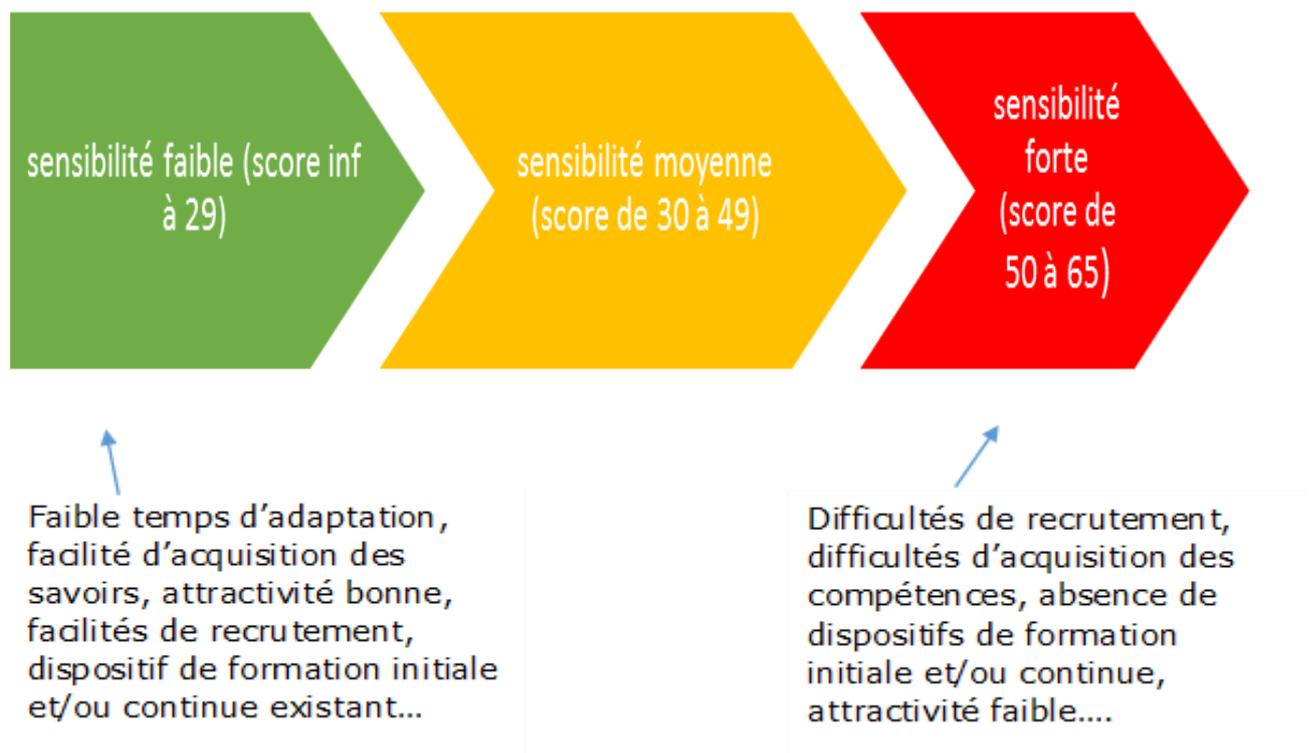
Cette cotation se fait à l'aide d'un questionnaire évaluant

- si l'acquisition et le maintien de la compétence dans sa dimension « savoir théorique » est aisée (cotation d'un premier critère **A**)
- si l'acquisition et le maintien de la compétence dans sa dimension « savoir faire » et « savoir être » est aisée (cotation d'un deuxième critère **B**)
- si l'acquisition et le maintien de la compétence dans sa dimension « savoir être » est aisée (cotation d'un troisième critère **C**).

Cette cotation est complétée par un critère **D** qui permet d'évaluer notre capacité à recruter les bonnes compétences et à retenir celles-ci (acquisition de la ressource humaine et « volatilité » de celle-ci) à partir des données du système d'information et du retour d'expériences des actions de recrutement externe, mobilité interne, formation conduites par le pôle GPEEC en prenant en compte les variables « départs », « âge », « facilité de recrutement », « rétention » « attractivité » propres à la BAP

	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et <u>savoirs théoriques</u> attachés à la maîtrise des emplois de la BAP 	vert, orange ou rouge	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et <u>savoirs- faire et savoirs-être</u> attachés à la maîtrise des emplois de la BAP 	vert, orange ou rouge	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du <u>caractère transverse</u> et <u>savoirs-être</u> des emplois de la BAP 	vert, orange ou rouge	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle <u>quantitative</u> de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	vert, orange ou rouge	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	vert, orange ou rouge	14	65

In fine, les emplois de la BAP sont positionnés sur une règle permettant d'apprécier si les emplois sont soumis à des enjeux forts en matière de gestion prévisionnelle Ressources Humaines ou non.



e. Méthodologie détaillée

Méthodologie 1^{er} temps : Questionnaire

Le binôme ayant conduit le focus groupe procède à la cotation en se projetant dans l'activité en répondant à 13 questions. Chaque question renvoie aux deux premières questions du document communiqué aux participants par mail en amont de la réunion.

1. Vous avez à votre disposition des procédures internes, des guides opératoires, des aides en ligne, des notes sur lesquels vous vous appuyez pour accomplir vos tâches
 - a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non
2. Vous avez à votre disposition des textes législatifs, des normes, des règlements sur lesquels vous vous appuyez pour accomplir vos tâches
 - a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non
3. Vous pouvez bénéficier régulièrement et en lien avec l'évolution des connaissances théoriques à une mise à jour et une actualisation des connaissances nécessaires à l'exercice de vos tâches
 - a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non
4. Vous pouvez réutiliser dans le cadre de votre activité les connaissances acquises dans le cadre de votre formation initiale
 - a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non
5. Vous pouvez bénéficier d'actions de formation continue qui sont adaptées à la maîtrise et à l'actualisation des connaissances nécessaires à l'exercice de votre activité ?
 - a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non
6. Vous évaluez le temps d'acquisition des connaissances lié à la maîtrise de votre activité
 - a) En plusieurs années
 - b) En une année
 - c) En un à plusieurs mois
 - d) En une ou plusieurs semaines
7. La constitution d'un réseau interne constitué de correspondants, de personnes ressources, d'interlocuteurs avec lesquels vous êtes en relation est important dans l'exercice de votre activité
 - a) Oui, tout à fait d'accord
 - b) Plutôt oui, plutôt d'accord
 - c) Non
 - d) Plutôt non

Question 2

ATTRACTIVITE

8. L'exercice de votre activité suppose
- a) Une grande rigueur dans l'application des règles qui sont formalisées et stables dans le temps
 - b) Une grande rigueur dans l'application de règles qui peuvent varier dans le temps
 - c) Une créativité importante avec des objectifs définis

Question 1

APPRENTISSAGE

9. Vous pouvez bénéficier d'actions de formation continue qui vous aide à acquérir les connaissances pratiques, le savoir-faire, le tour de main, nécessaires à l'exercice de votre activité ?
- a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non

Question 1 et 2

APPRENTISSAGE
et ATTRACTIVITE

10. Un nouvel entrant sur le même type de poste de travail que vous occupez devra acquérir un « tour de main », acquérir de l'expérience avant d'être à même d'occuper pleinement le poste ?
- e) Oui
 - f) Plutôt oui
 - g) Non
 - h) Plutôt non

Question 2

ATTRACTIVITE

11. Vous êtes en relation quasi-quotidienne d'échanges d'informations avec des collègues d'autres services de l'Université, ces relations étant nécessaires pour conduire à bien vos missions ?
- a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non

12. Vous êtes en relation quasi-quotidienne d'échanges d'information avec des collègues d'autres Universités ou établissements relevant du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, ces relations étant nécessaires pour conduire à bien vos missions?
- a) Oui
 - b) Plutôt oui
 - c) Non
 - d) Plutôt non

13. Vous êtes en relation quasi-quotidienne avec des partenaires d'AMU (sous-traitants, fournisseurs, autres institutions,...), ces relations étant nécessaires pour conduire à bien vos missions?
- e) Oui
 - f) Plutôt oui
 - g) Non
 - h) Plutôt non

Méthodologie 2ème temps : cotation relative aux enjeux de gestion prévisionnelle quantitative de la BAP

Chaque réponse à ce questionnaire correspond à une cotation suivant les tables de correspondance ci-après. Les questions suivantes renvoient aux questions 3 et 4 (évolution et environnement et accompagnement des évolutions) du document communiqué aux participants par mail en amont de la réunion.

A Sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle			
Présence de guides méthodologiques permettant une bonne maîtrise des savoirs liés aux emplois relevant de la BAP ou de la famille professionnelle Question 1	Il existe de tels outils attachés aux emplois	Non ou plutôt non	3
		Plutôt oui ou oui	1
Présence de corpus théoriques attachés à la bonne maîtrise des savoirs liés aux emplois relevant de la BAP ou de la famille professionnelle Question 2	Il existe de tels outils attachés aux emplois	Non ou plutôt non	3
		Plutôt oui ou oui	1
Actualisation fréquente des savoirs liés aux emplois de la BAP ou de la famille professionnelle Question 3	La mise à jour des connaissances peut être effectuée régulièrement en lien avec l'obsolescence des savoirs	Non ou plutôt non	3
		Plutôt oui ou oui	1
Dispositif de formation initiale dédié à l'acquisition des savoirs liés aux emplois relevant de la BAP ou de la famille professionnelle Question 4	Le dispositif de formation initiale est bien adapté à la maîtrise des savoirs attachés aux emplois	Non ou plutôt non	3
		Plutôt oui ou oui	1

Dispositif de formation continue dédié à la maîtrise des savoirs liés aux emplois relevant de la BAP ou de la famille professionnelle Question 5	Il existe un dispositif de formation continue bien adaptée	Non ou plutôt non	3
		Plutôt oui ou oui	1
Temps d'acquisition des savoirs attachés aux emplois relevant de la BAP ou de la famille professionnelle Question 6	Le temps d'acquisition des savoirs attachés aux emplois se mesure ...	En années	3
		En semaines ou en mois	1

Cotation A			
La sensibilité des savoirs théoriques mobilisés au sein de la BAP ou de la famille professionnelle (somme des réponses 1 à 6)	Total compris entre 6 et 10	Feu vert	BAP ou famille professionnelle peu sensible au titre de l'acquisition et maintien de la compétence et des savoirs théoriques
	Total compris entre 11 et 15	Feu orange	BAP ou famille professionnelle sensible au titre de l'acquisition et maintien de la compétence et des savoirs théoriques
	Total compris entre 16 et 20	Feu rouge	BAP ou famille professionnelle très sensible au titre de l'acquisition et maintien de la compétence et des savoirs théoriques

B Sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoir-faire et savoir-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle			
Importance des réseaux informels Question 7	La bonne maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle suppose l'entretien de réseaux de « contacts »	Non ou plutôt non	1
		Plutôt oui ou oui	4
Importance de la créativité Question 8	Les emplois de la BAP ou de la famille professionnelle supposent une bonne créativité	Non ou plutôt non	1
		Plutôt oui ou oui	3
Adaptation du système de formation continue lié à la maîtrise des savoirs informels Question 9	Le système de formation continue est bien adapté à la maîtrise des savoir-faire et/ou savoirs-être attachés à la tenue des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle	Non ou plutôt non	3
		Plutôt oui ou oui	1
Le tour de main Question 10	Un nouvel entrant sur l'emploi éprouvera des difficultés à tenir l'emploi	Non ou plutôt non	1
		Plutôt oui ou oui	5

Cotation B			
La sensibilité des savoirs faire et savoirs-être mobilisés au sein de la BAP ou de la famille professionnelle (somme des réponses 7 à 10)	Total compris entre 4 et 7	Feu vert	BAP ou famille professionnelle peu sensible au titre de l'acquisition et maintien de la compétence et des savoirs-être
	Total compris entre 8 et 11	Feu orange	BAP ou famille professionnelle sensible au titre de l'acquisition et maintien de la compétence et des savoirs-être
	Total compris entre 12 et 15	Feu rouge	BAP ou famille professionnelle très sensible au titre de l'acquisition et maintien de la compétence et des savoirs-être

C Sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle			
Importance des échanges Intra AMU Question 11	La bonne maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle suppose des ajustements quasi-quotidiens avec des services tiers internes à AMU	Non ou plutôt non	1
		Plutôt oui ou oui	4
Importance des échanges intra MESR	Les emplois de la BAP ou de la famille professionnelle	Non ou plutôt non	1

Question 12	supposent d'entretenir des échanges réguliers avec d'autres partenaires relevant de l'ESR	Plutôt oui ou oui	4
Importance des échanges ou des interfaces avec des partenaires externes Question 13	Les emplois de la BAP ou de la famille professionnelle supposent d'entretenir des échanges réguliers avec d'autres partenaires tiers (sous-traitants, fournisseurs, autres institutions national ou étrangère)	Non ou plutôt non	1
		Plutôt oui ou oui	2

Cotation C			
La sensibilité attachée au caractère transverse des activités réalisées au sein de la BAP ou de la famille professionnelle (somme des réponses 11 à 13)	Total compris entre 3 et 5	Feu vert	BAP ou famille professionnelle peu sensible au titre du caractère transverse des activités
	Total compris entre 6 et 8	Feu orange	BAP ou famille professionnelle sensible au titre du caractère transverse
	Total compris entre 9 ou 10	Feu rouge	BAP ou famille professionnelle très sensible au titre du caractère transverse

Les critères A-B-C étant cotés, cette traduction quantitative de faits et indices qualitatifs est complétée par une cotation relative aux enjeux de gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP (cotation du critère D).

Cette cotation est établie par le pôle GPEEC à partir des données du SIRH. Elle vous sera communiquée de préférence par le pôle GPEEC préalablement à la tenue

du focus groupe mais en cas de conflits sur le planning du projet, la cotation sera intégrée à votre synthèse.

D Sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU			
Départs sur la famille professionnelle ou la BAP considérée	Départs attendus à 3 ans	Si inférieur à la moyenne du turnover AMU (nb départs/effectif total)	0
		Si supérieur à la moyenne du turnover AMU	1
		Si supérieur à la moyenne du turnover AMU	3
	Départs attendus à 5 ans	Si inférieur à la moyenne du turnover AMU	0
		Si supérieur à la moyenne du turnover AMU	1
		Si supérieur à la moyenne du turnover AMU	3
Moyenne d'âge sur la famille professionnelle ou la BAP considérée	Moyenne d'âge	Si moyenne d'âge supérieure de 20% à la moyenne d'âge AMU	3
Facilité de recrutement sur la famille professionnelle ou la BAP considérée	Nombre moyen de candidats par offre en externe ou Nombre moyen de candidats par offre en interne	Si moins de trois candidats par offre ou si moins d'un candidat interne par offre	1
Difficulté de rétention sur la famille professionnelle ou la BAP considérée	Nombre de départs vers d'autres employeurs	Si plus de 8% de départs vers un autre employeur (public ou privé)	3
BAP ou famille professionnelle pour laquelle l'attractivité au sein d'AMU est faible	Appréciation qualitative en considération notamment du nb de candidats en cas de diffusion de la vacance du poste sur la BIEP	Si l'attractivité est très faible	2

Cotation D			
Sensibilité de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP	Total compris entre 1 et 7	Feu vert	BAP ou famille professionnelle peu sensible au titre du maintien de la compétence
	Total compris entre 8 et 13	Feu orange	BAP ou famille professionnelle sensible au titre du maintien de la compétence
	Total compris entre 14 et 20	Feu rouge	BAP ou famille professionnelle très sensible au titre du maintien de la compétence

Méthodologie 3ème temps : Une appréciation du risque en matière de transmission des savoirs : indicateur résultant de la somme des indicateurs A-B-C-D

Les critères A-B-C étant côtés, cette traduction quantitative de faits et indices qualitatifs est complétée par une cotation relative aux enjeux de gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP (cotation du critère D).

La somme des résultats (**A-B-C-D**) donne une appréciation du risque attaché à la transmission des savoirs de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU. Il traduit également la perspective de départs sans capitalisation, turn-over fort, affectation peu attractive, formation inadaptée, expertise longue à acquérir, difficultés de recrutement, difficulté d'externalisation de la fonction, haut degré d'expertise requis....



II. Première partie : Méthodologie « Experts métiers »

Ces entretiens avaient pour objectif de recueillir des éléments sur l'évolution des métiers de chaque branche d'activités professionnelles afin d'identifier les grands enjeux en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour Aix Marseille Université.

A. Méthodologie

Mobilisant les agents identifiés comme experts des concours ITRF, formateurs internes, présidents des jurys de concours, ces entretiens experts métiers, menés par deux membres du groupe de travail technique mobilisé sur ce projet, se sont déroulés suivant le calendrier ci-dessous avec un découpage par BAP ou infra BAP.

B. Calendrier

Nature de l'action	Dates	Objet
Experts métiers	28 septembre 2016	BAP E
	28 septembre 2016	BAP F
	30 septembre 2016	BAP G
	30 septembre 2016	BAP J partenariat et valorisation
	4 octobre 2016	BAP J gestion financière et comptable
	4 octobre 2016	BAP J Administration et Pilotage
	6 octobre 2016	BAPJ Formation Continue et Insertion Orientation Pro
	3 novembre 2016	BAP J Ressources Humaines
	7 octobre 2016	BAP A
	7 octobre 2016	BAP B
	10 octobre 2016	BAP J Scolarité
	10 octobre 2016	BAP C

C. Questionnement

Le cadre de questionnement transmis à l'avance permettait aux experts métiers de réfléchir sur l'évolution des métiers et d'envisager l'évolution sous un angle quantitatif mais également qualitatif.

Les thèmes abordés étaient au nombre de quatre, éclairés par un questionnaire précis

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

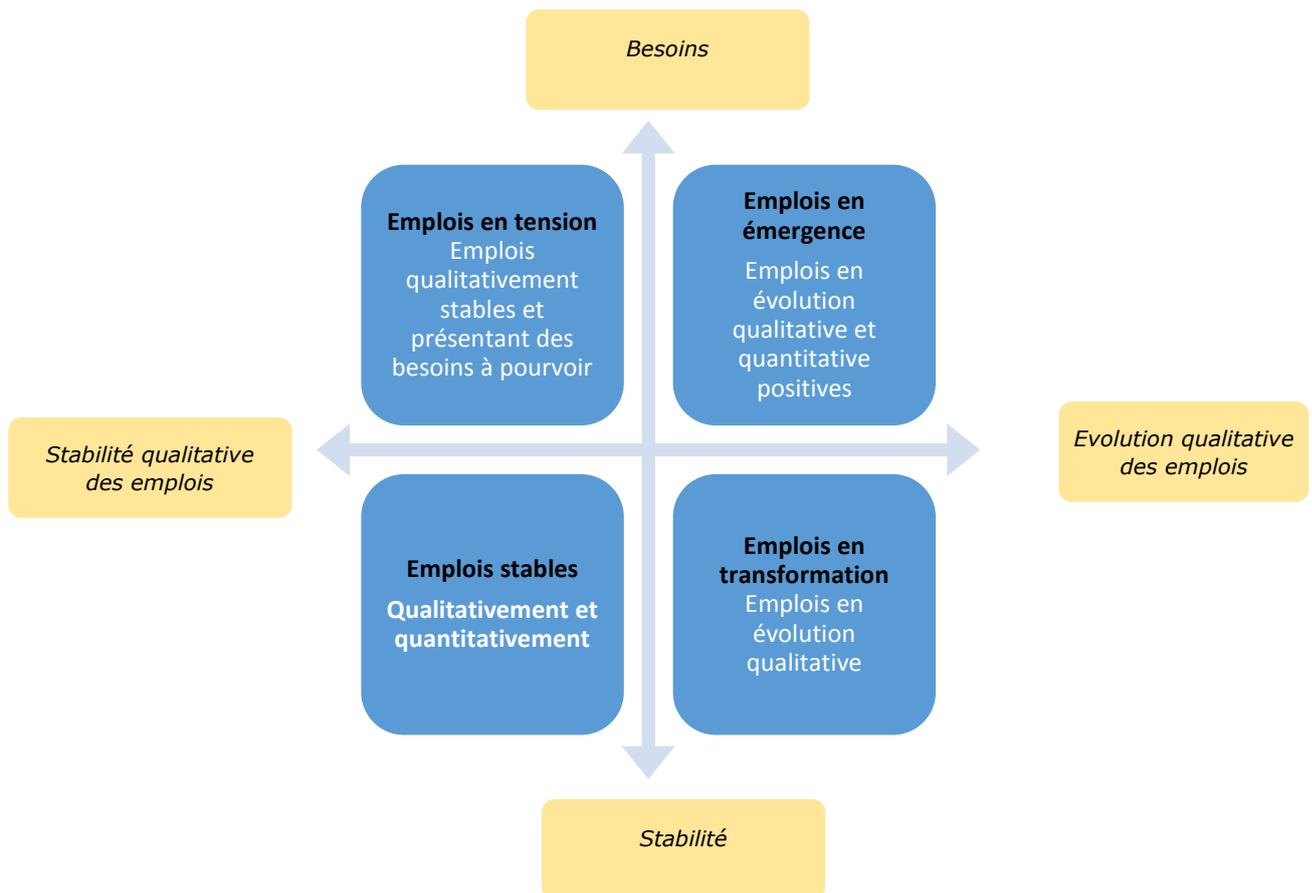
2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :

- Les emplois en émergence : du fait des évolutions technologiques et/ou stratégiques, croissance des besoins dans un emploi où l'Etablissement ne dispose pas des compétences nécessaires en quantité suffisante pour les prochaines années alors que l'évolution quantitative est significative (activités nouvelles).
- Les emplois en tension : emplois caractérisés par un déséquilibre : ce déséquilibre est induit par une structure de la pyramide des âges qui suppose de nombreux départs sur des emplois présentant en plus des difficultés de pourvoi (soit par ce que l'emploi est faiblement attractif, soit parce qu'un apprentissage long est nécessaire).
- Les emplois en transformation : emplois qui connaissent une transformation qualitative significative en termes de compétences ce qui nécessite un plan d'adaptation collectif.
- Les emplois stables : emplois stables pour lesquels aucun impact n'est envisagé à moyen terme (qualitatif et quantitatif).



4/ Plans d'action

<u>Les emplois en tension</u>	<u>Les emplois en émergence</u>
Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?	Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?
Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?	Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?
<u>Les emplois stables</u>	<u>Les emplois en transformation</u>
Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?	Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?
Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?	Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?
Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?	

D. Livrables

La trame d'entretien complétée constituait le livrable. Après rédaction par les membres du groupe de travail technique du projet, cette trame était communiquée aux experts métiers pour validation, amendement, correction.

A l'issue de ce processus collaboratif, la trame d'entretien validée constitue le livrable.

III. Première partie : méthodologie « Entretiens composantes »

Ces entretiens « composantes » avaient pour déterminer l'impact des organisations sur la mobilisation des Ressources Humaines.

Les objectifs étaient les suivants :

- Connaître les organisations et identifier comment elles mobilisent les ressources humaines de l'établissement
- Identifier les postes sensibles/stratégiques, les besoins en compétences, les évolutions prévisibles des métiers

En amont de la réalisation des entretiens auprès des 19 composantes d'Aix-Marseille Université, outre la communication sur la démarche conduite dans le cadre des réunions de gouvernance, le cadre de questionnement a été transmis à l'avance aux Directeurs.

Ce document regroupe un ensemble de questions portant sur l'organisation de la structure d'une part et ses impacts en matière de ressources humaines, ainsi que sur le repérage des emplois BIATSS pour lesquels la direction de la composante identifie dans l'avenir des enjeux importants qui les rendent stratégiques et/ou sensibles pour le fonctionnement. A noter que sur les emplois d'enseignants, les besoins seront identifiés via les groupes de travail mobilisés sur le Schéma Directeur de l'Offre de Formation.

Le questionnement conduit par un binôme issu du groupe de travail technique mobilisé sur le projet SDRH est le suivant. Il est organisé autour des thèmes : organisation, caractérisation de l'organisation avec les forces-faiblesses identifiées, identification des emplois stratégiques.

A. Organisation

Cette partie du questionnaire doit permettre de préciser les éléments de description de l'organisation actuelle de la structure et de ses impacts en matière de RH.

A.1 Quelle est le modèle d'implantation de votre structure ?

Il s'agit de l'implantation géographique : mono-site, multi-sites (site compris comme une seule adresse postale), mono-site mais avec des équipes réparties dans plusieurs bâtiment, plusieurs sites sur un même campus, plusieurs sites sur plusieurs campus,...

A.2 Quelle est l'organisation administrative de votre composante ?

Comment votre composante est structurée pour son administration : responsable administratif (RAD) ? RAD adjoint ? RAD de site ?

L'équipe administrative est-elle rattachée au RAD ou à un/des enseignants-chercheurs référents ? Rattachement mixte selon les fonctions ? (lesquelles)

Existe-t-il un responsable de site ? Qui l'assure : un enseignant-chercheur ou un personnel BIATSS ? Préciser ses missions et activités.

Les fonctions suivantes existent-elles au sein de votre composante : responsable RH ? assistant de gestion RH ? responsable maintenance/patrimoine ? responsable logistique ? responsable sécurité ? responsable financier ? assistant de gestion financier ? responsable scolarité ?

Existe-t-il un département de formation continue ?

A.3 Quelle est l'organisation pédagogique de votre composante ?

Comment votre composante est-elle organisée pour ce qui concerne la formation : organisation par site ? organisation par domaine de formation ? organisation par année ? organisation par pôle/département ? selon un autre modèle ?

A.4 Quelles sont les commissions associées à ce mode d'organisation (commission recherche,...) et les responsabilités particulières assurées par des enseignants-chercheurs (directeur adjoint, vice-doyen, assesseur,..) ?

A.5 Quelle est le mode d'organisation de la fonction scolarité associé à l'organisation pédagogique

(scolarité unique centralisée, scolarité de site, scolarité de pôle, de département, modèle mixte : central et sites, modèle mixte : central et départements, modèle mixte : central, sites et départements, avec une gestion intégrée –scolarité

administrative, scolarité pédagogique, examens, soutien aux enseignements- ou non ?

**A.5 bis Quelle est l'organisation recherche de la composante ?
Comment est organisée l'interface avec les unités de recherche ?**

(commission recherche, bureau dédié –placé sous quelle autorité, en charge de quels dossiers).

Comment est organisé/formalisé le dialogue avec les unités de recherche ? *(campagne d'emplois, locaux....)*

A.6 Existe-t-il des fonctions ou activités assurées par des BIATSS qui soient mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ?

Quelles sont ces activités, sur quels sites, avec quelles composantes ou structures ? Préciser la nature de la mutualisation (activité faite avec d'autres ou activité que vous conduisez pour un ensemble de structures)

A.7 Existe-t-il des fonctions ou activités assurées par des BIATSS qui soient mutualisées entre plusieurs structures de votre composante (départements, pôles...)?

Quelles sont ces activités, sur quels sites, avec quelles structures ? Préciser la nature de la mutualisation

A.8 Existe-t-il des fonctions ou activités assurées par des BIATSS qui soient réalisées à plusieurs niveaux de votre structure ?

*Mêmes activités assurées sur différents sites ou dans différents départements?
Même contrôle assuré à plusieurs endroits sur le même objet ?*

A.9 Quel est le mode d'organisation du temps de travail au sein de la composante ?

5 jours de travail pour tous (agents à temps plein) ; 4,5 jours pour certains (sur quelles activités et dans quelles proportions de vos effectifs) et dans ce cas comment est organisée la continuité de service ?

B. Caractérisation de l'organisation

Cette partie du questionnaire est destinée à identifier les points forts et faibles en matière d'organisation.

B.1 De votre point de vue quels sont les points forts de votre organisation ?

- *Efficacité : votre organisation fonctionne de manière fluide et continue*
- *Organisation lisible et cohérente (principes clairs et connus, adaptés aux besoins)*
- *Service rendu à l'utilisateur, mesuré objectivement (délais, taux d'erreurs, enquêtes de satisfaction)*
- *Service rendu à l'enseignant, mesuré objectivement*
- *Effizienz générale : optimisation des moyens humains consacrés aux activités*
- *Organisation physique des services (proximité facilitant l'échange et la transversalité)*
- *Couverture géographique du service rendu (pour multi sites)*
- *Organisation structurée de la circulation de l'information (circuits, procédures écrites, traçabilité,...)*
- *Grande polyvalence des agents*
- *Spécialisation conduisant les agents à une bonne maîtrise technique*
- *Faible turn over, permettant l'approfondissement des compétences dans la durée*
- *Volonté des agents de se former*
- *Identification et capitalisation des besoins de formation au sein de la composante*
- *Mise en place de dispositifs d'accompagnement professionnel (tutorat, réseau,...)*
- *Taille permettant d'assurer la continuité de service dans tous les domaines et en toute circonstance*
- *Pyramide des âges équilibrée permettant un renouvellement progressif et continu*
- *Identification des évolutions des métiers à venir dans les 5 prochaines années*

B.2 De votre point de vue quels sont les points faibles de votre organisation ?

- *L'organisation est le fruit de l'histoire de la composante et ne répond qu'imparfaitement aux besoins actuels*
- *Des pics dans la pyramide des âges créant des points de fragilité (soit à cause de départs en masse à un moment, soit à cause de l'impossibilité à renouveler les compétences)*
- *Effectifs rendant parfois complexe la continuité de service*
- *Difficultés à disposer des compétences adaptées aux besoins (turn over important, absence de candidats,...)*
- *Dispersion géographique rendant complexe un fonctionnement homogène*
- *Dispersion géographique conduisant à une moindre efficacité*
- *Manque de compétences sur certaines fonctions (les effectifs ne permettent pas d'y faire face, absence de formation sur un domaine spécifique, agents non formés,...)*
- *La structure de vos emplois (répartition entre les catégories F.P.) ne permet pas de répondre à tous les besoins en matière de technicité*
- *Les agents fonctionnent sur l'expérience acquise sans que les processus ou les modalités de circulation de l'information ne soient formalisés*
- *Certains métiers exercés au sein de la composante nécessitent un temps d'apprentissage important*

B.3 Quelles sont les opportunités, notamment externes, susceptibles d'avoir un impact RH favorable pour votre structure ?

- *Coïncidence temporelle entre les prochains départs à la retraite et les nouvelles compétences à intégrer que vous identifiez pour accompagner les évolutions ou les nouveaux besoins*
- *Accroissement des ressources permettant d'envisager des recrutements*
- *Evolution organisationnelle (regroupement d'équipes,...)*
- *Evolution des outils*
- *Evolution des pratiques*
- *Les éléments de prospective que va vous apporter le SDRH. Préciser vos attentes*

B.4 Quelles sont les contraintes, notamment externes, susceptibles d'avoir un impact RH défavorable pour votre structure ?

- *Des métiers rares pour lesquels la concurrence du privé rendra le recrutement difficile*
- *Absence ou faiblesse des renouvellements de compétence possibles dans les années à venir, compte tenu du peu de départs prévu*
- *Contraintes financières*
- *Evolution organisationnelle (déménagement, changement de site...)*
- *Obligation d'augmenter le nombre de sites d'implantation*
- *Résistances aux changements*

C. Identification des emplois stratégiques et/ou sensibles

Cette partie concerne l'identification des emplois dits stratégiques et ou sensibles.

Il vous est demandé d'identifier 3 emplois sensibles ou stratégiques pour les 5 ans à venir dans les deux domaines suivants :

- *Soutien à la formation (TP, secrétariat pédagogique, TICE, enseignement à distance, informatique soutien,...)*
- *Fonctions administratives et techniques (patrimoine, logistique).*

S'agissant de la recherche, la demande sera faite aux unités de recherche d'identifier leurs propres emplois stratégiques et/ou sensibles. Il vous sera ensuite demandé de les classer par ordre d'importance/priorité.

Sont sensibles et/ou stratégiques :

- *Des emplois qui vont se libérer dans les 5 ans à venir et qu'il est indispensable de remplacer pour assurer la qualité, la continuité du service (maintien, avec ou sans requalification du niveau d'emploi) – il peut s'agir notamment de remplacer une compétence très pointue possédée par un seul agent ou par un seul agent sur un site fragilisant la continuité de l'activité ; ou de départs en nombre sur une fonction rendant le renouvellement des compétences complexe (ex. : départ de 60% des gestionnaires de scolarité sur une période de 2 ans).*
- *Des emplois qui vont se libérer et sont à positionner sur des métiers nouveaux qui vont devenir indispensables dans les 5 ans à venir pour répondre aux besoins. (redéploiements)*

Naturellement, il ne s'agit pas de demande de création d'emplois, mais de priorité dans l'utilisation des moyens qui deviendront disponibles.

IV. Première partie : méthodologie « Entretiens unités de recherche »

Les entretiens « unité de recherche » avaient pour objectif d'identifier les différents types d'organisation des unités de recherche et de déterminer les impacts ressources humaines de ces différentes options d'organisation. Ce questionnaire visait aussi à repérer les emplois « Ingénieurs, Administratifs, Techniciens » pour lesquels les unités de recherche identifient des enjeux importants qui rendent ces emplois stratégiques et/ou sensibles.

Administré en ligne après un test réalisé auprès d'un panel d'unité, le questionnaire est annexé au document.

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION DES DONNEES RECUEILLIES DANS LES DIFFERENTS ENTRETIENS

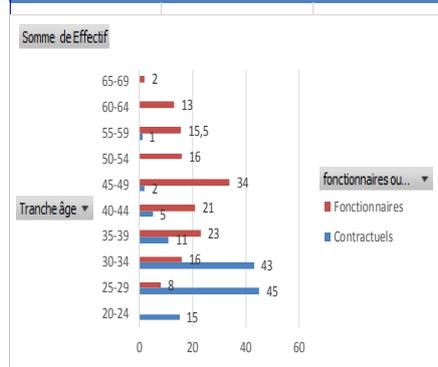
V. Deuxième partie : BAP A

A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP A

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
AA BIOLOGIE ET RECHERCHE MEDICALE	37,5	203	75,05%
AB PRODUCTION ET EXPERMENTATION ANIMALES	40,7	31	11,46%
AC PRODUCTION ET EXPERMENTATION VEGETALES	51,5	2	0,74%
AD MILIEUX NATURELS ET RURAUX	37,3	14	5,18%
AE EMPLOIS SINGULIERS	45,5	4	1,48%
NC	47,6	16,5	6,10%
Total général	38,7	270,5	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
AA BIOLOGIE ET RECHERCHE MEDICALE			
ASS EN EXP ET INSTRUMENTATION BIO	46,5	2	0,74%
ASS EN TRAITEMENT DE DONNEES BIOLOGIQUES	50,0	2	0,74%
ASSISTANT EN TECHNIQUES BIOLOGIQUES	35,9	20	7,39%
ING EN TRAITEMENT DE DONNEES BIOLOGIQUES	31,6	10	3,70%
ING EN EXP ET INSTRUM BIOLOGIQUES	30,6	16	5,91%
ING EN BIOLOGIE	36,0	41	15,16%
ING EN TECHNIQUES BIOLOGIQUES	34,0	32,5	12,01%
ING.BIOLOGISTE EN PLATEFORME SCIENT.	42,6	8	2,96%
ING.EN ANALYSE DE DONNEES BIOLOGIQUES	36,0	11	4,07%
PREPARATEUR EN SVT ET BIOTECHNOLOGIES	48,4	19,5	7,21%
TECH EN SVT ET BIOTECHNOLOGIES	39,5	41	15,16%
AB PRODUCTION ET EXPERMENTATION ANIMALES			
Animalier	39,3	17	6,28%
ASS EN TECH D'EXPERIMENTATION ANIMALE	56,0	1	0,37%
ING EN TECHNIQUES DEXP. ANIMALE	33,5	2	0,74%
INGENIEUR EN EXPERIMENTATION ANIMALE	39,0	3	1,11%
TECH EN ELEVAGE ET PRODUCTION ANIMALE	49,5	2	0,74%
TECHNICIEN EN EXPERIMENTATION ANIMALE	42,2	5	1,85%
Technicien en expérimentation animale ou Technicien en élevage et production animale ou AA	45,0	1	0,37%
AC PRODUCTION ET EXPERMENTATION VEGETALES			
PREPARATEUR EN PROD ET EXPER VEGETALES	51,5	2	0,74%
AD MILIEUX NATURELS ET RURAUX			
ADJ TECH MILIEUX NAT ET RURAUX	49,0	1	0,37%
ING DES MILIEUX NAT ET RURAUX	34,4	7	2,59%
ING EN TECH ET DES MILIEUX NAT ET RURAUX	40,0	5	1,85%
TECH EN MILIEUX NATURELS ET RURAUX	32,0	1	0,37%
AE EMPLOIS SINGULIERS			
PREPARATEUR EN ANATOMIE	41,3	3	1,11%
PREPARATEUR EN PROTHESE DENTAIRE	58,0	1	0,37%
NC			
NC	47,6	16,5	6,10%
Total général	38,7	270,5	100,00%

Démographie de la BAP

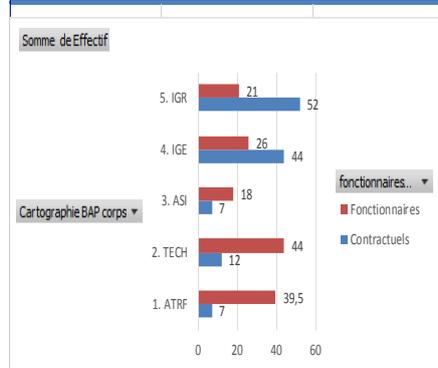
Pyramide des âges par statut



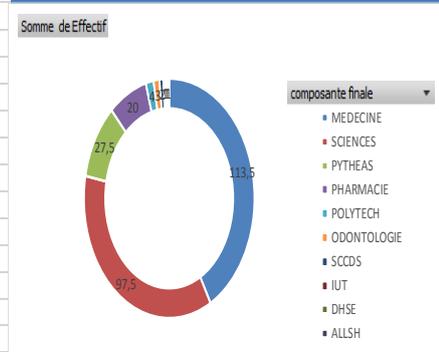
Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	38,4	176
Hommes	39,2	94,5
Total général	38,7	270,5

Répartition par corps et par statut



Principales affectations

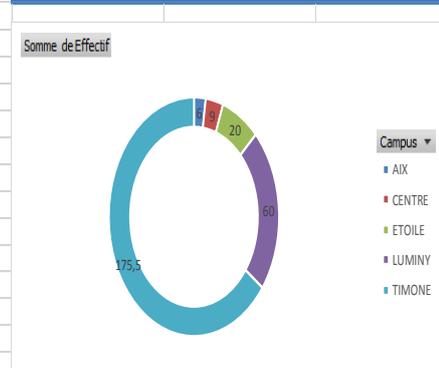


Effectifs / Ages moyens

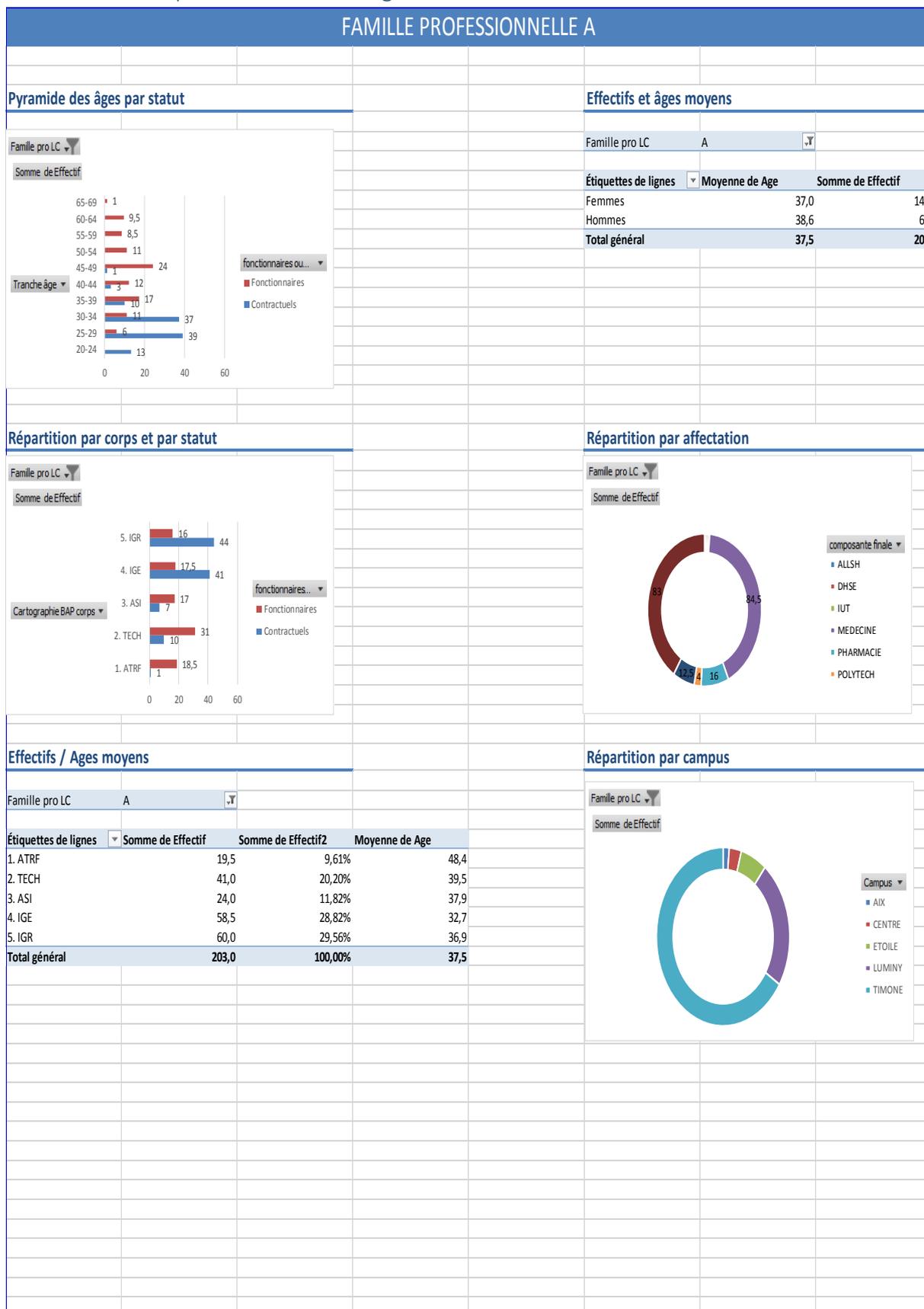
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	46,5	17,19%	45,3
2. TECH	56,0	20,70%	41,5
3. ASI	25,0	9,24%	38,6
4. IGE	70,0	25,88%	33,7
5. IGR	73,0	26,99%	37,1
Total général	270,5	100,00%	38,7

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
MEDECINE	113,5
SCIENCES	97,5
PYTHEAS	27,5
PHARMACIE	20
POLYTECH	4
ODONTOLOGIE	3
SCCDS	2
IUT	1
DHSE	1
ALLSH	1
Total général	270,5

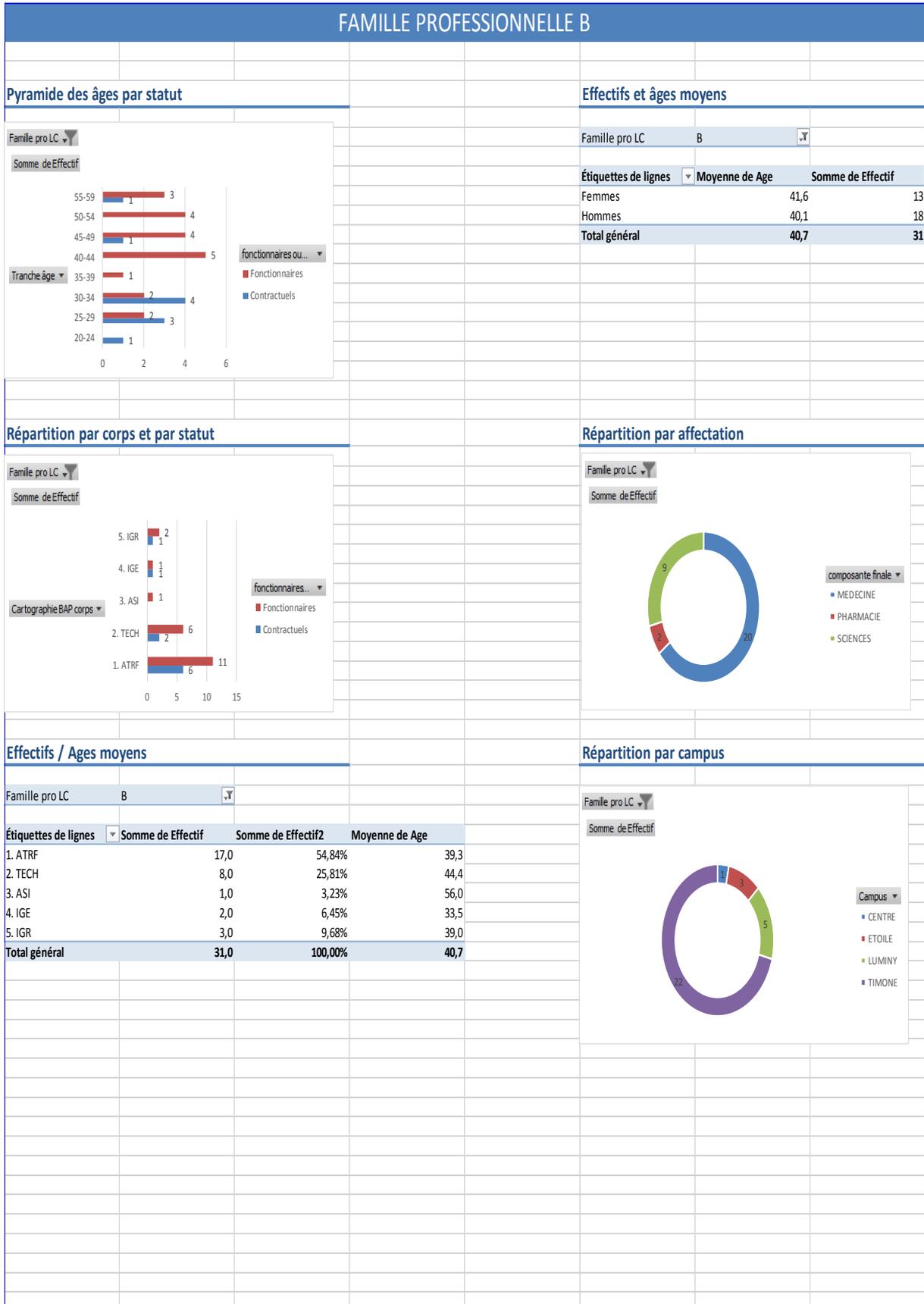
Répartition par campus



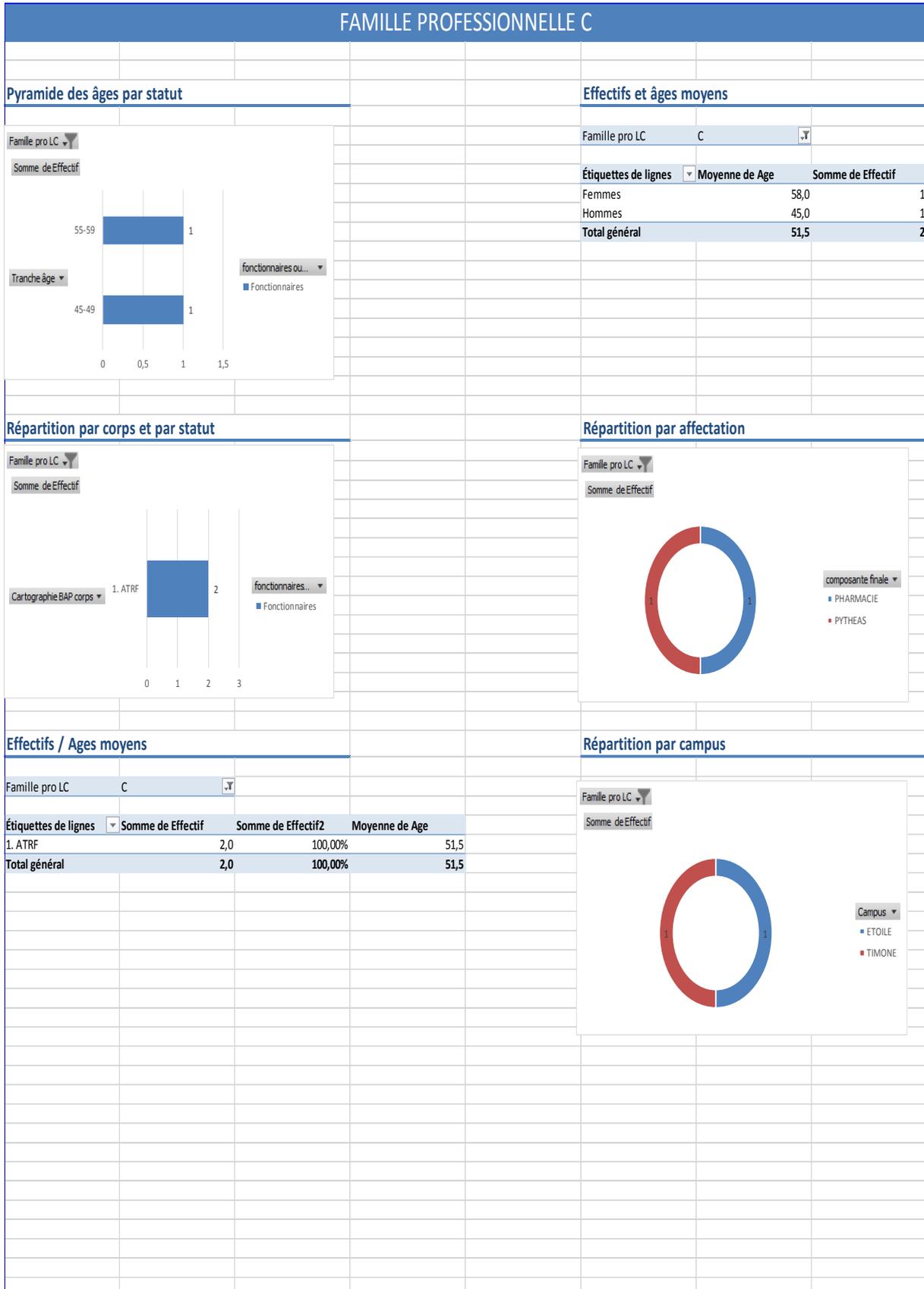
Zoom sur famille professionnelle Biologie et recherche médicale



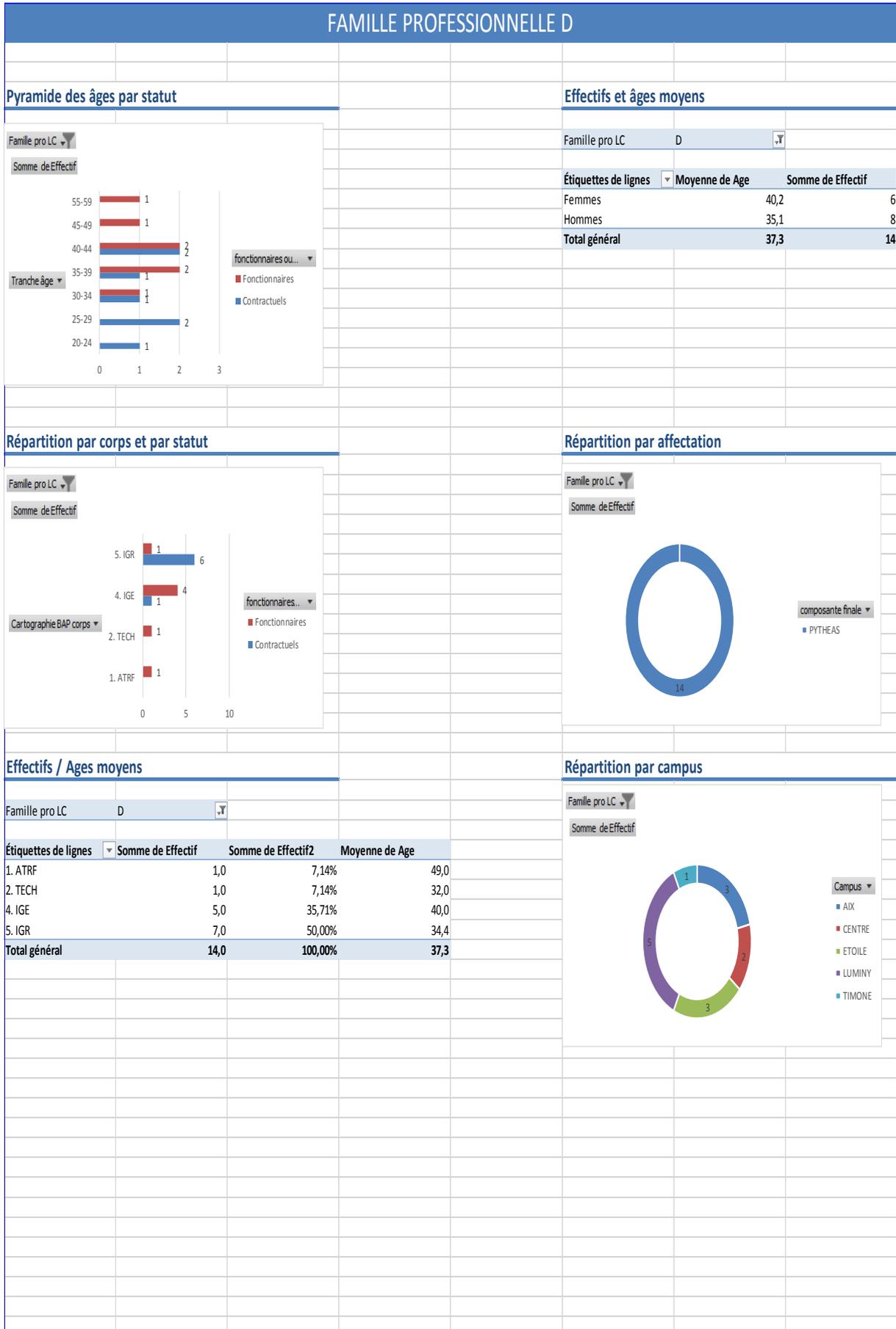
Zoom sur famille professionnelle Production et expérimentation animales



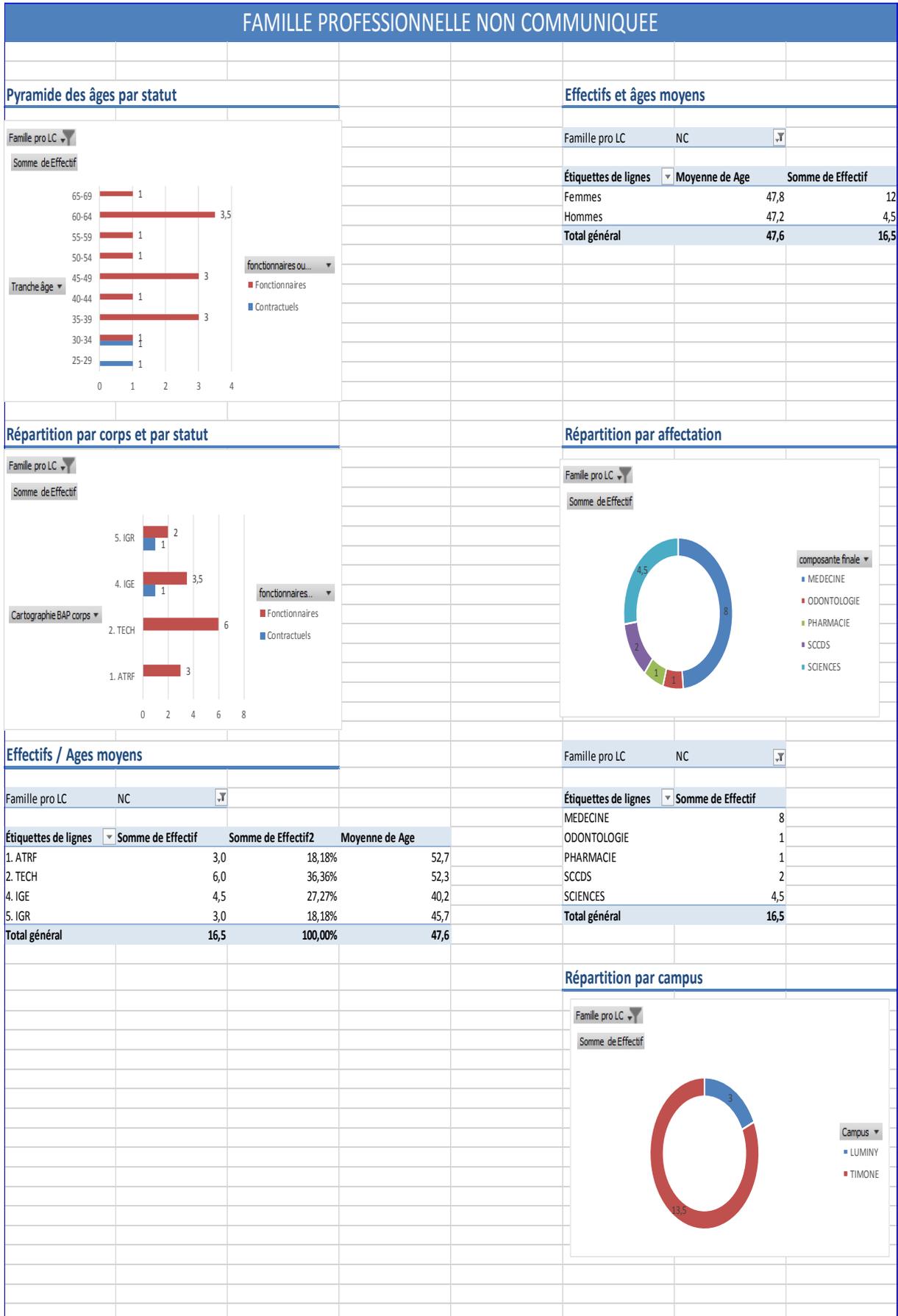
Zoom sur famille professionnelle Production et expérimentation végétales



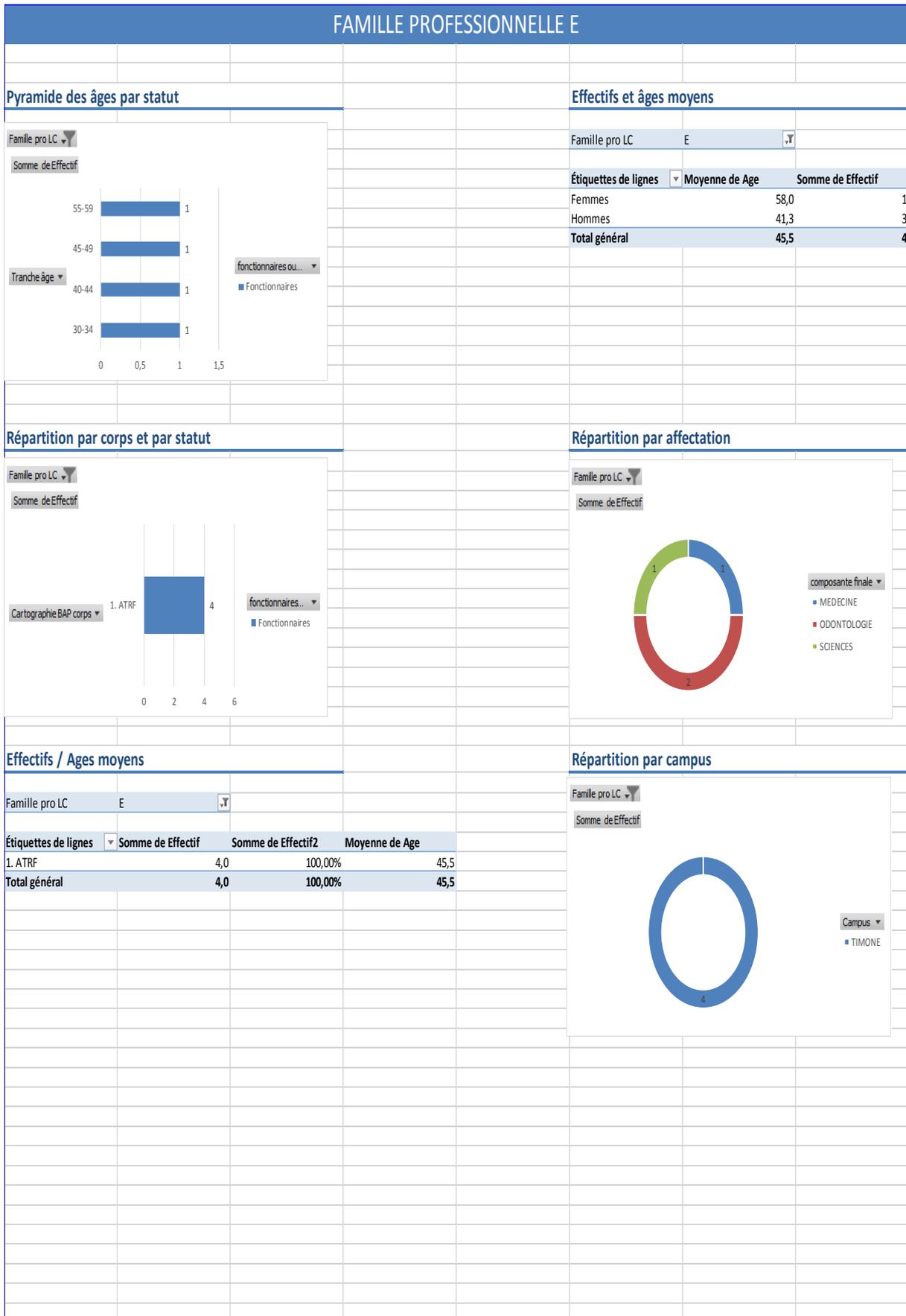
Zoom sur famille professionnelle Milieux naturels et ruraux



Zoom sur famille professionnelle non spécifiée



Zoom sur famille professionnelle Emplois singuliers



B. Conclusions de l'entretien expert métier

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

Facteurs externes

La premier facteur d'évolution relève de l'environnement réglementaire. Pour la famille professionnelle production animale, il faut passer voir les animaux 365 jours par an. Les personnes qui procèdent à ce contrôle doivent avoir satisfait à une formation d'habilitation.

Problème accessoire assorti à cette contrainte est la rémunération : récupération ou compensation économique peuvent être une alternative. Pas de marge de manœuvre clairement établie au regard de cette contrainte de continuité de service.

Par ailleurs, les rondes de contrôle se font en situation de travail isolé impliquant de mettre en œuvre des dispositifs PTI (protection du travailleur isolé) ou un DATI (dispositif d'alarme pour travailleur isolé). Ces dispositifs doivent être reliés à des tiers susceptibles d'intervenir dans ces environnements à contraintes spécifiques. Ces équipes de gardiennage de site sont très réticentes compte tenu du contexte d'intervention.

En biologie et recherche biologique, les mêmes impératifs pèsent sur les expérimentations et nécessitent des interventions en dehors des heures classiques de service pour surveiller des manipulations ou intervenir sur des expérimentations. La complémentarité avec les équipes classiques de gardiennage est difficile à envisager pour éviter d'intervenir en situation de travail isolé compte tenu là aussi de la réticence de celles-ci à intervenir dans des environnements spécifiques dont ils ne maîtrisent pas les contraintes.

L'ouverture à l'international est réelle dans la recherche et de ce fait il y a une grande tension sur les compétences linguistiques dans l'ensemble des laboratoires : l'anglais est un impératif.

L'hygiène, la sécurité, le bien-être animal, la traçabilité des actions dans le cadre de démarches qualité sont des préoccupations fortes pour les métiers de la BAP et de ce fait suscitent des besoins en matière de développement des compétences.

- Impératif de travail sur les indicateurs dans le domaine de l'hygiène et sécurité.
- Fort besoin en matière de formation réglementaire mais également en formation technique afin d'atteindre au travers de l'utilisation des différents appareils les normes ou standards de qualité : personne compétente en

radioprotection (PCR), manipulation des autoclaves, assistant de prévention (anciennement ACMO)

- Transversalité entre les différentes familles professionnelles. LA qualité est le dénominateur commun

Facteurs internes

Face à une évolution constante des techniques et protocoles relevant des métiers de la branche d'activités professionnelles, la mise en place de **réseaux métiers** serait un moyen de développer la formation. Au travers des échanges de pratiques, retour d'expériences, ces réseaux métiers permettraient un développement des compétences et que les agents bien souvent seuls représentants de leur BAP dans leur structure respective soient mis en réseau.

Le développement d'un réseau métier serait donc un moyen de développer la formation dans la BAP d'autant plus que la communication sur les formations est perfectible. La mise en place d'un colloque annuel avec changement annuel de localisation est un moyen évoqué.

La mise en place de formations ciblées à destination des Ingénieurs-Techniciens-Agents techniques relevant de cette branche d'activités professionnelles est faite par les EPST : l'accès à ces formations est possible pour les BIATSS qui sont affectés dans des laboratoires à tutelle mixte sous réserve de places vacantes après inscription des agents EPST.

Pour les BIATSS placés dans les laboratoires, il est fait état d'un sentiment d'isolement qui peut trouver sa traduction dans l'absence de réseaux métiers ou d'installation dans une situation de repli quand le développement professionnel dans l'activité n'est pas au rendez-vous car l'agent est mobilisé sur des tâches délimitées répondant aux contraintes édictées par le management local.

La mobilité est identifiée comme un moyen de régler ces situations locales de démotivation mais en soulignant que les freins sont nombreux car les agents Ingénieurs-Techniciens-Agents techniques relevant de cette branche d'activités professionnelles à l'échelle d'AMU représentent une population réduite. La mobilité des ITRF de cette BAP, à l'échelle d'AMU, est donc faible.

La possibilité d'une affectation combinant soutien à la formation et soutien à la recherche pourrait permettre de développer des compétences et de pallier à une éventuelle sous-utilisation dans des périodes interstitielles ou parfois à la sous-utilisation de certaines ressources des personnels soutien qui sont affectées exclusivement dans des unités de formation.

Il est souligné que l'exercice d'activités de soutien à la recherche nécessite des compétences techniques fortes que ce soit dans les domaines de la biologie, de la recherche médicale, de l'expérimentation. La motivation découlant de la participation active et la co-signature de publications est importante et doit être préservée.

La valence formation au travers de la réalisation d'actions de formation est un vecteur fort d'attractivité et d'intérêt.

A titre incident, il est également souligné l'attractivité faible du statut d'ATER. Ceci pose un problème de recrutement des ATER.

A titre également incident, il est souligné l'intérêt d'un suivi post-recrutement impliquant le management local, l'agent recruté afin de faire le bilan de la période d'intégration.

Il est mis en exergue l'évolution du métier d'animalier. Les animaliers doivent travailler en relation avec les équipes scientifiques et maîtriser un environnement de plus en plus complexe, participer aux expérimentations : l'animalier participe pleinement aux activités d'expérimentation et les compétences mobilisées s'inscrivent dans un cadre normé de respect des procédures mais impliquent également d'avoir une capacité de travail en autonomie, conditions de préservation du capital scientifique que représente les sujets.

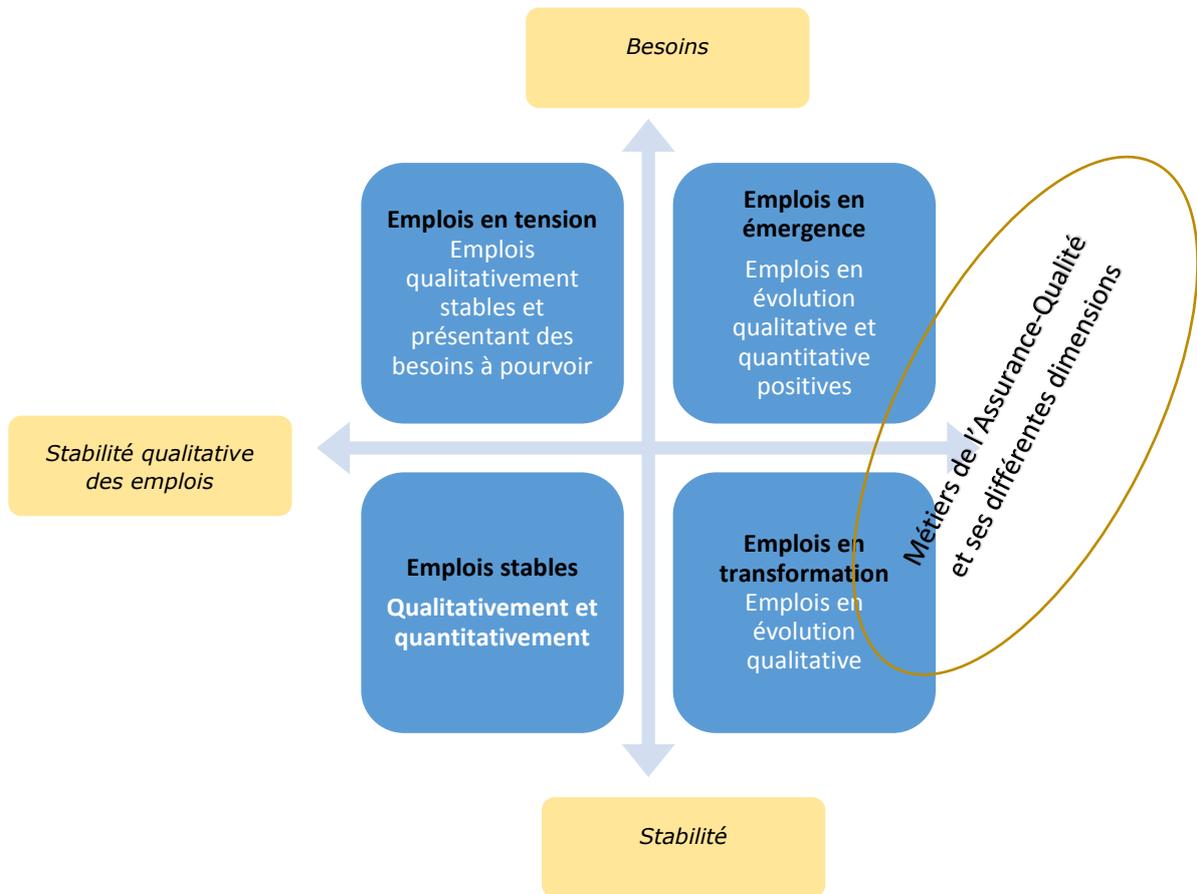
De plus en plus de A et A+ sur plateformes : l'évolution vers la configuration plateforme implique de développer des compétences managériales et d'avoir un rôle de mise en œuvre d'une prestation à destination d'une équipe de recherche qui a fixé le cahier des charges d'une expérience.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

- Métiers en émergence : assurance qualité, traçabilité dans un contexte de normalisation de l'expérimentation animale.
- De plus en plus de temps de temps mobilisé sur des activités relevant du montage de dossiers scientifiques, de traçabilité, d'assurance qualité.
- Passerelles entre les familles professionnelles A et C d'une part et B et D d'autre part.
- Réseaux métiers à développer dans une optique de développement des compétences
- Mutualisation au travers du vecteur « Plateforme » mais avec une approche de la plateforme non pas comme une sous-traitance d'une manipulation scientifique conçue par ailleurs : situation de responsabilités effectives d'une plateforme impliquant des inter-actions avec des équipes scientifiques mais également le management effectif des équipes. Ce positionnement de la plateforme implique de travailler sur la relation avec les équipes de recherche concernant la gestion de la file d'attente (priorisation du traitement des commandes en fonction des priorités scientifiques) et sur le dialogue avec les équipes de recherche (échanges sur les objectifs d'une expérimentation et sur les conditions de sa mise en œuvre en fonction des objectifs). Ces échanges avec les équipes scientifiques sont la condition du maintien et du développement des compétences des agents affectés sur les plateformes

3/ Représentation de ces évolutions



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Pas de réponse</u></p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Qualité, assurance qualité, mise sous contrôle des processus (bien-être animal, hygiène, sécurité, traçabilité...)</u></p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ? Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p> <p><u>Pas de réponse</u></p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Pas de réponse</u></p>

C. Conclusions du focus groupe

Le focus groupe n'a pu se tenir faute de participants présents. Cette donnée est à rapprocher de ce qui a pu être évoqué dans une autre réunion de focus groupe d'une BAP technique : pour les ressortissants d'une BAP technique ou scientifique, AMU n'est pas identifiée comme lieu de déroulement de sa carrière mais pour cela, il est plutôt fait référence aux différents laboratoires du site et aux opportunités de mobilité qu'ils peuvent receler que ce soit sur des postes EPSCP ou EPST.

D. Synthèse sur la BAP A : propositions de pistes de travail pour l'étape 2

Les effectifs de la BAP sont relativement conséquents puisque l'on parle de 270 ETP.

Des besoins de développement des compétences sont exprimés à l'échelle de cette BAP, lesquels paraissent couverts de manière prioritaire par les dispositifs mobilisés par les EPST.

Ces besoins en développement des compétences relèvent des domaines de l'assurance qualité, de la prévention, de la sécurité dans les domaines recherche comme formation.

Les pistes de travail et de réflexion évoquées par les experts métiers sont les suivantes :

- Un dispositif de mobilité pour régler les situations locales d'isolement, de démotivation ou d'activités moindres ;
- Une mise en réseau des différents acteurs pour développer les compétences, échanger les pratiques ;
- La possibilité d'une affectation combinant soutien à la formation et soutien à la recherche pourrait permettre de développer des compétences et de pallier à une éventuelle sous-utilisation ;
- Mutualisation au travers du vecteur « Plateforme »

VI. Deuxième partie : BAP B

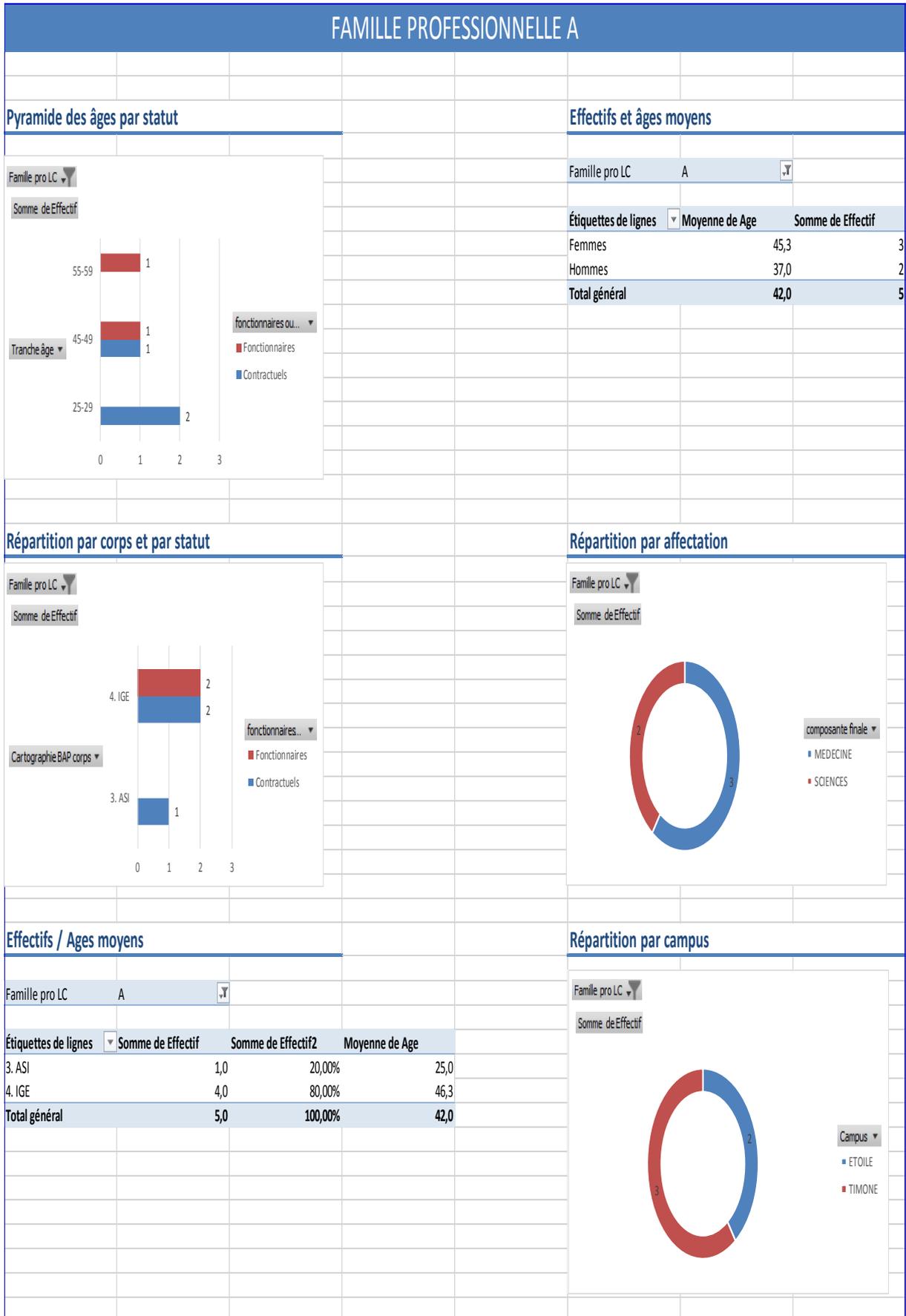
A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP B

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
BA ANALYSE DES BIOMOLECULES	42,0	5	5,65%
BB ELABORATION DES BIOMOLECULES	30,0	4	4,52%
BC TECHNIQUES D'ANALYSE CHIMIQUE	37,4	24	27,12%
BD TECHNIQUES DE SYNTHÈSE CHIMIQUE	42,4	9	10,17%
BE SCIENCES DES MATERIAUX/CARACTERISATION	34,9	13	14,69%
BF ELABO., MISE FORME, TRAI. & CONT DES MAT	65,0	1	1,13%
BX INTER FAMILLE BAP B	39,8	29,5	33,33%
NC	43,0	3	3,39%
Total général	38,8	88,5	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
BA ANALYSE DES BIOMOLECULES			
ING TECH ANALYSE BIOMOLECULES	42,0	5	5,65%
BB ELABORATION DES BIOMOLECULES			
ING EN ELABORATION DE BIOMOLECULES	30,0	4	4,52%
BC TECHNIQUES D'ANALYSE CHIMIQUE			
ASS EN TECHNIQUES D'ANALYSE CHIMIQUE	40,0	4	4,52%
ING EN TECHNIQUES D'ANALYSE CHIMIQUE	36,4	15	16,95%
INGENIEUR EN ANALYSE CHIMIQUE	38,2	5	5,65%
BD TECHNIQUES DE SYNTHÈSE CHIMIQUE			
ASS EN TECHNIQUES DE SYNTHÈSE CHIMIQUE	49,0	2	2,26%
ING EN TECHNIQUES DE SYNTHÈSE CHIMIQUE	40,7	3	3,39%
INGENIEUR EN SYNTHÈSE CHIMIQUE	40,5	4	4,52%
BE SCIENCES DES MATERIAUX/CARACTERISATION			
ASS EN TECH DES SC DES MAT/CARACTERISAT	35,0	1	1,13%
ING SCIENCES MATERIAUX/CARACTERISATION	35,8	8	9,04%
ING TECH SC MATERIAUX/CARACTERISATION	35,0	3	3,39%
TECH EN SC DES MATERIAUX/CARACTERISAT	28,0	1	1,13%
BF ELABO., MISE FORME, TRAI. & CONT DES MAT			
ING ELAB, TRAIT, CONTROLE DES MATERIAUX	65,0	1	1,13%
BX INTER FAMILLE BAP B			
?	42,0	2	2,26%
PREPARATEUR EN SCIENCES PHYSIQUES CHIMIE	41,7	13,5	15,25%
TECH EN SCIENCES PHYSIQUES ET EN CHIMIE	39,2	10	11,30%
TECH EN TECHNOLOGIES DE BIOMOLECULES	33,8	4	4,52%
NC			
NC	43,0	3	3,39%
Total général	38,8	88,5	100,00%

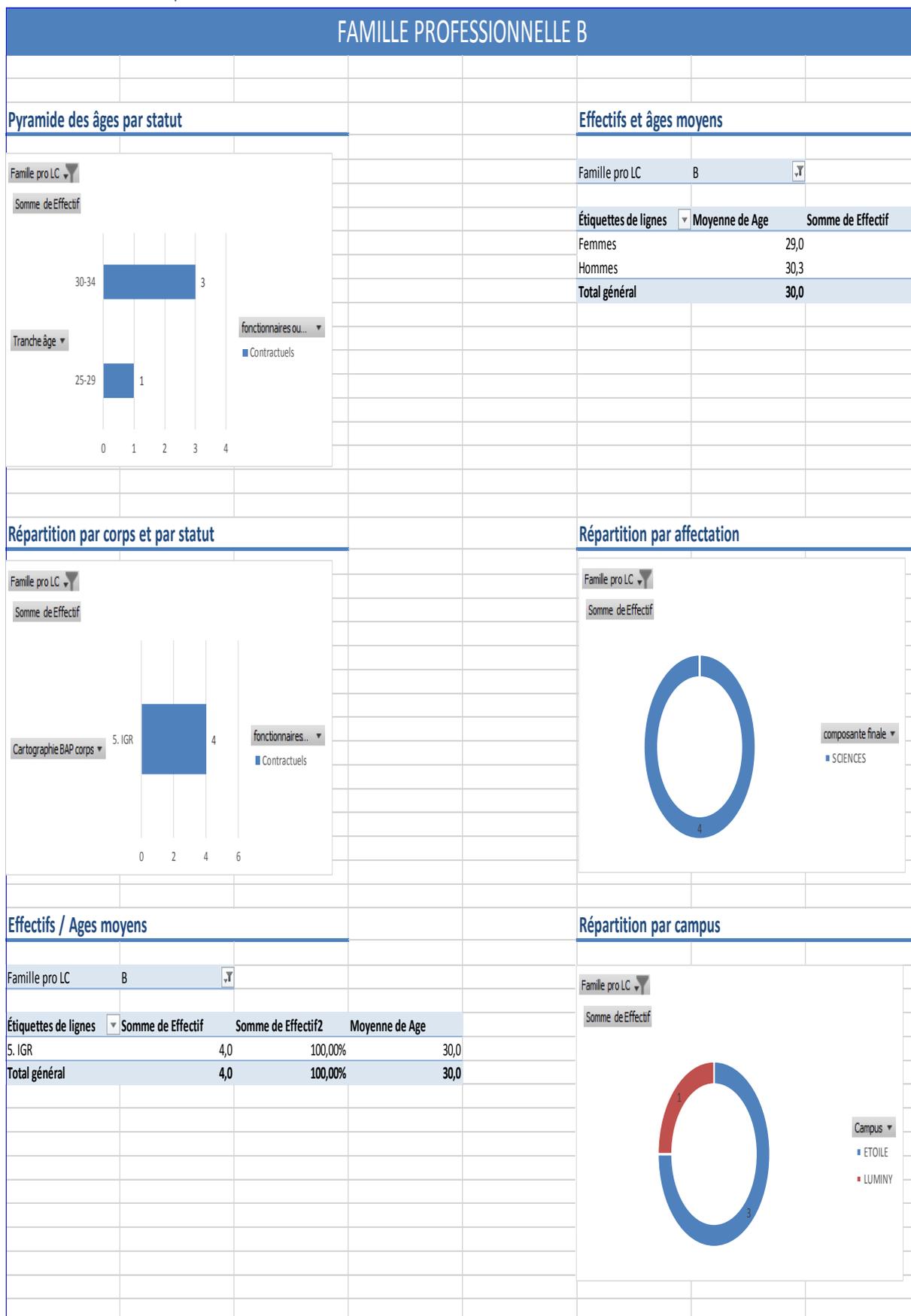
Démographie de la BAP

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																																											
<p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tranche âge</th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Contractuels</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>65-69</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>55-59</td><td>4,5</td><td>0</td></tr> <tr><td>50-54</td><td>5</td><td>1</td></tr> <tr><td>45-49</td><td>7</td><td>2</td></tr> <tr><td>40-44</td><td>16</td><td>4</td></tr> <tr><td>35-39</td><td>14</td><td>2</td></tr> <tr><td>30-34</td><td>8</td><td>6</td></tr> <tr><td>25-29</td><td>3</td><td>13</td></tr> <tr><td>20-24</td><td>0</td><td>2</td></tr> </tbody> </table>		Tranche âge	Fonctionnaires	Contractuels	65-69	1	0	55-59	4,5	0	50-54	5	1	45-49	7	2	40-44	16	4	35-39	14	2	30-34	8	6	25-29	3	13	20-24	0	2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Moyenne de Age</th> <th>Somme de Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>38,0</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>39,6</td> <td>44,5</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>38,8</td> <td>88,5</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Femmes	38,0	44	Hommes	39,6	44,5	Total général	38,8	88,5
Tranche âge	Fonctionnaires	Contractuels																																											
65-69	1	0																																											
55-59	4,5	0																																											
50-54	5	1																																											
45-49	7	2																																											
40-44	16	4																																											
35-39	14	2																																											
30-34	8	6																																											
25-29	3	13																																											
20-24	0	2																																											
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif																																											
Femmes	38,0	44																																											
Hommes	39,6	44,5																																											
Total général	38,8	88,5																																											
<h3>Répartition par corps et par statut</h3> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cartographie BAP corps</th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Contractuels</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>5. IGR</td><td>12</td><td>1</td></tr> <tr><td>4. IGE</td><td>10</td><td>0</td></tr> <tr><td>3. ASI</td><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>2. TECH</td><td>3</td><td>0</td></tr> <tr><td>1. ATRF</td><td>4</td><td>0</td></tr> </tbody> </table>		Cartographie BAP corps	Fonctionnaires	Contractuels	5. IGR	12	1	4. IGE	10	0	3. ASI	1	0	2. TECH	3	0	1. ATRF	4	0	<h3>Répartition par affectation</h3> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>composante finale</th> <th>Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>IUT</td><td>8</td></tr> <tr><td>MEDECINE</td><td>5</td></tr> <tr><td>PHARMACIE</td><td>8,5</td></tr> <tr><td>POLYTECH</td><td>13</td></tr> <tr><td>PYTHEAS</td><td>13</td></tr> <tr><td>SCIENCES</td><td>58</td></tr> </tbody> </table>		composante finale	Effectif	IUT	8	MEDECINE	5	PHARMACIE	8,5	POLYTECH	13	PYTHEAS	13	SCIENCES	58										
Cartographie BAP corps	Fonctionnaires	Contractuels																																											
5. IGR	12	1																																											
4. IGE	10	0																																											
3. ASI	1	0																																											
2. TECH	3	0																																											
1. ATRF	4	0																																											
composante finale	Effectif																																												
IUT	8																																												
MEDECINE	5																																												
PHARMACIE	8,5																																												
POLYTECH	13																																												
PYTHEAS	13																																												
SCIENCES	58																																												
<h3>Effectifs / Ages moyens</h3> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. ATRF</td><td>14,5</td><td>16,38%</td><td>41,3</td></tr> <tr><td>2. TECH</td><td>18,0</td><td>20,34%</td><td>38,3</td></tr> <tr><td>3. ASI</td><td>9,0</td><td>10,17%</td><td>40,1</td></tr> <tr><td>4. IGE</td><td>25,0</td><td>28,25%</td><td>38,3</td></tr> <tr><td>5. IGR</td><td>22,0</td><td>24,86%</td><td>37,5</td></tr> <tr> <td>Total général</td> <td>88,5</td> <td>100,00%</td> <td>38,8</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	1. ATRF	14,5	16,38%	41,3	2. TECH	18,0	20,34%	38,3	3. ASI	9,0	10,17%	40,1	4. IGE	25,0	28,25%	38,3	5. IGR	22,0	24,86%	37,5	Total général	88,5	100,00%	38,8	<h3>Répartition par campus</h3> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Campus</th> <th>Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>AIX</td><td>14</td></tr> <tr><td>CENTRE</td><td>14</td></tr> <tr><td>ETOILE</td><td>47</td></tr> <tr><td>LUMINY</td><td>6</td></tr> <tr><td>TIMONE</td><td>19,5</td></tr> </tbody> </table>		Campus	Effectif	AIX	14	CENTRE	14	ETOILE	47	LUMINY	6	TIMONE	19,5		
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																																										
1. ATRF	14,5	16,38%	41,3																																										
2. TECH	18,0	20,34%	38,3																																										
3. ASI	9,0	10,17%	40,1																																										
4. IGE	25,0	28,25%	38,3																																										
5. IGR	22,0	24,86%	37,5																																										
Total général	88,5	100,00%	38,8																																										
Campus	Effectif																																												
AIX	14																																												
CENTRE	14																																												
ETOILE	47																																												
LUMINY	6																																												
TIMONE	19,5																																												

Zoom sur famille professionnelle Analyse des biomolécules



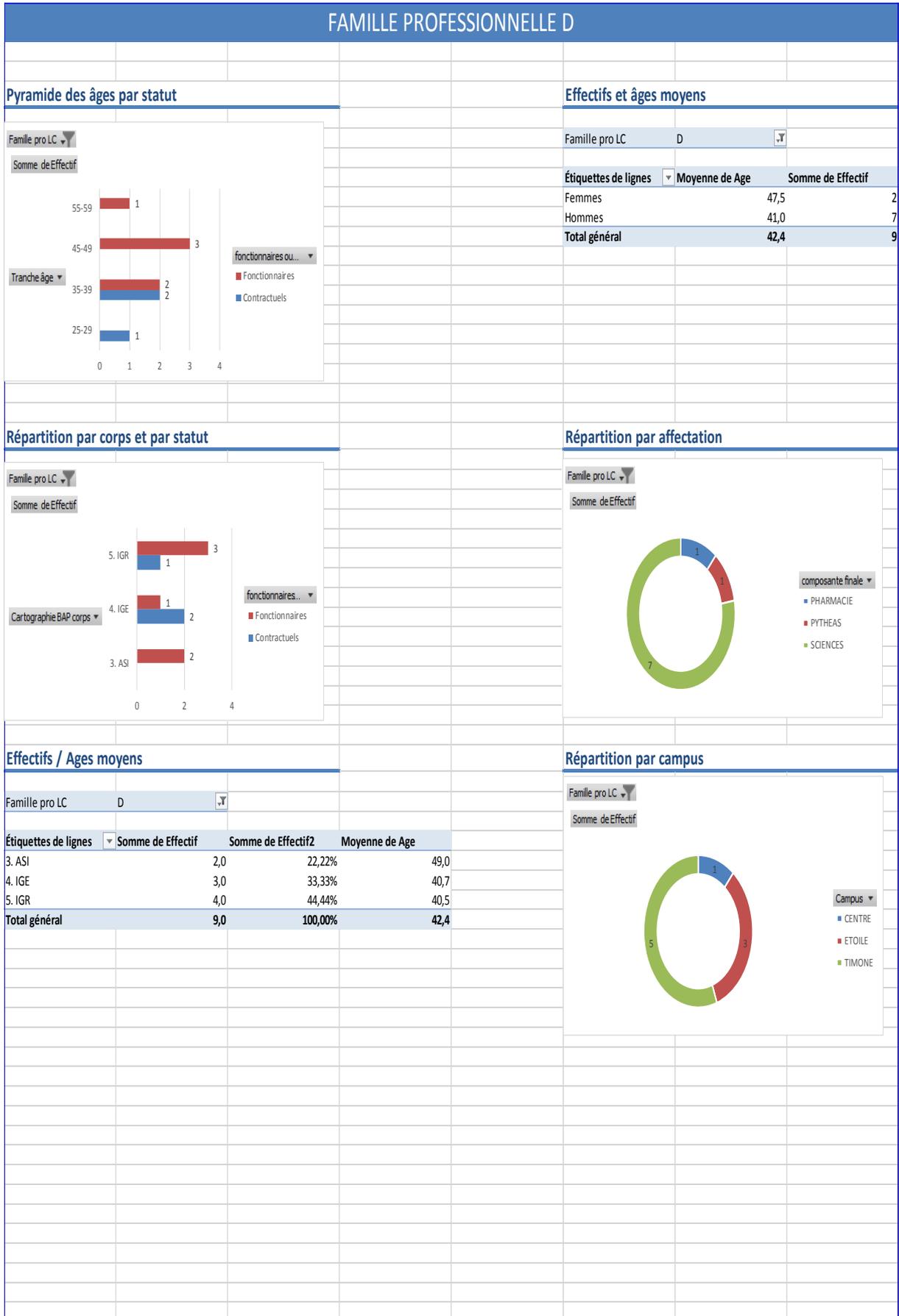
Zoom sur famille professionnelle Elaboration des biomolécules



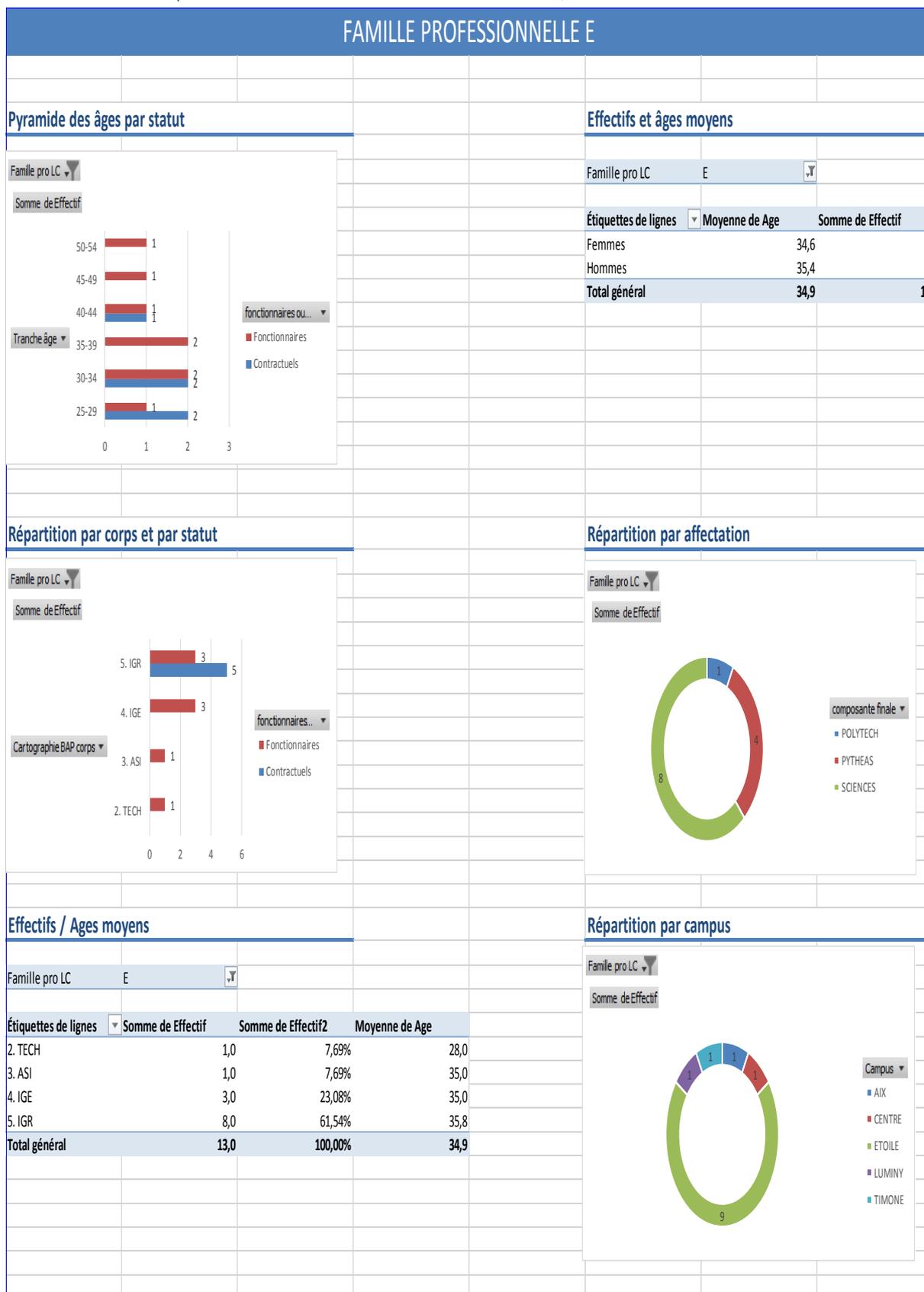
Zoom sur famille professionnelle Techniques d'analyse chimiques

FAMILLE PROFESSIONNELLE C																																							
<h3>Pyramide des âges par statut</h3> <p>Famille pro LC C</p> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <caption>Pyramide des âges par statut</caption> <thead> <tr> <th>Tranche âge</th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Contractuels</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>50-54</td><td>2</td><td>0</td></tr> <tr><td>45-49</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>40-44</td><td>1</td><td>7</td></tr> <tr><td>35-39</td><td>3</td><td>0</td></tr> <tr><td>30-34</td><td>3</td><td>0</td></tr> <tr><td>25-29</td><td>1</td><td>5</td></tr> <tr><td>20-24</td><td>0</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>		Tranche âge	Fonctionnaires	Contractuels	50-54	2	0	45-49	0	1	40-44	1	7	35-39	3	0	30-34	3	0	25-29	1	5	20-24	0	1	<h3>Effectifs et âges moyens</h3> <p>Famille pro LC C</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Moyenne de Age</th> <th>Somme de Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>34,9</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>39,1</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>37,4</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Femmes	34,9	10	Hommes	39,1	14	Total général	37,4	24
Tranche âge	Fonctionnaires	Contractuels																																					
50-54	2	0																																					
45-49	0	1																																					
40-44	1	7																																					
35-39	3	0																																					
30-34	3	0																																					
25-29	1	5																																					
20-24	0	1																																					
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif																																					
Femmes	34,9	10																																					
Hommes	39,1	14																																					
Total général	37,4	24																																					
<h3>Répartition par corps et par statut</h3> <p>Famille pro LC C</p> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <caption>Répartition par corps et par statut</caption> <thead> <tr> <th>Cartographie BAP corps</th> <th>Fonctionnaires</th> <th>Contractuels</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>5. IGR</td><td>3</td><td>2</td></tr> <tr><td>4. IGE</td><td>9</td><td>6</td></tr> <tr><td>3. ASI</td><td>4</td><td>0</td></tr> </tbody> </table>		Cartographie BAP corps	Fonctionnaires	Contractuels	5. IGR	3	2	4. IGE	9	6	3. ASI	4	0	<h3>Répartition par affectation</h3> <p>Famille pro LC C</p> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <caption>Répartition par affectation</caption> <thead> <tr> <th>composante finale</th> <th>Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>IUT</td><td>1</td></tr> <tr><td>PYTHEAS</td><td>7</td></tr> <tr><td>SCIENCES</td><td>16</td></tr> </tbody> </table>		composante finale	Effectif	IUT	1	PYTHEAS	7	SCIENCES	16																
Cartographie BAP corps	Fonctionnaires	Contractuels																																					
5. IGR	3	2																																					
4. IGE	9	6																																					
3. ASI	4	0																																					
composante finale	Effectif																																						
IUT	1																																						
PYTHEAS	7																																						
SCIENCES	16																																						
<h3>Effectifs / Ages moyens</h3> <p>Famille pro LC C</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3. ASI</td> <td>4,0</td> <td>16,67%</td> <td>40,0</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>15,0</td> <td>62,50%</td> <td>36,4</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>5,0</td> <td>20,83%</td> <td>38,2</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>24,0</td> <td>100,00%</td> <td>37,4</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	3. ASI	4,0	16,67%	40,0	4. IGE	15,0	62,50%	36,4	5. IGR	5,0	20,83%	38,2	Total général	24,0	100,00%	37,4	<h3>Répartition par campus</h3> <p>Famille pro LC C</p> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <caption>Répartition par campus</caption> <thead> <tr> <th>Campus</th> <th>Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>CENTRE</td><td>6</td></tr> <tr><td>ETOILE</td><td>15</td></tr> <tr><td>LUMINY</td><td>2</td></tr> <tr><td>TIMONE</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>		Campus	Effectif	CENTRE	6	ETOILE	15	LUMINY	2	TIMONE	1						
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																																				
3. ASI	4,0	16,67%	40,0																																				
4. IGE	15,0	62,50%	36,4																																				
5. IGR	5,0	20,83%	38,2																																				
Total général	24,0	100,00%	37,4																																				
Campus	Effectif																																						
CENTRE	6																																						
ETOILE	15																																						
LUMINY	2																																						
TIMONE	1																																						

Zoom sur famille professionnelle Techniques de synthèse chimique



Zoom sur famille professionnelle Sciences des matériaux/caractérisation



Zoom sur famille professionnelle Elaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux

FAMILLE PROFESSIONNELLE F

Pyramide des âges par statut

Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

Tranche âge ▼ 65-69

fonctionnaires ou... ▼

■ Fonctionnaires

Effectifs et âges moyens

Famille pro LC F ▼

Étiquettes de lignes ▼	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Hommes	65,0	1
Total général	65,0	1

Répartition par corps et statut

Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

Cartographie BAP corps ▼ 5. IGR

fonctionnaires... ▼

■ Fonctionnaires

Répartition par affectation

Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

composante finale ▼

■ SCIENCES

Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC F ▼

Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
5. IGR	1,0	100,00%	65,0
Total général	1,0	100,00%	65,0

Répartition par campus

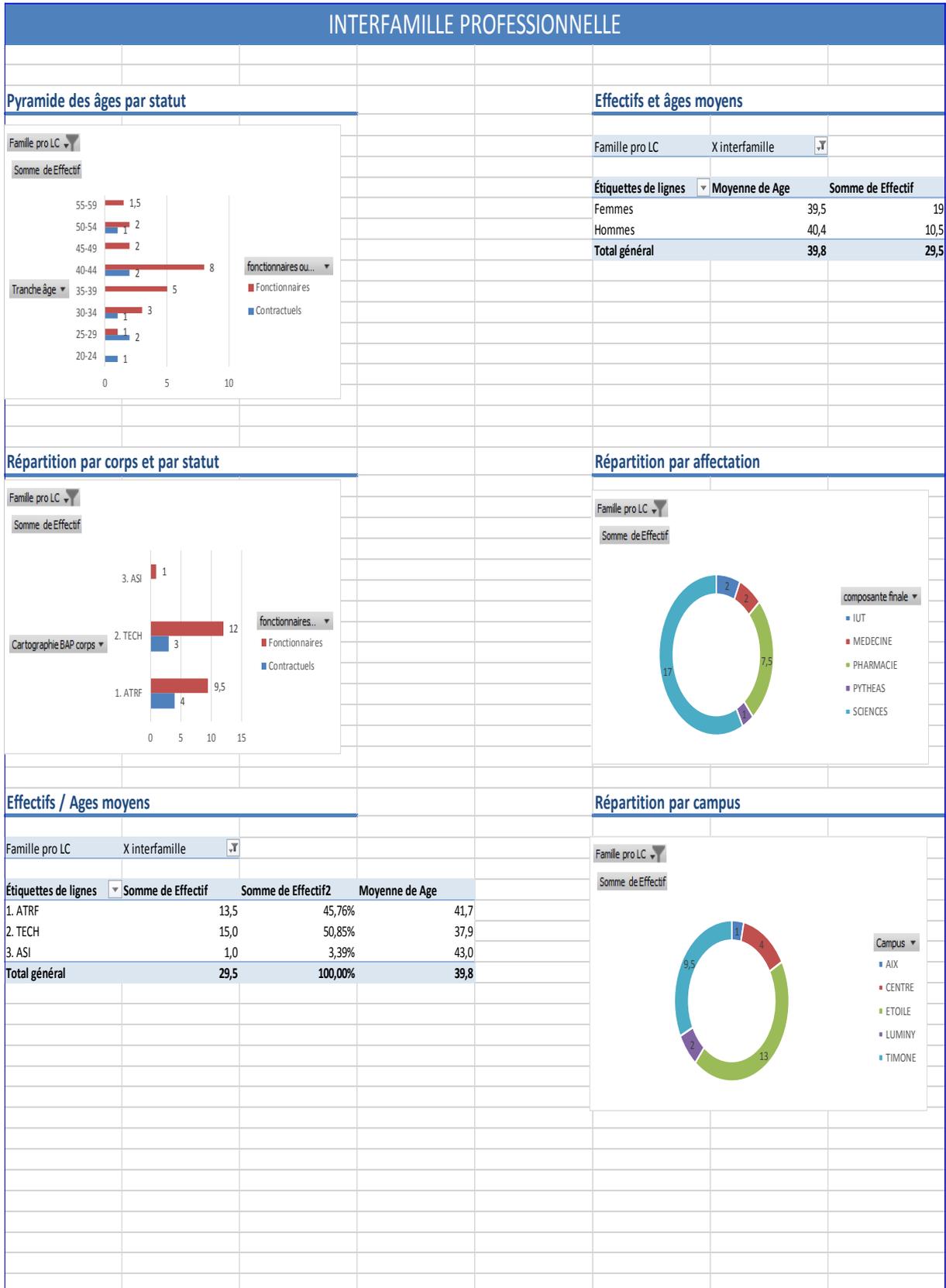
Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

Campus ▼

■ ETOILE

Zoom sur interfamille de la BAP B



B. Conclusion de l'entretien experts métiers

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

Externe :

- Les métiers de la BAP B recouvrent en majorité l'utilisation de grands instruments ou de techniques spécifiques.
- La performance des appareils et méthodologies est réelle : techniques de plus en plus fiables, performances techniques de plus en plus avérées
- Besoins de mutualisation des gros équipements du fait des investissements financiers que représentent l'acquisition d'équipements très sophistiqués et d'une mise en visibilité de ces équipements.
- Ce besoin de mutualisation est patent mais peut amener la création de plateformes dont la visibilité est relative, dont l'accessibilité à des tiers n'est pas établie au même titre que les conditions d'utilisation.
- Restrictions budgétaires sur les créations de poste ou renouvellement de postes : la création de postes se fait quasi exclusivement sur des niveaux A.
- Recrutement des doctorants : le positionnement sur des postes ASI, IE de Doctorants est un réel problème et générateur de frustrations à court terme. Le positionnement de Doctorants à vocation recherche sur des postes d'IR est également un problème dans la mesure où les postes de plateformes ou de soutien à la recherche impliquent de développer une activité en équipe au service d'une communauté d'utilisateurs. La tension sur le marché de l'emploi externe de la chimie amène un taux de pression fort sur les recrutements et la sur-qualification au recrutement est une fausse bonne idée.

Interne :

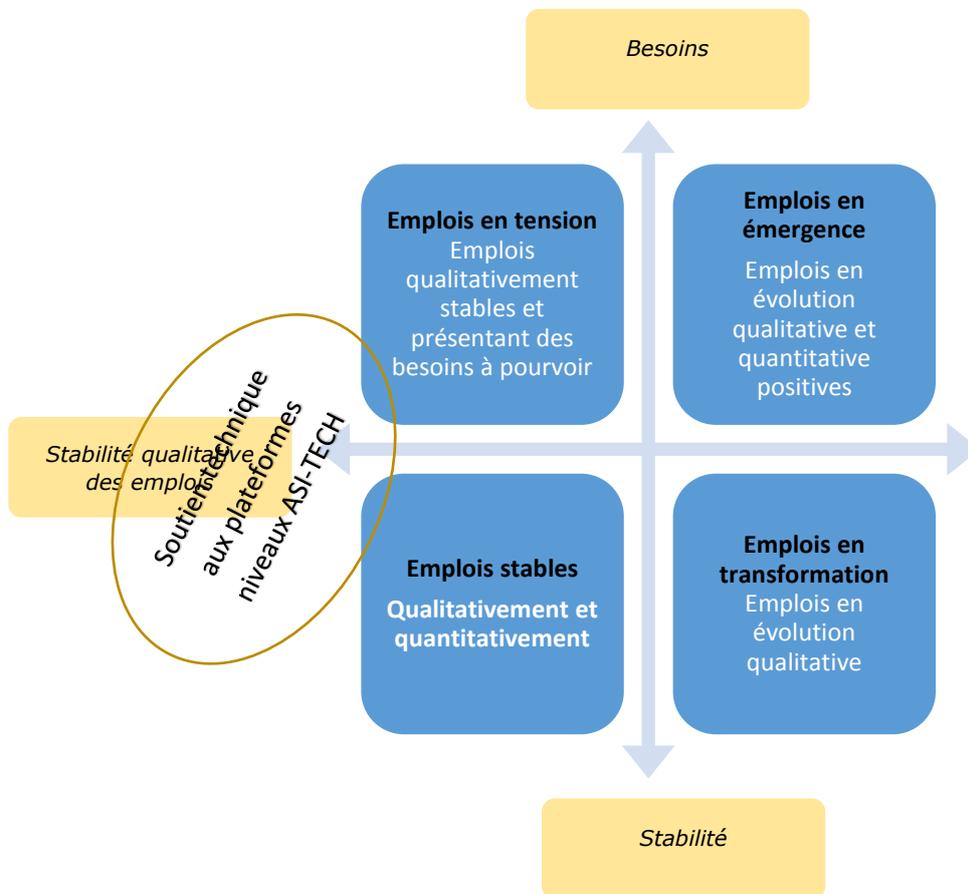
- Les gros équipements ne sont pas dotés de financements récurrents et fonctionnent de manière exclusive sur fonds propres.
- La rigidité du statut notamment le recrutement sur des postes sous-qualifiés au regard du diplôme est un réel problème.
- Dans la BAP B, les possibilités de mobilité horizontale sont réelles compte tenu du cœur de métier commun.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

- Sollicitation de plus en plus forte de la part des unités de recherche : augmentation des activités directes au détriment des activités indirectes. Les temps dévolus aux activités de production sont importants. En l'absence de développement méthodologique, un risque avéré de sclérose, d'obsolescence des compétences est présent.
- La facturation des activités de plateformes ne se fait pas en coûts complets : elle est compétitive et adaptée aux attentes des utilisateurs du monde académique. La demande est réelle quant à l'utilisation des appareils. La tentation de développer l'activité à destination du secteur marchand impliquerait un changement de la file d'attente de prise en charge des manipulations.
- Emploi d'adjoint technique (catégorie C) au titre du soutien formation est un réel besoin : l'évolution vers des activités de soutien recherche est quasi impossible et l'évolution dans des activités de soutien formation est problématique.
- Cette BAP se caractérise pour AMU par un creux dans la pyramide des qualifications avec une sous-représentation des niveaux Tech et ASI. Pourtant ce niveau serait pertinent pour intervenir sur les plateformes compte tenu du constat de manque de soutien technique pour assurer la routine des appareillages, activités positionnées aux niveaux ASI et TECH.
- L'orientation des plateformes est différente suivant qu'elle est managée par un ITA ou un E-C : le métier de soutien à la recherche est un métier à part entière avec une dimension de soutien et d'animation collective.
- Constat d'une absence de dispositif formation AMU pour les métiers de la BAP : la formation est dispensée par recours au dispositif des EPST. Dans chaque unité, il existe un référent formation ce qui permet de rendre visible l'offre de formation dans ce domaine.
- Cette modalité de recours à la formation est à mettre en parallèle avec l'impératif de maintenance des compétences ; travail sur le prospectif pour offrir un soutien de qualité aux E-C, développement méthodologique face à des impératifs de court terme qui font que la production est à flux tendu.

3/ Représentation de ces évolutions



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Pas de réponse</u></p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Pas de réponse</u></p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p> <p><u>Pas de réponse</u></p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p> <p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Pas de réponse</u></p>

C. Conclusion du Focus Groupe

La BAP B Sciences chimiques Sciences des matériaux

Un seul emploi type a été entendu : Technicien en sciences physiques et en chimie

Synthèse à chaud

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>La formation initiale joue un rôle important dans la tenue du poste. Elle a été professionnalisante : DUT Chimie + LP Analyse Chimie.</p> <p>Les activités principales sont :</p> <ul style="list-style-type: none">- Préparation des TP étudiants- Choix des produits- Maintien du matériel de 1^{er} niveau- Gestion des stocks et des déchets- Assistante de prévention <p>Les formations suivies sont de l'adaptation immédiate au poste de travail (T1) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Assistant de prévention : formation de 6 jours au CNRS qui a été complète et a permis à l'agent de rencontrer d'autres assistants de prévention)- Formation extincteur- Sauveteur secouriste du travail
Attractivité	<p>Ce qui représente un élément d'attractivité pour l'agent est le relationnel avec les enseignants et le public étudiant ainsi que le travail sur du matériel scientifique de haut niveau.</p> <p>Animation – Réseau :</p> <p>Au niveau établissement, il y a 4 labos de chimie qui proposent des TP identiques. Un coordonnateur est en place : il supervise l'activité tout en laissant de l'autonomie aux techniciens.</p> <p>Il y a 4 assistants de prévention qui sont amenés à se rencontrer lors de réunion sécurité. Tout est très cadré par la réglementation.</p> <p>L'agent est en relation avec l'ingénieur hygiène et sécurité sur site notamment sur la gestion des déchets pour cadrer</p>

	l'activité entre les attentes du fournisseur et les possibilités des étudiants.
Evolution et environnement	<p>La réglementation évolue constamment concernant les produits (changements de pictogramme, nouveaux produits cancérigènes, etc.)</p> <p>L'activité est saisonnière. Cela permet de mettre en place des organisations différentes pour améliorer les activités.</p>
Accompagnement des évolutions	Veille réglementaire régulière (site de l'INRS) Information de l'Ingénieur en Hygiène et sécurité.

Synthèse du questionnaire

Appréciation du risque	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	6	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	7	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	3	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	8	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	24	14	65



Emplois de la BAP relativement peu sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH

D. Synthèse sur la BAP B : propositions de pistes de travail pour l'étape 2

Cette BAP est à très faible effectif à l'échelle d'AMU puisqu'elle compte 88,5 ETP.

Le tiers de cet effectif est occupé sur 2 emplois types :

- IE en techniques d'analyse chimique pour 17% des effectifs de la BAP
- ADT Préparateur en sciences physiques-chimie pour 15% des effectifs de la BAP. (Cet emploi est d'ailleurs transverse aux 4 familles professionnelles suivantes « Analyse des biomolécules », « Elaboration des biomolécules », « Techniques d'analyse chimiques », « Techniques de synthèse chimique »)

Les points relevés dans les différentes séquences mettent en évidence que l'organisation en plateforme est le mode d'organisation prôné par les experts métiers dans la mesure où il répond à un besoin de mutualisation des gros équipements du fait des investissements financiers que représentent l'acquisition d'équipements très sophistiqués et participe d'une mise en visibilité de ces équipements.

Cette organisation permet aussi l'acquisition et le développement des compétences au contact des équipes de recherche.

Ceci étant, compte tenu de la montée en activité de ces plateformes, des besoins se font jour au niveau Technicien.

En parallèle, la population des ADT Préparateur en sciences physiques-chimie qui est la deuxième population de la BAP pour 15% des effectifs totaux est-elle à envisager comme vivier de pourvoi de ces postes dans le cadre soit d'une promotion interne accompagnée, soit dans le cadre d'une activité partagée compte tenu de la saisonnalité propre aux activités de soutien à la formation ?

Cette possibilité a été évoquée également par les experts métiers de la BAP A qui parlent d'une affectation combinant soutien à la formation et soutien à la recherche laquelle pourrait permettre de développer des compétences et de pallier à une éventuelle sous-utilisation dans des périodes interstitielles ou parfois à la sous-utilisation de certaines ressources des personnels soutien qui sont affectées exclusivement dans des unités de formation.

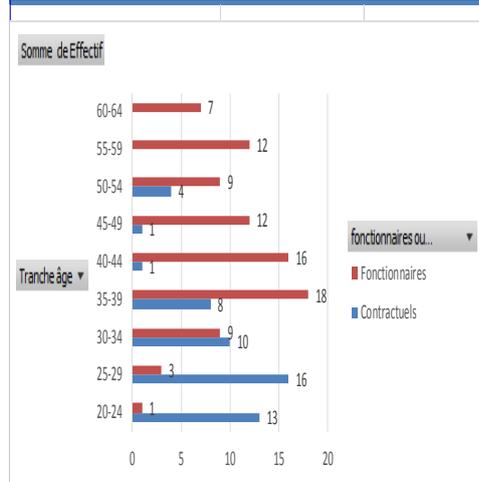
VII. Deuxième partie : BAP C

A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP C

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
CB INSTRUMENTATION ET EXPERIMENTATION	40,6	93	66,43%
CD ELECTRONIQUE ELECTROTECHNIQUE	33,7	23	16,43%
CE BUREAU D'ETUDES-FABR MECA CHAUDRONNERIE	40,4	20	14,29%
CF VERRERIE SCIENTIFIQUE	37,0	2	1,43%
NC	51,0	2	1,43%
Total général	39,5	140	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
CB INSTRUMENTATION ET EXPERIMENTATION			
?	33,5	2	1,43%
ADJ EN INSTRUMENT SCIENT, EXPERET MESURE	44,4	5	3,57%
ASS EN INSTRUMENT. SCIENT ET TECH EXPER.	47,8	9	6,43%
ASS. INSTRUMENTATION SCIENT.& TECH. EXP.	38,0	1	0,71%
CONDUCTEUR SUR GRAND INSTRUMENT	43,0	1	0,71%
CP, EXPERT EN CONC , INTEGR INSTRUMENT	29,0	2	1,43%
INGENIEUR D'EXPLOIT SUR GRAND INSTRUMENT	41,0	1	0,71%
INGENIEUR EN CONCEPTION INSTRUMENTALE	33,8	4	2,86%
INGENIEUR EN CONCEPTION ET DEV EN EXP	36,5	35	25,00%
INGENIEUR EN TECHNIQUES EXPERIMENTALES	40,7	18	12,86%
TECHN. EN INSTR. SCIENT EXP ET MESURE	48,7	15	10,71%
CD ELECTRONIQUE ELECTROTECHNIQUE			
ASSISTANT ELECTRONICIEN	42,5	2	1,43%
ING ELECTRONICIEN EN DEV ET/OU EXPERMENT	27,1	14	10,00%
PREP EN ELECTRONIQUE ELECTROTECHNIQUE	48,4	5	3,57%
TECHNICIEN ELECTROTECHNICIEN	35,0	2	1,43%
CE BUREAU D'ETUDES-FABR MECA CHAUDRONNERIE			
ADJOINT EN FABRICATION MECANIQUE	47,5	4	2,86%
ASSISTANT EN FABRICATION MECANIQUE	38,3	3	2,14%
CP OU EXPERT CONCEPTION MECANIQUE	37,0	2	1,43%
INGENIEUR EN ETUDES TECHNICIEN EN ETUDES MECANIQUES	37,0	2	1,43%
TECHNICIEN EN FABRICATION MECANIQUE	35,0	3	2,14%
	41,5	6	4,29%
CF VERRERIE SCIENTIFIQUE			
ASSISTANT INGENIEUR EN TRAVAIL DU VERRE	35,0	1	0,71%
SOUFFLEUR DE VERRE	39,0	1	0,71%
NC			
NC	51,0	2	1,43%
Total général	39,5	140	100,00%

Démographie de la BAP

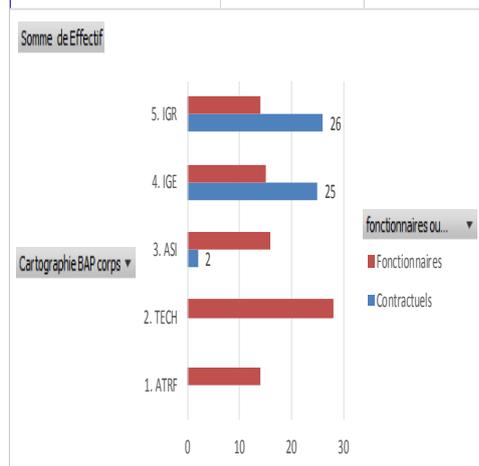
Pyramide des âges par statut



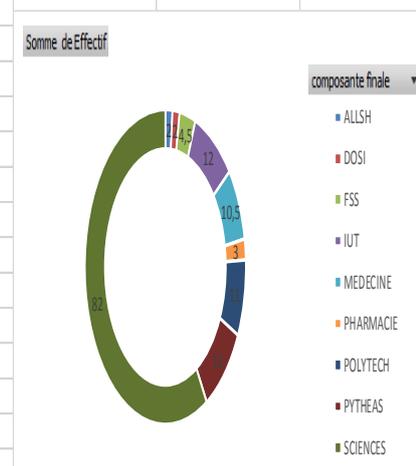
Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	32,2	21
Hommes	40,8	119
Total général	39,5	140

Répartition par corps et par statut



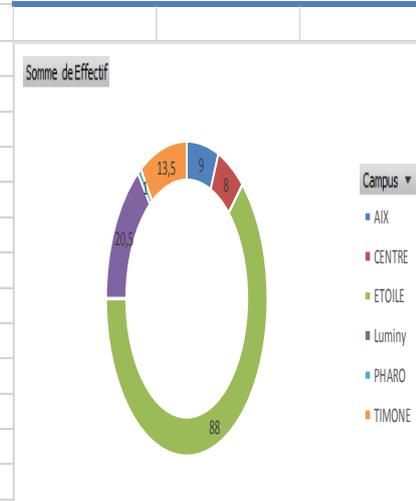
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	14,0	10,00%	46,7
2. TECH	28,0	20,00%	44,5
3. ASI	18,0	12,86%	44,2
4. IGE	40,0	28,57%	34,9
5. IGR	40,0	28,57%	36,1
Total général	140,0	100,00%	39,5

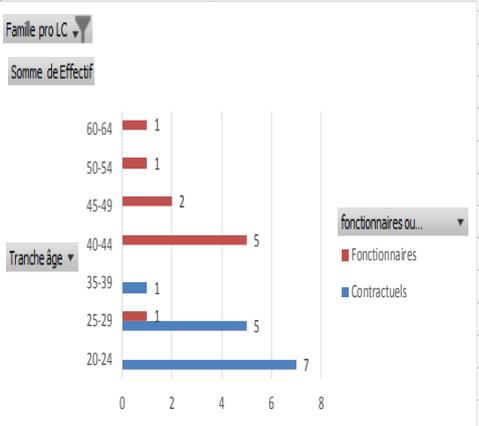
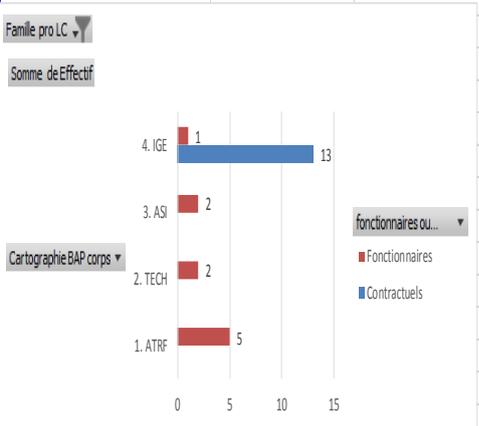
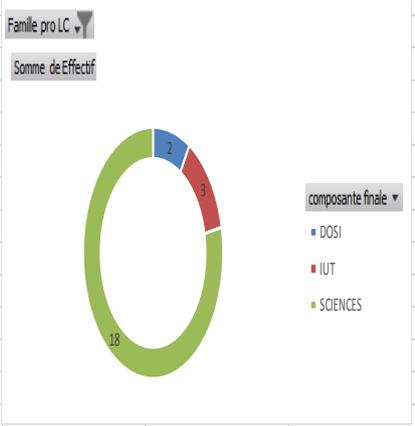
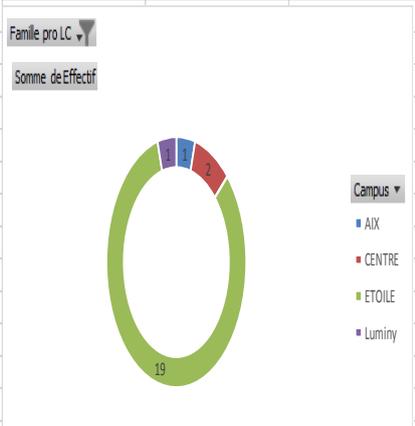
Répartition par campus



Zoom sur famille professionnelle Instrumentation et expérimentation

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																									
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC B .Y</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Moyenne de Age Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>33,6</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>42,0</td> <td>77</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>40,6</td> <td>93</td> </tr> </table>		Femmes	33,6	16	Hommes	42,0	77	Total général	40,6	93															
Femmes	33,6	16																									
Hommes	42,0	77																									
Total général	40,6	93																									
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> ALLSH FSS IUT MEDECINE PHARMACIE POLYTECH PYTHEAS SCIENCES 																									
<p>Famille pro LC B .Y</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Somme de Effectif Somme de Effectif2 Moyenne de Age</p> <table border="1"> <tr> <td>1. ATRF</td> <td>5,0</td> <td>5,38%</td> <td>44,4</td> </tr> <tr> <td>2. TECH</td> <td>15,0</td> <td>16,13%</td> <td>48,7</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>11,0</td> <td>11,83%</td> <td>46,5</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>24,0</td> <td>25,81%</td> <td>39,3</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>38,0</td> <td>40,86%</td> <td>36,1</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>93,0</td> <td>100,00%</td> <td>40,6</td> </tr> </table>		1. ATRF	5,0	5,38%	44,4	2. TECH	15,0	16,13%	48,7	3. ASI	11,0	11,83%	46,5	4. IGE	24,0	25,81%	39,3	5. IGR	38,0	40,86%	36,1	Total général	93,0	100,00%	40,6	<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE ETOILE Luminy PHARO TIMONE 	
1. ATRF	5,0	5,38%	44,4																								
2. TECH	15,0	16,13%	48,7																								
3. ASI	11,0	11,83%	46,5																								
4. IGE	24,0	25,81%	39,3																								
5. IGR	38,0	40,86%	36,1																								
Total général	93,0	100,00%	40,6																								

Zoom sur famille professionnelle Electronique électrotechnique

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																									
<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>Tranche âge</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <p>Fonctionnaires</p> <p>Contractuels</p>		<p>Famille pro LC D</p> <p>Étiquettes de lignes</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Moyenne de Age</th> <th>Somme de Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>25,3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>35,0</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>33,7</td> <td>23</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Femmes	25,3	3	Hommes	35,0	20	Total général	33,7	23												
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif																									
Femmes	25,3	3																									
Hommes	35,0	20																									
Total général	33,7	23																									
Répartition par corps et par statut		Répartition par affectation																									
<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>Cartographie BAP corps</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <p>Fonctionnaires</p> <p>Contractuels</p>		<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>composante finale</p> <p>DOSI</p> <p>IUT</p> <p>SCIENCES</p>																									
Effectifs / Ages moyens		Répartition par campus																									
<p>Famille pro LC D</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ATRF</td> <td>5,0</td> <td>21,74%</td> <td>48,4</td> </tr> <tr> <td>2. TECH</td> <td>2,0</td> <td>8,70%</td> <td>35,0</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>2,0</td> <td>8,70%</td> <td>42,5</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>14,0</td> <td>60,87%</td> <td>27,1</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>23,0</td> <td>100,00%</td> <td>33,7</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	1. ATRF	5,0	21,74%	48,4	2. TECH	2,0	8,70%	35,0	3. ASI	2,0	8,70%	42,5	4. IGE	14,0	60,87%	27,1	Total général	23,0	100,00%	33,7	<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>Campus</p> <p>AIX</p> <p>CENTRE</p> <p>ETOILE</p> <p>Luminy</p>	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																								
1. ATRF	5,0	21,74%	48,4																								
2. TECH	2,0	8,70%	35,0																								
3. ASI	2,0	8,70%	42,5																								
4. IGE	14,0	60,87%	27,1																								
Total général	23,0	100,00%	33,7																								

Zoom sur famille professionnelle Bureau d'études-Fabrications mécaniques-chaudronnerie

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																													
<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <p>Fonctionnaires</p> <p>Contractuels</p>		<p>Famille pro LC E</p> <p>Étiquettes de lignes</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Moyenne de Age</th> <th>Somme de Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>23,0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>41,3</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>40,4</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Femmes	23,0	1	Hommes	41,3	19	Total général	40,4	20																
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif																													
Femmes	23,0	1																													
Hommes	41,3	19																													
Total général	40,4	20																													
Répartition par corps et par statut		Répartition par affectation																													
<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <p>Fonctionnaires</p> <p>Contractuels</p>		<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale</p> <p>FSS</p> <p>IUT</p> <p>MEDECINE</p> <p>SCIENCES</p>																													
Effectifs / Ages moyens		Répartition par campus																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ATRF</td> <td>4,0</td> <td>20,00%</td> <td>47,5</td> </tr> <tr> <td>2. TECH</td> <td>9,0</td> <td>45,00%</td> <td>39,3</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>3,0</td> <td>15,00%</td> <td>38,3</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>2,0</td> <td>10,00%</td> <td>37,0</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>2,0</td> <td>10,00%</td> <td>37,0</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>20,0</td> <td>100,00%</td> <td>40,4</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	1. ATRF	4,0	20,00%	47,5	2. TECH	9,0	45,00%	39,3	3. ASI	3,0	15,00%	38,3	4. IGE	2,0	10,00%	37,0	5. IGR	2,0	10,00%	37,0	Total général	20,0	100,00%	40,4	<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus</p> <p>AIX</p> <p>ETOILE</p> <p>Luminy</p> <p>TIMONE</p>	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																												
1. ATRF	4,0	20,00%	47,5																												
2. TECH	9,0	45,00%	39,3																												
3. ASI	3,0	15,00%	38,3																												
4. IGE	2,0	10,00%	37,0																												
5. IGR	2,0	10,00%	37,0																												
Total général	20,0	100,00%	40,4																												

Zoom sur famille professionnelle Verrerie scientifique

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																	
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC F ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Moyenne de Age Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>39,0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>35,0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>37,0</td> <td>2</td> </tr> </table>		Femmes	39,0	1	Hommes	35,0	1	Total général	37,0	2							
Femmes	39,0	1																	
Hommes	35,0	1																	
Total général	37,0	2																	
Répartition par corps et par statut		Répartition par affectation																	
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> PYTHEAS SCIENCES 																	
Effectifs / Ages moyens		Répartition par campus																	
<p>Famille pro LC F ▼</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes ▼</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2. TECH</td> <td>1,0</td> <td>50,00%</td> <td>39,0</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>1,0</td> <td>50,00%</td> <td>35,0</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>2,0</td> <td>100,00%</td> <td>37,0</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	2. TECH	1,0	50,00%	39,0	3. ASI	1,0	50,00%	35,0	Total général	2,0	100,00%	37,0	<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> ETOILE 	
Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																
2. TECH	1,0	50,00%	39,0																
3. ASI	1,0	50,00%	35,0																
Total général	2,0	100,00%	37,0																

B. Conclusion de l'entretien experts métiers

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

Externes

- Le changement total de la démographie de la BAP C est largement engagé depuis plusieurs années et ce sous l'influence des contraintes externes.
- L'emploi d'adjoint en fabrication mécanique n'est plus ouvert au recrutement (catégorie C dans la famille professionnelle « Bureau d'études-Fabrications mécaniques-chaudronnerie »). Le recrutement en BAP C mécanique est possible à minima catégorie B.
- Mais les métiers de la mécanique sont en tension sur le marché du travail : l'attractivité de l'Université est faible compte tenu de la faible compétitivité des rémunérations.
- Evolution des métiers de la BAP C vers l'informatique compte tenu de l'irruption de l'informatique dans la programmation de machines et de manière plus générale dans l'ensemble de la BAP. La possession d'un parc machines numériques est un vecteur d'attractivité mais elle mobilise des moyens financiers importants en comparaison des machines conventionnelles.
- Les contraintes réglementaires sont de plus en plus prégnantes. Elles concernent le parc machines et la nécessité de mettre celui-ci aux normes. Elles interrogent également l'organisation et la nécessité d'avoir des équipes de taille suffisante pour que les activités ne soient pas réalisées en situation de travail isolé.
- Certains besoins en prestation mécanique sont couverts par la sous-traitance au travers d'une sous-traitance de spécialité : les coûts associés à la possession d'un parc machines aux normes et ayant un niveau de performance aux standards actuels qui permettent la fabrication de pièces dans des classes de précision fine sont externalisés. Par ailleurs, compte tenu du besoin de petites séries ou de fabrication unitaire de prototype dans ces classes de précision, les coûts d'amortissement en interne seraient prohibitifs.

Internes

- Que ce soit en plateforme ou plus largement dans la BAP, l'accent est mis sur la technicité propre de l'instrumentation scientifique. Une technicité forte au niveau IR est requise.
- Conception mécanique, électronique, conception optique sont des pré-requis propres à l'exercice des métiers de la BAP et ce au niveau IE et IR.

Ces compétences constituent le moyen d'une mobilité entre les familles professionnelles sous réserve d'une adaptation au secteur thématique de recherche.

- Plus spécifiquement, les besoins vers la famille professionnelle « instrumentation et expérimentation » et des emplois types de niveau IR « Chef de projet ou expert en conception ou intégration d'instruments scientifiques », « Ingénieur en conception et développement en expérimentation » sont croissants dans une BAP qui compte 140 agents dont 25% d'ingénieurs de recherche en conception et développement en expérimentation.
- A ce titre, la mobilité des agents au sein de la BAP est un enjeu : le dispositif de type Noemi¹⁰ est évoqué comme moyen de mettre en visibilité les opportunités professionnelles. La mise en place et l'animation d'un réseau métier également
- La mise en place de parcours paraît possible et d'autant plus pertinent que le besoin paraît se situer sur un modèle du type « ingénieur en conception instrumentale » avec des compétences optique, électronique, mécanique. Cet ingénieur de manière classique assure la partie proprement technique et les performances prévisionnelles du système, définit et organise la répartition entre électronique, mécanique, optique et traduit la demande scientifique en spécifications techniques.
- Au niveau des catégories Fonction Publique B et C, la polyvalence entre les différentes Familles Professionnelles paraît possible avec là aussi à la clef la construction de parcours.
- Ces besoins accrus dans le domaine de l'instrumentation scientifique au niveau IR au titre des activités de soutien à la recherche génère des réalisations scientifiques avec dépôt de brevets et ce dans le cadre d'une participation active des ITA aux publications.
- Il est souligné également la part de l'auto-financement des postes par les ressources propres sur les contrats de recherche.
- La construction de parcours et le développement des compétences au travers du développement de la mobilité dans l'Etablissement a pour écueil l'effet taille de l'Etablissement. La mutualisation pourrait-elle constituer une réponse ?
 - 1^{er} point « Fédérations de recherche » : le phénomène de mutualisation fait perdre l'intérêt de la position en interaction directe avec les équipes de recherche.

¹⁰ NOUVEAUX EMPLOIS OFFERTS À LA MOBILITÉ INTERNE (NOEMI) : ce dispositif CNRS de mobilité interne des IT permet de pourvoir des emplois jugés prioritaires au sein des différentes structures du CNRS, préalablement à l'ouverture d'une campagne de recrutement par concours. Les NOUVEAUX EMPLOIS OFFERTS À LA MOBILITÉ INTERNE (NOEMI) font l'objet de 2 campagnes annuelles : une campagne de printemps (avril - mai) et une campagne d'hiver (novembre - décembre).

Le candidat retenu sur un des emplois ouverts à la mobilité est tenu d'en informer son responsable hiérarchique dans les meilleurs délais.

- 2ème point « interaction » : dans certaines PTF mutualisées, l'interaction avec les équipes de recherche est plus difficile. Dans certaines structures, la mutualisation est nécessaire pour pérenniser l'activité avec à la clef des enjeux en matière de visibilité.
 - 3ème point « la gestion des priorités » : la mutualisation a pour écueil la gestion de la file d'attente : la mise en commun de ressources amène les utilisateurs à interroger la gestion des ordres de priorité.
- L'enjeu pour AMU au travers d'une démarche de gestion prévisionnelle des Ressources Humaines est de permettre de faciliter la transition vers les métiers de l'instrumentation scientifique agrégeant des compétences informatiques, mécaniques, optiques, électroniques. Le besoin de formation associé à cet enjeu est un besoin de formation technique de haut niveau.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

Maîtrise de l'outil informatique métier : irruption de l'informatique dans la mécanique.

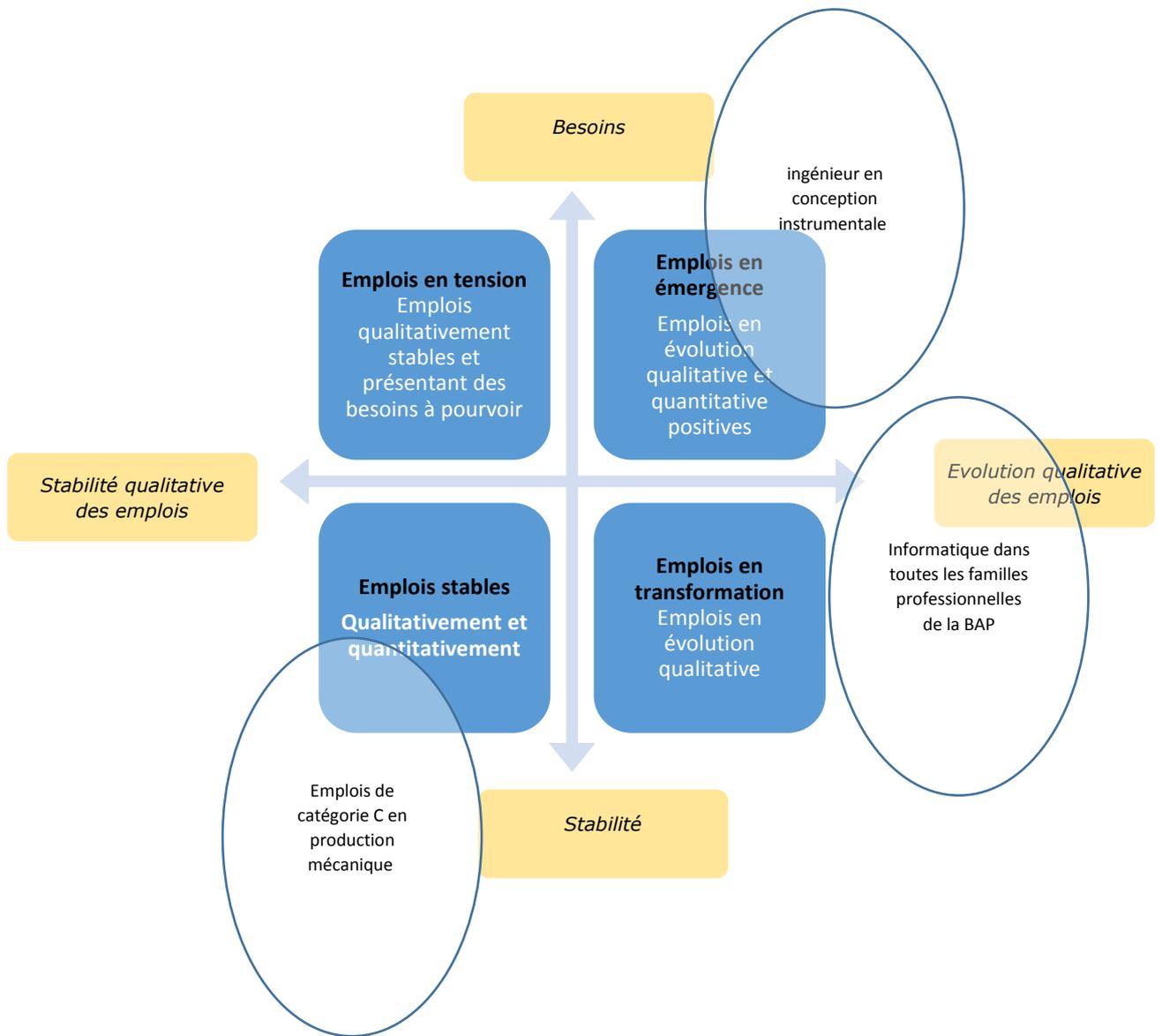
Métiers de la BAP ont des priorités qui sont alignées avec les priorités au titre du soutien recherche.

Le soutien à la formation n'a pas d'impact sur la volumétrie et les conditions d'exercice des métiers de la BAP.

Pas d'enjeu associé à la démarche qualité.

La mutualisation des matériels est une solution.

3/ Représentation de ces évolutions



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>transition vers les métiers de l'instrumentation scientifique agrégeant des compétences informatiques, mécaniques, optiques, électroniques. Le besoin de formation associé à cet enjeu est un besoin de formation technique de haut niveau.</p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p> <p>Depuis des emplois dans les domaines de la Conception mécanique, électronique, conception optique vers de l'instrumentation scientifique avec mobilisation du levier formation</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>

C. Conclusions du focus groupe

La BAP C « sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » regroupe un ensemble de spécialités non représentées lors de l'entretien. 2 emplois types entendus : « instrumentation scientifique » et « électronique-électrotechnique ».

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>La formation initiale spécialisée est indispensable à l'accomplissement des fonctions mais ne représente qu'une partie de la compétence cible. En effet, les savoirs acquis par la formation initiale ne sont pas immédiatement transposables sur le terrain.</p> <p>L'acquisition des compétences se construit donc principalement autour des équipements et de leur utilisation dans le contexte disciplinaire (pédagogie + recherche).</p> <p>Pour l' « instrumentation scientifique », la mise à jour des connaissances notamment liée au besoin d'évolution du matériel est tellement spécifique que la formation continue AMU ne propose jamais de formation adaptée. Les formations adaptées sont très rares et chères ou proposées par des organismes de recherche notamment le CNRS donc inaccessibles.</p> <p>La durée d'acquisition des connaissances et compétences est longue sauf s'il y a transmission du savoir théorique et pratique par les anciens : le tutorat a un rôle facilitateur.</p> <p>Pour l'« électronique » les bases sont les mêmes à savoir le rôle important de la formation initiale mais le métier a plutôt évolué vers des compétences en informatique (on ne répare plus, on change les cartes électroniques).</p>
Attractivité	<p>Métier autonome. Les membres des unités de recherche veulent que l'équipement fonctionne et que le personnel soit en appui. Au-delà de cette base essentielle le personnel peut s'investir dans des projets jusqu'à participer activement aux publications.</p> <p>Objectifs fixés clairement et lorsque ces objectifs sont atteints la satisfaction est réelle et partagée.</p> <p>Ils peuvent même devenir spécialiste grâce à leur recherche approfondie dans l'utilisation d'un équipement dans la participation aux protocoles de recherche ce qui débouche vers des invitations à des journées scientifiques, des interventions...</p> <p>Toutefois, il n'existe pas de réseau métier au sein d'AMU ; de plus au regard des évolutions décrites après, ces personnels se sentent isolés et n'identifient pas leur métier comme attractif pour les jeunes « Nous sommes des dinosaures en voie d'extinction »</p>

<p>Evolution et environnement</p>	<p>Un personnel dans un laboratoire s'il n'est pas docteur est considéré par les membres de l'unité comme un technicien. Pourtant par l'acquisition des compétences ils peuvent devenir de vrais ingénieurs. Le mode amateurisme a laissé place au mode professionnel.</p> <p>L'évolution vers une organisation en « plateforme » semble faire craindre une déqualification des fonctions. Le personnel en appui semble satisfait d'avoir atteint ce niveau de professionnalisme même si leur carrière n'a pas évolué (technicien). La plateforme induirait une mutualisation, une rentabilité et la perte de leur spécialité et du travail d'équipe mené avec les chercheurs.</p> <p>Pour l'électronique le métier est partiellement en perte de vitesse. Le besoin de faire fonctionner les équipements est toujours nécessaire mais l'évolution de la technologie demande moins d'intervention et davantage de coordination avec les prestataires extérieurs pour la maintenance et le remplacement de composants (cartes électroniques).</p> <p>Il y a une fuite des profils de la BAP C vers la BAP E.</p>
<p>Accompagnement des évolutions</p>	<p>L'ensemble des emplois types n'était pas représenté à l'entretien.</p> <p>Sur les deux emplois types nous voyons nettement une différence de contexte.</p> <p>« Techniques expérimentales » :</p> <p>Nous percevons très bien l'évolution de ce métier qui à la base était dévolue au sein des unités « équipées » à contrôler le fonctionnement des équipements, à procéder à des adaptations techniques évolution vers un vrai besoin <u>d'étude, de développement, de mise au point et d'exploitation de dispositifs expérimentaux</u>. Une vraie évolution métier (Tech vers IGE/IGR ?).</p> <p>Ces missions s'accomplissent sur du matériel sophistiqué qui ne permet pas toujours et même rarement qu'un réseau interne « métier » puisse s'établir compte tenu de l'exclusivité de la compétence. En revanche le périmètre pourrait être considéré plus largement en intégrant les organismes de recherche tant par leurs compétences métier que par les formations proposées. La transmission des</p>

	<p>compétences par les « anciens » a été mentionnée et semble avoir fait ses preuves.</p> <p>« Électronique-électrotechnique » Le réseau interne semble davantage envisageable même si les équipements peuvent être également spécifiques. Les échanges sur les évolutions techniques pourraient déjà être un point de convergence et éviter l'isolement. La maintenance de salles de TP semble nécessiter davantage un appui technique.</p> <p>Avis : la mutualisation en plateforme ne devrait pas « dénaturer » l'évolution du métier de la BAP si les compétences sont réparties entre les différentes catégories, technicien pour le fonctionnement, l'adaptation et ingénieur pour l'appui recherche aux montages des dispositifs. Au contraire ces personnels qualifiés arrêteraient de «tout » faire.</p>
--	--

Appréciation du risque	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	14	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	15	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	4	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	12	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	45	14	65



Emplois de la BAP relativement sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu de la difficulté d'acquisition des compétences (savoirs, savoirs-faire) attachées à l'exercice des emplois et compte tenu des difficultés de recrutement sur ces emplois

Les bonnes pratiques développement des compétences-Formation	Bonnes pratiques
Bonnes pratiques formation au recrutement	Transmission du savoir par les anciens
Bonnes pratiques formation T1	Formations CNRS
Bonnes pratiques formation T2	
Bonnes pratiques formation T3	
Accompagnement de la promotion	VAE, DIF
Accompagnement de la mobilité	
Evolution de l'organisation	

D. Synthèse sur la BAP C : propositions de pistes de travail pour l'étape 2

140 agents relèvent de cette BAP avec une concentration très forte des effectifs sur l'emploi d'IR d'Ingénieur en conception et développement en expérimentation (35 IR) dans la famille professionnelle Instrumentation et expérimentation laquelle regroupe près de 2/3 des effectifs de la BAP.

Les besoins identifiés par les experts métiers sont dans le domaine de l'instrumentation scientifique avec un besoin prédominant du type « ingénieur en conception instrumentale » avec des compétences optique, électronique, mécanique. Cet ingénieur de manière classique assurant la partie proprement technique et les performances prévisionnelles du système, définit et organise la répartition entre électronique, mécanique, optique et traduit la demande scientifique en spécifications techniques.

La BAP compte 6 familles professionnelles :

- En assurance qualité instrumentation, il n'y a aucun agent.
- En Instrumentation et expérimentation, il y a 93 agents pour une moyenne d'âge de 40,6 ans
- En Contrôle-commande en instrumentation, il n'y a aucun agent
- En Electronique électrotechnique, Il y a 23 agents pour une moyenne d'âge de 33,7 ans
- En Bureau d'études-Fabrications mécaniques-chaudronnerie, il y a 20 agents pour une moyenne d'âge de 40,4 ans
- En Verrerie scientifique, il n'y a que deux agents.

Comme le soulignait les experts métiers, l'enjeu pour AMU au travers d'une démarche de gestion prévisionnelle des Ressources Humaines est de permettre de faciliter la transition vers les métiers de l'instrumentation scientifique agrégeant des compétences informatiques, mécaniques, optiques, électroniques. Le besoin de formation associé à cet enjeu est un besoin de formation technique de haut niveau.

Les questions subsidiaires à cette orientation seraient :

Quelle place pour la mobilité interne dans ce scénario avec quelle mobilité inter-familles de la BAP ? Quel avenir pour les familles professionnelles de la BAP à faible effectif dans ce scénario de transfert vers la famille professionnelle instrumentation et expérimentation ? Quel avenir pour les familles professionnelles de la BAP à faible effectif compte tenu des mobilités de plus en plus fréquentes vers la BAP E (Informatique) ?

Mais également quels risques de rupture de la continuité de service dans les activités de verrerie scientifique, famille professionnelle qui compte 2 agents.

VIII. Deuxième partie : BAP D

A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP D

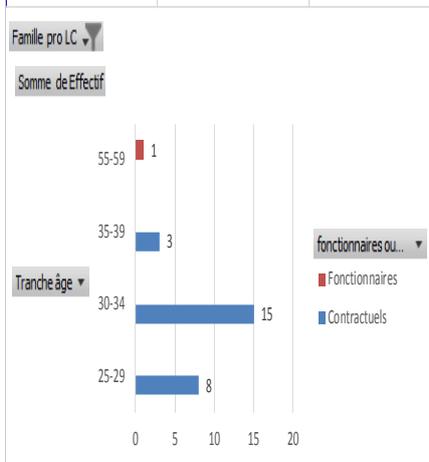
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
DA TRAITEMENT ET ANALY	31,3	27	43,55%
DB TRAIT,ANA & REPR DE	34,5	4	6,45%
DC ANA DE SOURCES ECRIT	35,8	4	6,45%
DD PRODUCT ET ANA DE C	35,2	22	35,48%
DE RECUEIL ET ANA DE SO	39,4	5	8,06%
Total général	33,8	62	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
DA TRAITEMENT ET ANALYSE DE BASE DE DONNEES			
IE EN TRAIT & ANALYS	32,8	8	12,90%
IR EN TRAIT & ANALYS	30,7	19	30,65%
DB TRAIT,ANA & REPR DE L'INFO SPATIALE			
IE EN TRAITEMENT DE	35,0	1	1,61%
IR EN TRAIT ANALYSE	37,0	2	3,23%
TECHNICIEN CARTOGI	29,0	1	1,61%
DC ANA DE SOURCES ECRITES,ICONOGR & ORALES			
IE EN ANALYSE DE SOI	37,3	3	4,84%
IR EN ANALYSE DE SO	31,0	1	1,61%
DD PRODUCT ET ANA DE DONNEES DE TERRAIN			
ASS EN PRODUCTION	29,0	5	8,06%
IE EN PRODUCTION ET	32,4	5	8,06%
IR EN PRODUCTION E'	38,0	8	12,90%
TECH EN PRODUCTIOI	40,8	4	6,45%
DE RECUEIL ET ANA DE SOURCES ARCHEO			
IE EN ARCHEOLOGIE	43,0	2	3,23%
IR EN ARCHEOLOGIE	37,0	3	4,84%
Total général	33,8	62	100,00%

Démographie de la BAP

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																									
<p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Moyenne de Age</th> <th>Somme de Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>33,7</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>34,0</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>33,8</td> <td>62</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Femmes	33,7	31	Hommes	34,0	31	Total général	33,8	62												
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif																									
Femmes	33,7	31																									
Hommes	34,0	31																									
Total général	33,8	62																									
Répartition par corps et par statut		Répartition par affectation																									
<p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps</p> <p>fonctionnaires...</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale</p> <ul style="list-style-type: none"> ALLSH DEVE FDSP FEG MEDECINE MMSH PYTHEAS SCIENCES 																									
Effectifs / Ages moyens		Répartition par campus																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2. TECH</td> <td>5,0</td> <td>8,06%</td> <td>38,4</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>5,0</td> <td>8,06%</td> <td>29,0</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>19,0</td> <td>30,65%</td> <td>34,6</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>33,0</td> <td>53,23%</td> <td>33,5</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>62,0</td> <td>100,00%</td> <td>33,8</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	2. TECH	5,0	8,06%	38,4	3. ASI	5,0	8,06%	29,0	4. IGE	19,0	30,65%	34,6	5. IGR	33,0	53,23%	33,5	Total général	62,0	100,00%	33,8	<p>Somme de Effectif</p> <p>Campus</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE ETOILE LUMINY TIMONE 	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																								
2. TECH	5,0	8,06%	38,4																								
3. ASI	5,0	8,06%	29,0																								
4. IGE	19,0	30,65%	34,6																								
5. IGR	33,0	53,23%	33,5																								
Total général	62,0	100,00%	33,8																								

Zoom sur la famille professionnelle Traitement et analyse de bases de données

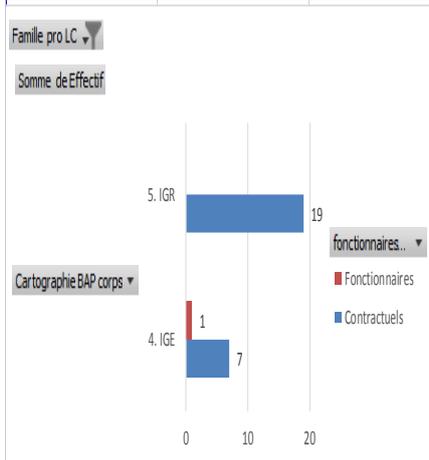
Pyramide des âges par statut



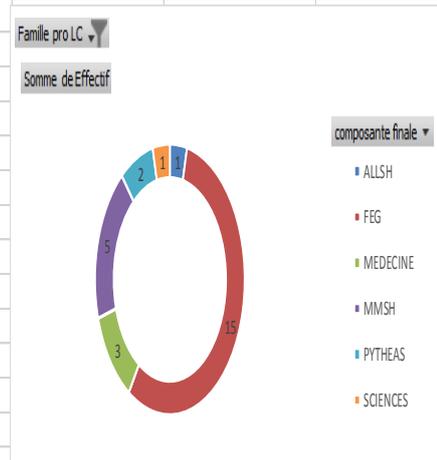
Effectifs et âges moyens

Famille pro LC		A	
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	
Femmes	32,6	14	
Hommes	29,9	13	
Total général	31,3	27	

Répartition par corps et par statut



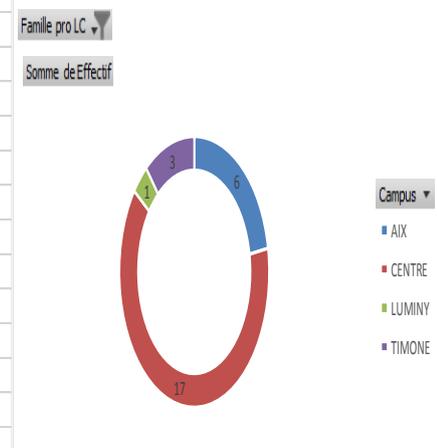
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC		A	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
4. IGE	8,0	29,63%	32,8
5. IGR	19,0	70,37%	30,7
Total général	27,0	100,00%	31,3

Répartition par campus



Zoom sur la famille professionnelle Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale

Pyramide des âges par statut

Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

Tranche âge ▼

fonctionnaires ou... ▼

- Fonctionnaires
- Contractuels

Effectifs et âges moyens

Famille pro LC B ▼

Étiquettes de lignes ▼	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	32,0	3
Hommes	42,0	1
Total général	34,5	4

Répartition par corps et par statut

Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

Cartographie BAP corps ▼

fonctionnaires... ▼

- Fonctionnaires
- Contractuels

Répartition par affectation

Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

composante finale ▼

- MEDECINE
- MMSH
- PYTHEAS

Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC B ▼

Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
2. TECH	1,0	25,00%	29,0
4. IGE	1,0	25,00%	35,0
5. IGR	2,0	50,00%	37,0
Total général	4,0	100,00%	34,5

Répartition par campus

Famille pro LC ▼

Somme de Effectif

Campus ▼

- AIX
- CENTRE
- ETOILE
- TIMONE

Zoom sur la famille professionnelle Analyse de sources écrites, iconographiques et orales

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																	
<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC C</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Moyenne de Age</th> <th>Somme de Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>37,7</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>30,0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>35,8</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Femmes	37,7	3	Hommes	30,0	1	Total général	35,8	4				
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif																	
Femmes	37,7	3																	
Hommes	30,0	1																	
Total général	35,8	4																	
<p>Répartition par corps et par statut</p> <p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>fonctionnaires...</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Répartition par affectation</p> <p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale</p> <ul style="list-style-type: none"> ALLSH FDSP MMSH 																	
<p>Effectifs / Ages moyens</p> <p>Famille pro LC C</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4. IGE</td> <td>3,0</td> <td>75,00%</td> <td>37,3</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>1,0</td> <td>25,00%</td> <td>31,0</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>4,0</td> <td>100,00%</td> <td>35,8</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	4. IGE	3,0	75,00%	37,3	5. IGR	1,0	25,00%	31,0	Total général	4,0	100,00%	35,8	<p>Répartition par campus</p> <p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX 	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																
4. IGE	3,0	75,00%	37,3																
5. IGR	1,0	25,00%	31,0																
Total général	4,0	100,00%	35,8																

Zoom sur la famille professionnelle Production et analyse de données de terrain

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																					
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC D ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Moyenne de Age Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>33,3</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>36,8</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>35,2</td> <td>22</td> </tr> </table>		Femmes	33,3	10	Hommes	36,8	12	Total général	35,2	22											
Femmes	33,3	10																					
Hommes	36,8	12																					
Total général	35,2	22																					
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> ALLSH DEVE FOSP FEG MEDECINE MMSH 																					
<p>Famille pro LC D ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Somme de Effectif Somme de Effectif2 Moyenne de Age</p> <table border="1"> <tr> <td>2. TECH</td> <td>4,0</td> <td>18,18%</td> <td>40,8</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>5,0</td> <td>22,73%</td> <td>29,0</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>5,0</td> <td>22,73%</td> <td>32,4</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>8,0</td> <td>36,36%</td> <td>38,0</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>22,0</td> <td>100,00%</td> <td>35,2</td> </tr> </table>		2. TECH	4,0	18,18%	40,8	3. ASI	5,0	22,73%	29,0	4. IGE	5,0	22,73%	32,4	5. IGR	8,0	36,36%	38,0	Total général	22,0	100,00%	35,2	<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE TIMONE 	
2. TECH	4,0	18,18%	40,8																				
3. ASI	5,0	22,73%	29,0																				
4. IGE	5,0	22,73%	32,4																				
5. IGR	8,0	36,36%	38,0																				
Total général	22,0	100,00%	35,2																				

Zoom sur la famille professionnelle Recueil et analyse de sources archéologiques

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens													
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC E ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Moyenne de Age Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>45,0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>38,0</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>39,4</td> <td>5</td> </tr> </table>		Femmes	45,0	1	Hommes	38,0	4	Total général	39,4	5			
Femmes	45,0	1													
Hommes	38,0	4													
Total général	39,4	5													
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> MEDECINE MMSH 													
<p>Famille pro LC E ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Somme de Effectif Somme de Effectif2 Moyenne de Age</p> <table border="1"> <tr> <td>4. IGE</td> <td>2,0</td> <td>40,00%</td> <td>43,0</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>3,0</td> <td>60,00%</td> <td>37,0</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>5,0</td> <td>100,00%</td> <td>39,4</td> </tr> </table>		4. IGE	2,0	40,00%	43,0	5. IGR	3,0	60,00%	37,0	Total général	5,0	100,00%	39,4	<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX TIMONE 	
4. IGE	2,0	40,00%	43,0												
5. IGR	3,0	60,00%	37,0												
Total général	5,0	100,00%	39,4												

B. Conclusion de l'entretien experts métiers

Compte tenu d'un vivier d'experts métiers réduit à l'unité, le parti a été pris de faire une recherche documentaire sur la BAP D.

Une étude ayant pour but d'évaluer les évolutions des métiers de cette BAP (Branche d'Activité Professionnelle), en lien notamment avec l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication et avec l'évolution du paysage de la recherche a été réalisée par la Direction des ressources humaines du CNRS, Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique en Décembre 2012

Cette étude est disponible à l'adresse suivante :

<https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/omes/documents/pdf/Etude-BAP-D-2012.pdf>

En matière de prospective, il est mis en évidence les points suivants :

- Utilisation grandissante de corpus de données (bibliographies, relevés, enquêtes, corpus spécialisés...) d'une très grande diversité et dont le traitement suppose une bonne maîtrise de la discipline qui les utilise.
- Ouverture grandissante à la coopération avec des IT d'autres BAP sur les programmes de recherche (coopération avec la BAP A pour des activités en archéologie, coopération avec la BAP E et F pour les autres disciplines).
- Ouverture nécessitera le recrutement d'IT de BAP D hautement spécialisés qui seront amenés à travailler en interaction avec plusieurs disciplines et avec plusieurs groupes professionnels.
- Plus grande articulation entre ingénierie proprement technique liée à la collecte et au traitement des données et connaissances disciplinaires doit être pensée.

C. Conclusions du focus groupe

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	Le domaine du traitement et de l'analyse des données est un domaine normé où les compétences mobilisées relèvent de la statistique en première analyse. Mais l'exercice complet des métiers dans le domaine du traitement et de l'analyse des données se fait au travers d'un gros effort de contextualisation et d'adaptation de ces compétences aux thématiques de recherche, à l'environnement et aux projets de recherche sur lesquels des données sont acquises et traitées.

	<p>L'apprentissage et l'acquisition des compétences se construisent sur l'expérience à partir de savoirs techniques relevant de savoirs disciplinaires.</p> <p><i>« Chaque fois, il y a des choses qui changent donc il faut acquérir de nouvelles compétences », « on n'est pas comme des techniciens, on est considéré comme des membres de l'équipe de recherche à part entière »</i></p> <p><i>« Il faut que je traduise la pensée des chercheurs, je traduis les idées et statistiques et les statistiques marketing en équation »</i></p> <p><i>« On faisait des minis formations entre collègues, on s'entraidait beaucoup »</i></p> <p><i>« J'ai un collègue qui est prof en statistiques qui est une bonne ressource pour moi, il m'aide, me conseille des livres, valide certains choix. Je l'aide aussi »</i></p>
Attractivité	<p>Attractivité forte du métier résultant des fortes interactions avec les équipes de recherche et compte tenu des thématiques de recherche qui peuvent être renouvelées en fonction des affectations. La déclinaison d'hypothèses de recherche en questionnaires, recueil de données, scénarios d'analyse constitue l'attrait renouvelé du poste. Les méthodes de travail utilisées au quotidien sont rattachées au secteur disciplinaire.</p> <p><i>« Je ne voudrais pas en changer »</i></p> <p><i>« Si je n'avais pas la liberté dont je jouis, je ne pense pas que je ferais ce métier »</i></p>
Evolution et environnement	<p>Intégrés à des équipes de recherche, il est fait état d'une forte pression à la publication qui emporte la possibilité de s'emparer de thématiques et de proposer des recherches, rechercher des financements.</p> <p><i>« On a fait une thèse donc mon travail ne peut pas se limiter : on me dit de faire ça donc je le fais. Je ne pourrai pas ne plus avoir cette liberté. C'est soutenu par le directeur du labo qui veut des publications classées au niveau international »</i></p>

	<p>« Faire de la recherche peut être une évolution de mon métier »</p> <p>Du côté des techniques, irruption du big data dans le domaine des études marketing mais pas dans toutes les branches de la BAP.</p> <p>Les évolutions résultent de l'appropriation d'autres techniques d'analyse : exemple : « analyse de données qualitatives, c'est-à-dire extraire des verbatims », « Sauf évolutions technologiques, par exemple quelques logiciels qui arrivent et qui sont à la mode, sur le contenu du métier, je ne vois pas d'évolution »</p>
Accompagnement des évolutions	<p>L'accompagnement des évolutions passe par la mise en place de réseaux métiers, lieux d'échanges de pratiques et de mise en commun de pratiques rapportées à un domaine disciplinaire spécifique.</p> <p>L'évolution vers plus de recherche avec parfois la co-signature de publications peut-elle être reconnue ? « On nous en demande de plus en plus (faire partie des comités de suivi de thèse ..), niveau plan de carrière et évolution, il n'y a rien et ça c'est un peu frustrant »</p>

Appréciation du risque	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	15	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des 	15	4	15

compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle			
• Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle	3	3	10
• Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU	8	1	20
• A- B- C- D-	41	14	65



Emplois de la BAP relativement sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu de la difficulté de l'acquisition et du maintien des compétences et savoirs théoriques (savoirs, savoirs-faire) attachés à l'exercice des emplois.

Les bonnes pratiques	Bonnes pratiques
Bonnes pratiques formation au recrutement	Importance du tutorat à des fins de capitalisation et transfert des compétences.
Bonnes pratiques formation T1	
Bonnes pratiques formation T2	
Bonnes pratiques formation T3	
Accompagnement de la promotion	
Accompagnement de la mobilité	
Evolution de l'organisation	

D. Synthèse sur la BAP D : propositions de pistes de travail pour l'étape 2

La BAP D se caractérise par un effectif limité à hauteur de 62 agents. 80% de cet effectif est contractuel.

Deux familles professionnelles concentrent la quasi-totalité des effectifs :

- La famille professionnelle « Traitement et analyse de bases de données » compte 27 agents soit 43% des effectifs de la BAP D.
- La famille professionnelle « Production et analyse de données de terrain » compte 22 agents soit 35% des effectifs de la BAP D.

En somme, deux familles professionnelles concentrent 78% des effectifs de la BAP D, BAP par ailleurs dont l'effectif est contractuel à hauteur de 80%.

Quelles priorités de recrutement pour les années à venir en lien avec les priorités scientifiques ?

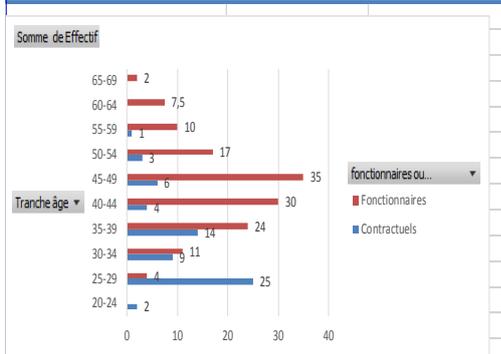
IX. Deuxième partie : BAP E

A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP E

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
EA ADMINISTRATION ET GESTION DES			
SI	47,0	23	11,25%
EB ETUDES DEV. ET DEPLOIEMENT	37,5	37	18,09%
EC SYSTEMES INFO, RESEAUX ET			
TELECOM.	45,9	58	28,36%
ED STATISTIQUES	31,3	3	1,47%
EE CALCUL SCIENTIFIQUE	37,3	12	5,87%
EX INTER FAMILLE BAP E ICS	39,5	69,5	33,99%
NC	51,0	2	0,98%
Total général	41,7	204,5	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
EA ADMINISTRATION ET GESTION			
DES SI			
ADMINISTRATEUR DE SYSTEMES			
D'INFORMATION	48,8	17	8,31%
ARCHITECTE DES SYSTEMES			
D'INFORMATION	48,3	3	1,47%
GESTIONNAIRE DE BASE DE DONNEES	35,0	3	1,47%
EB ETUDES DEV. ET DEPLOIEMENT			
CHEF PROJET/EXPERT EN DEV & DEPL			
APPLI	32,0	7	3,42%
DEVELOPPEUR, INTEGRATEUR			
D'APPLICATIONS	36,5	2	0,98%
ING. EN DEV & DEPL D'APPLICATIONS	39,0	28	13,69%
EC SYSTEMES INFO, RESEAUX ET			
TELECOM.			
ADMINISTRATEUR SYST INF, RES ET			
TELECOMM	44,4	25	12,22%
CHEF PROJET/EXPERT RES ET			
TELECOMM	49,4	15	7,33%
GESTIONNAIRE DE PARC INFO. ET			
TELECOM.	45,2	18	8,80%
ED STATISTIQUES			
ASSISTANT STATISTICIEN	32,5	2	0,98%
INGENIEUR STATISTICIEN	29,0	1	0,49%
EE CALCUL SCIENTIFIQUE			
CHEF PROJET/EXPERT CALCUL			
SCIENTIFIQUE	38,9	9	4,40%
INGENIEUR EN CALCUL SCIENTIFIQUE	32,7	3	1,47%
EX INTER FAMILLE BAP E ICS			
OPERATEUR EXPLOIT.MAINTENANCE			
INFORMATIQ	48,1	7	3,42%
TECH.EXPLOIT MAINTENANCE			
&TRAIT DONNEES	38,5	62,5	30,56%
NC			
NC	51,0	2	0,98%
Total général	41,7	204,5	100,00%

Démographie de la BAP

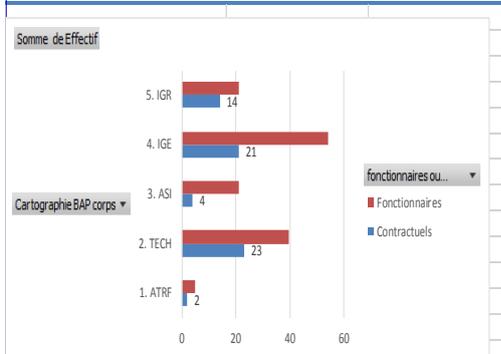
Pyramide des âges par statut



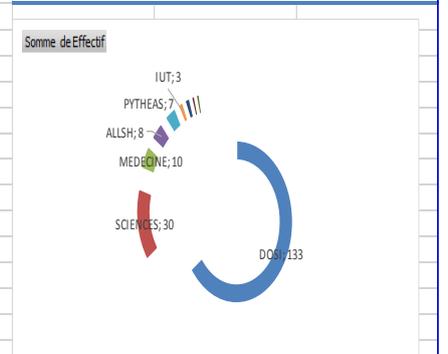
Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	46,2	41
Hommes	40,5	163,5
Total général	41,7	204,5

Répartition par corps et par statut



Principales affectation



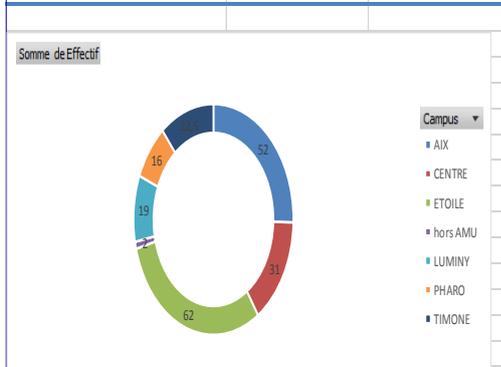
Effectifs / Ages moyens

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	7,0	3,42%	48,1
2. TECH	62,5	30,56%	38,5
3. ASI	25,0	12,22%	42,3
4. IGE	75,0	36,67%	42,6
5. IGR	35,0	17,11%	43,5
Total général	204,5	100,00%	41,7

Étiquettes de lignes

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
DOSI	133
SCIENCES	30
MEDECINE	10
ALLSH	8
PYTHEAS	7
IUT	3
POLYTECH	3
DEVE	2
SUFA	2
FDSP	1
ESPE	1
FEG	1
SUFLE	1
FSS	1
IAE	1
SERV HOSPITALIERS	0,5
Total général	204,5

Répartition par campus

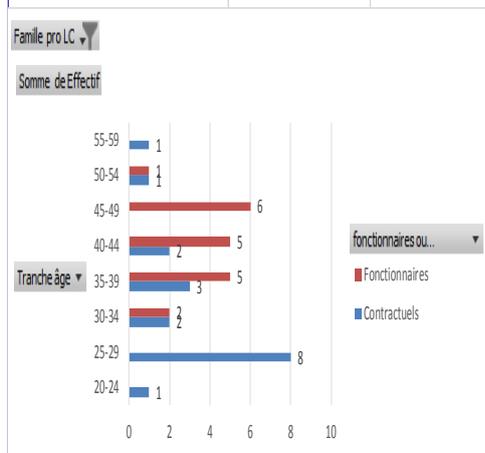


Zoom sur la famille professionnelle Administration et gestion des systèmes d'information

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																	
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC A ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Moyenne de Age Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>52,6</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>42,6</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>47,0</td> <td>23</td> </tr> </table>		Femmes	52,6	10	Hommes	42,6	13	Total général	47,0	23							
Femmes	52,6	10																	
Hommes	42,6	13																	
Total général	47,0	23																	
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> DOSI IAE MEDICINE POLYTECH PITHEAS SCIENCES 																	
<p>Famille pro LC A ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Somme de Effectif Somme de Effectif2 Moyenne de Age</p> <table border="1"> <tr> <td>3. ASI</td> <td>3,0</td> <td>13,04%</td> <td>35,0</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>17,0</td> <td>73,91%</td> <td>48,8</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>3,0</td> <td>13,04%</td> <td>48,3</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>23,0</td> <td>100,00%</td> <td>47,0</td> </tr> </table>		3. ASI	3,0	13,04%	35,0	4. IGE	17,0	73,91%	48,8	5. IGR	3,0	13,04%	48,3	Total général	23,0	100,00%	47,0	<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE ETOILE LUMINY PHARO TIMONE 	
3. ASI	3,0	13,04%	35,0																
4. IGE	17,0	73,91%	48,8																
5. IGR	3,0	13,04%	48,3																
Total général	23,0	100,00%	47,0																

Zoom sur la famille professionnelle Etudes développement et déploiement

Pyramide des âges par statut

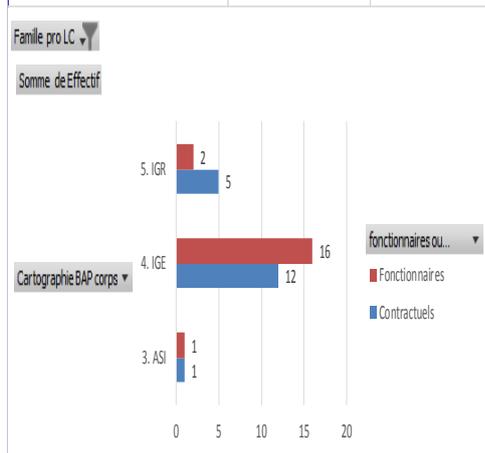


Effectifs et âges moyens

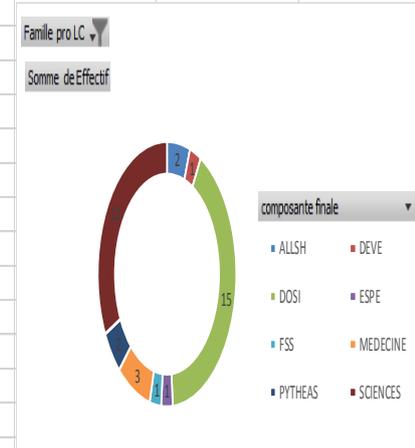
Famille pro LC B

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	40,0	9
Hommes	36,7	28
Total général	37,5	37

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

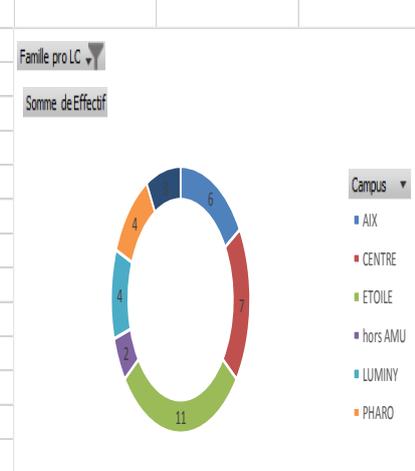


Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC B

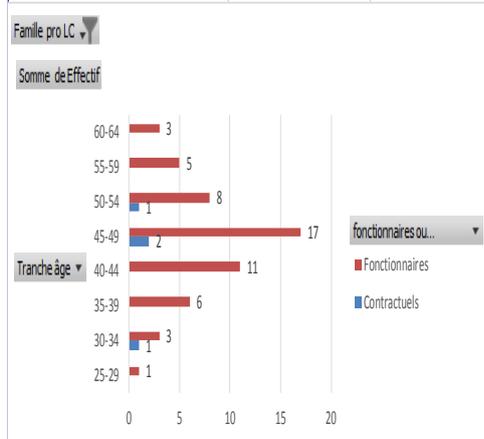
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
3. ASI	2,0	5,41%	36,5
4. IGE	28,0	75,68%	39,0
5. IGR	7,0	18,92%	32,0
Total général	37,0	100,00%	37,5

Répartition par campus



Zoom sur la famille professionnelle Systèmes informatiques réseaux et télécommunications

Pyramide des âges par statut

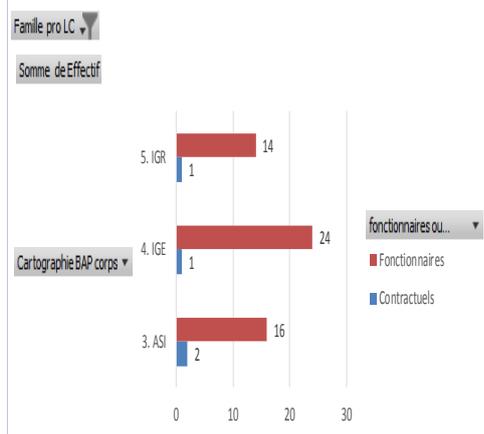


Effectifs et âges moyens

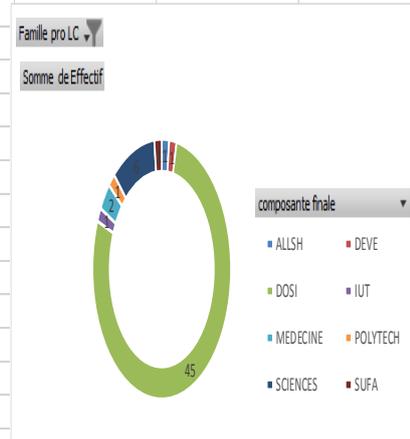
Famille pro LC C

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	51,8	8
Hommes	45,0	50
Total général	45,9	58

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

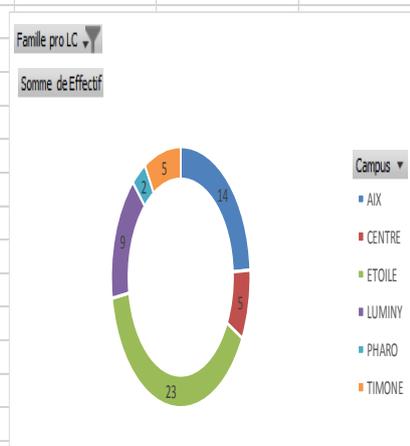


Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC C

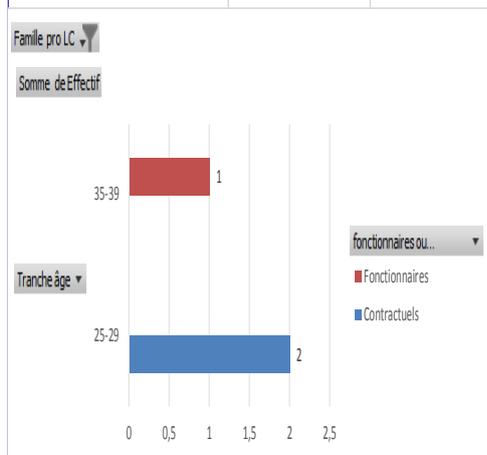
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
3. ASI	18,0	31,03%	45,2
4. IGE	25,0	43,10%	44,4
5. IGR	15,0	25,86%	49,4
Total général	58,0	100,00%	45,9

Répartition par campus



Zoom sur la famille professionnelle Statistique

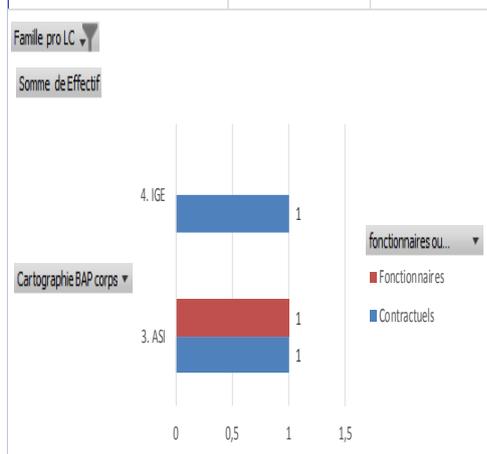
Pyramide des âges par statut



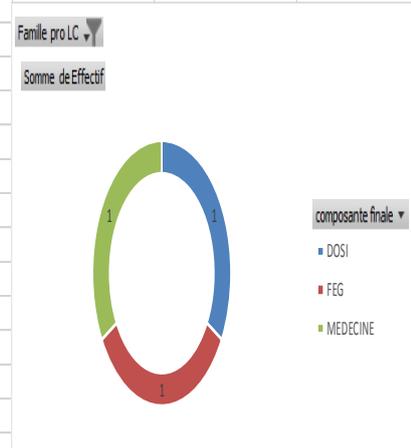
Effectifs et âges moyens

Famille pro LC		D	
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	
Hommes	31,3	3	
Total général	31,3	3	

Répartition par corps et par statut



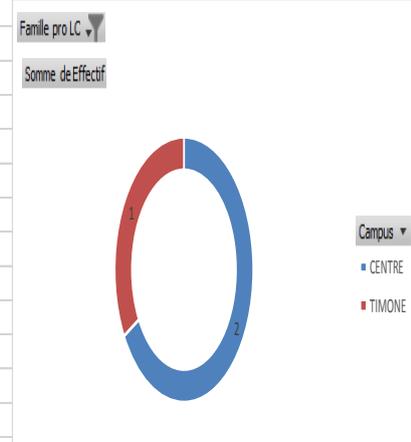
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

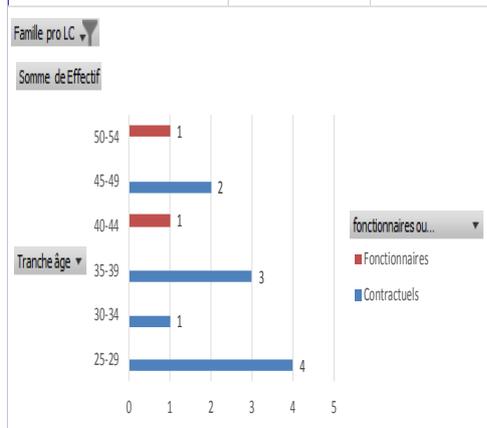
Famille pro LC		D		
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	
3. ASI	2,0	66,67%	32,5	
4. IGE	1,0	33,33%	29,0	
Total général	3,0	100,00%	31,3	

Répartition par campus



Zoom sur la famille professionnelle Calcul scientifique

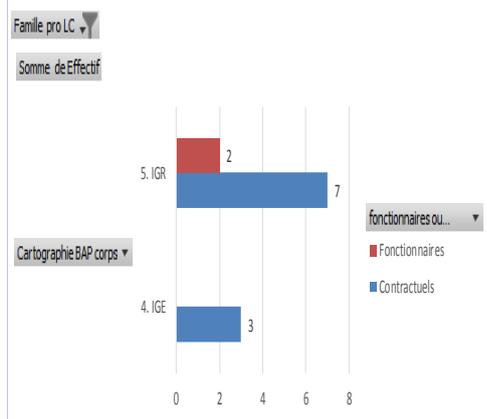
Pyramide des âges par statut



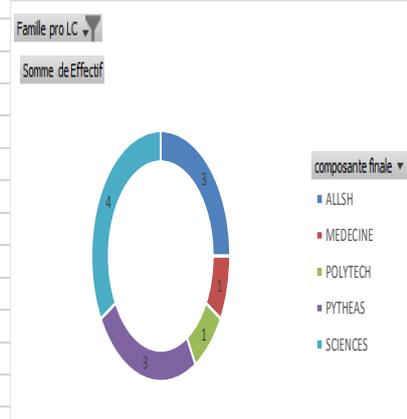
Effectifs et âges moyens

Famille pro LC		E
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	41,6	5
Hommes	34,3	7
Total général	37,3	12

Répartition par corps et par statut



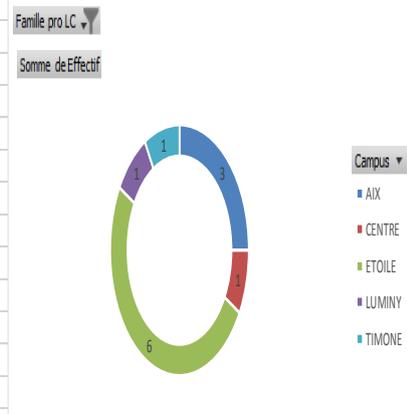
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC		E	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
4. IGE	3,0	25,00%	32,7
5. IGR	9,0	75,00%	38,9
Total général	12,0	100,00%	37,3

Répartition par campus



Zoom sur interfamille (emplois de Tech et d'ADT communs à toutes les familles sauf calcul scientifique)

Pyramide des âges par statut

Famille pro LC: X interfamille

Tranche âge	Fonctionnaires	Contractuels
65-69	1	0
60-64	0,5	0
55-59	3	0
50-54	5	0
45-49	2	8
40-44	1	11
35-39	5	9
30-34	4	5
25-29	3	11
20-24	0	1

Effectifs et âges moyens

Famille pro LC: X interfamille

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	40,5	8
Hommes	39,4	61,5
Total général	39,5	69,5

Répartition par corps et par statut

Famille pro LC: X interfamille

Cartographie BAP corps	Fonctionnaires	Contractuels
1. ATRF	5	2
2. TECH	39,5	23

Répartition par affectation

Famille pro LC: X interfamille

composante finale	Effectif
DOSI	57
SCIENCES	4
ALLSH	2
IUT	2
FDSP	1
SUFLE	1
PYTHEAS	1
MEDECINE	1
SERV HOSPITALIERS	0,5

Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC: X interfamille

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	7,0	10,07%	48,1
2. TECH	62,5	89,93%	38,5
Total général	69,5	100,00%	39,5

Effectifs et âges moyens

Famille pro LC: X interfamille

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
DOSI	57
SCIENCES	4
ALLSH	2
IUT	2
FDSP	1
SUFLE	1
PYTHEAS	1
MEDECINE	1
SERV HOSPITALIERS	0,5
Total général	69,5

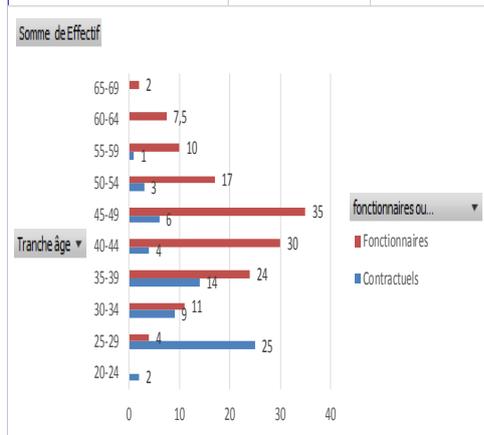
Répartition par campus

Famille pro LC: X interfamille

Campus	Effectif
AIX	23
CENTRE	10
ETOILE	15
LUMINY	4
PHARO	7
TIMONE	10,5

Zoom sur famille non communiquée

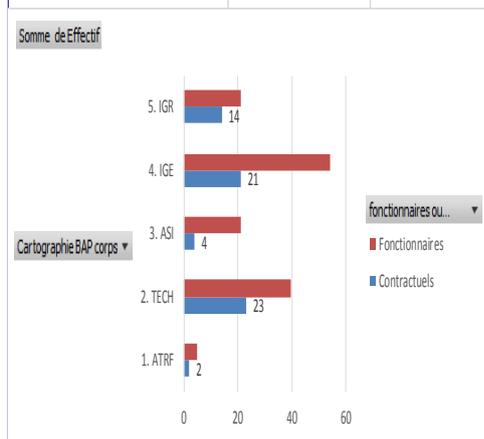
Pyramide des âges par statut



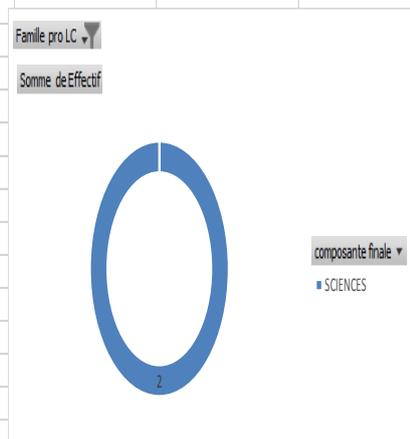
Effectifs et âges moyens

Famille pro LC		NC	
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	
Femmes	64,0	1	
Hommes	38,0	1	
Total général	51,0	2	

Répartition par corps et par statut



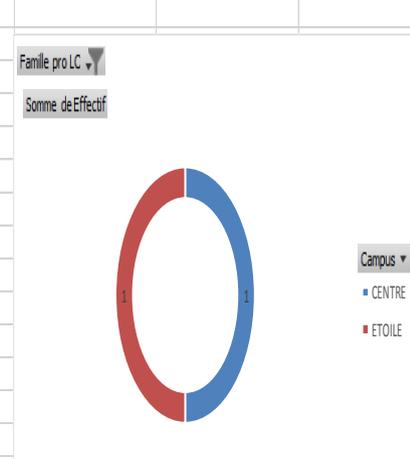
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC		NC	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
4. IGE	1,0	50,00%	38,0
5. IGR	1,0	50,00%	64,0
Total général	2,0	100,00%	51,0

Répartition par campus



B. Conclusion de l'entretien experts métiers

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

De nouvelles technologies s'imposent au sein de la société et intègrent Aix-Marseille Université (AMU) par porosité. Elles ne sont plus offertes uniquement par l'établissement. Les agents utilisent des produits privés (gmail/google drive, etc). L'offre privée extérieure est foisonnante et parfois meilleure que celle d'AMU. Pour suivre ces évolutions, les informaticiens se spécialisent car il n'est pas possible d'absorber la totalité de l'évolution informatique et numérique.

Au sein de l'établissement ce sont tout d'abord les besoins grandissants de pilotage (et notamment l'utilisation efficiente des données existantes par le biais du big data) qui orientent le développement et l'utilisation des outils locaux. Si ce besoin de pilotage est connu, sa précision est encore en définition. Le reporting augmente et prend sur le temps de travail. AMU est plus structurée et formalisée et cela a un impact sur la formalisation des remontées d'informations.

L'augmentation du nombre d'agents contractuels est également un facteur interne important. Les niveaux de rémunération offerts par l'établissement étant plus bas que dans le privé, il est difficile d'une part d'attirer les meilleurs candidats et de les garder sur le long terme d'autre part. Il est souligné que les postes d'informaticiens au sein de l'établissement offrent une polyvalence et une transversalité plus importantes que dans le privé.

Une fois recrutés, les progressions de carrière des agents contractuels sont limitées (quelques points d'indices tous les 3 ans). Les agents acceptent de commencer bas (niveau de rémunération inférieur au privé) mais c'est le manque d'évolution qui pose problème. De manière pratique, l'établissement garde les agents contractuels qui ont des contraintes géographiques fortes ou qui attendent une titularisation. Il est constaté qu'un ratio important d'agents contractuels au sein d'un service génère un turn-over important et une perte de compétences à chaque départ.

Ceci est particulièrement vrai dans certains laboratoires de recherche où des expérimentations peuvent être montées par des BIATSS recherche contractuels avec une compétence informatique avérée.

Ce renouvellement use les chefs de service et les supérieurs hiérarchiques directs et ne permet pas à la structure de progresser en termes de compétence. Au sein de l'établissement, et particulièrement au sein de certains pôles de la DOSI, le niveau de qualification demandé est élevé. Pour les nouveaux entrants, l'intégration est complexe, l'assimilation de l'environnement métier prend du temps.

L'ouverture de postes au concours reste toutefois un élément attractif important mais les possibilités sont inférieures au besoin. Il n'est pas possible de recruter les agents contractuels à un niveau trop élevé sans avoir en parallèle une action à l'attention des fonctionnaires. Une trop grande disparité rend la gestion des services particulièrement difficile.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

L'informatique a pénétré toutes les activités et tous les métiers de l'établissement. Les informaticiens ont vu leur spécialisation augmenter notamment par le biais d'une sectorisation des activités, fruit d'une centralisation et d'une mutualisation des moyens de l'établissement. La mutualisation d'outils informatiques au niveau local ou national n'est pas neutre et a un impact pour AMU. AMU n'est plus toujours maître des outils qu'il utilise quand elles sont portées par des Plateformes nationales (exemple : rénater => accès web ou eduoram => WIFI).

La formation des agents de la BAP E est un enjeu fort. Les réseaux métiers, le tutorat existent et sont très utilisés par les agents qu'ils soient internes à l'établissement, entre établissements du supérieur ou avec les établissements publics à caractère scientifique et technologique (CNRS notamment). Il y a une corrélation forte entre la technicité demandée et attendue pour les agents et le prix des formations. Si l'établissement définit la formation comme prioritaire un changement de paradigme est nécessaire. Le coût des formations individuelles est important et limite les possibilités, l'accès aux colloques restreint pour le moment ce qui oblige les agents à s'auto-former (par l'achat de livres ou de logiciels).

Pourtant alors même qu'ils se spécialisent, les informaticiens sont sur-sollicités tant pour de l'assistance à l'utilisation de 1er niveau (intervenir sur l'imprimante du service) ou pour des problématiques métiers pointues (un projet de recherche). La quantité de problématiques diverses auquel un informaticien peut être confronté est une source potentiellement forte de stress.

Cette surexposition et sollicitation des informaticiens purs fait émerger le besoin d'un nouveau métier hybride et d'interface au sein d'AMU, celui d'un référent faisant le lien entre les informaticiens purs et les usagers. Sur ce nouveau métier, il serait plus efficient de former des agents (administratifs, techniques ou scientifiques) au sein de chaque structure interne que d'affecter au sein de chacune d'elle un informaticien.

Le métier connaît une évolution d'une telle rapidité qu'un agent isolé (en terme de compétences) au sein d'un service n'évolue pas mais au contraire perd son savoir.

Il est alors placé en situation d'insuffisance professionnelle et n'offre plus une capacité de travail d'un niveau suffisant et attendu par les usagers.

Les agents ne travaillent plus uniquement sur des postes fixes. Le nomadisme et le besoin de mobilité des agents entraînent des contraintes fortes tant en terme de compétence pour les techniciens qui assurent la gestion de parc qu'en terme de sécurité des données. Les utilisateurs sont avides de liberté mais n'ont pas la conscience de la sécurité. Faire n'importe quoi/n'importe où avec son appareil informatique n'est pas sans conséquence sur l'université. La gestion de ces différents supports interconnectés (ordinateur fixe, ordinateur portable, téléphone portable, tablette tactile) demande plus de savoirs et de savoir-faire pour les techniciens qui l'assurent. Le métier d'expert sécurité est à développer mais au regard de la taille d'AMU il n'aura pas forcément d'impact fort en matière d'emploi. La chaîne de sécurité doit apparaître dans les pratiques des opérationnels.

L'accessibilité (au sens utilisation) induit un fonctionnement des réseaux et infrastructures 7/7j et 24h/24h ce qui pose des contraintes humaines et métiers fortes pour les informaticiens.

La communication est une activité qui prend de plus en plus de temps pour les informaticiens. Cette activité accessoire est réalisée au détriment des activités cœur de métier.

3/ Représentation de ces évolutions

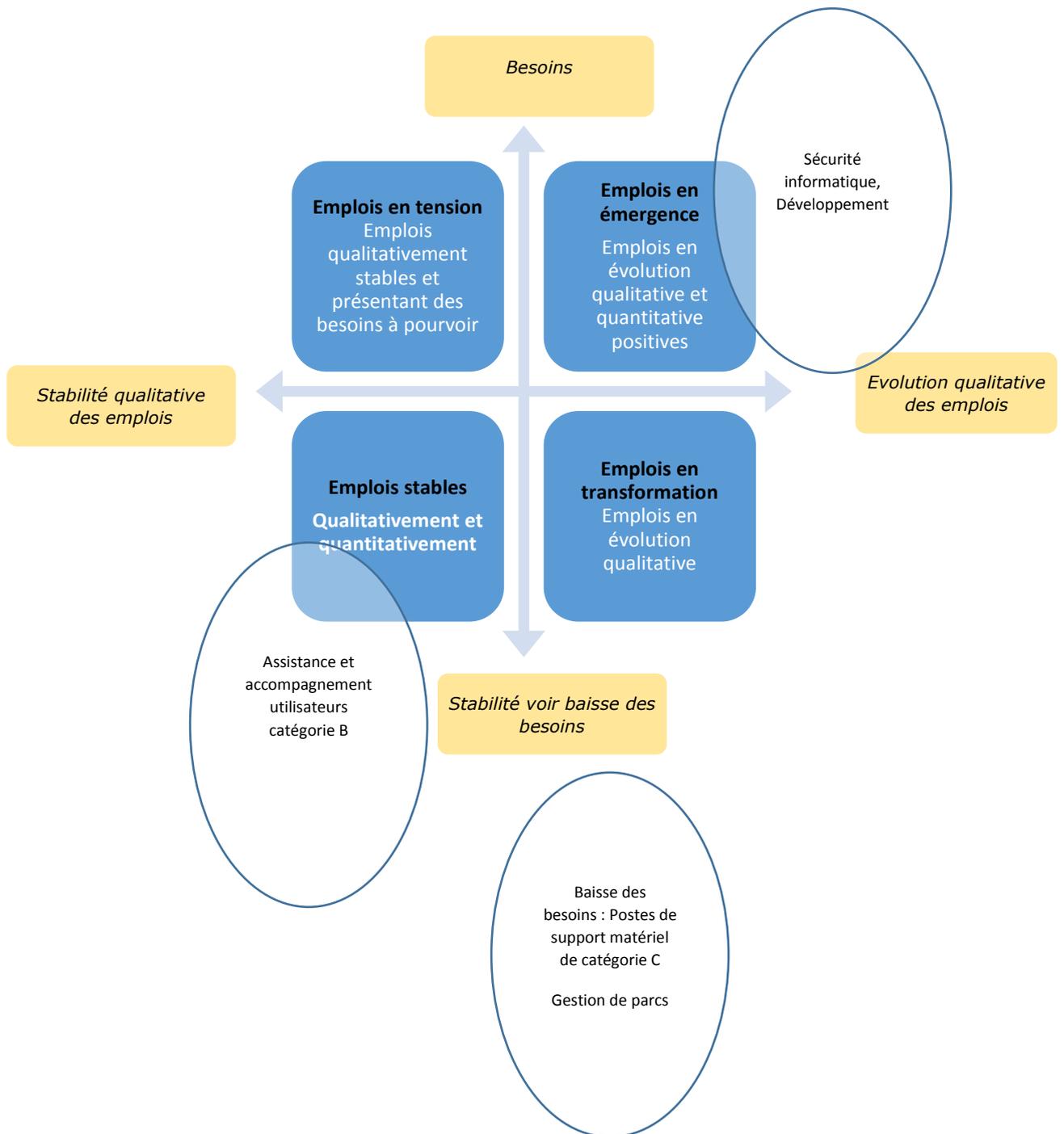
Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :

Le niveau C n'est pas pertinent au regard des évolutions des métiers. Les activités qui relèvent de ce corps doivent être externalisées (exemple : gestion des imprimantes avec des contrats de maintenance).

Le niveau B peut être un 1er niveau incontournable mais sur des métiers tournés vers l'assistance et l'accompagnement à l'utilisateur. L'automatisation, l'industrialisation et/ou l'externalisation doivent permettre de dégager des emplois sur les métiers liés à la gestion de parc et d'en réorienter une partie vers les métiers en tension. Cependant les effectifs de ce niveau sont actuellement importants et il faut prévoir une évolution de carrière (les postes d'ASI sont rares).

Le niveau A (avec un 1er niveau ASI) est un niveau pertinent de recrutement car il répond aux impératifs de technicité des métiers et il permet d'offrir une rémunération en phase avec le marché aux agents contractuels. Pour autant, les dispositifs indemnitaires (prime de participation à la recherche scientifique et prime de fonction informatique) manquent de souplesse dans leur affectation et

leur modulation ce qui rend les prises de responsabilités moins lisibles et motivantes.



C. Conclusions du focus groupe

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>L'apprentissage dans les métiers de l'informatique est relativement normé. Les critères de la compétence sont connus, reconnus. <i>« La résolution des problèmes techniques n'est pas un problème en soit sous réserve que le critère de compétence technique soit atteint, mais ce qui fait vraiment la différence c'est la compréhension du métier »</i></p> <p>Cette adaptation à l'utilisateur est une constante que l'agent fasse du développement d'application ou de l'informatique de soutien à la recherche ou à la formation. Concernant les nouvelles technologies ou les nouveaux outils, l'évolution est constante mais le processus d'adaptation est « celui de l'évolution standard d'un informaticien qui se forme lui-même et se tient au courant des évolutions ». « Tous les 2, 3 ans, de nouvelles technologies apparaissent, l'informaticien doit faire beaucoup de veille et de l'autoformation » « Ils se forment chez eux sur leur temps libre » <i>« Depuis que je travaille dans le domaine du développement d'applications, l'évolution est constante mais j'ai connu une forte rupture en 2008 avec le nécessité de mettre en place des applications Web avec une accessibilité externe »</i> <i>« Le fait de développer des applications web avec une accessibilité externe amène de fortes responsabilités du point de vue de la sécurité informatique »</i></p> <p>Dans un contexte d'évolution des techniques, le point saillant de la compétence est la capacité à formuler des réponses techniques par rapport à des besoins métiers (dans le domaine des développements d'application) ou des besoins utilisateurs (dans le domaine de l'informatique de soutien). <i>« C'est à l'informaticien de déduire à partir de ce qu'il a entendu »</i></p> <p>L'apprentissage du métier d'informaticien dans un contexte universitaire est largement facilité quand celui-ci est amené à avoir des interlocuteurs métiers c'est-à-dire des collègues non informaticiens qui ont la capacité de structurer les données d'un cahier des charges fonctionnel en ayant une appréhension des contraintes techniques et en ayant une vision globale.</p>

Attractivité	<p>Le contexte est une source d'attrait du métier : le fait de travailler dans une fonction informatique au service de la formation, de la recherche et des activités support de l'Université est intéressant.</p> <p>La diversité des métiers et des situations d'interface est une source d'attrait mais aussi une source d'exigence car cela implique de s'approprier rapidement la connaissance de l'Université, de l'organisation et « d'aller loin dans la connaissance des procédures »</p> <p>L'université offre la possibilité « <i>d'être full stack</i> » et de « <i>prendre des responsabilités</i> ». (Nb full stack : développeur polyvalent : qui sait empiler un grand nombre de compétences : back, front, architecture, expérience utilisateur...)</p> <p>Cette possibilité n'est pas offerte par exemple dans des SSII où les développeurs écrivent des « bouts de soft »</p> <p>L'intégration de données provenant de plusieurs univers est de plus en plus fréquente ce qui amène à discuter avec plusieurs interlocuteurs. Au niveau de l'informatique de soutien, il s'agit de traduire en solutions techniques des points de recherche. « <i>C'est un métier scientifique</i> »</p> <p>« <i>Il y a une évolution permanente</i> »</p> <p>« <i>Ce n'est pas que de la technique, c'est aussi traduire un métier en technique pure, traduire des besoins en scénarios, scripts de programmation et ce à partir du SI existant</i> »</p>
--------------	---

Evolution et environnement	<p>Développement des problématiques de sécurité informatique « Le fait de développer des applications web avec une accessibilité externe amène de fortes responsabilités du point de vue de la sécurité informatique »</p> <p><i>« L'informatique est partout ».</i></p> <p>De plus en plus de demandes qui nécessitent un travail de spécifications fonctionnelles et une hiérarchisation des projets : <i>« Il faut être de plus en plus fin et plus précis au niveau de l'utilisateur »</i></p> <p><i>« ça va très vite », les projets sont toujours prioritaires les uns sur les autres » « on n'a pas la capacité de prendre du recul sur chaque projet »</i></p> <p>La programmation nécessite une connaissance fine des métiers.</p> <p><i>« Le travail avec un référent fonctionnel, un expert métier, un interlocuteur unique est de plus en plus courant et plus que nécessaire ».</i></p> <p>La mise en place d'outil est souvent mal appréhendée par les utilisateurs. Il faut les accompagner au changement pour éviter un rejet et faciliter la transition.</p> <p><i>« Le référent fonctionnel pourrait être en charge des formations, des documentations, de la conduite du changement ».</i></p>
Accompagnement des évolutions	<p><i>« Il faut former les chefs d'équipe à la gestion du conflit, la conduite de réunion, la modélisation du travail »</i></p> <p><i>« il y a un intérêt à développer la compétence en interne plutôt que d'externaliser car on peut satisfaire un utilisateur. On connaît son métier et on a la main sur le logiciel ».</i></p>

Apprentissage dans le travail se fait au travers de la mobilisation des compétences de base en informatique. L'adaptation de cette compétence aux métiers pour être en situation de réponse, de traductions en développement informatique ou outils à des problématiques métiers est le point le plus important pour bien exercer son métier. Métier attractif du fait de l'inter-action avec l'ensemble des services de l'Université et surtout de la possibilité d'avoir des activités complètes impliquant de la polyvalence.

Le sens de l'action est également une source d'attractivité de la fonction : travailler au service des activités de recherche, de formation est une source de motivation.

Appréciation du risque	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	14	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	11	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	10	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	12	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	47	14	65



Emplois de la BAP sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu de la difficulté de l'acquisition et du maintien des compétences et savoirs théoriques (savoirs, savoirs-faire) attachés à l'exercice des emplois mais également compte tenu de la difficulté de recrutement et de rétention sur les postes.

Les bonnes pratiques	Bonnes pratiques
Bonnes pratiques formation au recrutement	
Bonnes pratiques formation T1	
Bonnes pratiques formation T2	
Bonnes pratiques formation T3	
Accompagnement de la promotion	
Accompagnement de la mobilité	
Evolution de l'organisation	Référent fonctionnel métier en interface sur les activités de développement ou sur l'appropriation de nouvelles versions ou nouveaux outils

D. Synthèse sur la BAP E : propositions de pistes de travail pour l'étape 2

Quelle position sur les propositions formulées par les experts métiers consistant à la mise en place de référent fonctionnel propre à chaque grand métier pour faire le lien entre les informaticiens purs et les usagers des systèmes d'information métiers afin de faire un travail de formulation des spécifications fonctionnelles et des demandes d'évolution technique ?

Ces besoins s'expriment ou sont d'ores et déjà présents sur les métiers RH, Finances, Recherche, Formation.

Quelle déclinaison du scénario en faveur de l'automatisation, l'industrialisation et/ou l'externalisation qui doit permettre de dégager des emplois sur les métiers liés à la gestion de parc pour les réorienter vers des activités qui relèvent de la famille professionnelle études, développement d'applications pour couvrir les besoins en matière de pilotage ou dans la famille professionnelle réseaux compte tenu des contraintes accrues en matière de sécurité informatique, des exigences grandissantes d'accessibilité et de mobilité des usagers, de l'augmentation de la charge des réseaux, du développement des technologies sans fil et de l'intégration de la téléphonie ainsi que de la « Virtualisation » des serveurs.

Quelle place de la formation pour les agents de la BAP E et quel maintien et développement des compétences pour les agents qui ne sont pas intégrés à des équipes structurées, cette non intégration générant une obsolescence des compétences de ces informaticiens placés en situation de travail isolé ?

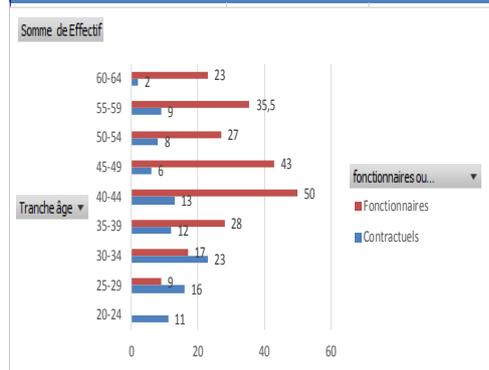
X. Deuxième partie : BAP F et BIB

A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP F

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
BIB	45,7	153	46,02%
FA INFO SCIENT ET TECHN,COLLPATRIMONIALES	42,3	62	18,65%
FB MEDIATION SCIENT,CULTURE,COMMUNICATION	37,5	31	9,32%
FC EDITION MULTI SUPPORTS,IMPR,GRAPHISME	44,7	38	11,43%
FD PRODUCT TIC/TICE,AUDIOVISUEL,MULTIMEDIA	41,5	45,5	13,68%
NC	50,3	3	0,90%
Total général	43,6	332,5	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
BIB			
BIB	45,7	153	46,02%
FA INFO SCIENT ET TECHN,COLLPATRIMONIALES			
AIDE D'INFO DOC ET DE COLL PATRIMONIALES	41,4	36	10,83%
ASSISTANT ARCHIVISTE ASSISTANT DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES	27,0	1	0,30%
CHARGE D'ARCHIVES CHARGE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES	44,0	3	0,90%
CHARGE DE SYSTÈME D'INFO DOCUMENTAIRE	35,0	1	0,30%
TECH D'INFO DOC ET DE COLL PATRIMONIALES	40,5	6	1,80%
FB MEDIATION	48,0	2	0,60%
SCIENT,CULTURE,COMMUNICATION			
ASSISTANT DE COMMUNICATION ASSISTANT DE MEDIATION SCIENTIFIQUE	45,8	13	3,91%
CHARGE DE COMMUNICATION ET DES MEDIA	38,4	13	3,91%
CHARGE DE MEDIATION RESPONSABLE DE MEDIATION SCIENTIFIQUE	24,0	1	0,30%
TECH EN MEDIATION SCIENT ET CULTURELLE	40,3	10	3,01%
FC EDITION MULTI	32,7	3	0,90%
SUPPORTS,IMPR,GRAPHISME			
? ASSISTANT DE FABRICATION ASSISTANT DE REDACTION/EDITION CHARGE DE DIFFUSION CHARGE DE FABRICATION DESIGNER ARTS GRAPHIQUES DESSINATEUR MAQUETTISTE INFOGRAPHISTE	44,0	1	0,30%
OPERATEUR DE COMPOSITION OPERATEUR D'EXPLOITATION & FABRICATION	42,0	1	0,30%
OPERATEUR EN GRAPHISME RESPONSABLE EDITORIAL MULTI SUPPORTS	28,0	2	0,60%
SECRETARE DE REDACTION TECH D'EXPLOITATION ET DE FABRICATION	42,0	1	0,30%
TECHNICIEN EN PAO FD PRODUCT	46,0	1	0,30%
TIC/TICE,AUDIOVISUEL,MULTIMEDI			
? ASS DE PRODUCTION AV MULTIMEDIA & SCENE ASS DES METIERS DE L'IMAGE ET DU SON	32,0	1	0,30%
ASS SYSTEMES & TECH AUDIOVISUELLES ET MM CONCEPTEUR REDACTEUR SITE WEB DEVELOPPEUR MULTIMEDIA WEB ING DES SYST & TECH AUDIOVISUELS & MM	45,0	1	0,30%
INGENIEUR EN TECHNOLOGIE DE LA FORMATION	34,7	3	0,90%
INTEGRATEUR MULTIMEDIA WEB OPERATEUR AUDIOVISUEL RESPONSABLE TICE	37,8	4	1,20%
TECH DES METIERS DE L'IMAGE ET DU SON	42,0	4	1,20%
NC	52,0	2	0,60%
NC	49,3	4	1,20%
Total général	43,6	332,5	100,00%

Démographie de la BAP

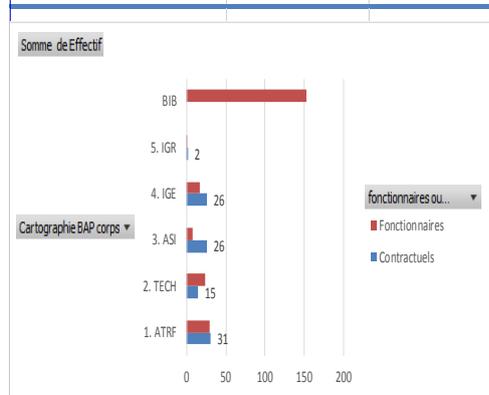
Pyramide des âges par statut



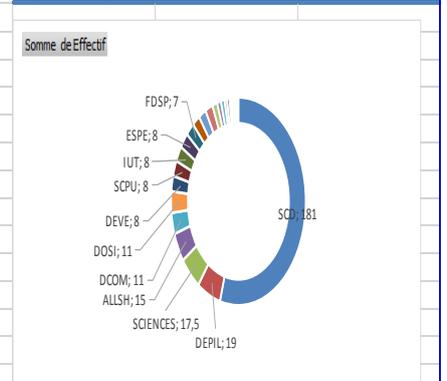
Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	43,2	214
Hommes	44,4	118,5
Total général	43,6	332,5

Répartition par corps et par statut



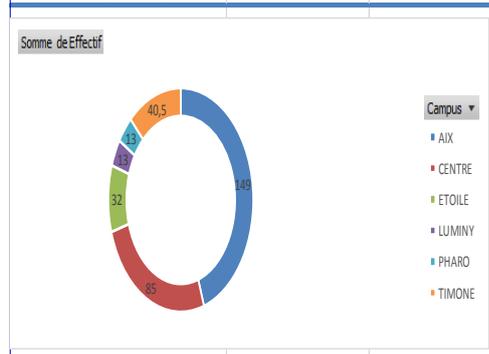
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
1. ATRF	60,5	18,20%	43,4	SCD	181
2. TECH	39,0	11,73%	43,5	DEPIL	19
3. ASI	34,0	10,23%	36,6	SCIENCES	17,5
4. IGE	43,0	12,93%	42,4	ALLSH	15
5. IGR	3,0	0,90%	42,3	DCOM	11
BIB	153,0	46,02%	45,7	DOSI	11
Total général	332,5	100,00%	43,6	DEVE	8
				SCPU	8
				IUT	8
				ESPE	8
				FDSP	7
				PYTHEAS	6
				DRV	6
				FEG	6
				MMSH	4
				IAE	3
				EICAM	3
				MEDECINE	2
				POLYTECH	2
				hors AMU	1
				FONDATION	1
				CRFCB	1
				IRT	1
				UTL	1
				DAJI	1
				CAB	1
				Total général	332,5

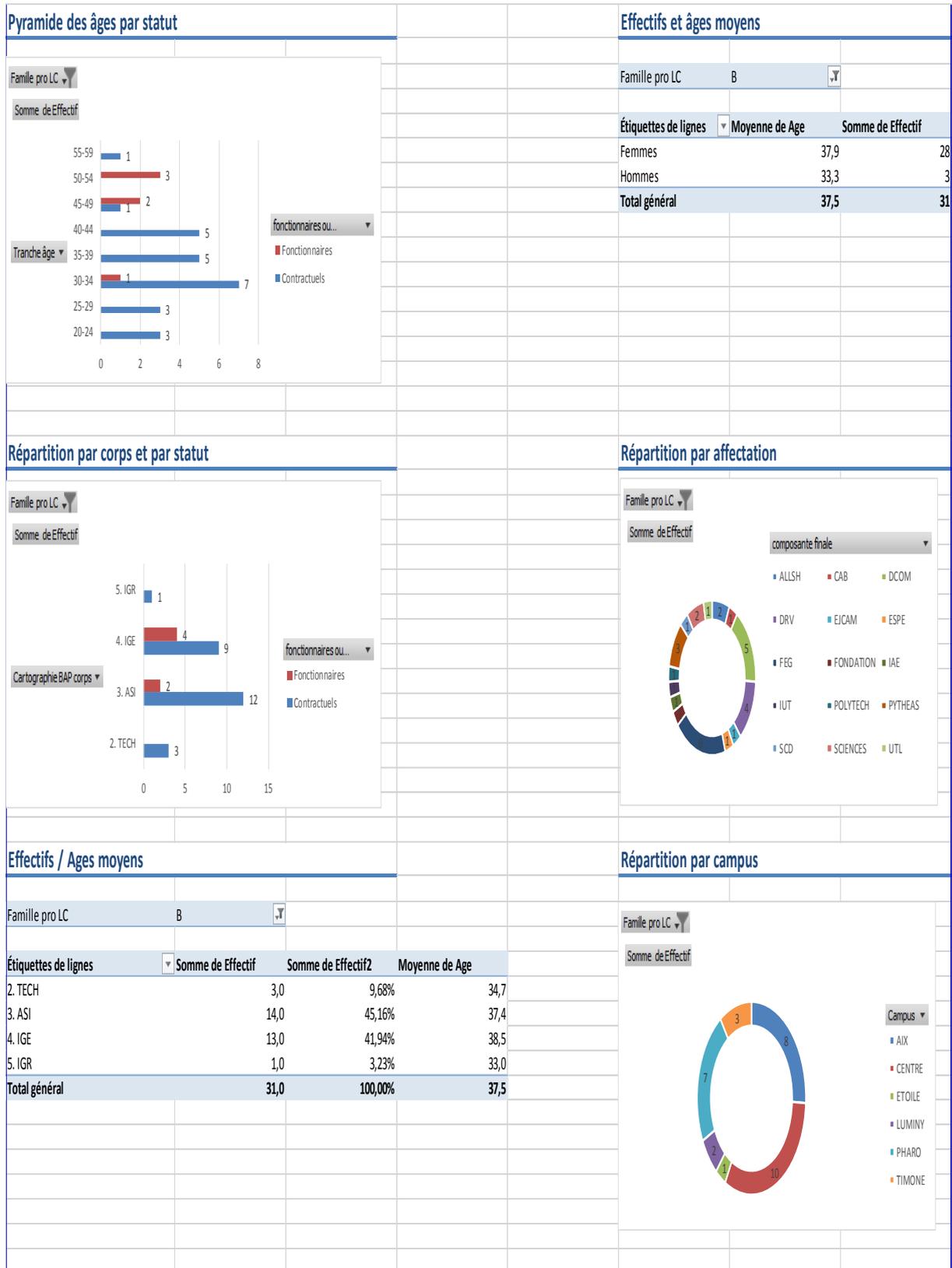
Répartition par campus



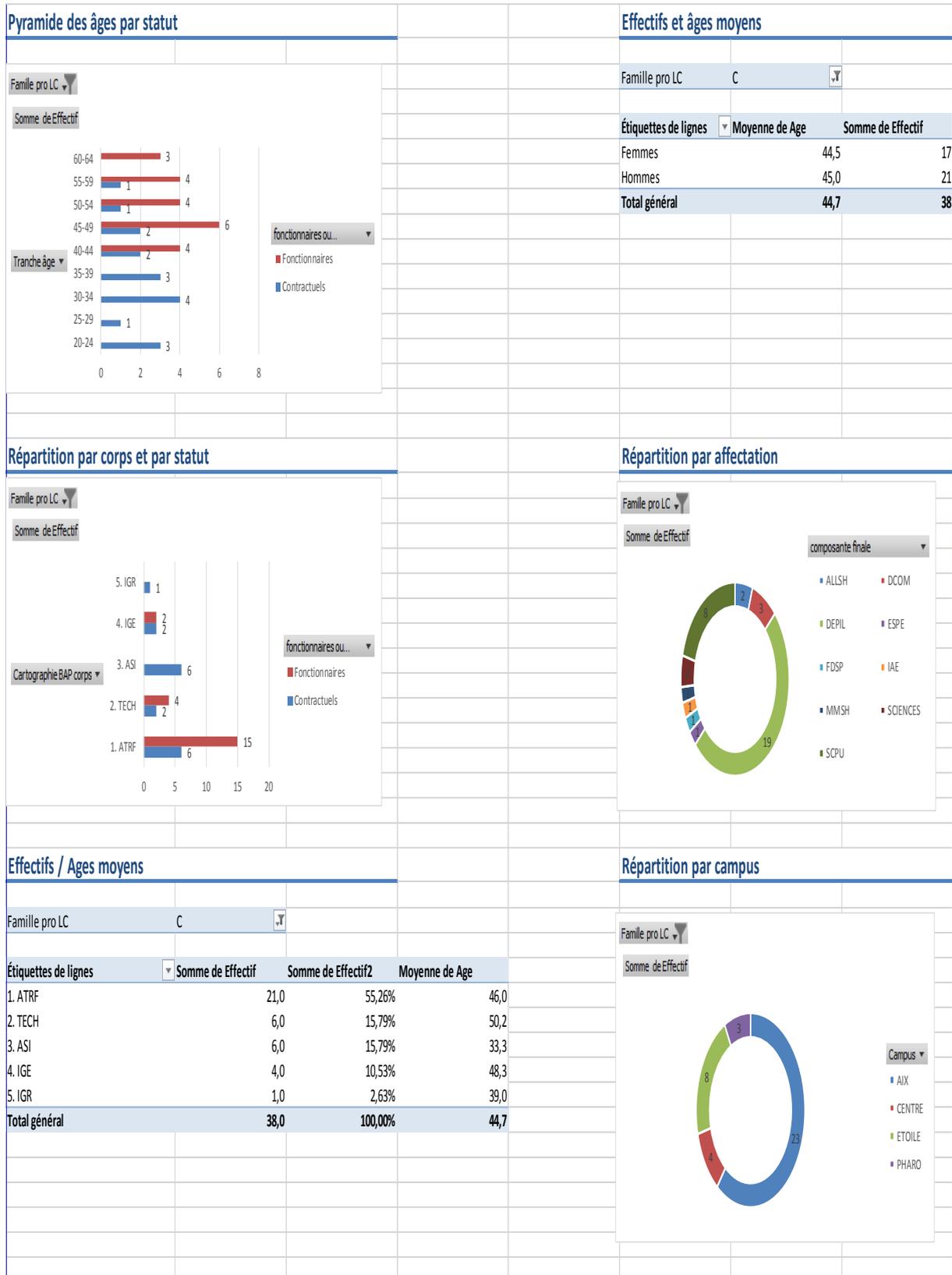
Zoom sur la famille professionnelle Information scientifique et technique, collections patrimoniales

Pyramide des âges par statut				Effectifs et âges moyens																																																							
<p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <p>Fonctionnaires</p> <p>Contractuels</p>				<p>Famille pro LC</p> <p>A</p> <p>Étiquettes de lignes</p> <p>Moyenne de Age</p> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>42,8</td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>40,8</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>42,3</td> <td>62</td> </tr> </table>				Femmes	42,8	46	Hommes	40,8	16	Total général	42,3	62																																											
Femmes	42,8	46																																																									
Hommes	40,8	16																																																									
Total général	42,3	62																																																									
<p>Répartition par corps et par statut</p> <p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps</p> <p>fonctionnaires ou...</p> <p>Fonctionnaires</p> <p>Contractuels</p>				<p>Répartition par affectation</p> <p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale</p> <ul style="list-style-type: none"> SCD FDSP IUT ALLSH SCIENCES PYTHEAS ESPE MMSH MEDECINE DAJI DRV POLYTECH IRT 																																																							
<p>Effectifs / Ages moyens</p> <p>Famille pro LC</p> <p>A</p> <p>Étiquettes de lignes</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ATRF</td> <td>36,0</td> <td>58,06%</td> <td>41,4</td> </tr> <tr> <td>2. TECH</td> <td>13,0</td> <td>20,97%</td> <td>45,8</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>4,0</td> <td>6,45%</td> <td>39,8</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>9,0</td> <td>14,52%</td> <td>41,6</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>62,0</td> <td>100,00%</td> <td>42,3</td> </tr> </tbody> </table>				Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	1. ATRF	36,0	58,06%	41,4	2. TECH	13,0	20,97%	45,8	3. ASI	4,0	6,45%	39,8	4. IGE	9,0	14,52%	41,6	Total général	62,0	100,00%	42,3	<p>Famille pro LC</p> <p>A</p> <p>Étiquettes de lignes</p> <p>Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>SCD</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>FDSP</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>IUT</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>ALLSH</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>SCIENCES</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>PYTHEAS</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>ESPE</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>MMSH</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>MEDECINE</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DAJI</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DRV</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>POLYTECH</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>IRT</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>62</td> </tr> </table>				SCD	29	FDSP	6	IUT	6	ALLSH	4	SCIENCES	3	PYTHEAS	3	ESPE	3	MMSH	2	MEDECINE	2	DAJI	1	DRV	1	POLYTECH	1	IRT	1	Total général	62
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																																																								
1. ATRF	36,0	58,06%	41,4																																																								
2. TECH	13,0	20,97%	45,8																																																								
3. ASI	4,0	6,45%	39,8																																																								
4. IGE	9,0	14,52%	41,6																																																								
Total général	62,0	100,00%	42,3																																																								
SCD	29																																																										
FDSP	6																																																										
IUT	6																																																										
ALLSH	4																																																										
SCIENCES	3																																																										
PYTHEAS	3																																																										
ESPE	3																																																										
MMSH	2																																																										
MEDECINE	2																																																										
DAJI	1																																																										
DRV	1																																																										
POLYTECH	1																																																										
IRT	1																																																										
Total général	62																																																										
<p>Répartition par campus</p> <p>Famille pro LC</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE ETOILE LUMINY PHARO TIMONE 																																																											

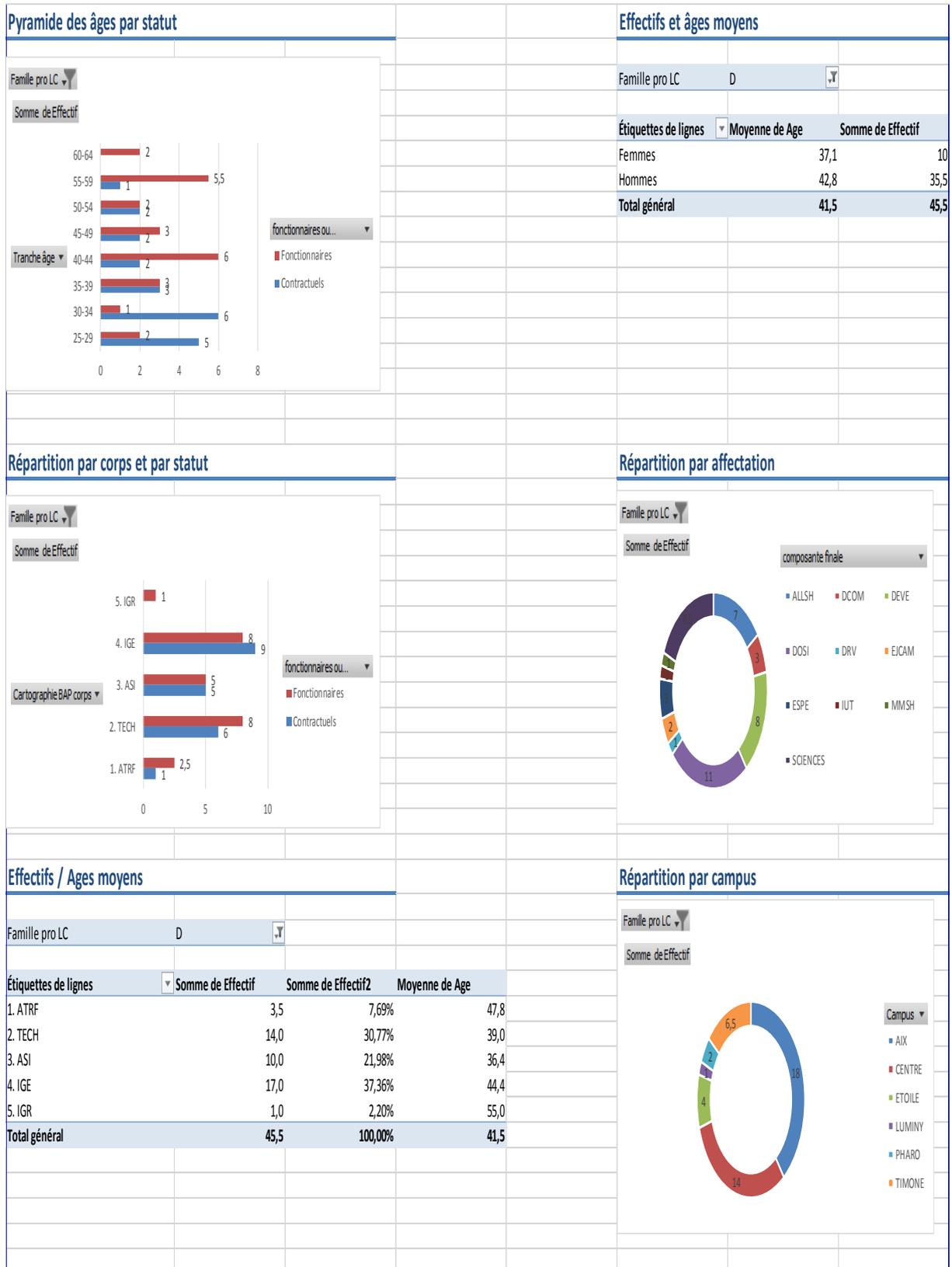
Zoom sur la famille professionnelle Médiation scientifique, Culture, Communication



Zoom sur la famille professionnelle Edition multi supports, impression, graphisme

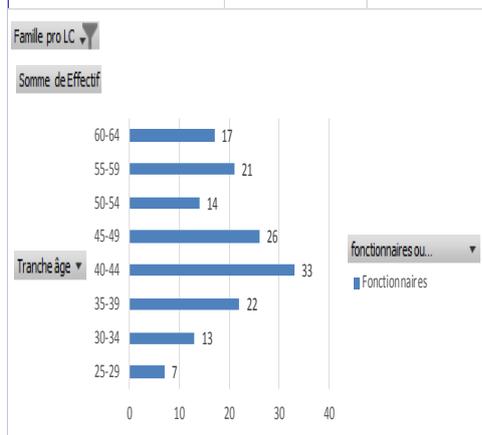


Zoom sur la famille professionnelle Production TIC/TICE, audiovisuel, multimedia



Zoom sur les personnels des Bibliothèques

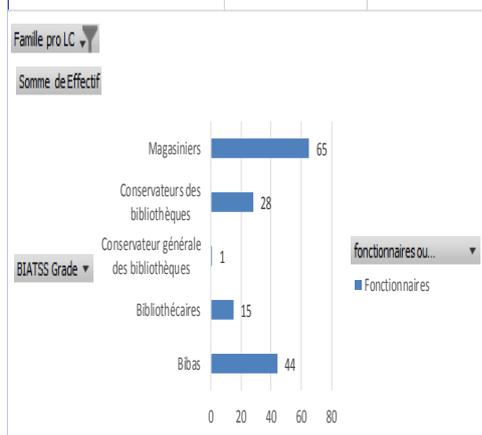
Pyramide des âges par statut



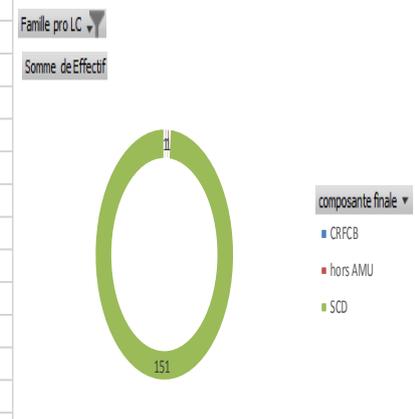
Effectifs et âges moyens

Somme de Effectif		
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	44,5	17
Hommes	45,0	21
Total général	44,7	38

Répartition par corps et par statut



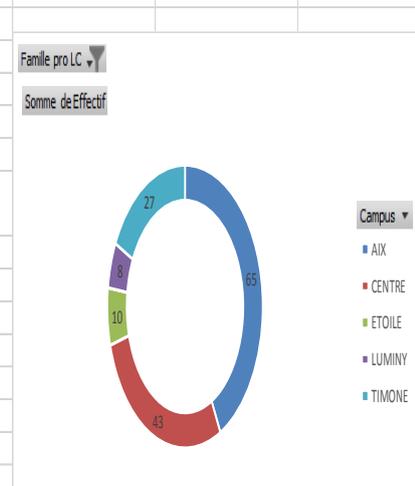
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

Somme de Effectif			
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
Bibbas	44,0	28,76%	45,1
Bibliothécaires	15,0	9,80%	47,9
Conservateur générale des bibliothèques	1,0	0,65%	61,0
Conservateurs des bibliothèques	28,0	18,30%	46,5
Magasiniers	65,0	42,48%	45,0
Total général	153,0	100,00%	45,7

Répartition par campus



B. Conclusion de l'entretien experts métiers

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

Quatre familles professionnelles relèvent de la BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE :

- Information scientifique et technique, collections patrimoniales
- Médiation scientifique, Culture, Communication
- Edition multi supports, impression, graphisme
- Production TIC/TICE, audiovisuel, multimedia

Evolution générale des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication sont les éléments d'environnement primordiaux qui font que les métiers de la BAP F sont en phase de transformation.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les métiers de la bibliothèque, la loi LRU et les responsabilités et compétences élargies des Universités ont créé les conditions d'une nouvelle relation et d'une intégration plus forte de la vie des Bibliothèques à l'Université.

L'offre de service tend à être différenciée suivant les publics avec une demande de Bibliothèque Universitaire « physique » pour les étudiants de 1^{er}, 2^{ème} cycles et une demande de Bibliothèque universitaire « virtuelle » à destination des étudiants de 3^{ème} cycle, des Enseignants-Chercheurs.

Cette différenciation des services se conjugue avec un impératif de personnalisation de ceux-ci dans la mesure où les usagers « physiques » des Bibliothèques souhaitent avoir des espaces mis à disposition, que ce soit des espaces de consultation de documents, de travail isolé ou en groupes.

La bibliothèque devient un élément de l'animation de la vie des Campus et constitue de ce fait partie prenante de l'animation de la vie étudiant sur ces campus.

L'offre documentaire comme l'offre de service sont en évolution continue et ce pour s'adapter à la demande des usagers. En ce qui concerne l'offre documentaire, la profusion de sources sur le web avec la massification de l'information voire l'infobésité impose de travailler sur une offre différenciée et en adéquation avec les besoins des utilisateurs.

Cette personnalisation des services implique donc d'être en mesure de recueillir l'avis des usagers et de conduire des enquêtes qualitatives sur la délivrance des services.

Les technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement sont en forte évolution et génèrent une demande de formation à la recherche documentaire et à la recherche d'informations.

Par ailleurs, montée en puissance de la formation à distance : demande de formations à destination des enseignants par les enseignants eux-mêmes ou par le biais d'appels d'offres financés par le Ministère (appel d'offres de formation de réalisation de cours à distance à destination des Enseignants du 1^{er} et 2^{ème} degrés).

La diversification, le développement des ressources pédagogiques est un facteur majeur d'évolution : approches par compétences, déploiement des TICE, évaluation des enseignements, formation des enseignants aux outils et aux techniques d'enseignement (ex : classes inversées) ont des impacts RH potentiels.

Les outils génèrent des besoins d'accompagnement à l'utilisation mais l'utilisation de ces outils est toujours en lien avec la finalité pédagogique de transmission de savoirs (forts besoins découlant de l'open-data).

Les notions de sécurité, protection des droits d'auteur et de la propriété intellectuelle, les possibilités de plagiat, l'impératif de valorisation de la production scientifique des Universités, la protection du patrimoine scientifique des Universités sont les thèmes qui impliquent la mobilisation de nouvelles compétences dans ces domaines avec une forte valence « Droit et protection de la propriété intellectuelle »

La mise en place des bibliothèques numériques génèrent de nouvelles compétences notamment celles de formation des usagers à la recherche documentaire.

Sur la communication dans sa dimension corporate, il convient de mettre en exergue 3 notions liées entre elles :

- L'internationalisation de la problématique universitaire
- La dimension concurrentielle des établissements publics entre eux et avec les établissements privés
- Le grand emprunt et le programme investissements d'avenir qui place la communication scientifique à un degré de nécessité croissante

Puis

- Augmentation de la taille établissement qui nécessite le renforcement du sentiment d'appartenance via l'approche événementielle
- Augmentation de la taille établissement inversement proportionnelle aux besoins (légitimes ou non) de communication thématique

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

D'une manière générale l'évolution de l'environnement a augmenté la porosité entre les familles professionnelles de la BAP F. Si les métiers restent identifiés, ce sont les activités et les compétences demandées qui peuvent emprunter pour partie à plusieurs emplois-types de plusieurs familles professionnelles voire à d'autres BAP (BAP E notamment).

Production TICE :

Dans cette famille professionnelle, la compétence audiovisuelle constitue un pré-requis. Pour autant, la compétence de documentaliste est majeure dans la mesure où chaque grain de contenu dans une production audiovisuelle doit être indexé, documenté.

Le métier implique donc de développer des connaissances croisées afin d'être un « intégrateur » de plusieurs techniques au service d'une production pédagogique.

Pour ce qui concerne l'ensemble des métiers de la BAP, l'intensification des évolutions nécessite de développer des compétences pour accompagner les changements. Le rôle dévolu aux personnels d'encadrement est important dans la mesure où les attentes des usagers sont plus fortes, plus variées.

Les transformations sont multiples :

- Passage du papier à l'électronique
- Développement des activités d'accueil et de médiation
- Evolution des techniques de signalement...

Pour ce qui concerne notamment les métiers de la Bibliothèque, ces transformations entraînent donc une évolution des compétences mobilisées par l'encadrement pour accompagner et piloter le changement. L'équilibre actuel entre les différentes catégories FP au sein des Bibliothèques est conservé.

La compétence émergente est donc celle qui permet de développer un service de diversification et d'intensification de l'accès aux ressources documentaires ou à la création de ressources documentaires avec mobilisation d'outils numériques.

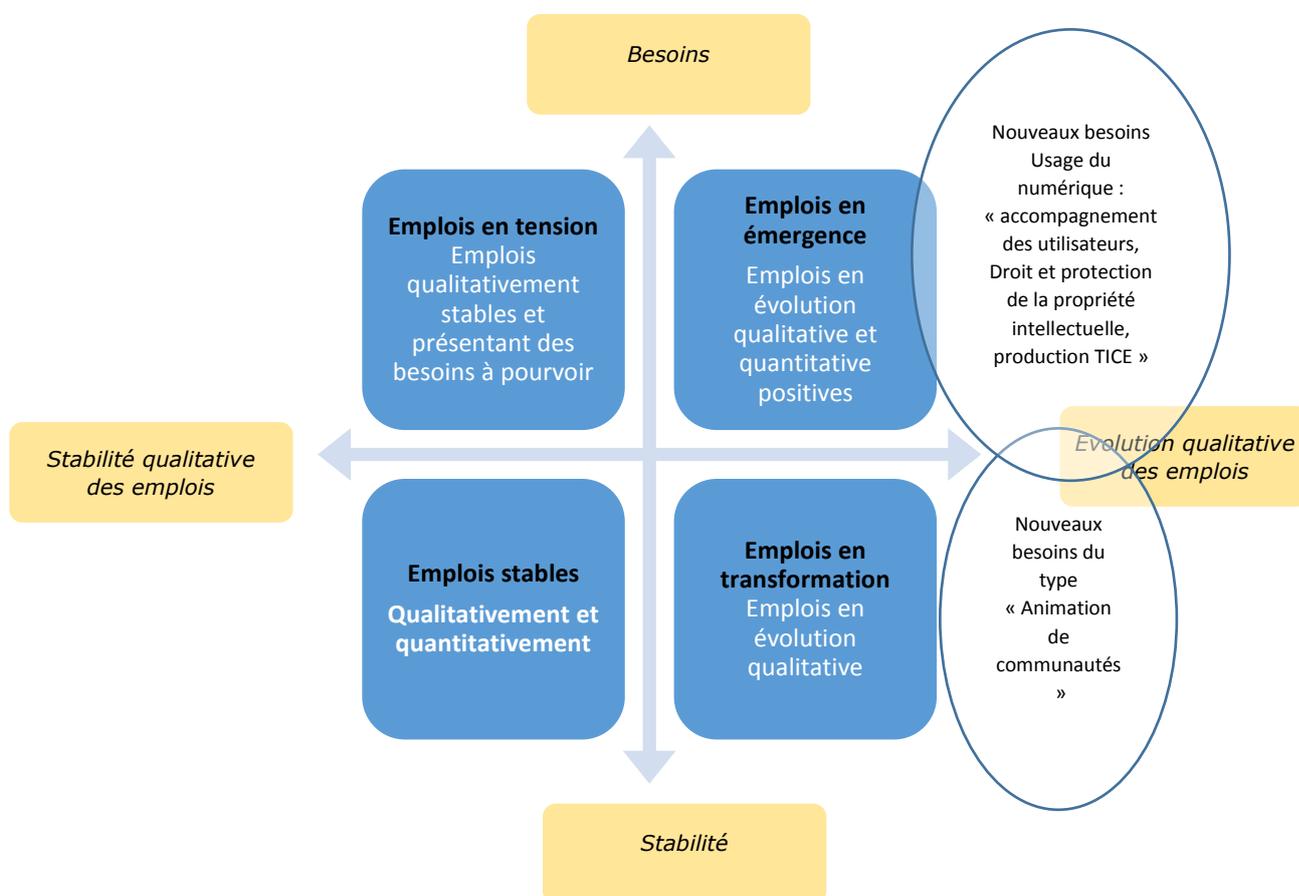
Le métier de « community manager » auprès d'un public d'Enseignants-Chercheurs mais également d'étudiants est en phase d'apparition : cette appellation recouvre un besoin accru à l'accompagnement des nouveaux usages numériques, une demande d'organisation d'événements avec des publics ayant les mêmes besoins, un impératif de mise en visibilité et de valorisation des actions conduites : besoin de compétences en nouvelles technologies de l'information et communication (usages numériques : community manager, rédacteur web...) pour satisfaire à la fois la viralité de l'information, son « inflation » et – parfois – ultra rapide obsolescence, et son adaptation aux usages de différents publics-cibles dont il s'agit de mieux connaître les besoins (cf marketing).

En matière de formation, les réseaux professionnels existent et permettent la transmission des savoirs et la veille sur les nouvelles technologies. Toutefois une mise en synergie des agents de la BAP F par l'établissement (rencontres, colloques, etc.) permettrait de mieux se connaître, échanger, se former. Aujourd'hui les agents ne se connaissent pas (effet taille) et peuvent avoir du mal à identifier au sein de la collectivité les interlocuteurs qui détiennent les compétences dont ils ont besoin.

De manière générale, il est également mis en relief un besoin de compétences en langues étrangères notamment dans les métiers de la communication qu'elle soit institutionnelle ou scientifique.

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Formation Continue</u> : Compétences en Accompagnement des nouveaux usages du numérique, développement de cours à distance....</p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p><u>Formation Continue</u> : animation de communautés</p>

C. Conclusion du focus groupe documentation

Ce focus groupe concernait les métiers de la documentation.

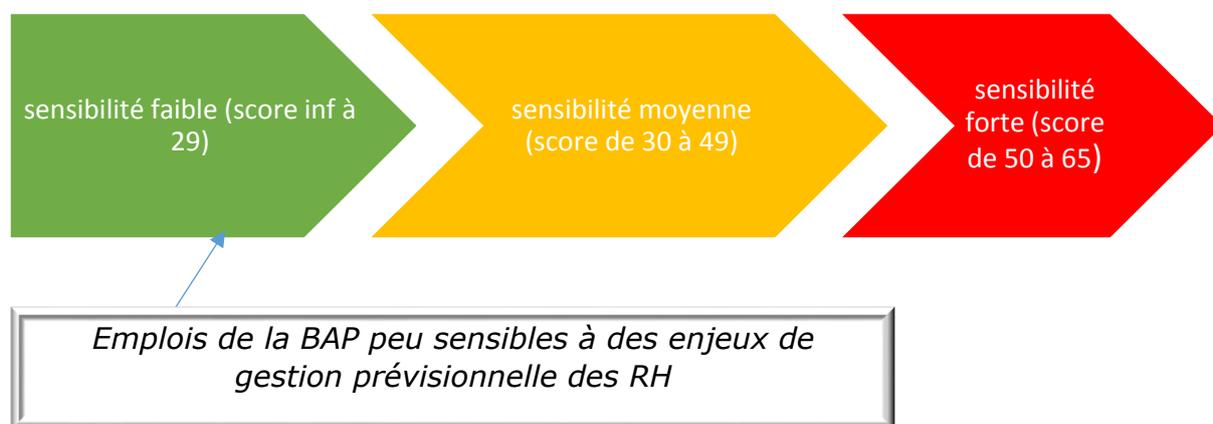
Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>La première compétence est celle de bibliothécaire. Elle passe par une très bonne connaissance des outils, des méthodes de classement, des connaissances en archivage, désherbage...</p> <p><i>« Il faut défendre le métier car parfois les Bib sont remplacés par des BIATSS. On nous recrute surtout pour nos compétences de bibliothécaires, connaître le domaine nous apporte un plus forcément mais les bibliothécaires doivent pouvoir travailler sur tous les domaines et toutes les thématiques »</i></p> <p><i>« N'est pas bibliothécaire qui veut, je ne peux en quelques jours former au métier, on a des normes communes et des méthodologies communes ».</i></p> <p>Suivant les millésimes de recrutement, le processus d'intégration au métier est différencié.</p> <p><i>« Je n'ai pas eu de formation, j'ai appris sur le tas », « On a découvert les outils de façon empirique »</i></p>

	<p>« J'ai passé des concours difficiles pour être bibliothécaire, j'ai suivi des formations. Etre bibliothécaire, c'est pouvoir progresser dans le métier. C'est un métier à part entière et je ne souhaite pas en changer ».</p>
Attractivité	<p>Attractivité forte du métier compte tenu des relations renouvelées avec les usagers. Par ailleurs de plus en plus, les relations avec la dimension vie étudiante, recherche, formation de l'environnement s'intensifient et rendent le métier plus attractif.</p> <p>« On doit être des bons communicants, travailler en relation avec les équipes pédagogiques ».</p> <p>« Dans les métiers de la documentation, on fait aussi de la formation et on met à disposition des enseignants chercheurs des outils pour rendre leurs publications plus visibles ».</p> <p>La réalité du métier n'est pas appréhendée par l'environnement et les différents aspects de l'activité ne sont pas connues. « Après avoir réussi le concours de bibliothécaire, une connaissance m'a dit que je pourrai lire le journal toute la journée ».</p> <p>Le métier est varié et recouvre une dimension technique mais également de relations avec les usagers qu'ils soient étudiants ou enseignants. Cet aspect est très intéressant car pas normé si ce n'est par l'exigence de délivrer un service de qualité aux usagers.</p>
Evolution et environnement	<p>Evolution forte des outils informatiques dans le quotidien avec passage des fiches cartonnées aux bases de données numériques. La dématérialisation des livres et de l'information a un impact fort sur le métier.</p> <p>« L'utilisateur est au cœur du métier alors qu'avant c'était les collections »</p> <p>La relation à l'utilisateur change de manière importante avec de plus en plus d'attentes vis-à-vis des conditions de réception et d'accueil, l'amplitude d'ouverture au public, la qualité des espaces de travail, la possibilité de travailler en groupe. « L'étudiant vient demander des espaces de travail, de la documentation mais également des conseils pour avoir des techniques de recherche en lien avec ses travaux »</p> <p>L'utilisation des nouvelles technologies et des nouveaux outils est importante dans la mesure où les bibliothèques sont parties prenantes dans la vie du Campus et constitue</p>

	<p>un aspect de la vie étudiante. Ceci passe par l'utilisation croissante des réseaux sociaux pour développer une démarche pro-active de relations avec l'utilisateur.</p> <p>« <i>La bibliothèque va à l'utilisateur</i> »</p> <p>La bibliothèque devient un espace où l'on reste ce qui implique aussi d'avoir des compétences pour gérer éventuellement les conflits.</p>
Accompagnement des évolutions	<p>Les métiers de la documentation sont des métiers en évolution avec une dimension technique sur les outils, les procédures de travail. Les évolutions sur ce point sont accompagnées.</p>

- Evolution des métiers de la documentation vers une personnalisation des services et une mise à disposition d'espaces de travail, de conseils, de techniques qui viennent compléter la mise à disposition de sources documentaires actualisées répondant aux attentes des usagers.
- L'apprentissage dans le métier se fait à partir de l'acquisition des compétences techniques indispensables à l'exercice du métier qui est basé sur la maîtrise des fonds documentaires et leur bonne gestion.
- La relation à l'utilisateur change de manière importante le périmètre d'exercice des métiers dans la mesure où les nouvelles technologies notamment l'animation des réseaux sociaux, la dématérialisation des supports prennent une place de plus en plus importante. Dans ce cas, c'est la capacité à communiquer, à apporter des conseils, à être pédagogue, à savoir reformuler un besoin qui devient une compétence à acquérir.
- C'est la spécificité du métier qui en fait l'attractivité

Appréciation du risque	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	10	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	7	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	7	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	4	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	28	14	65



Les bonnes pratiques	Bonnes pratiques
Bonnes pratiques formation au recrutement	
Bonnes pratiques formation T1	Parcours d'intégration aux métiers BIB
Bonnes pratiques formation T2	
Bonnes pratiques formation T3	
Accompagnement de la promotion	
Accompagnement de la mobilité	
Evolution de l'organisation	

D. Conclusion du focus groupe Médiation scientifique et culture – Edition multi supports

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>Avant le développement d'internet, il y a quelques années, les formations étaient peu répandues.</p> <p>L'apprentissage s'est effectué de plusieurs manières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recours à la formation continue (ex : écriture journalistique) - recours à la VAE (ex : mastère info-com) - formation aux outils « sur le tas » - auto-didactie
Attractivité	<p>Attractivité forte du métier due essentiellement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une autonomie très grande, - une forte créativité, - des contacts avec un large public, l'accompagnement d'étudiants - l'intérêt porté à la vulgarisation scientifique - une grande diversité des tâches - l'adaptation à une cible visée - une curiosité suscitée régulièrement - l'absence de « train train » quotidien
Evolution et environnement	<ul style="list-style-type: none"> - La fusion a apporté des opportunités à certains acteurs de l'université - Arrivée de la « réalité augmentée virtuelle » - Disparition des supports « papier » - Evolution culturelle en matière de vocabulaire - Evolution des réseaux sociaux qui rend nécessaire une forte réactivité 24h/24h. Activité chronophage - Nécessité d'adaptation des compétences face à toutes ces évolutions (formations internes webmaster) - le télétravail qui s'adapterait à l'évolution du métier
Accompagnement des évolutions	<p>Il est devenu nécessaire de se former sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les outils de PAO (InDesign, Drupal, Photoshop...) - les outils vidéos en 3D - les réseaux sociaux - la rédaction d'articles - les règles juridiques telles que celles concernant le droit à l'image ou le droit intellectuel

Appréciation du risque	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	14	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	12	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	7	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	5	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	38	14	65



Emplois de la BAP relativement sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu de l'investissement adaptation à l'environnement à consentir lors de l'intégration dans la fonction

Les bonnes pratiques	Bonnes pratiques
Bonnes pratiques formation au recrutement	
Bonnes pratiques formation T1	Auto-formation aux logiciels
Bonnes pratiques formation T2	Existence de formations au CNRS
Bonnes pratiques formation T3	
Accompagnement de la promotion	
Accompagnement de la mobilité	
Evolution de l'organisation	

E. Conclusion du focus groupe production, TICE, audio-visuel, multimédias

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>Tour de main important, apprentissage sur le tas (coté audio). Pas d'accompagnement ou de formation continue coté audiovisuel.</p> <p>Coté TICE, formation continue très importante (réseau). Pour les nouveaux logiciels, auto formation.</p>
Attractivité	<p>Dosi : créativité limitée (regret de la part des équipes) ; Equipe réduite sur les sites, interactions limitées aux activités techniques. Pas de réseau métier. Le contour des activités n'est pas clair entre les attentes de l'établissement (installation, maintenance, achat matériel) et les attentes des agents (captation de cours, film scientifique). Intérêt lors d'évènement : installation qui répond à un besoin spécifique.</p> <p>TICE : créativité importante, interactions quotidiennes avec les enseignants. Rôle du réseau pro très important (association ANSTIA) : échanges de pratiques, formation. Intérêt d'apporter une plus-value technique à un projet, contribution.</p> <p>Compétences nécessaires : curiosité, écoute, créativité, qualités relationnelles.</p>
Evolution et environnement	<p>Recouvrement d'activités autour de l'audiovisuel entre les TICE et la DOSI.</p> <p>Evolution vers le numérique dans un premier temps. A l'avenir, évolution vers le sans-fil ce qui impacte les activités : problématique de sécurisation des équipements, réseau = on passe de la maintenance du matériel à de l'informatique. Cela représente des nouvelles compétences à acquérir (informatique, réseau) ⇒ Peur du cloisonnement du technique et du pédagogique avec en conséquence un appauvrissement du métier.</p> <p>Emergence des métiers d'ingénierie pédagogique : adapter les compétences à ses évolutions ainsi que les budgets (logiciels, équipement coûteux)</p> <p>La question du droit à l'auteur, droit à l'image se pose de plus en plus dans la production audiovisuelle. Ces aspects juridiques ne sont pas aujourd'hui couverts par les TICE qui ne disposent pas de ces compétences ; les services juridiques sont dans le même cas. Il y a un vrai besoin de formation.</p>

Accompagnement des évolutions	Coté TICE : difficulté de recrutement car peu attractif en terme de rémunération par rapport au marché. En interne, l'ESPE recrute désormais ses propres ingénieurs pédagogiques (orientés conseil pédagogique) avec des rémunérations plus élevées. Cela pose la question de la pertinence de créer un service « identique » au sein d'une composante.

	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	TICE : 14 DOSI : 16	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	15	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	TICE : 10 DOSI : 7	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	8	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	47	14	65



Emplois de la BAP relativement sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu du caractère spécifique des compétences à acquérir, du caractère contextualisé de celles-ci et de l'évolution des technologies

	Bonnes pratiques
Bonnes pratiques formation au recrutement	
Bonnes pratiques formation T1	Auto formation aux logiciels
Bonnes pratiques formation T2	
Bonnes pratiques formation T3	
Accompagnement de la promotion	Association pour les TICE ANSTIA, veille technologique
Accompagnement de la mobilité	
Evolution de l'organisation	

Coté audiovisuel (DOSI)

- Les techniciens audiovisuels au sein de la DOSI sont sur des activités réduites autour de l'achat, l'installation et la maintenance. Or, cela représente un décalage avec leur formation initiale et les domaines qui les intéressent comme l'audiovisuel au sens captation ou la communication.
- Ces techniciens souhaiteraient s'impliquer dans la captation de cours ou de films scientifique. Aujourd'hui ce n'est pas dans leur mission et c'est un besoin qui n'est pas couvert par l'établissement (cf. état des lieux origamu).
- Le métier évolue vers davantage d'informatique avec des compétences à acquérir pour sécuriser l'accès aux équipements (réseau). Cela marque davantage le cap déjà franchi pour ces métiers, et cela les éloigne définitivement de leur formation initiale et de leur souhaits.

Coté TICE

- Ce métier fait l'interface entre le besoin pédagogique de l'enseignement et sa réalisation technique. Les ingénieurs TICE interviennent donc sur le conseil pédagogique et la technique.
- Depuis peu, l'ESPE dispense des enseignements en pédagogie et développe des fonctions de Conseillers Pédagogiques.
- Il y a un risque de cloisonnement des activités au sein de l'établissement avec d'un côté l'ESPE sur l'aspect conseil pédagogique et les TICE de l'autre qui tendent vers une orientation plutôt technique. Sur ce dernier point, cela représenterait un appauvrissement de leur métier.

Dans les deux cas, cela appelle l'établissement à définir sa stratégie pour ces métiers.

F. Synthèse sur la BAP F : propositions de pistes de travail pour l'étape 2

De manière croisée, les différents focus groupes et les experts métiers mettent en évidence le besoin de développer un service de diversification et d'intensification de l'accès aux ressources documentaires ou à la création de ressources documentaires avec mobilisation d'outils numériques.

Le métier de « community manager » auprès d'un public d'Enseignants-Chercheurs mais également d'étudiants est en phase d'apparition : cette appellation recouvre un besoin accru à l'accompagnement des nouveaux usages numériques, une demande d'organisation d'événements avec des publics ayant les mêmes besoins, un impératif de mise en visibilité et de valorisation des actions conduites : besoin de compétences en nouvelles technologies de l'information et communication (usages numériques : community manager, rédacteur web...) pour satisfaire à la fois la viralité de l'information, son « inflation » et – parfois – son ultra rapide obsolescence, et son adaptation aux usages de différents publics-cibles dont il s'agit de mieux connaître les besoins (cf marketing).

Ce nouveau besoin entraîne-t-il une redistribution des cartes en matière d'organisation dans la mesure où l'utilisateur est dématérialisé, son besoin réside dans la mise à disposition de ressources prioritairement en ligne ?

Le critère d'accessibilité est prédominant et celui d'adaptation du contenu aux usagers est primordial. Cet axe de développement est commun aux « ressortissants » de la BAP qu'ils soient personnels des Bibliothèques, personnels en charge de la production, TICE, audio-visuel, multimédias côté DOSI ou côté TICE.

La question porte également l'émergence d'une fonction combinant conseil pédagogique et aide à la réalisation technique de nouveaux supports d'enseignement.

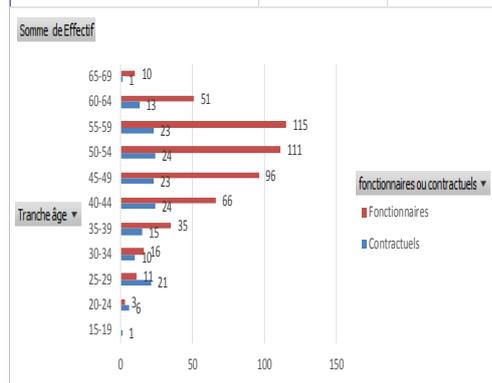
XI. Deuxième partie : BAP G

A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP G

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
GA TRAVAUX ET MAINTENANCE IMMOBILIERE	46,1	108	16,00%
GB LOGISTIQUE ET SERVICES GENERAUX	48,2	57	8,44%
GC PREVENTION, HYGIENE ET SECURITE	48,6	48	7,11%
GE METIERS SINGULIERS	46,5	2	0,30%
GX INTER FAMILLE BAP G PLP	48,8	452	66,96%
NC	56,6	8	1,19%
Total général	48,4	675	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
GA TRAVAUX ET MAINTENANCE IMMOBILIERE			
?	45,0	2	0,30%
ASS.TECH. MAINTENANCE ET TRX IMMOBILIERS	46,4	9	1,33%
ASSISTANT GESTION DONNEES PATRIMONIALES	27,0	1	0,15%
CONDUCTEUR DE TRAVAUX	47,5	4	0,59%
ELECTRICIEN COURANTS FAIBLES	41,0	3	0,44%
ELECTRICIEN COURANTS FORTS	43,7	11	1,63%
OPERATEUR DE MAINTENANCE	47,9	53	7,85%
PLOMBIER GENIE CLIMATIQUE	40,5	8	1,19%
TECHNICIEN AMENAGEMENT INTERIEUR	47,0	5	0,74%
TECHNICIEN COURANTS FAIBLES	59,0	1	0,15%
TECHNICIEN DESSINATEUR	38,7	3	0,44%
TECHNICIEN ELECTRICITE	52,0	4	0,59%
TECHNICIEN GENIE CLIMATIQUE	39,0	3	0,44%
TECNICIEN PLOMBIER-POSITIONNEMENT	52,0	1	0,15%
GB LOGISTIQUE ET SERVICES GENERAUX			
ASSISTANT LOGISTIQUE	50,3	6	0,89%
JARDINIER	46,1	20	2,96%
Opérateur logistique polyvalent	43,0	1	0,15%
TECHNICIEN JARDINIER	49,5	2	0,30%
TECHNICIEN LOGISTIQUE	49,3	28	4,15%
GC PREVENTION, HYGIENE ET SECURITE			
Agent de gardiennage et de surveillance	48,0	7	1,04%
ASSISTANT HYGIENE SECURITE	51,0	2	0,30%
Infirmier(e) EPST	50,8	17	2,52%
INGENIEUR EN PREVENTION DES RISQUES	45,0	1	0,15%
INGENIEUR HYGIENE ET SECURITE	30,3	4	0,59%
Médecin	51,3	10	1,48%
TECHNICIEN EN HYGIENE SECURITE	50,3	7	1,04%
GE METIERS SINGULIERS			
EDUC. SPORT EN NATATION OU EQUIT	49,0	1	0,15%
OPERATEUR DES ACTIVITES SPORTIVES	44,0	1	0,15%
GX INTER FAMILLE BAP G PLP			
?	47,0	1	0,15%
Agent chargé (e) d'accueil	51,0	32	4,74%
Agent de gardiennage et de surveillance	45,3	29	4,30%
agent de nettoyage	50,2	152	22,52%
Appariteur	46,1	20	2,96%
ING. MAINTENANCE ET TRX IMMO OU LOGIST.	44,9	19	2,81%
ING. PATRIMOINE IMMOBILIER LOGISTIQUE	50,2	10	1,48%
INGENIEUR EN PREVENTION DES RISQUES	48,0	1	0,15%
OPERATEUR LOGISTIQUE	55,0	1	0,15%
Opérateur logistique polyvalent	48,5	187	27,70%
NC			
NC	56,6	8	1,19%
Total général	48,4	675	100,00%

Démographie de la BAP

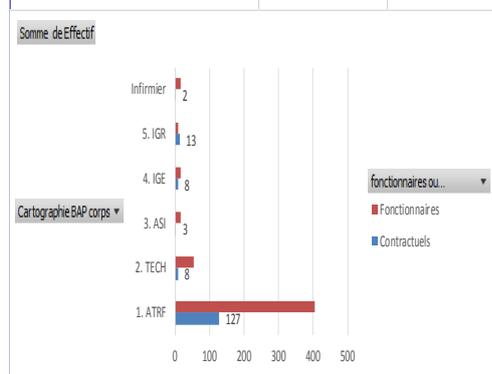
Pyramide des âges par statut



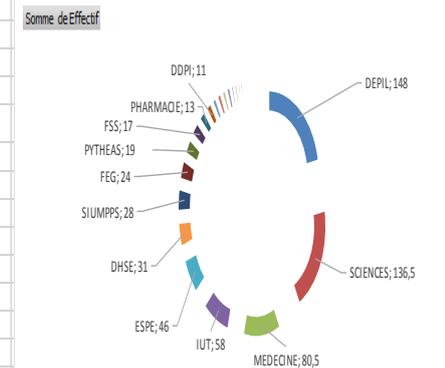
Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	50,6	274
Hommes	46,9	401
Total général	48,4	675

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

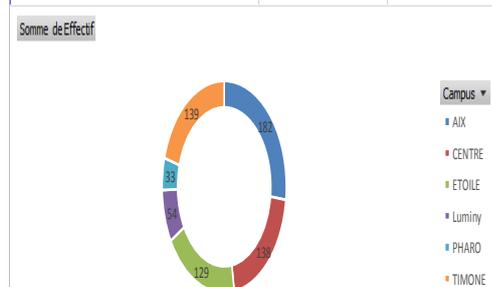


Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
DEPIL	148
SCIENCE	136,5
MEDECINE	80,5
IUT	58
ESPE	46
DHSE	31
SIUMPPS	28
FEG	24
PYTHEAS	19
FSS	17
PHARMACIE	13
DDPI	11
SUAPS	8
POLYTECH	8
IAE	7
MMSH	7
SUMPP	5
ODONTOLOGIE	5
FDSP	4
POLE DE GAP	4
EICAM	3
ALLSH	2
SUFLE	1
DVDUR	1
UTL	1
IRT	1
IMERA	1
CAB	1
IMPGT	1
DRV	1
SCPU	1
IREM	1
Total général	675

Effectifs / Ages moyens

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	531,0	78,67%	48,5
2. TECH	62,0	9,19%	48,7
3. ASI	20,0	2,96%	46,9
4. IGE	23,0	3,41%	42,3
5. IGR	22,0	3,26%	50,4
Infirmier	17,0	2,52%	50,8
Total général	675,0	100,00%	48,4

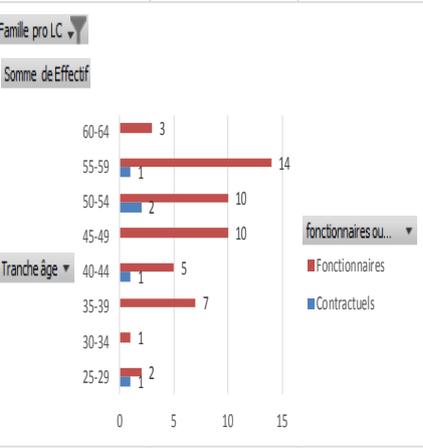
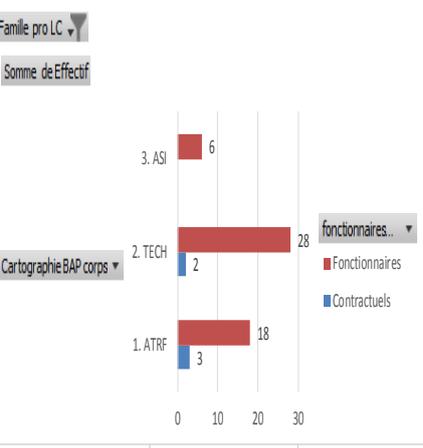
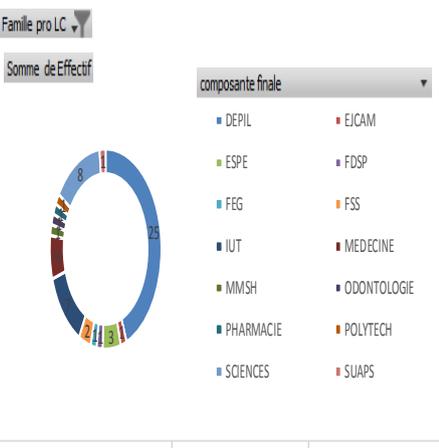
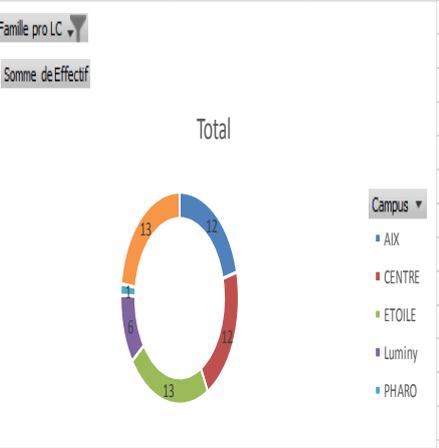
Répartition par campus



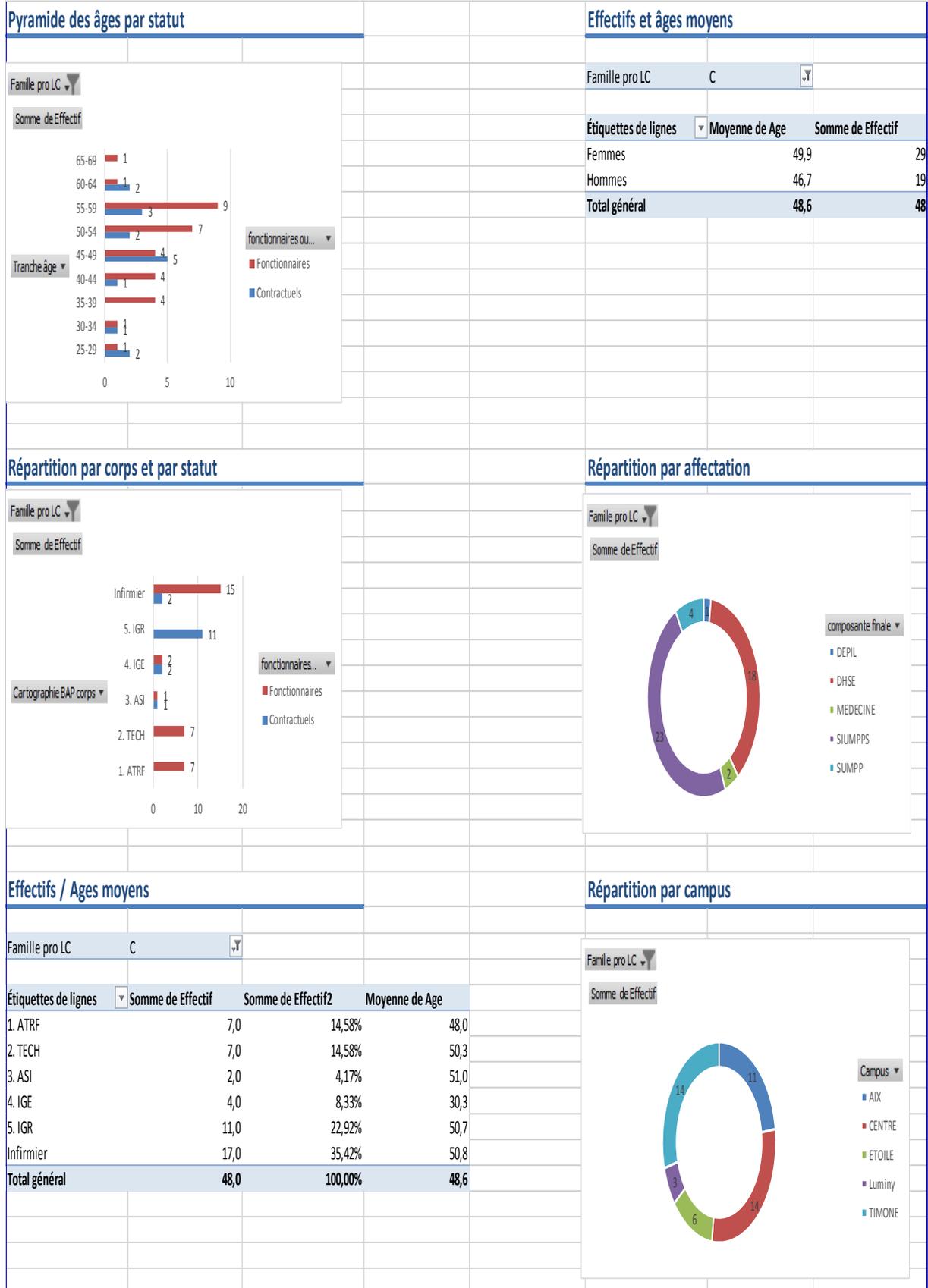
Zoom sur la famille professionnelle Travaux et maintenance immobilière

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																					
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC A ▼</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Moyenne de Age Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>40,2</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>46,4</td> <td>103</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>46,1</td> <td>108</td> </tr> </table>		Femmes	40,2	5	Hommes	46,4	103	Total général	46,1	108											
Femmes	40,2	5																					
Hommes	46,4	103																					
Total général	46,1	108																					
<p>Répartition par corps et par statut</p> <p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Répartition par affectation</p> <p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> ALLSH DDPI IAE MEDICINE PHARMACIE PYTHEAS SCIENCES POLYTECH MMSH IUT DEPIL ALLSH 																					
<p>Effectifs / Ages moyens</p> <p>Famille pro LC A ▼</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes ▼</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ATRF</td> <td>75,0</td> <td>69,44%</td> <td>46,2</td> </tr> <tr> <td>2. TECH</td> <td>22,0</td> <td>20,37%</td> <td>46,6</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>11,0</td> <td>10,19%</td> <td>44,2</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>108,0</td> <td>100,00%</td> <td>46,1</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	1. ATRF	75,0	69,44%	46,2	2. TECH	22,0	20,37%	46,6	3. ASI	11,0	10,19%	44,2	Total général	108,0	100,00%	46,1	<p>Répartition par campus</p> <p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE ETOILE Luminy PHARO 	
Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																				
1. ATRF	75,0	69,44%	46,2																				
2. TECH	22,0	20,37%	46,6																				
3. ASI	11,0	10,19%	44,2																				
Total général	108,0	100,00%	46,1																				

Zoom sur la famille professionnelle Logistiques et service généraux

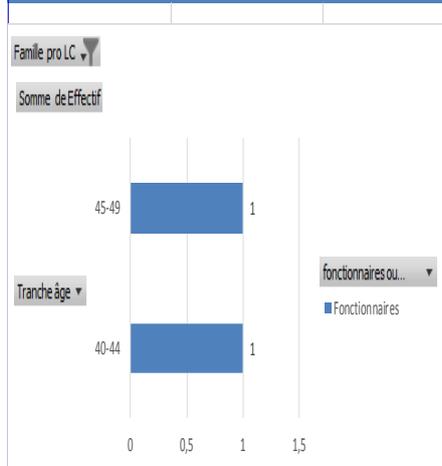
Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																					
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC B ▼</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes ▼</th> <th>Moyenne de Age</th> <th>Somme de Effectif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femmes</td> <td>54,3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>47,7</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>48,2</td> <td>57</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes ▼	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Femmes	54,3	4	Hommes	47,7	53	Total général	48,2	57								
Étiquettes de lignes ▼	Moyenne de Age	Somme de Effectif																					
Femmes	54,3	4																					
Hommes	47,7	53																					
Total général	48,2	57																					
<p>Répartition par corps et par statut</p> <p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Répartition par affectation</p> <p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> DEPIL ESPE FEG IUT MMSH PHARMACIE SCIENCES EICAM FDSP FSS MEDECINE ODONTOLOGIE POLYTECH SUAPS 																					
<p>Effectifs / Ages moyens</p> <p>Famille pro LC B ▼</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes ▼</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ATRF</td> <td>21,0</td> <td>36,84%</td> <td>45,9</td> </tr> <tr> <td>2. TECH</td> <td>30,0</td> <td>52,63%</td> <td>49,3</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>6,0</td> <td>10,53%</td> <td>50,3</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>57,0</td> <td>100,00%</td> <td>48,2</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	1. ATRF	21,0	36,84%	45,9	2. TECH	30,0	52,63%	49,3	3. ASI	6,0	10,53%	50,3	Total général	57,0	100,00%	48,2	<p>Répartition par campus</p> <p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p>  <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE ETOILE Luminy PHARO 	
Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																				
1. ATRF	21,0	36,84%	45,9																				
2. TECH	30,0	52,63%	49,3																				
3. ASI	6,0	10,53%	50,3																				
Total général	57,0	100,00%	48,2																				

Zoom sur la famille professionnelle Prévention hygiène et sécurité



Zoom sur la famille professionnelle Métiers singuliers (opérateurs des activités sportives)

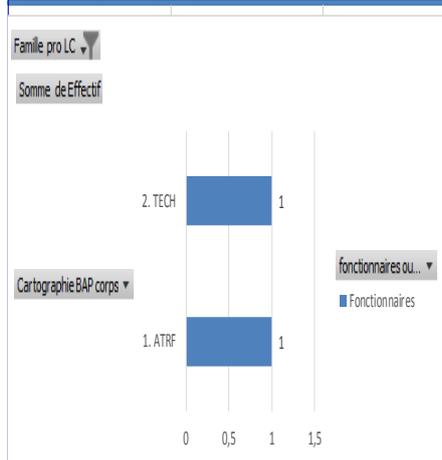
Pyramide des âges par statut



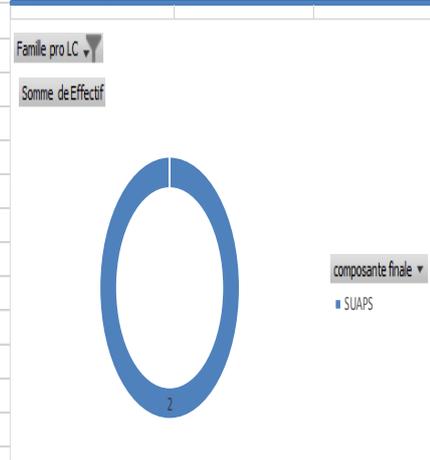
Effectifs et âges moyens

Famille pro LC		E	Y
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	
Femmes	46,5	2	
Total général	46,5	2	

Répartition par corps et par statut



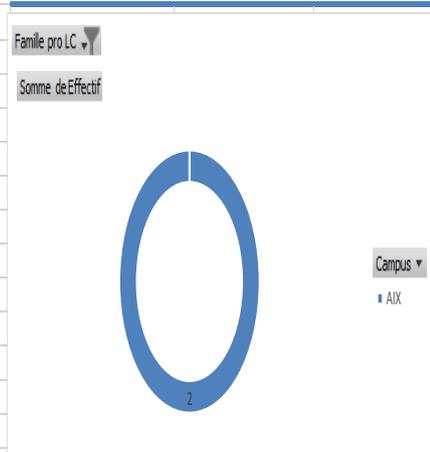
Répartition par affectation



Effectifs / Ages moyens

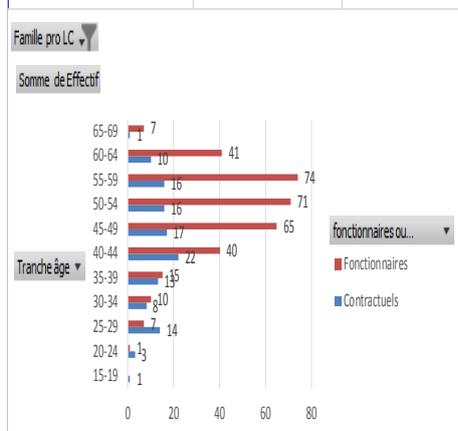
Famille pro LC		E	Y
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	1,0	50,00%	44,0
2. TECH	1,0	50,00%	49,0
Total général	2,0	100,00%	46,5

Répartition par campus



Zoom sur les agents en inter-famille

Pyramide des âges par statut

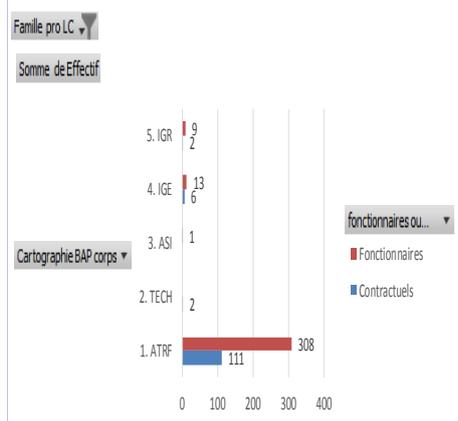


Effectifs et âges moyens

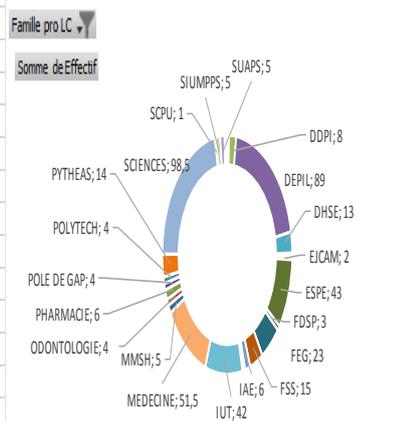
Famille pro LC X interfamille

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	50,9	232
Hommes	46,7	220
Total général	48,8	452

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

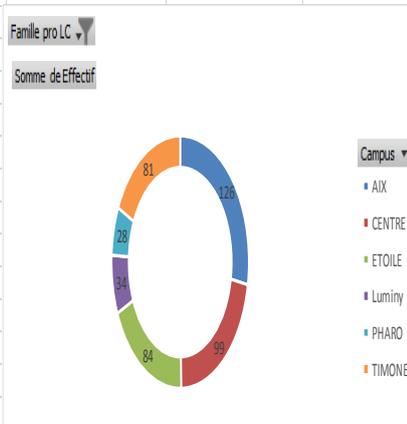


Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC X interfamille

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	419,0	92,70%	48,9
2. TECH	2,0	0,44%	57,0
3. ASI	1,0	0,22%	47,0
4. IGE	19,0	4,20%	44,9
5. IGR	11,0	2,43%	50,0
Total général	452,0	100,00%	48,8

Répartition par campus



B. Conclusion de l'entretien experts métiers

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

- ⇒ **Le plan campus (2010)** qui s'est traduit par la mise en place de Partenariats Public Privé (PPP) pour des montants élevés.

Les contrats en PPP demande une exigence plus importante et tire les métiers vers le haut :

- Travaux : conduction de travaux sur des sites occupés ; cela représente une activité nouvelle pour laquelle les équipes ont dû monter en compétence.
- Suivi de chantier : de nouvelles compétences juridiques sont devenues essentielles.
- Mesure de performance : une technicité plus forte est attendue.
- Maintenance : en dehors de la maintenance de 1^{er} niveau, cette activité est incluse dans le PPP.

Ces compétences n'étaient pas détenues au sein de l'établissement. Des recrutements ont été nécessaires et ont induit une spécialisation des métiers, un développement d'expertise :

- Un recrutement a été opéré sur un haut profil juridique : les interlocuteurs d'AMU sur ces projets sont des grands groupes (Vinci, Eiffage, Bouygues) ou des entreprises qui appartiennent à ces groupes. Ils sont juridiquement armés, il était nécessaire pour AMU d'être solide pour défendre ses intérêts.
- Des conducteurs de travaux associant un haut niveau de compétences techniques et juridiques ont également été recrutés.

- ⇒ **La dévolution du patrimoine** : cette possibilité offerte par la LRU est actuellement à l'étude au sein de l'établissement. Cela nécessitera la création d'un service à comptabilité distincte (SACD), avec des exigences spécifiques en termes de suivi et de pilotage.

- ⇒ **L'organisation complexe de l'établissement depuis la fusion** : l'augmentation du nombre de composantes (19) (Nb : VS nb de composantes d'U1 ou U2 ou U3), de sites géographiques (plus de 50) et de modèles de gestion (4) a complexifié la gestion patrimoniale, logistique ainsi qu'en matière d'hygiène et de sécurité. La réflexion amorcée avec la mise en place des campus doit se poursuivre afin de mieux mutualiser les forces de l'établissement au niveau d'un campus et d'une ville. Cette réflexion doit notamment porter sur les activités que l'établissement doit réaliser (et avec

quels moyens) et doit sous-traitée/externalisée. L'homogénéisation de la politique de l'établissement aura un impact fort sur les activités et métiers de la BAP G.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

Ces évolutions engendrent des difficultés pour l'établissement qui sont liées à des contraintes organisationnelles ainsi qu'à une évolution des métiers :

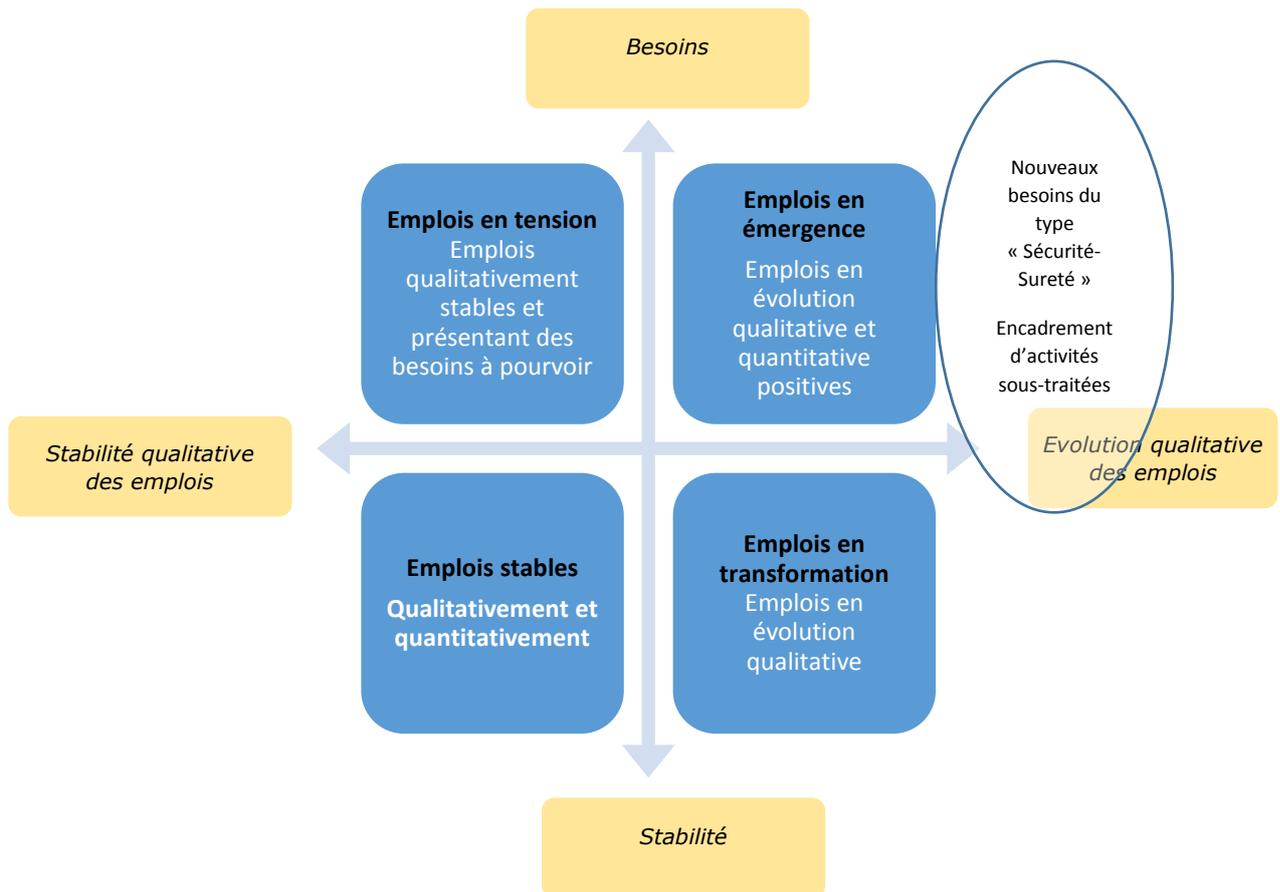
- Au niveau central, il y a une vraie difficulté à obtenir, mettre en place des indicateurs permettant un pilotage de l'activité et un suivi budgétaire. Une analyse en coût complet est aujourd'hui impossible. Le nécessaire renforcement du pilotage de l'activité avec la mise en place de tableaux de bord, de budgets consolidés et consommés, d'indicateurs de performance/efficience a été souligné par le ministère.
- L'absence de mutualisation des forces en matière de logistique et de gardiennage au niveau des campus est un frein dans le développement du pilotage de l'activité patrimoine mais également dans l'optimisation de son coût. Il n'y a pas de politique de site. Des groupes de travail devront tracer les lignes de l'internalisation de ces activités : il y aura un impact fort sur l'encadrement dont les objectifs ne sont pas les mêmes en interne qu'en externe.
A titre d'exemple, la mutualisation des fluides a donné des résultats en terme d'optimisation des coûts ; l'établissement a su mobiliser et/ou développer des compétences différentes : négociation, gestion.
- Les métiers inhérents à ces changements s'orientent vers des profils d'ingénieurs avec une part d'activité importante liée au management et au pilotage et avec de solides compétences techniques et juridiques (les marchés sont de plus en plus transverses). Ces ingénieurs très qualifiés devront être présents à la fois au niveau central mais également sur chaque campus.
- Les profils aujourd'hui sur la Famille Patrimoine sont polyvalents pour la plupart alors que l'on tend vers des équipes plus réduites et spécialisées avec des attentes grandissantes sur le management.

Si le besoin en compétences pointues est souligné, les rémunérations proposées ne permettent pas toujours d'être attractif sur le marché du travail et de capter les candidats en adéquation avec les besoins de l'établissement.

- L'encadrement intermédiaire n'est aujourd'hui pas adapté à ces nouvelles attentes : il n'a pas bénéficié d'assez de formation (notamment en management) ni de valorisation. En l'absence d'une gestion efficace de la motivation des agents un vrai décalage pourrait se creuser entre les attentes de la gouvernance et l'action des équipes sur le terrain.
- L'établissement a des difficultés à être réactif en termes de marchés publics. Une piste est évoquée par le renforcement de la DCP et la spécialisation en travaux d'un de ses agents.
- Il y a un besoin de nouvelles compétences en termes de foncier, de gestion des conventions de mise à disposition des terrains, de délégation de service public.
- Les métiers de la sûreté sont des métiers nouveaux, qui n'existent pas au sein de l'établissement ; cela fait référence au plan Vigipirate, à la conduite d'audit de vulnérabilité, etc. Pour autant le besoin existe, ce sont les équipes logistiques ou accueil qui sont en premières ligne et sont amenées à faire remonter des informations à leur doyen, sans que cela soit leur métier. Ces remontées peuvent s'arrêter au niveau d'une composante sans atteindre le Président.

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Les doubles profils juridiques et techniques.</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Compétences en pilotage, mise en place d'indicateurs, optimisation budgétaire (y compris négociation)</p> <p>Management d'équipes internalisées et externalisées.</p> <p>Compétences techniques sur un domaine précis d'expertise : foncier, délégation de service public</p> <p>Métiers de la sureté</p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Les agents logistique polyvalents : accompagnement vers une spécialisation ou un nouveau positionnement selon la politique d'internalisation choisie.</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Le management intermédiaire doit être accompagné pour s'adapter aux nouvelles exigences</p>

C. Conclusions du focus groupe Logistique

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>La formation initiale a joué un rôle dans les postes occupés aujourd'hui sans que celui-ci ne soit prépondérant. (BTS Maintenance pour le personnel électricien, formation de laborantine pour la technicienne au sein du service des déchets)</p> <p>L'acquisition de savoir-faire sur « le tas » reste majoritaire. Les actions de formations engagées l'ont été à la demande des agents qui, chacun à leur manière, ont pris en main leur parcours professionnel.</p> <p>Il n'y a pas eu de tuilage lors des changements de fonction.</p> <p>Les échanges avec les collègues ou les entreprises apportent en terme de développement des compétences.</p>

	<p>Le choix de limiter les habilitations électriques représente un risque pour l'établissement en cas de panne. Au passage, l'accent est mis également sur le manque d'information ou de connaissance de la part du personnel polyvalent en matière de sécurité en présence d'électricité (la remise sous tension sans contrôle lors d'une panne électrique est citée en exemple).</p>
Attractivité	<p>Les éléments communs sont le sens du service public, la reconnaissance de leur travail par les usagers (étudiants, personnels, enseignants, chercheurs). « On aime se sentir utile » Le service à la personne est un élément fort, présent pour tous les métiers représentés.</p> <p>Les principales qualités sont la patience, la diplomatie, la curiosité du métier, capacité d'adaptation.</p> <p>La légitimité se fait via l'expertise « <i>nous sommes les seuls à nous battre pour le respect de la réglementation</i> »</p>
Evolution et environnement	<p>Les évolutions règlementaires impactent les métiers.</p> <p>Les activités administratives prennent une part plus importante dans ces métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facteurs organisationnels : les schémas d'organisation (a, b, c, d) viennent ralentir les délais pour obtenir les matériels commandés. - Les achats en composante sont saturés en raison du sous dimensionnement de la DCP. - Il n'y a pas de rationalisation et de mutualisation des achats. <p>L'accent est mis sur la valeur ajoutée des nouvelles pratiques développée par le « nouvel établissement » en matière de respect de la réglementation en matière de sécurité (qui semblait variable avant, en fonction des anciens périmètres : il y a eu une forme de professionnalisation)</p> <p>Propositions des agents : les évolutions doivent aller vers une centralisation des achats, avec un service de livraison auprès des labos. Il convient de passer des marchés au niveau de l'établissement pour optimiser les coûts.</p> <p>Les problématiques d'économies d'énergie font partie des évolutions identifiées par l'agent électricien : des possibilités techniques existent mais il est aujourd'hui difficile de les mettre en place car cela nécessiterait un investissement financier.</p>
Accompagnement des évolutions	<p>La mise en œuvre d'évolutions repose beaucoup sur la capacité des acteurs à s'adapter, et leur acceptation du changement. Cela peut être favorisé par un travail d'échanges d'expérience et de bonnes pratiques, entre professionnels, s'il est bien encadré, conduit, accompagné (éviter l'effet pervers et contre-productif des groupes de « lamentations » / <i>c'était mieux avant</i> !). L'écoute et l'accompagnement à la capitalisation des savoirs, des pratiques et de l'expérience, représentent des pratiques d'accompagnement qui vont faciliter, voire favoriser les évolutions.</p> <p>Il est important que les acteurs de la BAP soient bien associés à l'analyse du besoin et participent à la proposition des solutions, ce qui ne semble pas toujours le cas aujourd'hui.</p> <p>La formation tout au long de la vie est également déterminante, ainsi que le partage de l'information et sa diffusion (veille d'information professionnelle).</p>

	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	10	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	10	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	4	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	5	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	29	14	65



Emplois de la BAP peu sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH mais dont la compétence relative à la connaissance de l'Université doit se construire dans la durée

	Bonnes pratiques
Bonnes pratiques formation au recrutement	
Bonnes pratiques formation T1	
Bonnes pratiques formation T2	
Bonnes pratiques formation T3	
Accompagnement de la promotion	
Accompagnement de la mobilité	
Evolution de l'organisation	

D. Conclusions du focus groupe Patrimoine

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>Les métiers de la maintenance, dans la dimension gestion et encadrement de sous-traitance externe, supposent une compétence technique de base acquise de préférence au travers d'une formation initiale de type technique.</p> <p>Cette formation initiale doit être complétée par des expériences à dimension technique qui permettent de connaître la réalité opérationnelle.</p> <p>A ce titre, la gestion de site avec la responsabilité technique d'un site est une étape pertinente dans un parcours dans la mesure où l'on acquiert la dimension métier mais également organisation de l'Université.</p> <p>La réponse aux besoins des responsables de site, aux besoins de la Direction d'AMU en matière de pilotage, prévisions, et optimisation des ressources, aux contraintes des entreprises est l'élément important de la compétence des métiers de maintenance.</p> <p>Elle se construit dans la durée et dans la diversité des situations techniques.</p>
Attractivité	<p>Situation d'interface en interne et en externe.</p> <p>La possibilité de s'appuyer au sein de la Direction sur des expertises fortes (juridique, marchés publics, hygiène et sécurité, technique) est un élément d'attractivité de la fonction qui la professionnalise également à tous les niveaux.</p> <p>La possibilité de bénéficier d'actions de formation internes mises en œuvre par le management est un élément d'intérêt de la fonction mais également de construction d'une identité professionnelle et du développement du sentiment d'appartenance.</p> <p>« On se sent de plus en plus compétent »</p> <p>Les métiers de la maintenance patrimoniale ne sont pas connus mais sont en situation de mise en visibilité</p>

	<p>notamment du fait de l'évolution des normes qui pèsent sur les équipements.</p> <p>La vie des Campus est de plus en plus importante. A ce titre, la notion de délivrance d'un service et de continuité de celui-ci est un élément d'attractivité de la fonction et de reconnaissance des activités mises en œuvre.</p>
Evolution et environnement	<p>La conjugaison de 3 dimensions « maintenance préventive, curative et corrective » constitue une évolution de la fonction maintenance qui était préalablement limitée à la dimension curative.</p> <p>Dans la dimension préventive, cela implique de construire des prévisions, développer des compétences budgétaires, construire des indicateurs et présenter des scénarios d'aide à la décision lesquels prennent en compte la dimension technique, juridique ou réglementaire et financière.</p> <p>Le manque de stabilité réglementaire (technique et juridique - GBCP, Marchés publics) met en tension l'activité mais est compensée par une densité des échanges métiers et la possibilité d'avoir des compétences croisées dans une Direction dont le dimensionnement est en relation avec la taille d'AMU.</p> <p>« Avec la fusion d'AMU, on se sent plus professionnel, augmentation des compétences métiers au sein de la DEPIL grâce à l'effet taille ».</p> <p>« on est de plus en plus dans le faire faire mais il ne faut pas perdre les compétences métiers pour parler aux entreprises »</p>
Accompagnement des évolutions	<p>Place centrale de la formation interne, l'échange de pratiques, le réseau métier interne et la place du management dans l'appropriation des nouvelles procédures et des évolutions législatives ou réglementaires.</p>

- Forte évolution des métiers de la maintenance en relation avec l'effet taille de la structure AMU. Cette évolution est rendue nécessaire par la technicité croissante des équipements mais également par la nécessité d'avoir des équipements adaptés à l'évolution des normes en respectant les procédures administratives qui concernent le domaine des achats publics.
- Le regroupement des compétences dans des structures qui mutualisent des compétences administratives, techniques, réglementaires permet l'échange de pratiques, la mise en commun et le développement de la compétence au travers d'échanges de pratique et participe de la professionnalisation de la fonction.
- Les métiers de la maintenance demandent une bonne connaissance du fonctionnement interne de l'Université, des pré-requis techniques en matière de patrimoine immobilier afin de traduire le besoin des utilisateurs en cahier des charges précis qui soit conforme à la réglementation et

permette de créer les conditions de la délivrance d'un service de qualité par un prestataire au meilleur coût.

	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	15	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	11	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	6	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	10	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	42	14	65



Emplois de la BAP relativement sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu du caractère spécifique des compétences à acquérir, du caractère contextualisé de celles-ci et des évolutions techniques, réglementaires

E. Conclusions du focus groupe Hygiène et Sécurité

Thèmes	Verbatims
Apprentissage	Apprentissage du métier par la formation initiale (bac + 2) et de nombreuses formations continues ; veille d'information réglementaire importante. Les compétences : rigueur, capacités d'adaptation ; diplomatie ; autonomie ; connaissances techniques en bâtiment et suivi des évolutions réglementaires.
Attractivité	Diversité des missions Travail en réseau sur différents sites, mobilité ; Possibilité de suivre les dossiers, du début à la fin, et en voir le résultat : accès au sens dans le travail, faire œuvre utile Travail de terrain, communication.
Evolution et environnement	Evolution la plus importante ces dernières années : la fusion et la multiplicité des sites à suivre. Evolution évoquée : l'éventualité de devoir assurer le suivi de sites supplémentaires (des sites marseillais). Par ailleurs, une évolution souhaitée : étendre ses compétences sur l'accessibilité des sites et bâtiments aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR).
Accompagnement des évolutions	Les capacités d'adaptation sont importantes. Formations continues ; info des N+1

	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	8	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	13	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	10	3	10

<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	10	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	41	14	65



Emplois de la BAP relativement sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu du caractère spécifique des compétences à acquérir, du caractère contextualisé de celles-ci et des évolutions techniques, réglementaires

F. Conclusions du focus groupe Métiers de la prévention (médecins, infirmiers, assistantes sociales...)

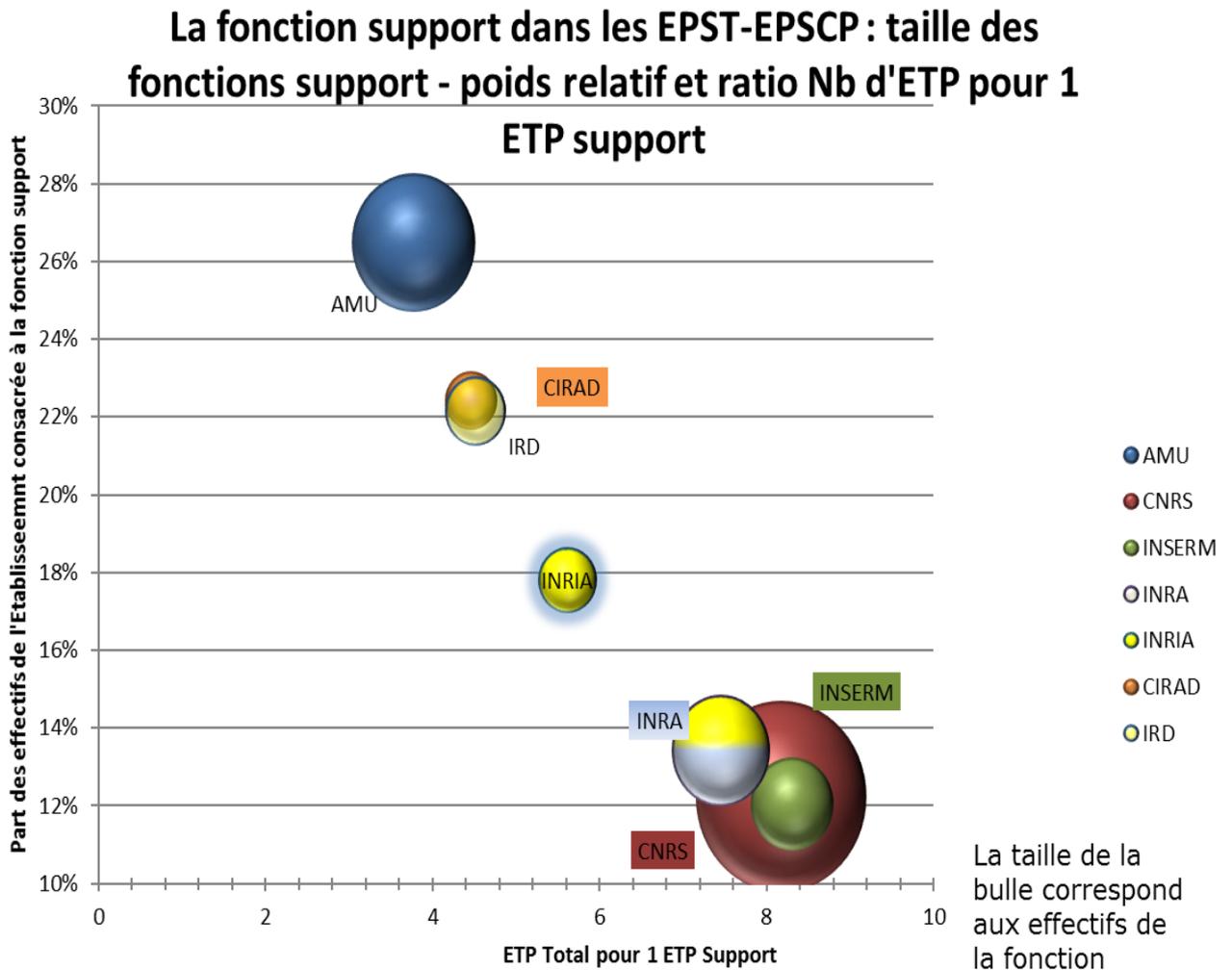
Thèmes	Verbatims
Apprentissage	<p>Les métiers de la prévention représentés (psychologues, médecins, infirmiers et assistantes de service social, pour les étudiants comme pour les personnels) suscitent et nécessitent à la fois une vocation, une formation initiale spécifique. La formation continue constitue également un vecteur important d'apprentissage, qu'il est parfois « compliqué » d'assurer : la plupart des métiers n'étant pas clairement identifiés statutairement, les « catalogues de formations classiques » ne répondent pas au besoin et nécessitent des prestations extérieures coûteuses.</p> <p>Les missions ont connu et connaissent des évolutions, compte tenu de l'évolution des besoins (la prise en charge de plus en plus importante des pathologies liées au stress chez le public étudiant est citée en exemple) et de la création d'AMU, qui a impacté directement les périmètres des métiers.</p>

Attractivité	<p>Comme tous métiers en prise directe avec un public, des usagers, la reconnaissance liée au service rendu représente une part importante de l'attractivité. La réalisation de la vocation l'est également.</p> <p>La possibilité de proposer, mettre en œuvre et établir les bilans d'actions de prévention vis-à-vis des publics suscite un réel intérêt. Il semble que les nouvelles pratiques et organisations, le volume important et en croissance continue des effectifs à prendre en charge (visites de contrôle aléatoires), permettent de moins en moins cette conception et mise en place d'actions de prévention. Ce phénomène est cité comme étant à terme contreproductif.</p>
Evolution et environnement	<p>Expression d'une crainte de régression du travail en matière de prévention, pour assurer toujours plus de visites de contrôles, ce qui est vécu aussi comme une perte d'autonomie.</p> <p>L'évolution sociétale est un facteur sensible d'évolution de l'approche des métiers de prévention.</p> <p>Le contexte réglementaire constitue également un paramètre notable d'évolution.</p> <p>Par ailleurs, 2 autres aspects évolutifs sont également cités : la gestion de projet et l'aspect Ressources Humaines.</p>
Accompagnement des évolutions	<p>Des attentes en matière de reconnaissance statutaire, qui se traduirait en particulier par la prise en compte des besoins spécifiques en formation.</p> <p>Nécessité de trouver les occasions et outils de la transmission des savoirs, connaissances et expériences entre les professionnels des métiers en interne (au sein d'AMU) vs le constat de leur non capitalisation par l'établissement à ce jour.</p> <p>Utilité des échanges « retour d'expérience » et nécessité d'analyser les pratiques.</p> <p>Propositions : instituer des temps d'échange d'expérience entre professionnels : du même service (infirmières, psychologues et médecins du SIUMPPS), de métiers proches (médecins, SUMPP et du SIUMPPS ; idem pour les psychologues, les infirmières) ; de différents services, par thématiques : exemple cité de la cellule de veille socio-professionnelle qui va se mettre en place avec DRH, SUMPP, DHSE, SCASC ...</p>

	Résultats	Minimum	Maximum
<ul style="list-style-type: none"> • Critère A : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs théoriques attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	10	6	20
<ul style="list-style-type: none"> • Critère B : sensibilité au titre de l'acquisition et au maintien des compétences et savoirs- faire et savoirs-être attachés à la maîtrise des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	11	4	15
<ul style="list-style-type: none"> • Critère C : sensibilité au titre du caractère transverse des emplois de la BAP ou de la famille professionnelle 	3	3	10
<ul style="list-style-type: none"> • Critère D : sensibilité au titre de la gestion prévisionnelle quantitative de la famille professionnelle ou de la BAP au sein d'AMU 	18	1	20
<ul style="list-style-type: none"> • A- B- C- D- 	42	14	65



Emplois de la BAP relativement sensibles à des enjeux de gestion prévisionnelle des RH compte tenu du caractère spécifique des compétences à acquérir, du caractère contextualisé de celles-ci mais également des éléments de gestion prévisionnelle quantitative notamment celles relatives au recrutement.



Les besoins métiers dans la BAP G s'orientent vers des profils d'ingénieurs qui allient management, pilotage et solides compétences techniques et juridiques, en central et en campus. Aujourd'hui les profils sont plus polyvalents ce qui ne correspond pas à la tendance : un accompagnement est à conduire pour ces agents, soit vers une spécialisation, soit vers un nouveau positionnement selon la politique d'internalisation choisie. Cette problématique concerne également les agents de premier niveau confrontés à un impératif de professionnalisation.

Le management intermédiaire doit être accompagné pour s'adapter aux nouvelles exigences (management d'équipes internalisées et externalisées) et valorisé.

L'organisation doit être simplifiée car elle est un frein au pilotage et à l'optimisation des coûts : absence de mutualisation des forces en logistique et gardiennage sur les campus.

Le parc immobilier de l'établissement est très hétérogène et ces modalités de gestion nombreuses : quelle organisation pour une égalité de traitement ?

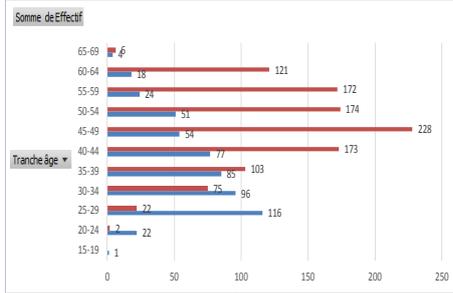
XII. Deuxième partie : BAP J

A. Analyse quantitative des effectifs de la BAP J

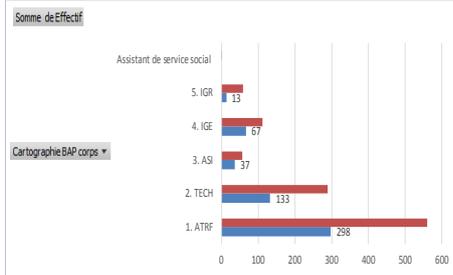
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
JA VALORISATION DE LA REC ET COOP INTER	42,2	38	2,34%
JB AFFAIRES JURIDIQUES	35,0	10	0,62%
JC ADMINISTRATION ET PILOTAGE	47,8	104	6,40%
JD RESSOURCES HUMAINES	45,3	73	4,50%
JE FORM CONTINUE ET INSERTION PROF	47,4	48	2,96%
JF GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	42,7	135	8,31%
JSCOL	45,6	384	23,65%
JX INTER FAMILLE	44,3	832	51,23%
Total général	44,7	1624	100,00%
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	Somme de Effectif2
JA VALORISATION DE LA REC ET COOP INTER			
CHARGE DE LA COOPERATION INTERNATIONALE	44,4	19	1,17%
CHARGE DE VALORISATION DE LA RECHERCHE	37,0	9	0,55%
RESP.DE LA COOPERATION INTERNATIONALE	42,3	4	0,25%
Responsable de la coopération internationale	33,0	1	0,06%
RESPONSABLE VALORISATION DE LA RECH	45,2	5	0,31%
JB AFFAIRES JURIDIQUES			
CHARGE DES AFFAIRES JURIDIQUES	35,0	10	0,62%
JC ADMINISTRATION ET PILOTAGE			
CHARGE DU CONTROLE GESTION ET/OU ETUDES	27,0	3	0,18%
CHARGE GEST.ADMINISTR.ET AIDE PILOTAGE	47,0	64	3,94%
RESP.DE L'ADMINISTRATION ET DU PILOTAGE	50,9	35	2,16%
TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE	56,0	1	0,06%
CHARGE DE GESTION ADMINISTRATIVE ET AIDE AU PILOTAGE	45,0	1	0,06%
JD RESSOURCES HUMAINES			
ASS. EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	46,3	11	0,68%
Assistant de service social (EPST)	40,0	1	0,06%
CHARGE DE GEST. DES RESSOURCES HUMAINES	43,1	18	1,11%
GESTIONNAIRE DE RESSOURCES HUMAINES	46,2	33	2,03%
RESP.GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	46,1	10	0,62%
JE FORM CONTINUE ET INSERTION PROF			
ASS. EN INGIENERIE DE FORMATION CONTINUE	53,0	2	0,12%
ASS.D' ORIENTATION ET D'INSERTION PROF.	41,8	10	0,62%
CHARGE D'ANIM/ D'INGEN. EN FORM.CONTINUE	44,8	5	0,31%
CHARGE D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROF	43,9	8	0,49%
RESP. ORIENTATION INSERTION PROF	58,5	2	0,12%
RESPONSABLE DE LA FORMATION CONTINUE	40,0	2	0,12%
TECH.FORMATION ORIENTATIONINSERTION PRO	51,5	19	1,17%
JF GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE			
GESTIONNAIRE FINANCIER ET COMPTABLE	54,1	13	0,80%
ASS. EN GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	41,4	20	1,23%
CHARGE DE GEST.FINANCIERE ET COMPTABLE	41,6	16	0,99%
CHARGE DES ACHATS ET DES MARCHES	40,0	6	0,37%
CHARGE DES CONTRATS DE RECHERCHE	41,5	2	0,12%
GESTIONNAIRE FINANCIER ET COMPTABLE	40,9	72	4,43%
RESP.GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	51,0	6	0,37%
JSCOL			
Adjoint de scolarité	53,0	1	0,06%
agent de scolarité	44,8	273	16,81%
assistant de scolarité	42,2	6	0,37%
chargé(e) des services et activités de scolarité	47,4	18	1,11%
responsable administratif formation initiale, scolarité	49,0	9	0,55%
technicien de scolarité	47,6	77	4,74%
JX INTER FAMILLE			
ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	43,8	582	35,84%
ASSISTANT EN GESTION ADMINISTRATIVE	43,0	43	2,65%
TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE	46,0	207	12,75%
Total général	44,7	1624	100,00%

Démographie de la BAP

Pyramide des âges par statut



Répartition par corps et par statut



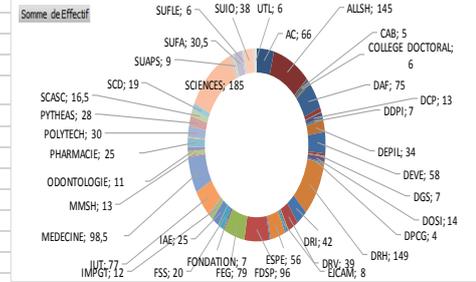
Effectifs / Ages moyens

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	858,0	52,83%	44,1
2. TECH	422,0	25,99%	45,9
3. ASI	93,0	5,73%	43,1
4. IGE	178,0	10,96%	43,9
5. IGR	72,0	4,43%	48,9
Assistant de service social	1,0	0,06%	40,0
Total général	1624,0	100,00%	44,7

Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	44,9	1463
Hommes	42,7	161
Total général	44,7	1624

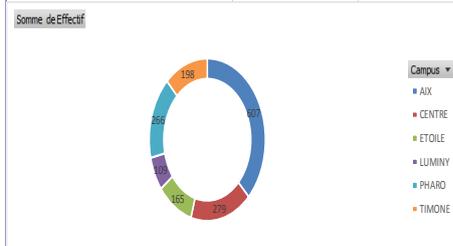
Répartition par affectation



Étiquettes de lignes

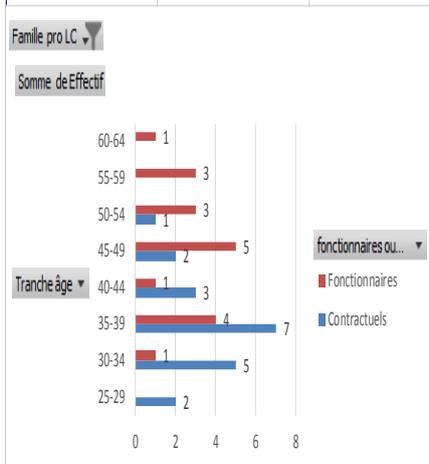
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
SCIENCES	185
DRH	149
ALLSH	145
MEDECINE	98,5
FDSF	96
FEG	79
IUT	77
DAF	75
AC	66
DEVE	58
ESPE	56
DRI	42
DRV	39
SUIO	38
DEPIL	34
SUFA	30,5
POLYTECH	30
PYTHEAS	28
PHARMACIE	25
IAE	25
FSS	20
SCD	19
SCASC	16,5
DOSI	14
DCP	13
MMSH	13
IMPJT	12
DAJI	12
ODONTOLOGIE	11
SUAPS	9
EJCAM	8
DGS	7
FONDATION	7
DDPI	7
COLLEGE DOCTORAL	6
SUFLE	6
UTL	6
CAB	5
SIUMPPS	5
ECOLE DOCTORALE SCIENCES CHIMIQUES	4,5
TETHYS	4
EU3M	4
DACI	4
MIRREL	4
DPCG	4
DHSE	3
SUMPP	3
SCPU	3
DVDUR	3
POLE DE GAP	3
AUTRES STRUCTURES	2
IRT	2
IREM	2
IECJ	2
DCOM	2
SCCDS	1
hors AMU	1
Total général	1624

Répartition par campus



Zoom sur la famille professionnelle Valorisation de la recherche et coopération internationale

Pyramide des âges par statut

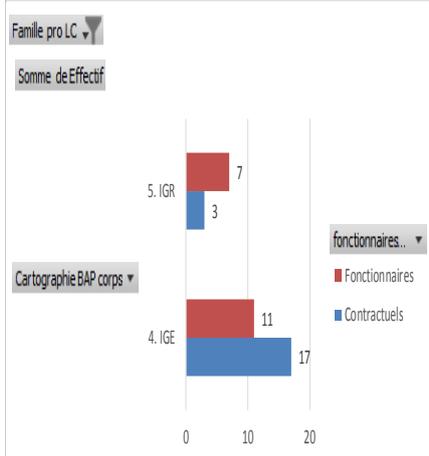


Effectifs et âges moyens

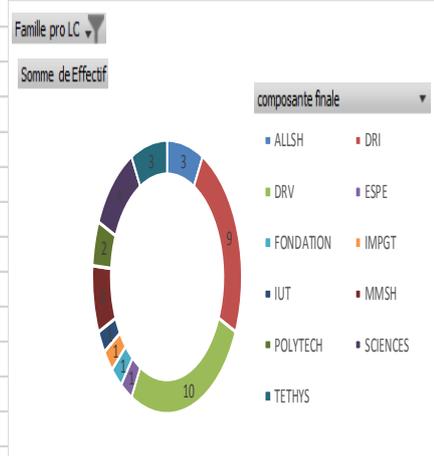
Famille pro LC A ▼

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	42,5	33
Hommes	40,2	5
Total général	42,2	38

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

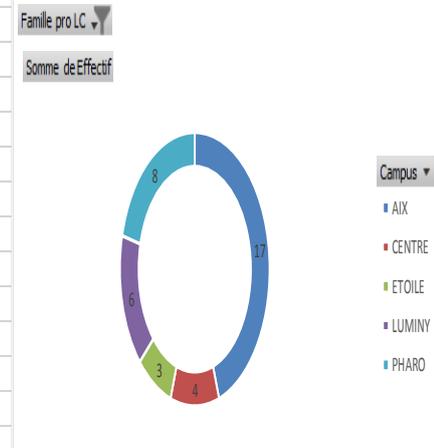


Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC A ▼

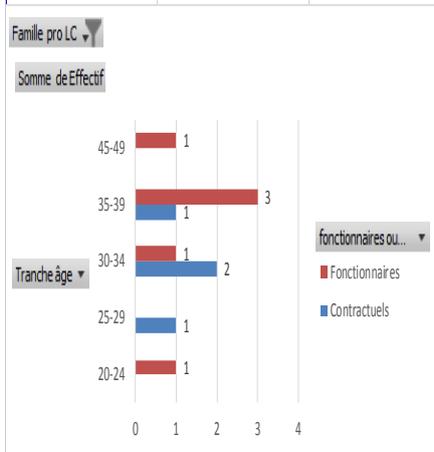
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
4. IGE	28,0	73,68%	42,0
5. IGR	10,0	26,32%	42,8
Total général	38,0	100,00%	42,2

Répartition par campus



Zoom sur la famille professionnelle Affaires juridiques

Pyramide des âges par statut

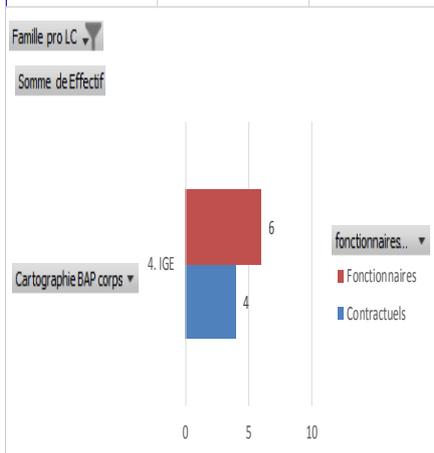


Effectifs et âges moyens

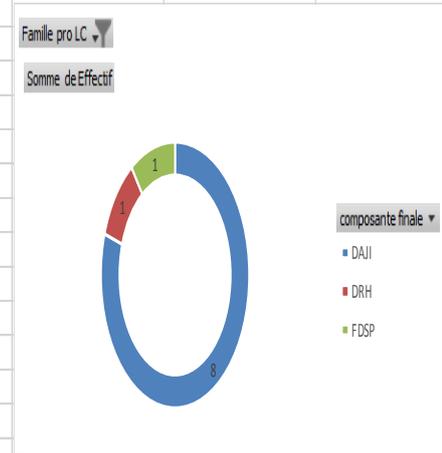
Famille pro LC B .Y

Étiquettes de lignes ▼	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	33,1	8
Hommes	42,5	2
Total général	35,0	10

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

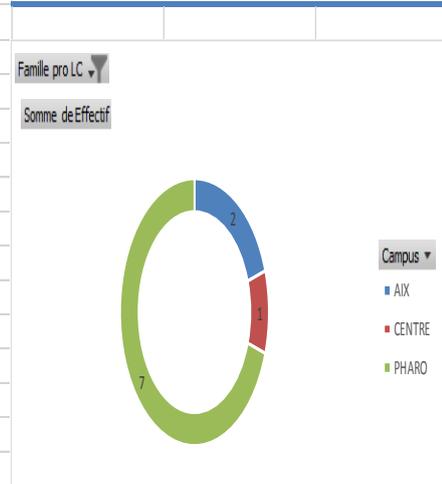


Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC B .Y

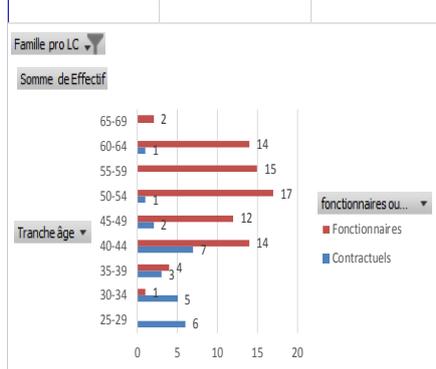
Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
4. IGE	10,0	100,00%	35,0
Total général	10,0	100,00%	35,0

Répartition par campus

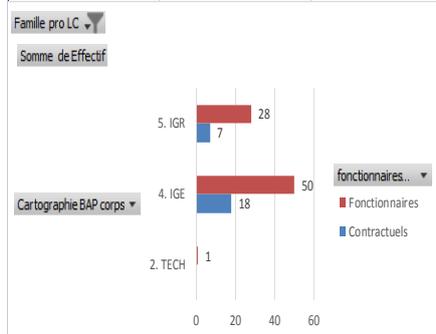


Zoom sur la famille professionnelle Administration et pilotage

Pyramide des âges par statut



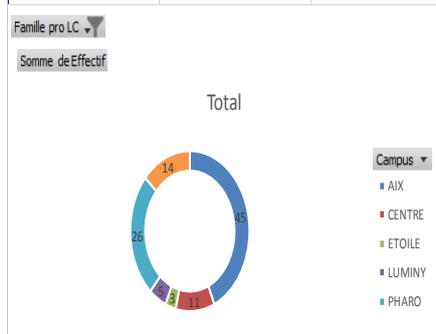
Répartition par corps et par statut



Effectifs / Ages moyens

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
2. TECH	1,0	0,96%	56,0
4. IGE	68,0	65,38%	46,1
5. IGR	35,0	33,65%	50,9
Total général	104,0	100,00%	47,8

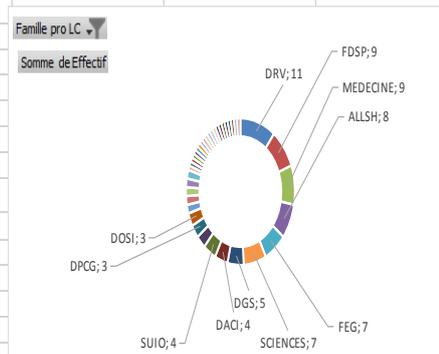
Répartition par campus



Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	47,5	74
Hommes	48,4	30
Total général	47,8	104

Répartition par affectation



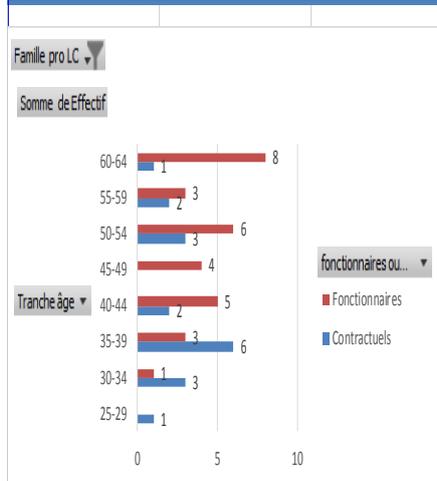
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
DRV	11
FDSP	9
MEDECINE	9
ALLSH	8
FEG	7
SCIENCES	7
DGS	5
DACI	4
SUIO	4
MIMSH	3
DPCG	3
DOSI	3
IUT	2
POLYTECH	2
DRI	2
ESPE	2
IAE	2
DRH	1
COLLEGE DOCTORAL	1
FSS	1
UTL	1
SCASC	1
DEVE	1
SUFA	1
DEPIL	1
POLE DE GAP	1
CAB	1
PYTHEAS	1
EJCAM	1
SCD	1
MIRREL	1
SCPU	1
DHSE	1
SUFLE	1
ODONTOLOGIE	1
PHARMACIE	1
IMPGT	1
hors AMU	1
Total général	104

Zoom sur la famille professionnelle Ressources humaines

Pyramide des âges par statut		Effectifs et âges moyens																													
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Tranche âge ▼</p> <p>fonctionnaires ou... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC D .Y</p> <p>Étiquettes de lignes ▼ Moyenne de Age Somme de Effectif</p> <table border="1"> <tr> <td>Femmes</td> <td>46,4</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>Hommes</td> <td>40,9</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>45,3</td> <td>73</td> </tr> </table>		Femmes	46,4	59	Hommes	40,9	14	Total général	45,3	73																			
Femmes	46,4	59																													
Hommes	40,9	14																													
Total général	45,3	73																													
<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Cartographie BAP corps ▼</p> <p>fonctionnaires... ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> Fonctionnaires Contractuels 		<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>composante finale ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> ALLSH DRH ESPE FOSP FEG IUT MEDICINE POLYTECH PYTHEAS SCASC SCIENCES 																													
<p>Effectifs / Ages moyens</p> <p>Famille pro LC D .Y</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Étiquettes de lignes ▼</th> <th>Somme de Effectif</th> <th>Somme de Effectif2</th> <th>Moyenne de Age</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2. TECH</td> <td>33,0</td> <td>45,21%</td> <td>46,2</td> </tr> <tr> <td>3. ASI</td> <td>11,0</td> <td>15,07%</td> <td>46,3</td> </tr> <tr> <td>4. IGE</td> <td>18,0</td> <td>24,66%</td> <td>43,1</td> </tr> <tr> <td>5. IGR</td> <td>10,0</td> <td>13,70%</td> <td>46,1</td> </tr> <tr> <td>Assistant de service socia</td> <td>1,0</td> <td>1,37%</td> <td>40,0</td> </tr> <tr> <td>Total général</td> <td>73,0</td> <td>100,00%</td> <td>45,3</td> </tr> </tbody> </table>		Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age	2. TECH	33,0	45,21%	46,2	3. ASI	11,0	15,07%	46,3	4. IGE	18,0	24,66%	43,1	5. IGR	10,0	13,70%	46,1	Assistant de service socia	1,0	1,37%	40,0	Total général	73,0	100,00%	45,3	<p>Famille pro LC ▼</p> <p>Somme de Effectif</p> <p>Total</p> <p>Campus ▼</p> <ul style="list-style-type: none"> AIX CENTRE ETOILE LUMINY PHARO 	
Étiquettes de lignes ▼	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age																												
2. TECH	33,0	45,21%	46,2																												
3. ASI	11,0	15,07%	46,3																												
4. IGE	18,0	24,66%	43,1																												
5. IGR	10,0	13,70%	46,1																												
Assistant de service socia	1,0	1,37%	40,0																												
Total général	73,0	100,00%	45,3																												

Zoom sur la famille professionnelle Formation continue Orientation et Insertion professionnelle

Pyramide des âges par statut

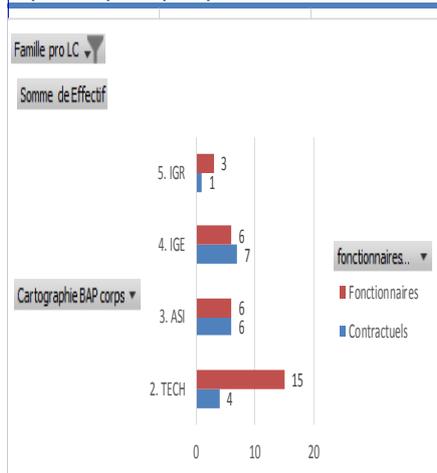


Effectifs et âges moyens

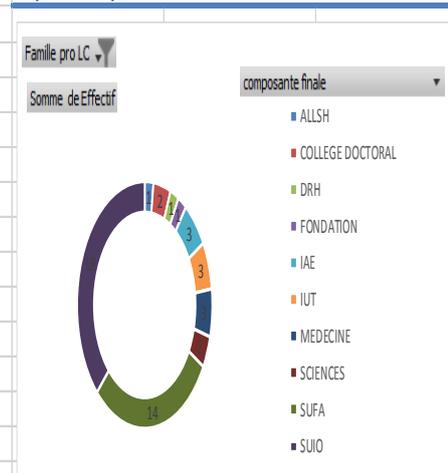
Famille pro LC E

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	47,7	44
Hommes	44,0	4
Total général	47,4	48

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

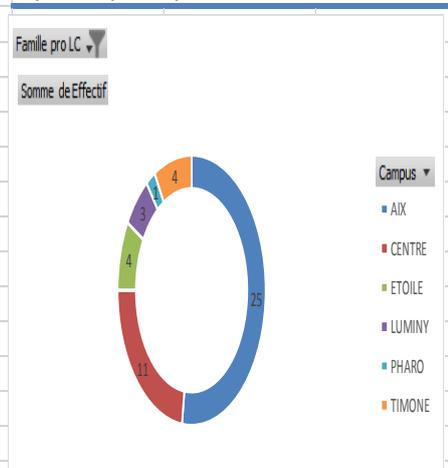


Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC E

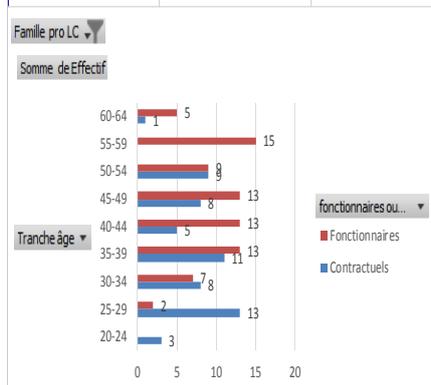
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
2. TECH	19,0	39,58%	51,5
3. ASI	12,0	25,00%	43,7
4. IGE	13,0	27,08%	44,2
5. IGR	4,0	8,33%	49,3
Total général	48,0	100,00%	47,4

Répartition par campus

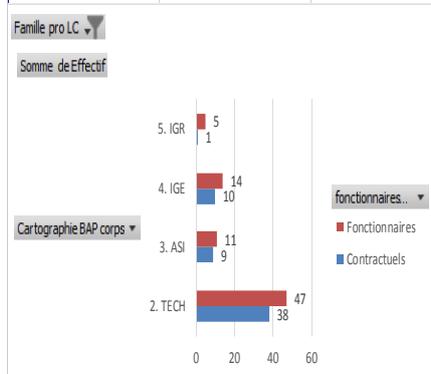


Zoom sur la famille professionnelle Gestion financière et comptable

Pyramide des âges par statut



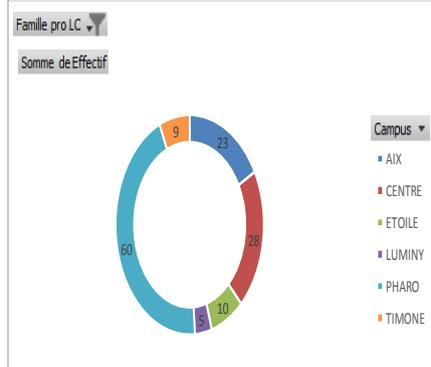
Répartition par corps et par statut



Effectifs / Ages moyens

Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
2. TECH	85,0	62,96%	42,9
3. ASI	20,0	14,81%	41,4
4. IGE	24,0	17,78%	41,2
5. IGR	6,0	4,44%	51,0
Total général	135,0	100,00%	42,7

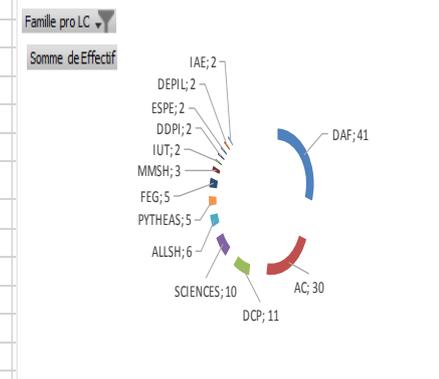
Répartition par campus



Effectifs et âges moyens

Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif
Femmes	42,9	112
Hommes	42,0	23
Total général	42,7	135

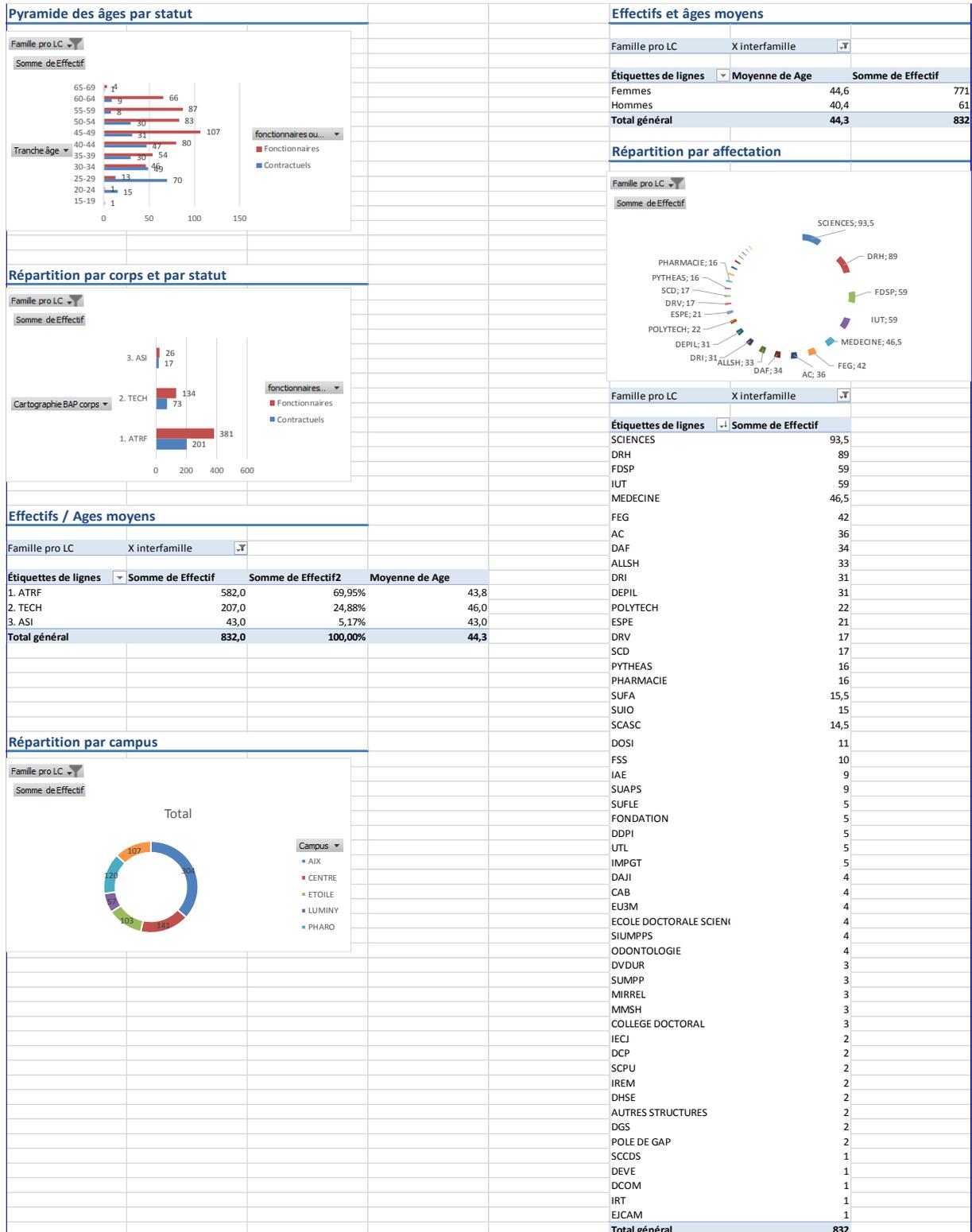
Répartition par affectation



Étiquettes de lignes	Somme de Effectif
DAF	41
AC	30
DCP	11
SCIENCES	10
ALLSH	6
PYTHEAS	5
FEG	5
MMSH	3
IUT	2
DDPI	2
ESPE	2
DEPI	2
IAE	2
POLYTECH	1
SIUMPPS	1
SCD	1
IRT	1
TETHYS	1
EICAM	1
FDSP	1
MEDECINE	1
DPCG	1
DCOM	1
SUIO	1
ODONTOLOGIE	1
DRV	1
PHARMACIE	1
Total général	135

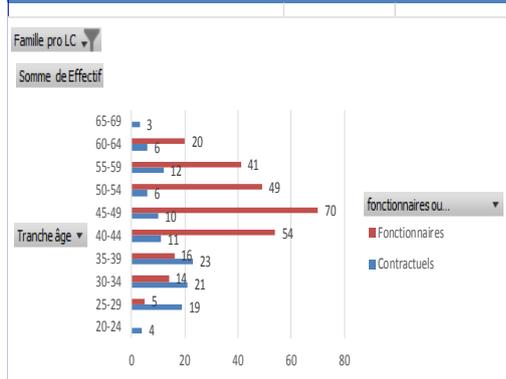
Zoom sur interfamille

Ce regroupement concerne l'ensemble des agents de Catégorie C relevant de toutes les familles de la BAP J et les Techniciens et les ASI communs aux familles Valorisation, Recherche, Relations Internationales ; Juridique ; Administration et Pilotage



Zoom sur la famille professionnelle scolarité

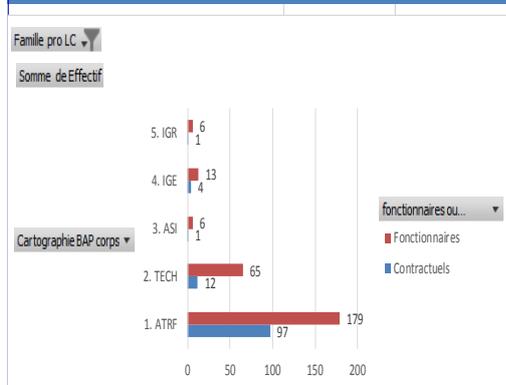
Pyramide des âges par statut



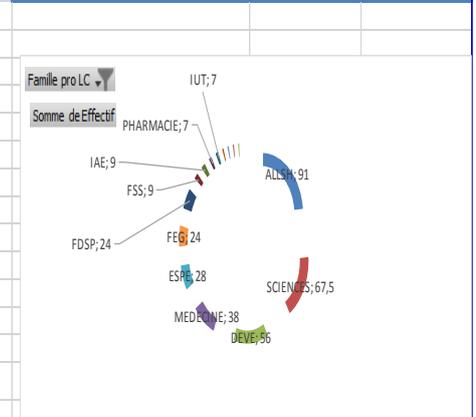
Effectifs et âges moyens

Famille pro LC		SCOL	
Étiquettes de lignes	Moyenne de Age	Somme de Effectif	
Femmes	45,7	362	
Hommes	43,6	22	
Total général	45,6	384	

Répartition par corps et par statut



Répartition par affectation

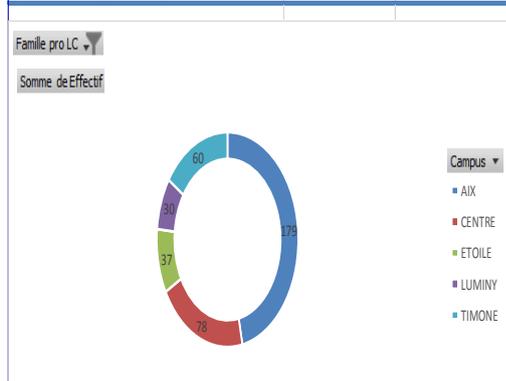


Effectifs / Ages moyens

Famille pro LC		SCOL	
Étiquettes de lignes	Somme de Effectif	Somme de Effectif2	Moyenne de Age
1. ATRF	276,0	71,88%	44,8
2. TECH	77,0	20,05%	47,6
3. ASI	7,0	1,82%	42,3
4. IGE	17,0	4,43%	47,9
5. IGR	7,0	1,82%	49,3
Total général	384,0	100,00%	45,6

Famille pro LC		SCOL	
Étiquettes de lignes	+	Somme de Effectif	
ALLSH		91	
SCIENCES		67,5	
DEVE		56	
MEDECINE		38	
ESPE		28	
FEG		24	
FDS		24	
FSS		9	
IAE		9	
PHARMACIE		7	
IUT		7	
IMPGT		5	
PYTHEAS		5	
EICAM		5	
ODONTOLOGIE		5	
POLYTECH		2	
MMSH		1	
ECOLE DOCTORALE SCIENCES CHIMIQUES		0,5	
Total général		384	

Répartition par campus



B. Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J familles professionnelles RI,
Recherche, Affaires Juridiques

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

- Relations internationales :
 - Facteurs externes :
 - Contexte des relations internationales (au sens large) lié à une géopolitique intense impactant les relations académiques et scientifiques et induisant une veille accrue des évolutions des systèmes d'enseignement supérieur étrangers et grands programmes « cadre ».
 - Impact des indicateurs de « réputation internationale » des établissements L'intensification des relations internationales est un facteur d'attractivité mais également de reconnaissance notamment dans les classements.
 - Impact de la concurrence accrue avec les grandes universités européennes et internationales : accueil et recrutement d'enseignants chercheurs étrangers de haut niveau ; accueil et formation (et formation à la recherche) des élites internationales ; mise en place de campus à l'étranger ; lobbying auprès des institutions européennes et internationales.
 - Facteurs internes
 - L'internationalisation des formations à l'international et de l'activité des laboratoires est également un vecteur d'accroissement de l'activité des relations internationales.
 - Apparition des IDEX, des COMUE... qui impactent toute l'U.
 - Transversalité des RI sur la Formation et la recherche mais également sur l'insertion professionnelle : compétences nouvelles attendues. Des appels à projet où le lien formation-recherche dans un contexte international doit être avéré sont de plus en plus fréquents. En terme qualitatif, associer les compétences en RI et les compétences propres au secteur disciplinaire dans lequel l'activité RI est exercée devient de plus en plus important
 - Sur les programmes européens, la notion d'innovation et de transversalité est requise, de valorisation et de transfert également dans un contexte international

- Le lien entre formation et recherche au travers de l'ingénierie de projet est une constante d'évolution.
- Juridique :
 - Multiplication des réclamations : judiciarisation des rapports sociaux avec hausse en quantité mais également élargissement des domaines d'intervention (financier, Relations internationales...). Par ailleurs, le domaine d'intervention ne relève plus exclusivement du Droit Public mais couvre également le Civil.
 - Dans un contexte de judiciarisation des rapports au travail, émergence de dossiers transverses à gérer qui se situent à la frontière du juridique et de la situation personnelle.
 - Des évolutions réglementaires fortes constituent le motif principal de montée en activité de la fonction juridique laquelle recouvre une dimension de maîtrise du domaine juridique mais recouvre également le domaine des instances.
 - De par son caractère transverse concernant l'ensemble des activités de l'Université, les Affaires juridiques ont un positionnement spécifique car devant être présente au niveau central mais également mobilisée au niveau le plus fin de l'organisation.
 - Au niveau campus, la polyvalence est de plus en plus importante avec un dimensionnement sur l'accompagnement notamment dans l'aide au montage de projets.
- Sur la recherche,
 - Beaucoup de compétences sont mobilisées dans des activités diverses que ce soit dans le domaine de la valorisation de la recherche, PI, de la diffusion de la culture scientifique, du montage de projets, bibliométrie....
 - Des compétences rares ou du moins qui ne se retrouvent pas dans d'autres directions avec un impératif de réactualisation constante et une évolution en lien avec les besoins des laboratoires.
 - En interface avec les services centraux, des fonctions soutien ou support en relais dans les laboratoires doivent vraiment jouer ce rôle en s'appropriant les procédures et la connaissance de leur environnement de travail (recherche et valorisation) pour les répercuter auprès des scientifiques du laboratoire
 - Une mutualisation au niveau des laboratoires pourrait être nécessaire compte tenu de la multiplication et la complexification des connaissances à acquérir dans le domaine de la recherche, du juridique, de l'international.
 - Réalité de la caractéristique soutien des fonctions RI, Recherche, Juridique est forte : le soutien apporté aux activités de formation et de recherche implique la mobilisation de compétences techniques et contextualisées au domaine formation-recherche.

- Les compétences juridiques ou recherche ou RI se rapportent directement au cœur de métier de l'Université et devraient être présentes au plus près des équipes : cette réflexion sur le caractère composite des compétences mobilisées dans les laboratoires pourrait trouver une déclinaison dans un parcours RI-Juridique-Recherche avant de prendre la responsabilité administrative d'un laboratoire.
- Autres évolutions :
 - Les financements non récurrents impliquent de développer des compétences de veille, de montage de projets dans un contexte concurrentiel de recherche de financements.
 - Droit du numérique génère également des besoins nouveaux.
 - L'activité de Médiation scientifique est impactée par le développement de la communication par les réseaux sociaux et à ce titre les agents doivent maîtriser la communication par le biais des réseaux sociaux

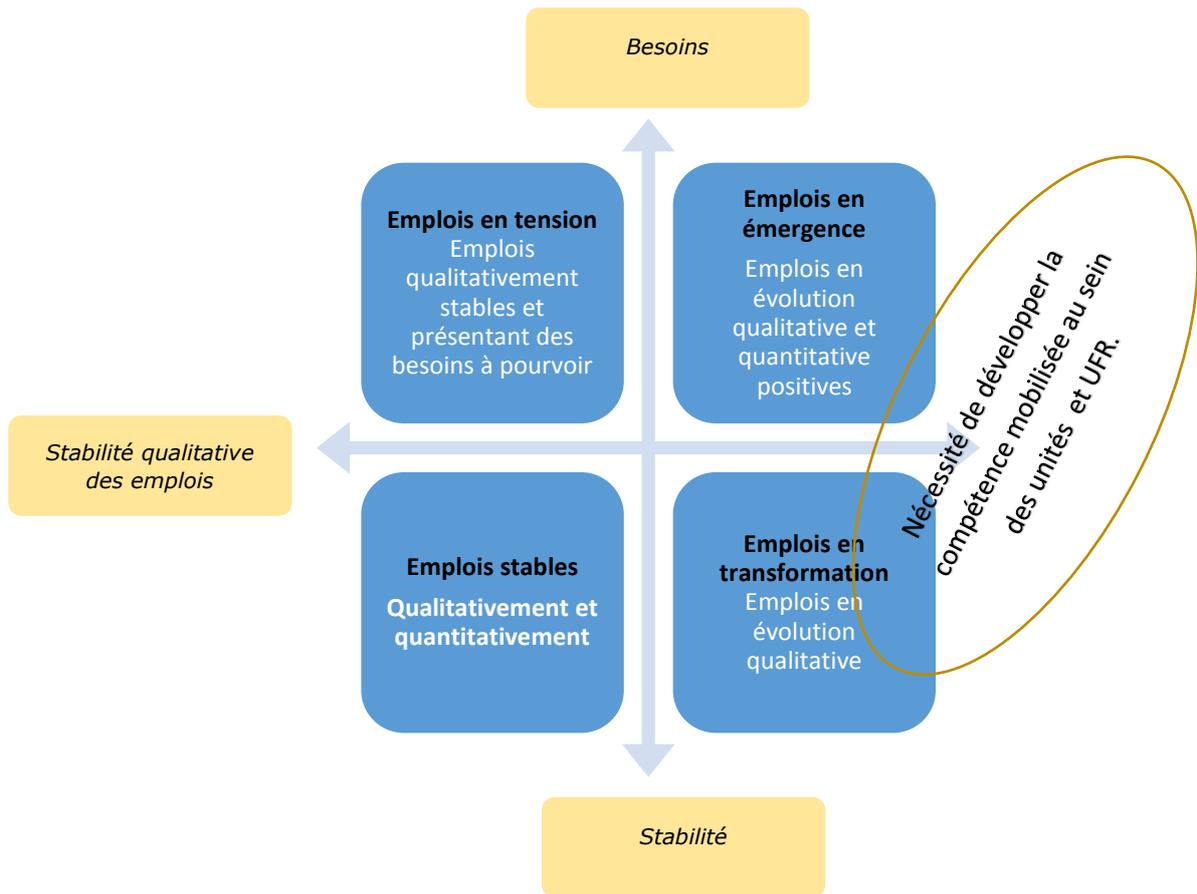
2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

- Des compétences en management et gestion de projet sont requises.
- Il existe des formations parfaitement adaptées au contexte des Relations Internationales en ce qui concerne les postes de catégorie A : l'offre de formation est présente.
- La notion de qualification métier irrigue même les catégories B et C. Le caractère inter-famille des emplois de catégorie B et C voir A de la BAP J n'est pas pertinent : il ne permet pas de développer une identité professionnelle mais également de visualiser un parcours.
- Nouveaux métiers avec une compétence archivage qui est requise au niveau de l'Etablissement : emplois en transformation.
- Informatique et libertés : usage par l'informatique de données personnelles.
- Chargé d'affaires juridiques prend une réalité différente suivant la localisation au niveau central ou au niveau campus.
- La technicité requise du fait du financement par projets irrigue la réalité de l'activité et ce dans toutes les familles professionnelles faisant l'objet de la séquence (RI, Recherche, Affaires juridiques). Le dimensionnement des équipes est également un questionnement découlant de ces points dans la mesure où la volumétrie des activités est en croissance

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Droit du Numérique en lien avec les problématiques de dématérialisation, archivages...</p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Emplois de RAD, responsables administratifs d'Unités de Recherche, SG... : la construction d'un parcours avec un passage préalable dans des activités juridiques, RI, Recherche pourrait être une piste de travail</p>

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

Sur l'environnement

Deux tendances impactant le travail de gestion et pilotage au sein des composantes :

- Optimisation des dépenses : réduire les différents frais avec parfois des réponses qui impliquent de la mutualisation
- Etre en mesure de créer de la valeur, rapporter un courant d'affaires dans un environnement législatif mouvant (ex Taxe d'Apprentissage, Formation Continue...)

Développement d'un environnement de plus en plus contraint : les métiers de la Famille Professionnelle s'orientent de plus en plus vers l'acquisition de données et leur analyse et ce à tous les niveaux dans une logique d'efficacité de la dépense et sachant que la tension pesant sur les Ressources Financières implique de développer des ressources externes.

Les facteurs d'évolution relèvent du Contrôle interne, du développement d'un contrôle de gestion de plus en plus pro-actif, de la mise en place d'audits en interne avec mise en place de démarches correctives dans un contexte de simplification avec le développement du contrôle a posteriori.

Le travail de RAD s'enrichit vers le contrôle de gestion budgétaire : contrôle, optimisation, projection, rendre les dépenses plus efficaces avec une part de travail en projection budgétaire qui est de plus en plus présente. De manière plus large, la technicité requise dans la famille professionnelle se situe prioritairement aux niveaux Fonction Publique A et B.

Sur les outils

La gestion électronique des documents devrait apporter des transformations et devrait avoir un impact sur les tâches répétitives de transmission de document.

La dématérialisation de certains actes dans le domaine de la scolarité a induit des changements de pratique professionnelle avec du développement des compétences à la clef et une part moindre de saisie de données en présentiel avec un usager.

La dématérialisation est un enjeu fort pour les organisations multi-sites lesquelles doivent dupliquer les postes pour être au plus près des usagers.

La mise en place d'un décisionnel est susceptible d'avoir un impact fort dans la mesure où des bases locales à partir de données métiers sont acquises et maintenues dans les composantes : la mobilisation de ressources humaines sur

l'acquisition, la maintenance et l'analyse de données au sein des composantes est réelle. La mise à disposition d'indicateurs à partir de données métiers centrales permettrait d'éviter un travail fastidieux de création de bases de données locales.

Sur l'exercice du métier

Les métiers de l'Administration et du Pilotage impliquent de développer une capacité de travail en interface avec les Directions Fonctionnelles mais également une capacité à encadrer des activités qui ne relèvent pas exclusivement de la BAP J : la responsabilité des équipes de maintenance et de logistique implique de développer des compétences en matière d'H et S, patrimoine, Logistique, maintenance et de travailler en interface avec les Directions Fonctionnelles correspondantes

Au titre du poste en composante, il s'agit donc d'être en interface avec différentes Directions Fonctionnelles en qualité d'entrée unique et ce sur plusieurs thématiques différentes.

L'organisation peut aussi prévoir que la composante soit en situation de délivrance de service pour d'autres composantes ou services sur des sites : ceci influence les conditions d'exercice du travail de RAD avec la nécessité de développer la capacité de travail en interface.

Sur l'exercice du métier en unités de recherche

Administration et pilotage dans les unités de recherche : interface avec les équipes de recherche en situation de recherche de financement. Montage et suivi du financement des projets de recherche. Les mêmes contraintes d'optimisation et de recherche de financements sont présentes.

Du côté des laboratoires, l'attractivité des fonctions financières est relative dans la mesure où les progiciels sont multiples mais également les fonctions sont très spécialisées.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

Impacts qualitatifs d'évolution des compétences

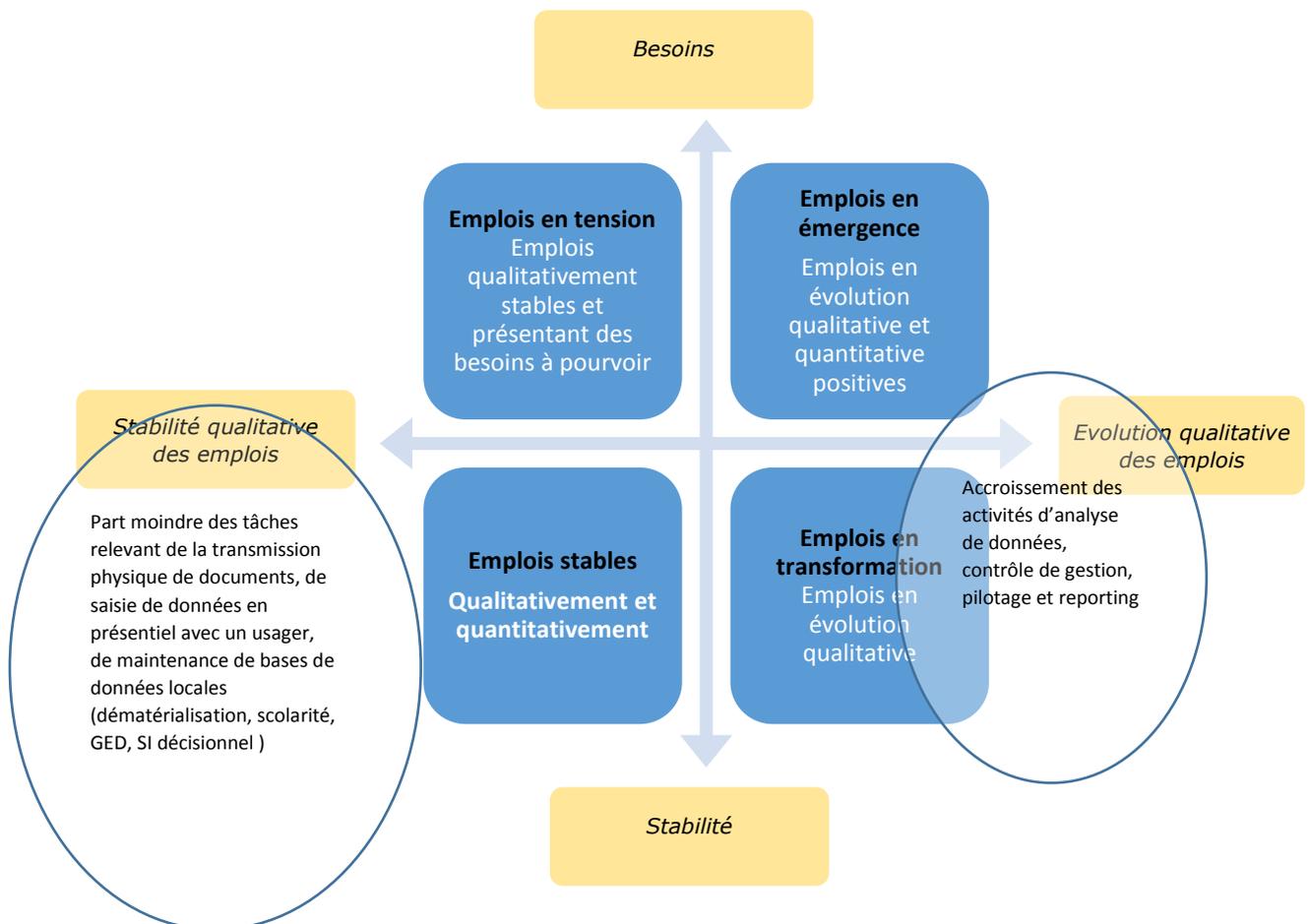
- Forte valence pilotage de l'organisation, aux outils, aux métiers : contrôle de gestion, pilotage.
- Capacité à acquérir une expertise à valence gestion de ressources financières mais surtout capacité de travail en transversal, en interface dans un environnement formation ou recherche

Transformation des métiers

- Administration de bases de données : fiabilisation des données
- Maîtrise des outils : modélisation, gestion Système de Gestion de bases de données
- Part moindre des tâches relevant de la transmission physique de documents et de saisie de données en présentiel avec un usager (dématérialisation scolarité par exemple)

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Compétences en pilotage, exploitation de bases de données, construction de reporting</p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p> <p>Part moindre des activités relevant de l'alimentation des bases de données locales, saisie, transmission physique de documents</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>

D. Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J Scolarité

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

En interne :

- Dématérialisation des pièces et utilisation des outils accrus (ADE, IPRO, Apogée) : les scolarités ont moins besoin d'effectifs mais « *c'est le contraire car processus d'appropriation* ».
- Le processus d'appropriation est plus difficile : on demande une employabilité immédiate avec une intégration rapide des outils mais avec un déficit d'accompagnement.
- Besoin d'accompagnement fort dans l'appropriation des outils : « le métier change » mais « les formations sont décidées au dernier moment ».

- Outils informatiques induisent des changements et sont très structurants. Le rôle de la DEVE en matière d'appui, de formation, d'accompagnement des agents dans un contexte de fort turn-over s'est développé et cette activité s'est rajoutée à l'activité quotidienne de la DEVE. Dans ce contexte d'évolution du métier qui impacte tant le central que les composantes, les agents font état d'une absence de visibilité sur les promotions et notamment sur les critères qui motivent celles-ci.
- Les changements sont appropriés de manière différente dans la mesure où des modèles de délivrance de service sont variables suivant les composantes :
 - Polyvalence
 - Mono tâche au travers de l'utilisation d'un seul module métier dans Apogée sachant que le métier scolarité comporte des tâches à forte saisonnalité. Quel est le lissage de l'activité ? Comment ces agents sont occupés durant le reste de l'année ?
- La tendance d'évolution va vers une diversification des fonctions et à la mutualisation des secrétariats mais avec des exceptions telles que certaines scolarités de niveau master qui interviennent auprès d'un public particulier depuis la demande de renseignements préalable à l'inscription jusqu'à la délivrance des diplômes.
- Un changement est intervenu dans le cœur de métier de la fonction scolarité : le contrôle prend une part de plus en plus importante sous l'effet des saisies en ligne réalisées directement par les étudiants dans les applicatifs (contrôle de cohérence, complétude...) avec un besoin de développement des compétences pour appréhender le métier contrôle. Par ailleurs, la dimension pilotage induite par l'effet taille n'est pas appréhendée au même titre que la dimension pilotage induite par les classements internationaux qui est de plus en plus prégnante. Ce pilotage est pris en compte au niveau central avec un fort besoin de compétences en requêtage, exploitation d'univers BO et mise à disposition de fichiers excell aux composantes.
- Sur l'évolution de l'environnement interne, l'arbitrage ORIGAMU (tâches de modélisation fine incombant aux composantes) est un élément structurant et qui a des impacts organisationnels avec une dimension pilotage de ces impacts par les contrats de service.
- En face de cet arbitrage, force est de constater que les ressources mobilisées en composante ne sont pas toujours suffisantes pour que celles-ci mènent à bien les tâches de modélisation fine. Dans ce cas, le central intervient en support auprès des composantes lesquelles ne sont pas toujours en mesure de prendre en charge les tâches de modélisation leur incombant.
- Le métier de modélisation est spécifique et implique une montée en compétence au niveau de la composante. La modélisation et les outils sont très structurants : la réalité est qu'il y a déficit de qualification au niveau des

composantes qui peut parfois être comblé par de la mobilisation d'E-C sur des activités de mobilisation par exemple.

- La structuration des actes métiers par l'outil est forte mais la réalité fait que dans les composantes il peut y avoir des réactions de recul : Les agents de scolarité ayant plus une appétence pour le contact et la relation avec les usagers plus que pour les outils.
- De manière générale, l'interrogation porte sur la ligne de partage entre le back-office et le front-office avec une répartition des moyens à réfléchir compte tenu du niveau de compétence différente entre les tâches relevant des activités de Back-office et celles du front-office.
- La condition d'une délivrance d'un service de forte valeur ajoutée en situation de front-office serait le rapprochement des activités d'IA et d'IP et la possibilité de délivrer un service global aux étudiants.
- Le constat est posé d'une forte hétérogénéité de l'organisation de la fonction scolarité visible au niveau central mais peu visible au niveau des composantes compte tenu de l'absence de transversalité et échanges de pratiques entre les responsables de scolarité des différentes composantes (à l'heure actuelle, la catégorie A est sous représentée en fonction scolarité et la catégorie C est largement majoritaire : 273 agents de catégorie C pour 388 agents identifiés dans la fonction scolarité).
- Le déploiement des outils est très structurant et interroge l'organisation locale : par exemple, E-candidat ne supprime pas pour autant, en pratique, la mise en place d'outil de pilotage au niveau local en produisant par exemple des fichiers excell locaux.
- L'appropriation des fonctionnalités des différents outils est la condition d'un changement de modalités d'exercice des fonctions de scolarité en déplaçant le curseur vers des activités à plus forte valeur ajoutée que celles relevant de la saisie de données. A souligner d'ailleurs que l'incrémentation des bases de données est faite par les étudiants eux-mêmes qui saisissent leur inscription.
- Pour l'activité Vie Etudiante : Activité relevant de l'inter-médiation et à ce titre impératif de continuité de service. L'accueil des étudiants en situation de handicap est soumis à de fortes contraintes de continuité.

2/ Impacts de ces évolutions

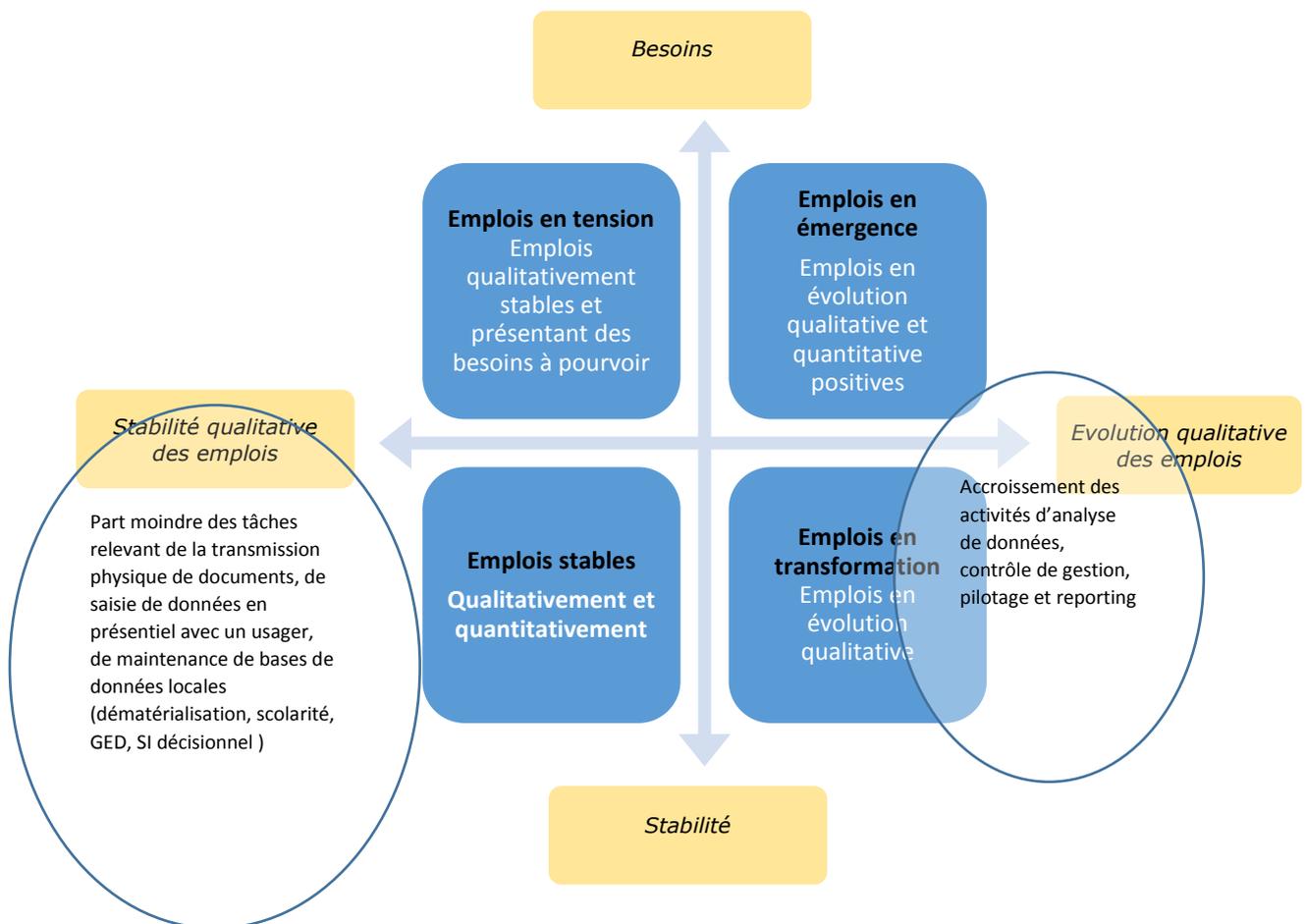
Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

Le rôle des outils est très structurant et induit des transformations majeures dans les métiers scolarité.

La notion de transformation est relative compte tenu de l'hétérogénéité des situations mais une compétence de pilotage et de contrôle est à développer.

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Établissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :



4/ Plans d'action

<u>Les emplois en tension</u> Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?	<u>Les emplois en émergence</u> Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?
Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?	Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ? Compétences en pilotage, exploitation de bases de données, construction de reporting Requêtage BO
<u>Les emplois stables</u> Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?	<u>Les emplois en transformation</u> Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?
Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ? Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?	Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ? Part plus importante du contrôle a posteriori impliquant de développer des compétences dans le domaine du contrôle des risques..

E. Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J famille professionnelle « Gestion financière et comptable »

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

- GBCP :
 - A court terme impacts techniques principalement : adaptation aux outils et aux pratiques
 - A moyen terme impacts organisationnels. Les impacts organisationnels à court terme ont été « minimisés ». La GBCP pourrait être une opportunité d'évolution importantes sur la fonction financière avec :
 - De nouvelles procédures (par ex. les recettes) qui impacteront l'établissement dans son ensemble.
 - Des impacts importants sur la chaîne décisionnelle et sur les signatures.
 - Une professionnalisation de certains métiers (besoins de reporting plus importants avec des outils plus complexes)

- Une centralisation des moyens, moins « d'émiettement de la fonction financière »
- Apparition et développement des nouvelles technologies comme la dématérialisation (ex. dématérialisation des factures et des recettes, signature des conventions) :
- Développement de la culture de l'audit afin de vérifier le suivi des procédures et l'efficacité de la chaîne financière.
- Réformes de la Commande Publique en 2015 et 2016 et création d'un « code » de la Commande Publique :
 - Impacts coté « marché » : nécessité de se professionnaliser sur un plan juridique
 - Impacts coté « fonction achat » : professionnalisation et mise en place d'un réseau constitué d'un « référent technique par composante ».
- Le développement d'actions transverses entre directions et la révision du « schéma ABCD » pour le patrimoine avec la disparition programmée d'au moins un schéma sur les 4 avec pour objectifs de fluidifier et d'améliorer les échanges DCP/ DEPIL

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

- L'organisation actuelle ne correspond que partiellement au niveau de compétences attendu. L'attractivité de la fonction financière, surtout au niveau central est une problématique prégnante actuellement. Des pistes sont évoquées comme :
 - la cotation des postes par fonction générateurs de niveaux de rémunérations différentes et d'être plus attractifs
 - la valorisation des prises de responsabilités

Les dispositifs actuels ne sont pas incitatifs (exemple : charte de gestion des personnels contractuels avec une revalorisation indiciaire modérée, pas de possibilité d'accès à un CDI avant les 6 ans, etc).

- La montée en compétences et la professionnalisation des acteurs devra s'accompagner d'une meilleure capacité à détecter et à accompagner les agents en difficulté.

- Il devient nécessaire d'identifier et de développer les hauts potentiels (HP)
 - Via les entretiens professionnels individuels (EPI)
 - Donner des responsabilités de management de proximité accompagnée de formation de management.
 - Confier aux agents des projets transverses
 - Encourager les agents à devenir formateur interne
 - Réintégrer dans l'EPI le champ « compétences non utilisées » pour les agents détectés en HP

- Il est également impératif de mieux développer les compétences :
 - En accompagnant la polyvalence de certains métiers en raison de l'augmentation de la volumétrie, ou de l'isolement des agents qui peuvent être seuls sur une structure. Ils doivent être multitâches.
 - Les formations métiers théoriques ne suffisent pas. La formation professionnelle par le tutorat est efficace et doit être complémentaire.
 - Mettre l'accent sur la connaissance de l'environnement professionnel des agents en proposant des formations généralistes notamment dans le cadre des concours. Ces formations généralistes sont nécessaires mais il faudrait développer un suivi de formation.
 - Il serait intéressant de développer les formations transverses afin de mixer les publics et d'augmenter les interactions professionnelles. Par exemple : les référents marchés et les référents DEPIL.
 - Dématérialisation de l'EPI afin de mieux recenser les besoins en formation des agents

- Une action sur la cartographie des emplois et à mener afin de mettre en cohérence corps et métiers. Les repyramidages devront s'effectuer par :
 - Le recensement des postes de catégorie C qui peuvent être réorientés vers des postes B
 - L'accompagnement des agents de catégorie C vers des catégories B.
 - La nécessité de bénéficier d'une politique homogène au niveau d'établissement et non plus structure par structure (en matière de primes, concours et promotions).
 - Sous un même libellé de gestionnaires financiers les problématiques et métiers sont très différents selon que le gestionnaire est en DAF centrale, en DAF Campus ou en unité de recherche. Le repyramidage des postes de catégorie C en B devra permettre de rendre plus lisible les parcours professionnels ascendants pour les agents. Cela nécessite également en corollaire de faciliter les passerelles entre les

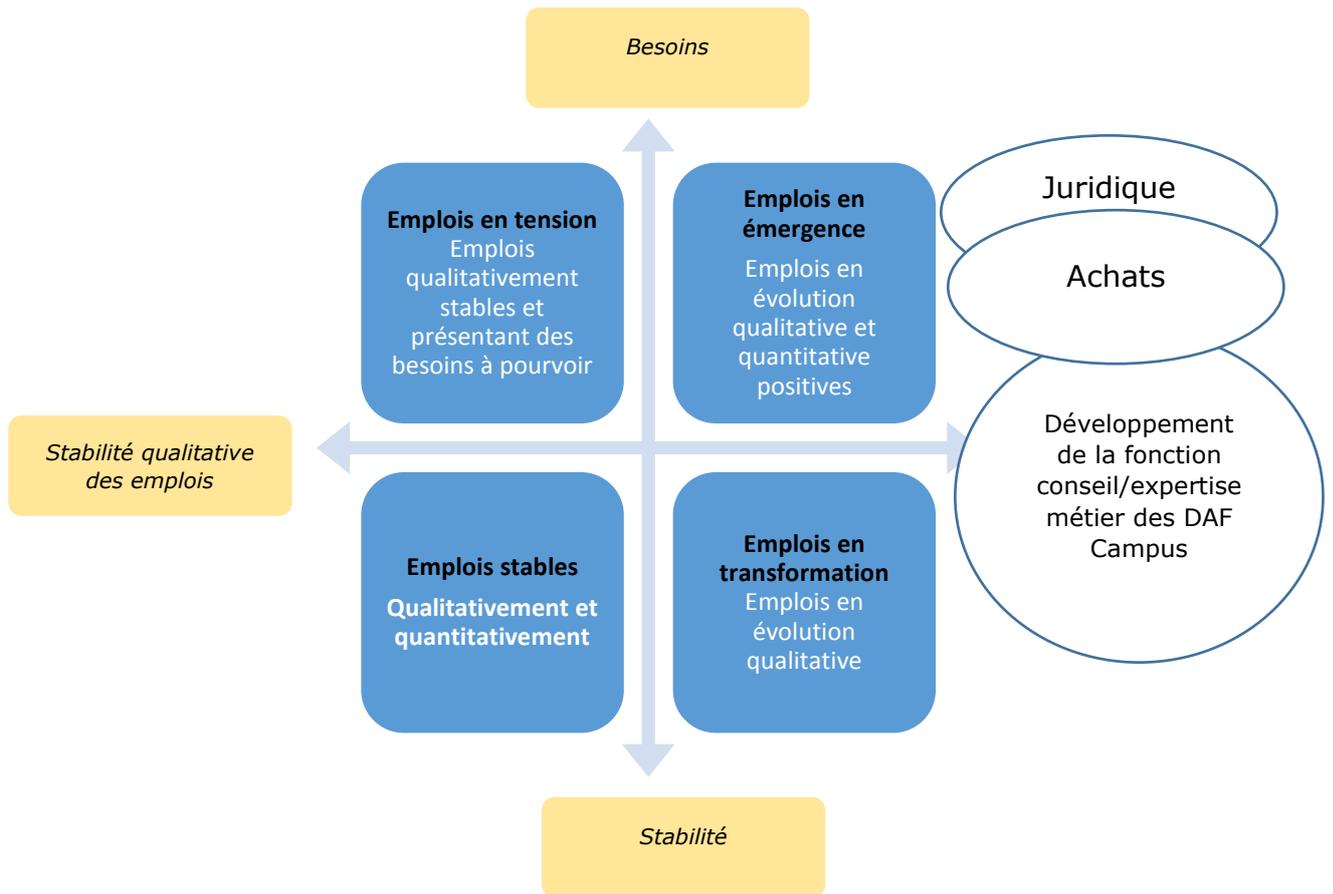
métiers et les structures. Inciter à la mobilité car la mobilité est le meilleur moyen de se former et d'évoluer.

- Une réflexion doit également être menée à destination du top management. Elle devra permettre une meilleure visibilité sur les postes à responsabilité équivalente et valoriser les compétences transverses et transférables en plus des compétences métiers pointues.

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :

- Les emplois en émergence : du fait des évolutions technologiques et/ou stratégiques, croissance des besoins dans un emploi où l'Etablissement ne dispose pas des compétences nécessaires en quantité suffisante pour les prochaines années alors que l'évolution quantitative est significative (activités nouvelles).
 - Activités juridiques pour les fonctions de marché
 - Activités achats et négociation
 - Développement de la fonction conseil/expertise métier des DAF Campus
- Les emplois en tension : emplois caractérisés par un déséquilibre : ce déséquilibre est induit par une structure de la pyramide des âges qui suppose de nombreux départs sur des emplois présentant en plus des difficultés de pourvoi (soit par ce que l'emploi est faiblement attractif, soit parce qu'un apprentissage long est nécessaire).
- Les emplois en transformation : emplois qui connaissent une transformation qualitative significative en termes de compétences ce qui nécessite un plan d'adaptation collectif.
- Les emplois stables : emplois stables pour lesquels aucun impact n'est envisagé à moyen terme (qualitatif et quantitatif).



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>

F. Conclusion de l'entretien experts métiers BAP J « Formation continue
Orientation et insertion professionnelle »

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

EVOLUTIONS EXTERNES

- Nécessité de développer la marque employeur
 - A travers les réseaux professionnels (réseau alumni)
 - Avoir un agent à la cité des métiers et sur les salons
 - Avoir une stratégie globale AMU, « inter-composantes »
- Nombre croissant d'étudiants et doctorants (augmentation généralisée du niveau d'études, aides financières des collectivités et structures, tarifs avantageux sur les transports...) :
 - Plus d'étudiants entrants et sortants
 - Plus de connaissances internationales
 - Des publics avec des cultures différentes
 - De nouvelles attentes des jeunes (accompagnement dans leurs études et leur installation)
- Augmentation du nombre de doctorants :
 - Nécessite d'accompagner les doctorants e poste et après leur thèse
 - Créer un dialogue entre la recherche et la formation (« rechercher » les master pro et professionnaliser les masters recherche)
- Augmentation du nombre de contractuels recherche :
 - Nécessite de les accompagner (VAE, bilans de compétences...)
- Accès à l'université aux BAC pro : population par défaut, difficile à gérer car ne viennent pas avec un réel projet d'étude. Il faut les réorienter dans des filières plus adaptées à leurs études initiales. Les SUIO ne savent pas comment les gérer aujourd'hui.
- Développement du Web 2.0/interconnexion et nouveaux modes de consommations
 - Nouvelles attentes
 - Nécessité de former les personnels aux nouvelles technologies et à la communication
 - Développer la marque employeur sur les réseaux sociaux
 - Unifier les communications entre les composantes (chaque composante a sa propre communication).
 - Développer les techniques de communication (ex de « 180 sec. Pour votre thèse » : tous les autres candidats étaient accompagnés par un chargé de com.

- Donner aux agents des accès premium pour les comptes LinkedIn, Viadeo...
- Développement de l'alternance : il est nécessaire de privilégier en lien avec les entreprises, or les enseignants n'ont pas les outils pour.
- Evolution des métiers et des emplois sur le marché du travail
 - Compétences et connaissance à développer, faire de la veille permanente.

EVOLUTIONS INTERNES

- Evolution de l'offre de formation AMU
 - Compétences et connaissance à développer, faire de la veille permanente.
- La stratégie de l'établissement n'est pas assez claire : nécessité de connaître les axes prioritaires à développer et le contrat d'établissement. Avoir une vision plus nette des activités. « Si on reste à moyen constant, il faut aller dans une direction, on ne peut pas tout faire ».
- Développement du nombre de BP, mais manque de communication, de formation descendante.
- D'un point de vue général, il ressort que les agents ont besoin de développer beaucoup de compétences (marketing et communication, Veille du marché du travail, Veille sur l'offre de formation AMU, Adaptations aux étudiants, compétences informatique, compétences linguistiques...). Ils ne peuvent pas tout faire, surtout en catégorie C. Les agents sont frustrés et démotivés ils ont l'impression qu'on leur en demande trop
 - → Repyramider certains postes en B voire en A. Les repyramidages sont actuellement faits au compte-goutte, campagne d'emploi par campagne d'emplois, « on n'avance pas ». Il est nécessaire de revoir les adéquations entre les postes et les compétences, de refaire les cartographies.
 - → Motiver et récompenser les agents avec des primes

FORMATION CONTINUE

- Développement des carrières professionnelles : de plus en plus de formations continues et difficultés pour identifier les étudiants en formation continue des autres.
- Marketing et communication : nécessité de gérer deux niveaux de dialogues pour un prestataire externe : composante avec des politiques agressives (IUT, IAE) et d'autres avec des politiques plus douces.
 - Certaines composantes se dotent de compétences marketing et communication pour prendre des parts de marchés → Développement de la BAP F (Com).

- Développer la marque employeur sur les réseaux sociaux → compétences à acquérir
- La gestion des étudiants est différente.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

- Créer des liens entre le SUOI (du L1 au M2) et les écoles doctorales. Créer des réseaux métiers / thématiques métiers, mettre en place des passerelles.
- Développement des compétences :
 - Identifier les compétences manquantes, les compétences transférables et les compétences cachées professionnelles et extraprofessionnelles à travers des bilans d'orientation professionnels et mi- carrière (test de personnalité, repérage des zones de confort, investiguer les valeurs et les motivations des personnels, détecter les potentiels, les types de managers.
 - Spécificité des métiers : Méconnaissance des compétences cachées qu'il faut identifier notamment à travers des viviers
 - Développement de l'entrepreneuriat : certaines compétences vont se chercher en externe, certains métiers n'existent pas dans les emplois types.
- Manque de visibilité sur les carrières, notamment en ce qui concerne les mobilité interne :
 - Le mail envoyé est très réducteur et peut être involontairement ignoré.
 - Manque d'anticipation pour les agents qui candidatent : il serait intéressant de créer des sessions de coaching. La formation doit accompagner les mobilités en aval et en amont.
 - Manque de recul sur les candidatures non reconnues : possibilité d'aider les candidats à débriefer sur les écarts entre le poste et leur candidature, entre leurs compétences et celles attendues.
 - Les agents ne pensent pas assez à faire des bilans de compétences
 - Les agents ne pensent pas assez à utiliser les détachements/mobilité externe comme des leviers, comme de la formation.
 - Développer les professionnalisations CFC, des conventions de Mises à Dispositions avec des contreparties financières.
 - Anticiper les départs en retraites
 - Développer les VAE.

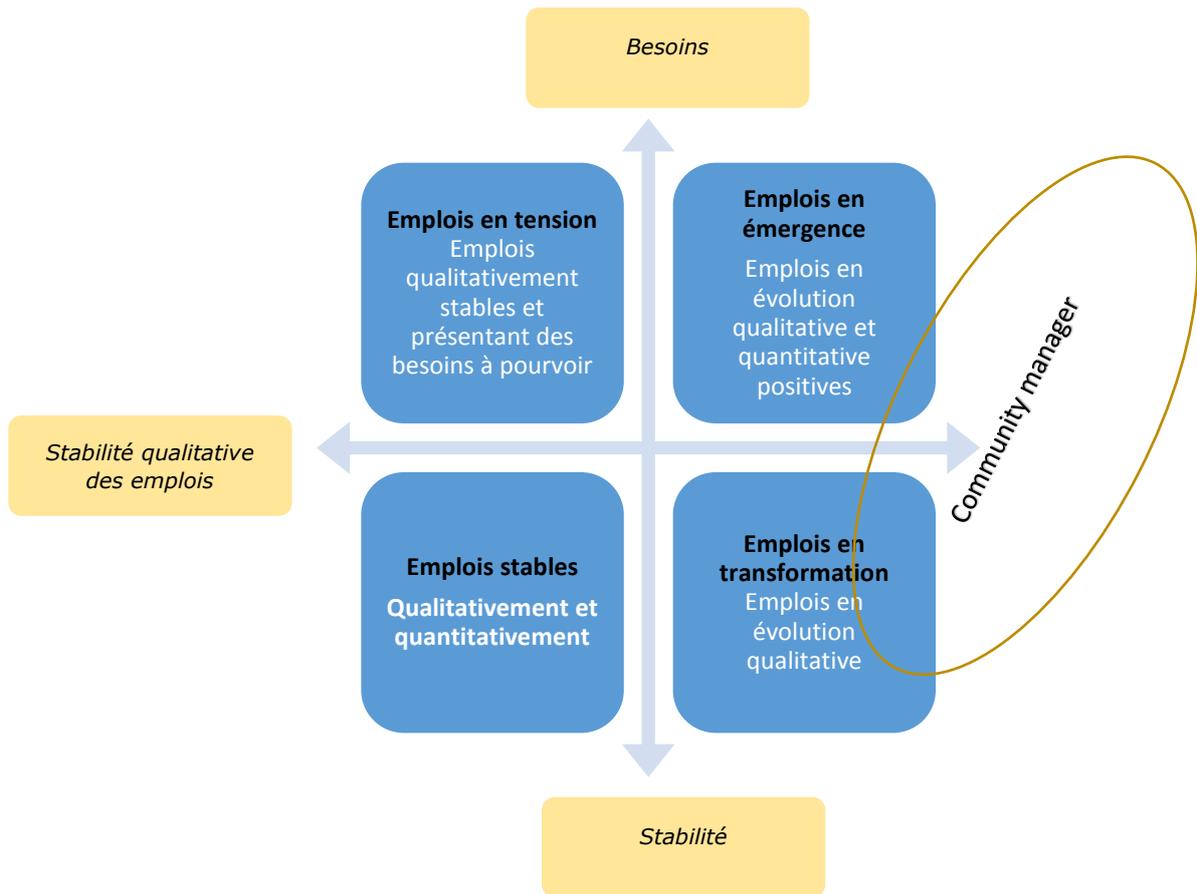
- EPI
 - Les EPI ne semblent pas assez exploitées, les agents s'en rendent compte et posent des questions. Dématérialiser les EPI serait plus intéressant et exploitables par l'agent, le manager, le service formation...
 - Les managers ne sont pas suffisamment sensibilisés à la nécessité de faire des EPI.
 - Les agents ne préparent pas assez leurs EPI.
- Charges Administratives des enseignants
 - Les enseignants ne sont pas assez accompagnés pour réaliser leurs tâches administratives.
- Motiver les agents en individualisant la rémunération et en faisant des cotations de postes.
- Créer des réseaux professionnels interAMU par thème (exemple : la création de MOOC)

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :

Les emplois en émergence :

- Métiers relatifs au développement du Web 2.0 (community manager par exemple)
- Métiers relatifs à la communication et aux contacts avec les étudiants
- Métiers liés à la veille
- Métiers de formateurs / coachs



4/ Plans d'action

<p><u>Les emplois en tension</u></p> <p>Dans ces emplois-types, quelles compétences faut-il retenir et éviter de voir partir ?</p>	<p><u>Les emplois en émergence</u></p> <p>Quelles compétences nouvelles faut-il acquérir pour quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Développement de la relation avec les usagers, personnalisation des contenus => besoins de nouvelles compétences du type « Community manager »</p>
<p><u>Les emplois stables</u></p> <p>Quelles sont les mobilités professionnelles à encourager ?</p>	<p><u>Les emplois en transformation</u></p> <p>Quelles compétences faut-il développer en priorité dans quels emplois-types ?</p>
<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p> <p>Depuis quels emplois types vers quels emplois types ?</p>	<p>Selon quelles modalités ? Quels plans d'action ?</p>

1/ Facteurs d'évolution

Quels sont les facteurs d'évolution de l'environnement que vous identifiez et qui sont susceptibles d'avoir un impact qualitatif ou quantitatif sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ?

- Une transformation des organisations de travail : La dimension du travail en mode projet devient de plus en plus présente. Elle implique de mobiliser des interlocuteurs différents hors d'un cadre hiérarchique déterminé et d'entraîner une dynamique à partir d'objectifs.
- Une législation de plus en plus complexe et une raréfaction des ressources financières publiques qui imposent des modes de gestion et de pilotage très fins.
- De nouvelles modalités de travail avec les NTIC, une dimension cognitive du travail plus importante et une réponse aux sollicitations plus rapide calée sur la vitesse de transmission des informations, le travail à distance.

L'environnement de travail est en mutation, notamment sous l'effet du **télétravail et des nouveaux outils et usages numériques (dématérialisation)**. Concernant le télétravail, le management à distance nécessite une évolution forte des pratiques actuelles : comment on contrôle l'activité ou on l'évalue sans passer par le présentiel ?

Le e-recrutement. Cette nouvelle modalité de recrutement a une vraie incidence sur la façon d'attirer les compétences sur les métiers de la BAP J notamment. Réflexion autour des réseaux sociaux professionnels doit être menée afin d'apprendre à communiquer dessus avec une démarche pédagogique. Les réseaux sociaux professionnels permettent d'accéder à une information ciblée, intéressante et importante (mine d'infos). De plus en plus de fonctionnaires y sont présents. Cependant, cela nécessite en amont, d'avoir travaillé la marque employeur ainsi que la façon de communiquer (ingénierie pédagogique ?). Cette nouvelle modalité d'approche transforme la vision des acteurs.

- Des évolutions sociétales fortes avec le vieillissement de la population et la gestion de nouveaux équilibres pour prévenir les exclusions et favoriser la cohésion sociale :

Ceci implique d'accompagner l'évolution vers des politiques globales d'inclusion (refonte des politiques Qualité VT, Diversité, Egalité professionnelle, RPS..). L'accompagnement des agents devient une nécessité notamment au regard de l'allongement de la vie professionnelle (avec de vrais défis sur l'employabilité et le maintien dans l'emploi)

La fonction RH doit se focaliser sur la mise en œuvre de politiques à forte valeur ajoutée permettant l'inclusion dans les processus RH de préoccupations sociétales, de prise en compte des nouvelles modalités de travail, d'intégration et d'accompagnement d'une législation de plus en plus complexe dans un contexte de raréfaction des ressources financières, de valorisation qualitative et d'accompagnement en faveur de la motivation des agents.

Par exemple, l'entretien professionnel individuel (EPI) n'a pas sa juste place au sein des processus RH et au sein de l'établissement. Pourtant le volet objectif de l'EPI participe à la définition du sens du travail de chaque agent, il est vecteur de sens. L'EPI est un outil puissant et sous-estimé.

Il faut une réflexion de type « remise à plat » sur les métiers de la RH sans a priori sur la qualité du travail réalisé (ne pas penser que ce qu'on fait c'est bien ou pas bien). La question de la « qualité » est importante dans les activités mais également dans le cadre d'une telle démarche de réflexion. La notion de qualité va de pair avec la dématérialisation. Qu'est-ce qu'on attend et pourquoi ?

Cela passe par un positionnement de généraliste en lien avec le management plutôt qu'un positionnement « régalien ».

Ceci impacte la nature de la relation avec les utilisateurs de la fonction et la nature de la relation de service.

Ce changement de nature s'accompagne également d'un changement quantitatif : l'augmentation du nombre d'actes de gestion déconcentrés aurait un impact important sur les métiers RH et ce dans un contexte de dématérialisation.

2/ Impacts de ces évolutions

Comment traduisez-vous ces évolutions en impact sur les emplois de la Branche d'activités professionnelles ? Impacts qualitatifs d'évolution des compétences, de transformation des métiers, impacts quantitatifs sur le nombre d'emplois ?

- Développer de nouvelles compétences spécifique en conduite de projet
- Optimiser et dématérialiser les processus RH : la mise en place de nouveaux outils conduit les emplois à se transformer. La fonction RH sera de plus en plus impactée dans son mode de fonctionnement et de communication. Avec un accès direct dématérialisé, il faudra développer l'accompagnement sur ces outils au travers par exemple de tutoriel (nouvelle compétence).

Ces nouveaux usages peuvent multiplier le nombre d'acteurs. L'agent devient un acteur central du processus et l'évolution de la fonction RH tend vers un partage des actions voire une immédiateté des saisies (accès direct via un tchat). Ce partage n'est pas la forme connue aujourd'hui (je me connecte, j'ai mon espace, je veux faire une VAE, est-ce que je vais voir ma drh-campus de proximité ou je vais en ligne avec une fiche technique et une dématérialisation de l'acte).

La conduite du changement doit aussi prendre cette dimension personnelle d'accompagnement vers les logiciels nouveaux. Il est important de détecter les

agents qui peuvent y travailler et les autres, et par conséquent de réfléchir sur leur avenir professionnel au sein de l'établissement.

Avec l'évolution des outils et des métiers, certains postes seront-ils repyramidés ? Dans cette hypothèse, la question de la réaffectation des agents devient prégnante.

Du point de vue organisationnel, la nouvelle organisation de l'établissement a eu un impact fort sur la place et les missions de la Direction des ressources humaines. Il y a une implication accrue des composantes dans l'activité RH ce qui positionne la DRH en position d'équilibre en assurant une activité de fonction support, c'est-à-dire un rôle de prestataire au service des structures et d'aide et conseil aux managers opérationnels mais également en intervenant au niveau de l'Etablissement dans l'aide au pilotage.

- ⇒ Si les experts reconnaissent que la fonction RH est en évolution, ils ne considèrent pas cependant que cette mutation puisse se résumer de la façon suivante : l'université est en train de passer d'une fonction RH de gestion du personnel à une fonction RH d'aide au pilotage et à la décision d'une part et d'autre part d'accompagnement des personnels.
- ⇒ L'évolution constatée n'est pas définie nommément mais pour qu'il y ait « Aide au pilotage et à la décision », il faut être en capacité d'expliquer l'action de la fonction Ressources Humaines et la valeur ajoutée des contributions. Enfin, en campus, la volonté de ne pas sortir du cadre (qui est flou) limite les possibilités d'accompagnement des personnels.

Les composantes ne connaissent pas le périmètre de la DRH-campus malgré les contacts permanents depuis 2 ans. Les DRH-campus manquent de responsabilité et de légitimité mais il n'y a pas de questionnement sur les raisons. Les DRH-campus sont sollicités par des structures très diverses : services centraux, services communs, composantes. Les tailles de ces structures sont très hétérogènes, leurs problématiques également. En outre certaines disposent en interne de compétences RH (assistants de gestion RH) d'autres non (notamment les micros structures). Une clarification des rôles composantes/DRH-campus/DRH centrale est nécessaire, ainsi que de diffuser une culture RH homogène. La création d'un réseau RH serait de nature à mieux partager cette culture RH établissement.

La dimension gestionnaire en lien avec la déclinaison d'actions collectives paraît constituer le positionnement métier actuel de la fonction RH. Ce positionnement a un impact tant au niveau central qu'au niveau composante dans la mesure où le sujet RH est centré sur la dimension gestionnaire.

L'évolution peut se faire en passant de l'opérationnel vers le stratégique et/ou de la prise en charge des processus vers l'accompagnement des personnes.



Cette évolution passe de toutes façons par l'affirmation du rôle RH dévolu au premier niveau de management dans les structures, composantes... et notamment du rôle RH majeur des RAD dans la mise en œuvre soit opérationnel, soit stratégique.

En interne à la DRH, la répartition des rôles au sein de la DRH entre activités front office et back office nécessitent une réflexion plus aboutie.

Métiers front office : les agents RH ont besoin d'être alimentés en informations métiers et d'une clarification des rôles et des actions. La communication est une mission très importante mais les agents RH sont limités dans leur communication par les moyens de communication dont ils disposent.

Métiers back office :

Gestionnaire RH : métier tronçonné entre campus et centre (ex : congés pour raisons de santé). Il est difficile de transmettre les bonnes informations au bon moment entre les 2 Pôles.

La question central repose sur la complémentarité entre le niveau central et le niveau des utilisateurs de la fonction. La fonction est en phase d'acquisition d'outils de dialogue tels que des indicateurs, des tableaux de bord, des processus ce qui renforce le positionnement des managers dans le domaine des RH, nourrit le dialogue mais ne doit pas avoir pour effet de limiter le rôle en central à un rôle de maîtrise financière et de mise sous contrôle des coûts humains et sociaux.

L'évolution passe par un rôle accru des managers dans l'accompagnement au service du développement des compétences et de la mobilité professionnelle.

3/ Représentation de ces évolutions

Comment pouvez-vous représenter l'évolution des emplois types de la Branche d'activités professionnelles ? Peut-on identifier les différents emplois types de la BAP en fonction de l'évolution qualitative du contenu des emplois et en fonction des besoins quantitatifs de l'Etablissement ? Ces axes d'analyse nous amènent à identifier 4 typologies d'emplois :

Les emplois en émergence

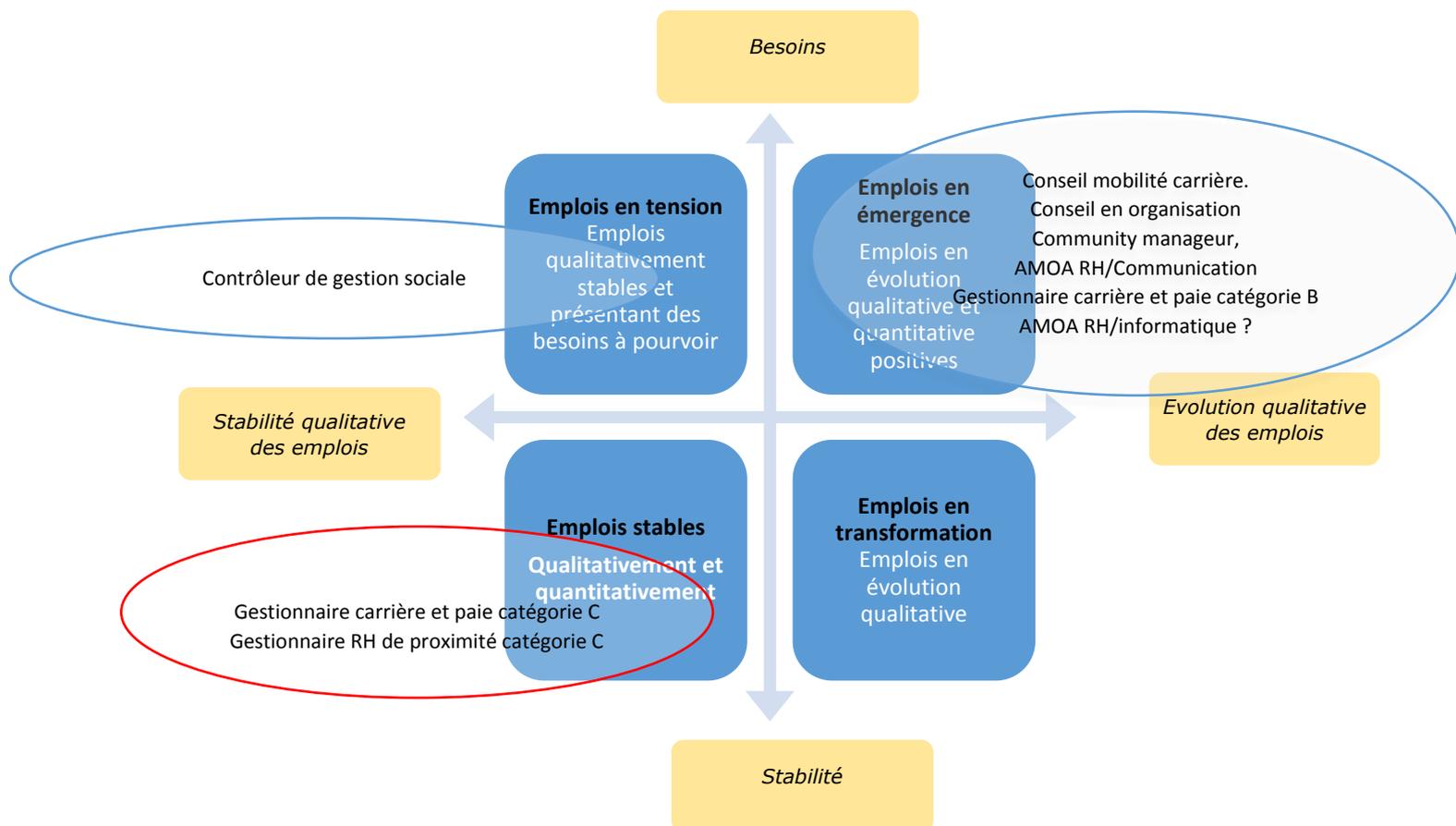
- Conseil mobilité carrière.
- Conseil en organisation
- Community manager, Assistance à Maîtrise d'Ouvrage projet RH/Communication
- Assistance à Maîtrise d'Ouvrage projet RH /informatique
- Condition de travail et RPS

Les emplois en tension :

- Contrôleur de gestion sociale.

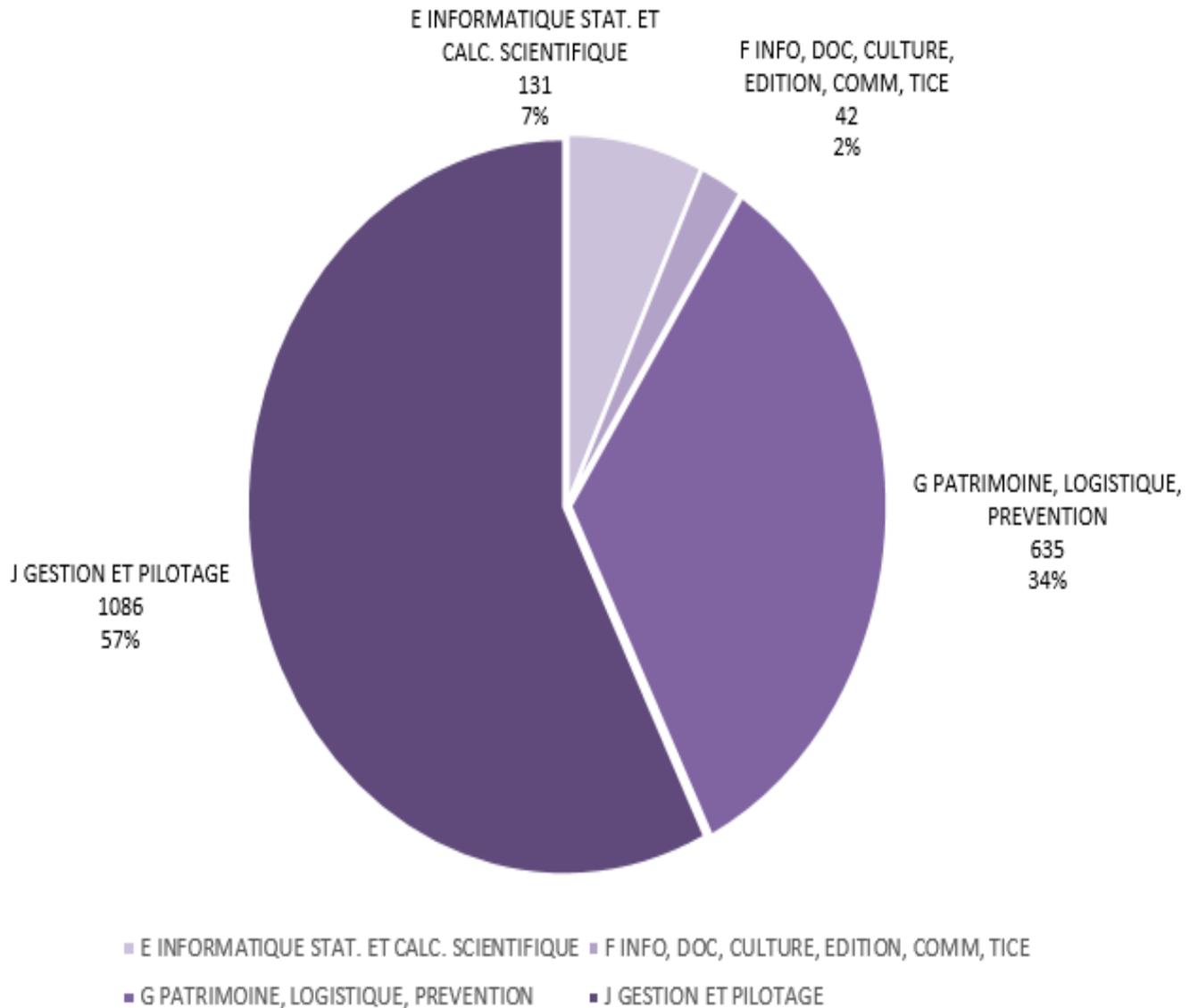
Les emplois stables (avec impact quantitatif ,)

- Gestionnaire carrière et paie catégorie C
- Gestionnaire RH de proximité catégorie C

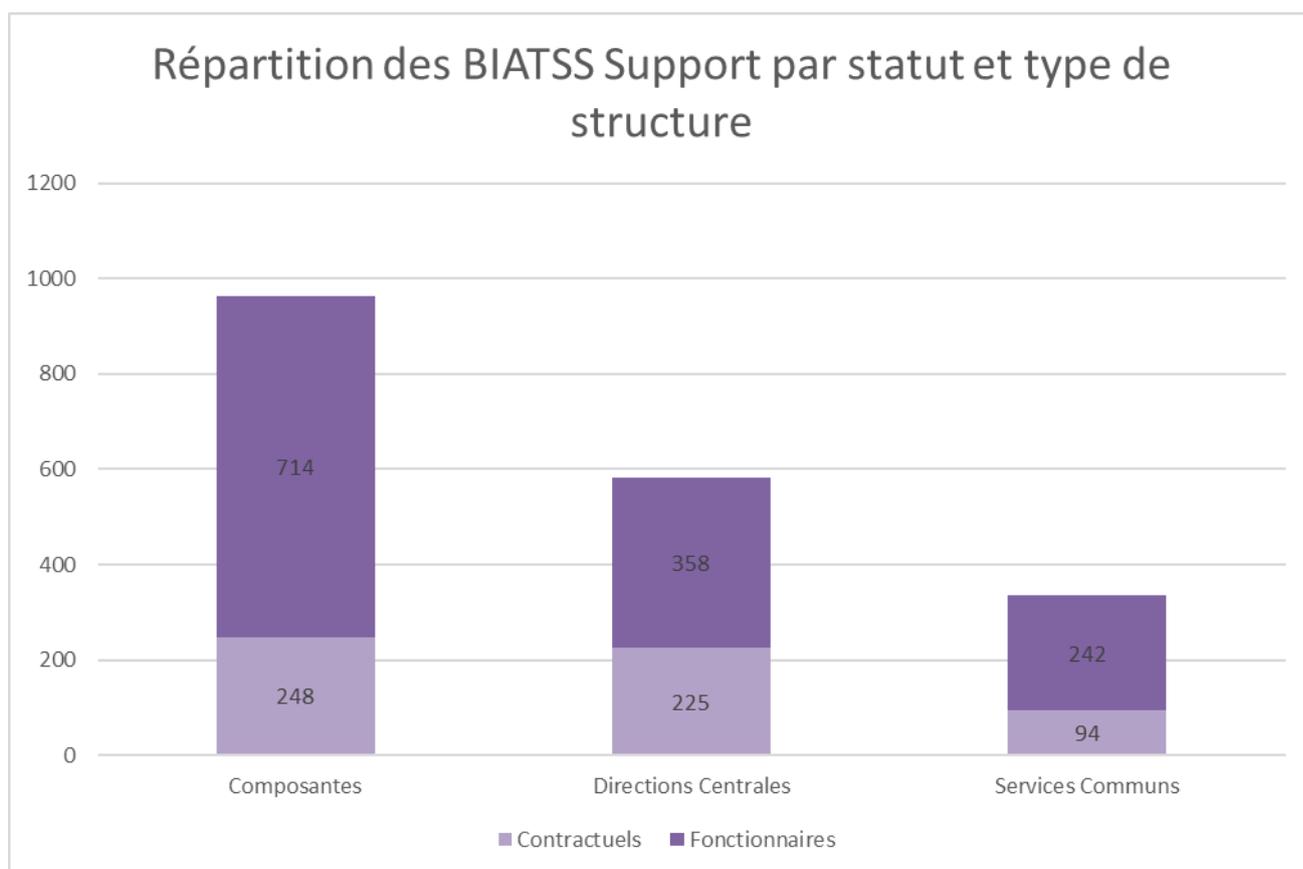
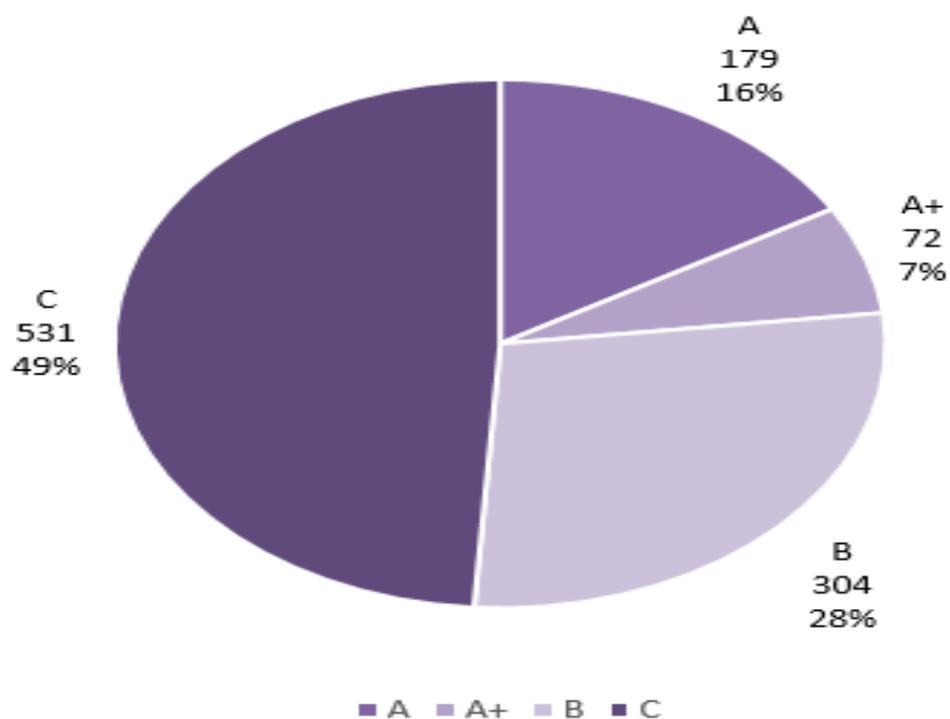


H. Synthèse sur la BAP J : proposition de travail pour l'étape 2

La BAP J représente 1086 ETP au sein d'Aix Marseille Université et 57% des effectifs mobilisés au titre du support dans l'établissement.

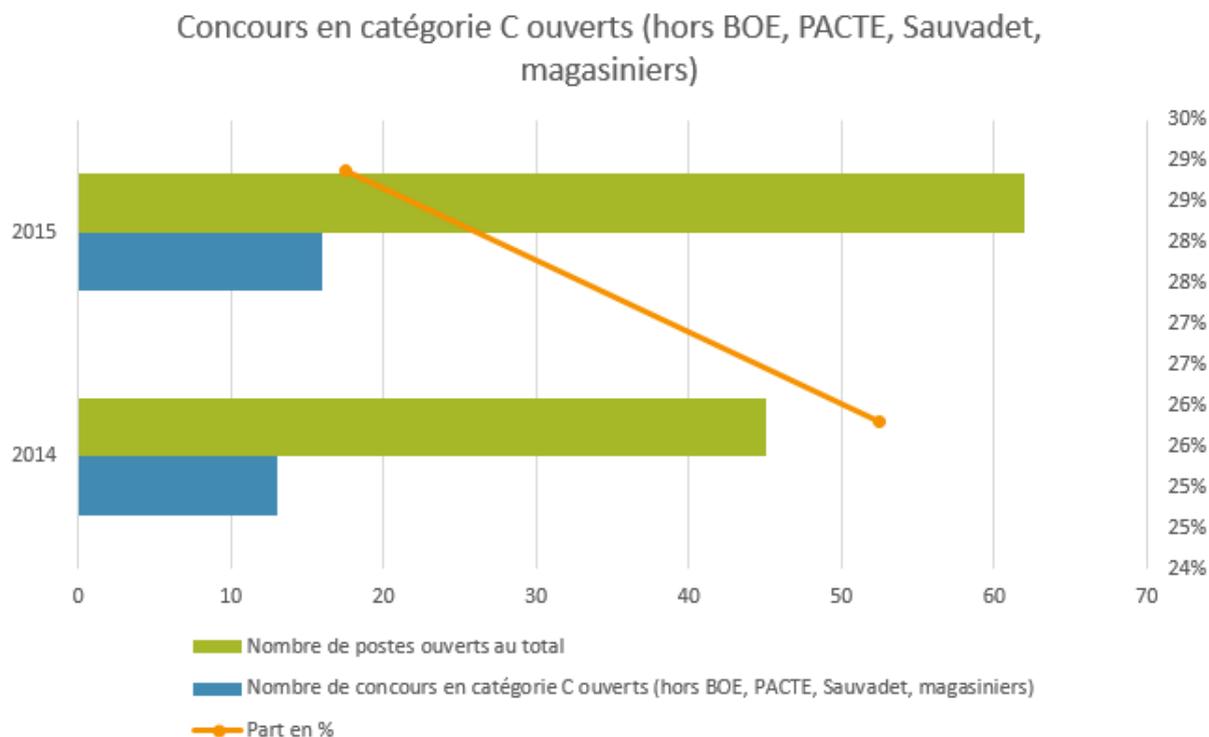


Dans cette BAP J, 49% des effectifs relèvent de la catégorie C soit 531 agents pour 304 agents en catégorie B, 251 agents en catégorie A (dont 72 A+).



Au sein de cette BAP, le taux de contractuels est de 26% dans les composantes, 39% dans les directions centrales, et 28% au sein des services communs.

Faut-il entamer un processus de repyramidage des emplois en catégorie C au sein de la BAP J tout en prenant en compte la part relative de la BAP J au sein de l'emploi BIATSS Support mais également plus largement en relation avec les différentes populations AMU ?



Quel est l'impératif de professionnalisation des métiers avec un besoin de repyramidage vers du B et du A.

Quel impact Ressources Humaines de l'évolution forte vers l'aide au pilotage, la fiabilité des données, le reporting, la dématérialisation ?

TROISIEME PARTIE : LES DONNEES QUALITATIVES RECUEILLIES DANS LE CADRE DES ENTRETIENS COMPOSANTES

XIII. Troisième partie : la synthèse des entretiens composantes

Il est recherché dans le cadre de ces entretiens l'identification des impacts Ressources Humaines par rapport aux choix d'organisation faits par la composante. Le périmètre d'analyse couvre l'emploi BIATSS dans la mesure où les aspects qualitatifs relatifs aux E et EC étaient portés par les ateliers « secteurs disciplinaires » menés par la VP CA.

Cette synthèse est réductrice dans la mesure où les typologies d'organisations sont diverses même si des dénominateurs communs peuvent être trouvés et ce compte tenu de la diversité des situations, de la spécificité propre des publics, des formations, des implantations...

A. Implantation de la structure

Au travers du premier thème abordé dans le cadre du questionnaire adressé à toutes les composantes, nous nous sommes attachés à étudier s'il y avait une organisation spécifique en fonction du nombre de sites où sont présentes les composantes.

Implantation de la structure Les questions
<i>La composante est mono-site</i>
<i>Elle est multi-sites (site compris comme une seule adresse postale)</i>
<i>Elle est mono-site mais avec des équipes réparties dans plusieurs bâtiments, plusieurs sites sur un même campus,</i>
<i>plusieurs sites sur plusieurs campus,...</i>

Deux types de composantes :

- Les composantes mono-site qui sont pour la quasi majorité implantées dans un seul bâtiment
- Les composantes multi-sites qui sont, quant à elles, implantées sur plusieurs campus pour la quasi majorité.

Sur les composantes mono-site

- Les composantes mono-site représentent 7% des surfaces occupées par l'ensemble des composantes, 5% des étudiants et 9% des personnels (BIATSS et EC) de l'ensemble des composantes.

Sur les composantes multi-sites

- Les autres composantes implantées sur plusieurs sites qui sont tous distants quand bien même identifiés parfois comme relevant du même campus mobilisent donc 91% des personnels de l'ensemble des

composantes à raison de 93% des E-C et 89,5% des BIATSS affectés en composante. Il s'agit du modèle prédominant au sein de l'Etablissement.

Impact distinction mono ou multi-sites

- Cette distinction en matière de localisation n'emporte pas de différence notable si ce n'est une représentation relativement plus importante des BIATSS pour les composantes mono-site par rapport au nombre d'étudiants.

	BIATSS	Etudiants
Composantes Mono-site	10,5 % du total des BIATSS AMU	5% du total des étudiants AMU
Composantes Multi-sites	89,5% du total des BIATSS AMU	95% du total des étudiants AMU

- Les composantes mono-site ayant des étudiants (excluant donc de fait la MMSH et l'IRT) ont une moyenne de 628 étudiants avec un minima de 26 (IA première) et un maximum de 1560 (IA première).
- Les composantes multi-sites ont une moyenne de 5551 étudiants avec un minima de 526 (IA première) et un maximum de 16 419 (IA première).
- Il n'y a pas de différences notables entre le ratio m2 par étudiant que ce soit dans une composante mono-site ou une composante multi-sites.



Le modèle prédominant au sein d'Aix Marseille Université est la composante multi-sites.

Cette distinction factuelle entre composante mono-site et composante multi-sites permet-elle de dégager des schémas d'organisation administrative propres aux composantes mono-site d'une part et aux composantes multi-sites d'autre part.

B. Organisation administrative

L'objectif visé par cette série de questions était de mettre en relation les choix faits en matière d'organisation avec quelques variables d'activités et en considérant l'implantation mono-site ou multi-sites.

Dans ce cadre, il s'agissait de définir quelques modèles organisationnels propres aux composantes d'Aix Marseille Université et de déterminer les impacts en matière de ressources humaines mobilisées.

Outre la distinction mono-site/multi-sites, la diversité des situations s'exprime sur plusieurs plans :

- En ce qui concerne le mode de partage des activités des grandes fonctions (RH, Finances, logistique, patrimoine...), il peut y avoir pour chaque grande fonction administrative :
 - Une absence de spécialisation ou de division : l'ensemble des membres de la fonction délivre le service de manière indifférencié et ce à l'échelle de la structure ;
 - Ou une spécialisation du travail laquelle peut être faite par seuil d'opérations, par type d'activités, par public ou utilisateur, par site géographique....
- En lien avec ce mode de partage des activités, la coordination des activités propres à chaque grande fonction (RH, Finances, logistique, patrimoine...) au sein des différentes structures est le plus souvent de 3 types :
 - l'ajustement mutuel : le moyen de coordination est la communication. Cette situation prévaut dans les activités de soutien directe dans des activités de soutien à la formation, de scolarité pédagogique le plus souvent.
 - la supervision directe : la coordination est assurée par une personne qui est responsable d'une activité et ce le plus souvent au niveau d'un site. Cette situation est propre à des activités de support ou de soutien à l'usage d'une communauté d'utilisateurs (ex : la logistique d'un site, ...)
 - la standardisation du processus de travail et du service: un programme précise le contenu du travail, précise le résultat du travail, les objectifs donnés à l'agent guident ses pratiques. Cette situation est propre à des activités en interface avec des Directions Centrales dans un cadre normé soit par des procédures, soit dans le cadre d'opérations de gestion collective par exemple.

Structuration interne
Les questions
<i>Comment votre composante est structurée pour son administration : responsable administratif (RAD) ?</i>
<i>Comment votre composante est structurée pour son administration : RAD adjoint ?</i>
<i>Comment votre composante est structurée pour son administration : RAD de site ?</i>
<i>L'équipe administrative est-elle rattachée au responsable administratif ?</i>
<i>Une partie de l'équipe administrative est rattachée à un/des enseignants-chercheurs référents ? Sur quelles fonctions ?</i>
<i>Rattachement mixte selon les fonctions ? (lesquelles)</i>
<i>Existe-t-il des délégations de signature ? Si oui, pour qui et dans quelle limite ?</i>
<i>Lorsqu'il existe plusieurs sites, est-ce qu'un enseignant-chercheur assure la responsabilité d'un site ? Préciser ses missions et activités. Si c'est un enseignant et qu'il existe un RAD de site, préciser le rattachement hiérarchique de ce dernier et le mode de fonctionnement</i>
<i>Lorsqu'il existe plusieurs sites, est-ce un personnel BIATSS qui assure la responsabilité d'un site ? Préciser ses missions et activités.</i>

La fonction suivante existe-elle au sein de votre composante : **responsable RH** ? Précisez, lorsque la fonction existe, si elle est assurée par une équipe d'agents ou une seule personne ; si cette équipe ou cet agent est hiérarchiquement rattachée au RAD, au RAD de site, au RAD de département/pôle.

La fonction suivante existe-elle au sein de votre composante : **assistant de gestion RH** ? Précisez, lorsque la fonction existe, si elle est assurée par une équipe d'agents ou une seule personne ; si cette équipe ou cet agent est hiérarchiquement rattachée au RAD, au RAD de site, au RAD de département/pôle.

La fonction suivante existe-elle au sein de votre composante : **responsable maintenance/patrimoine** ? Précisez, lorsque la fonction existe, si elle est assurée par une équipe d'agents ou une seule personne ; si cette équipe ou cet agent est hiérarchiquement rattachée au RAD, au RAD de site, au RAD de département/pôle.

La fonction suivante existe-elle au sein de votre composante : **responsable logistique** ? Précisez, lorsque la fonction existe, si elle est assurée par une équipe d'agents ou une seule personne ; si cette équipe ou cet agent est hiérarchiquement rattachée au RAD, au RAD de site, au RAD de département/pôle.

La fonction suivante existe-elle au sein de votre composante : **responsable sécurité** ? Précisez, lorsque la fonction existe, si elle est assurée par une équipe d'agents ou une seule personne ; si cette équipe ou cet agent est hiérarchiquement rattachée au RAD, au RAD de site, au RAD de département/pôle.

La fonction suivante existe-elle au sein de votre composante : **assistant de gestion financier** ? Précisez, lorsque la fonction existe, si elle est assurée par une équipe d'agents ou une seule personne ; si cette équipe ou cet agent est hiérarchiquement rattachée au RAD, au RAD de site, au RAD de département/pôle.

La fonction suivante existe-elle au sein de votre composante : **responsable scolarité** ? Précisez, lorsque la fonction existe, si elle est assurée par une équipe d'agents ou une seule personne ; si cette équipe ou cet agent est hiérarchiquement rattachée au RAD, au RAD de site, au RAD de département/pôle.

Existe-t-il un département de formation continue ?

Autres éléments sur l'organisation administrative

Toutes les composantes ont un responsable administratif, parfois un RAD adjoint et/ou parfois un RAD de site :

- Toutes les composantes ont un responsable administratif. Cette appellation commune peut néanmoins revêtir des réalités différentes dans la mesure où quelques ratios rendent compte de la différence de volumétrie des actes de gestion pris en charge au niveau de la composante.

- 26 IA premières pour la plus petite population étudiante d'une composante et 16 500 IA premières pour la plus importante population étudiante d'une composante
- 3 titres de recettes émis au minimum et 1013 titres de recettes émis sur une même période
- 117 services faits et 5733 services faits sur une même période
- 65 commandes et 2976 commandes sur une même période.
- Pour ne considérer que ces quelques ratios qui ne prennent en compte qu'une partie de l'activité administrative, il est à noter que les valeurs minimums ne sont pas le fait d'une seule et même composante au même titre que les valeurs maximums sont partagées par plusieurs composantes.
- Seules 5 composantes ont un responsable administratif adjoint pour une moyenne de 303 ETPT AMU pour cette classe de composantes. L'effectif minimum dans cette classe de composante est de 136 ETPT AMU pour un maximum de 652 ETPT (Les EC sont valorisés à hauteur de leur quotité formation).
- Les composantes sans responsable administratif adjoint ont en moyenne un effectif AMU de 156 agents.
- Les composantes sans responsable administratif adjoint mais avec un RAD de site sont au nombre de 3 pour une moyenne d'effectifs AMU de 509 agents.

En prenant en considération le mode de coordination des activités (ajustement mutuel, supervision directe, standardisation des processus), nous nous sommes interrogés sur le rôle des RAD adjoint ou RAD de site.

Le RAD de site s'inscrit prioritairement dans des activités de supervision directe et de pilotage de la qualité du service rendu à un public géographiquement ciblé.

Par ailleurs, il n'a pas été fait mention de responsabilités transverses de RAD adjoint impliquant la prise de responsabilité globale et transverse d'objectifs au niveau de la composante et impliquant donc le management d'équipes délocalisées (pour les composantes multi-sites).

Sur l'impact de l'implantation géographique sur la structuration de l'équipe administrative :

- Sur les 12 composantes ayant déclaré avoir une implantation multi-sites, 5 d'entre-elles n'ont pas de responsable administratif de site et 7 déclarent avoir un ou plusieurs responsables administratifs de site.
- Parmi celles ayant un responsable administratif de site, 3 composantes identifient un E-C comme responsable de site.
- Une composante multi-sites peut avoir un RAD de site ou non et/ou un EC responsable de site ou non.
- L'effectif moyen des composantes multi-sites sans responsable administratif de site est de 100 ETP AMU (l'effectif le plus important de la composante ayant ces caractéristiques est de 232 ETP).

- L'effectif moyen des composantes multi-sites avec responsable(s) administratif(s) de site est de 415 ETP AMU (l'effectif le moins important de la composante ayant ces caractéristiques est de 184 ETP).

L'implantation géographique peut avoir des impacts organisationnels différents pour les 12 composantes multi-sites :

- 3 composantes multi-sites ont un RAD de site et un EC responsable de site
- 4 composantes multi-sites ont un RAD de site sans EC responsable de site
- 5 composantes multi-sites n'ont ni responsable de site, ni EC de site.
- Il n'y a pas de composante avec un EC responsable de site sans RAD attaché au site



L'organisation de chaque composante est sur un modèle qui lui appartient.

Le constat à plat révèle que les composantes notamment les composantes fusionnées qui ont préparé dans le même calendrier leur organisation n'ont pas bénéficié d'une clé de lecture visant une homogénéisation des organisations. Compte tenu de la diversité des schémas d'organisation, prenant en compte le fait qu'il n'existe pas de modèle qui fait qu'une même appellation peut recouvrir des fonctions différentes, des appellations différentes peuvent recouvrir des fonctions identiques, la démarche SDRH doit-elle s'inscrire dans la définition de référentiels sur les fonctions de RAD, de RAD adjoints et RAD de sites, cas de co existence/exclusion de ces fonctions, seuils de déclenchement en fonction des effectifs (d'étudiants, de personnels,...) pour permettre la construction de parcours au bénéfice des agents BIATSS susceptibles de monter en responsabilité administrative.

Sur le rattachement des équipes administratives à un Enseignant-Chercheur et sur la présence d'un département de formation continue :

- Les composantes dont une partie de l'équipe administrative est rattachée à un Enseignant-Chercheur et ce dans la plupart des cas sur les activités de Formation Continue, le chiffre d'affaires dégagé sur les activités de formation continue est en moyenne de 560 K€.
- 11 composantes n'ont pas une partie de leur équipe administrative qui est rattachée à un Enseignant-Chercheur. Les composantes dont aucun membre de l'équipe administrative n'est rattaché à un E-C dégagent un CA moyen en Formation Continue de 428 K€.
- Pour compléter, les 6 composantes n'ayant pas de département de formation continue dégagent un chiffre d'affaires moyen de 102 K€ et avec un maximum de 327 K€ pour la plus importante contributrice et 245 K€ pour la deuxième contributrice. Ces 2 composantes font partie des composantes dont l'activité administrative n'est pas rattachée à un ou plusieurs E-C.



la relation entre rattachement de l'équipe administrative à un EC dans la plupart des cas sur les activités de formation continue n'emporte pas forcément une relation avec l'accroissement du chiffre d'affaires. L'existence de services dédiés fait apparaître un impact qu'on peut considérer comme direct sur le volume maximal du CA.

En effet, les composantes qui ont déclaré avoir un département de formation continue sont au nombre de 13 pour un chiffre d'affaires moyen de 757 K€ mais avec un minimum de 15K€ et un maximum de 2 250 K€. Parmi ces 13 composantes, 6 font partie des Composantes dont une partie des équipes administratives est rattachée à un EC : leur CA moyen est de 561 K€.

Les 6 composantes n'ayant pas de département de formation continue dégagent un chiffre d'affaires moyen de 102 K€ et avec un maximum de 327 K€ pour la plus importante contributrice et 245 K€ pour la deuxième contributrice. Ces 2 composantes font partie des composantes dont l'activité administrative n'est pas rattachée à un ou plusieurs E-C.



Le SDRH doit il ouvrir une réflexion sur la mise en place, pour les composantes n'ayant pas une volumétrie d'emplois suffisantes, de plates formes de services dédiées à la formation continue ?

Sur la délégation de signature :

- Les composantes pour lesquelles des délégations de signature ont été consenties établissent en moyenne 1938 « services faits » par an et celles sans délégation de signature accordée prennent en charge 1197 « services faits » par an. La délégation de signature est le plus souvent induite par la volumétrie des actes.

Sur la présence de représentants de la fonction RH dans les composantes :

- La présence ou non d'un responsable RH dans les effectifs de la composante est indépendant de la taille de la composante dans la mesure où les 3 plus grosses composantes d'AMU (en effectifs) ont répondu qu'elles n'avaient pas de responsable RH.
- Les composantes ayant un responsable RH ont également un ou plusieurs agents identifiés comme Assistant RH pour un effectif moyen géré de 250 agents (ensemble des ETPT de la composante avec prise en compte des EC à hauteur de leur quotité formation)
- Les 5 composantes n'ayant pas de responsable RH mais ayant un ou plusieurs agents identifiés comme Assistant RH ont en moyenne un effectif géré de 454 agents (ensemble des ETPT de la composante avec prise en compte des EC à hauteur de leur quotité formation). Les composantes sans

responsable RH ont un effectif moyen géré plus important que celles avec un responsable RH

- Les composantes n'ayant pas identifié d'agents en charge de la fonction RH que ce soit en qualité de responsable ou d'assistant ont un effectif moyen de 38 agents (ETPT de la composante avec prise en compte des EC à hauteur de leur quotité formation).
- L'analyse n'a porté sur les responsabilités RH prises en compte en propre par le RAD et sur le fait que les services RH gèrent ou pas les vacataires.



En tout état de cause, il n'est pas possible d'établir de relation entre les effectifs gérés et le potentiel RH identifié sur ces activités au titre de l'appellation « service RH », « responsable RH » ou « Assistant RH ».

L'organisation de la fonction est différente avec des interactions là aussi différenciées avec les DRH de campus dans le cadre des contrats de service.

La démarche SDRH doit-elle s'inscrire dans la définition de référentiels sur les fonctions RH, sur un modèle homogène, tenant compte tout à la fois de la volumétrie des agents de la composante et des sites pour permettre la construction de parcours au bénéfice des agents BIATSS ?

Sur la présence de responsable maintenance patrimoine :

Dans le cadre des 4 modèles de gestion de patrimoine,

- Les composantes ayant un responsable maintenance patrimoine ont un patrimoine immobilier de 30 600 m² en moyenne. Si l'on excepte les 2 composantes qui ont un responsable maintenance/patrimoine et se situent dans des sites isolés, les 8 composantes ont en moyenne un patrimoine immobilier de 37 255 m².
- Les 9 composantes n'ayant pas de responsable maintenance patrimoine ont en moyenne un patrimoine immobilier de 6474 m².

Sur la présence de responsable logistique :

- Les 8 composantes sans responsable logistique ont un patrimoine immobilier moyen de 21623 M².
- Les 11 composantes avec un responsable logistique ont un patrimoine immobilier moyen de 17272 M².



L'existence de ces deux responsabilités, logistique d'une part et maintenance patrimoine d'autre part, correspond à l'histoire des composantes. On constate que des composantes utilisant un patrimoine immobilier particulièrement important (corrélé avec un nombre d'étudiants inscrits également important) peuvent voir ce patrimoine géré tant par elles-mêmes que par la DEPIL. Ces organisations différenciées et historiques ne facilitent pas la lecture de

l'organisation patrimoniale de l'établissement. La démarche SDRH doit-elle s'inscrire dans la définition de référentiels sur les fonctions patrimoine, logistique, sur un modèle homogène, tenant compte tout à la fois des éléments d'environnement pour permettre notamment la construction de parcours au bénéfice des agents BIATSS.

Sur la présence d'un responsable sécurité :

- 13 composantes représentant 58657 étudiants et 77% des effectifs AMU affectés en composante n'ont pas de responsable sécurité identifié dans leurs effectifs.
- Les 6 composantes qui ont identifié un responsable sécurité dans leurs effectifs représentent un potentiel d'un peu plus de 11 000 étudiants et 23% des effectifs AMU affectés en composante.

C. Organisation pédagogique

Organisation pédagogique
Les questions
<i>Organisation par site ?</i>
<i>Organisation par domaine de formation ?</i>
<i>Organisation par année ?</i>
<i>Organisation par pôle/département</i>
<i>Selon un autre modèle ?</i>
<i>Autres éléments sur l'organisation pédagogique</i>

Sur l'organisation pédagogique : une organisation par site...

- L'organisation pédagogique est faite par site (duplication des niveaux de formation par site ou des diplômes ou ...) pour 10 composantes pour une moyenne de 4376 étudiants par composante (IA premières).
- 12 composantes sont multi-sites : au sein de cette classe de composantes multi-sites, 6 composantes ont une organisation pédagogique par site. Ces 6 composantes représentent 41 381 étudiants pour un total de 66 606 étudiants relevant de composantes multi-sites.

..... ou non.....

- Les composantes qui ne sont pas organisées pédagogiquement par site, au nombre de 9, représentent 25 987 étudiants au total soit 2888 étudiants en moyenne (IA premières).

.... et pas seulement

- L'organisation pédagogique peut être par site, par domaine de formation, par année, par pôle/département : ces critères sont combinatoires pouvant être cumulatifs pour tout ou partie.

Deux composantes qui combinent deux critères (site-domaine) :

- Deux composantes sont organisées par site et par domaine, à l'exclusion des critères d'année et de pôle/département

Une composante qui combine tous les critères (par site, par domaine de formation, par année, par pôle/département)

- Pour une composante, l'organisation pédagogique est par site, et/ou par domaine et/ou par année et/ou par pôle en considérant les publics formation initiale et formation continue.

La présence d'un RAD de site a-t-elle pour corollaire une organisation pédagogique par site ?

7 composantes ont un ou plusieurs responsables administratifs de site.

- 3 de ces composantes déclarent ne pas avoir une organisation pédagogique par site ; ces 3 composantes ont une moyenne de 7328 étudiants.
- Les 4 composantes ayant un ou plusieurs responsables administratifs de site et une organisation pédagogique par site sont au nombre de 4 pour un effectif moyen de 1471 étudiants.

L'organisation pédagogique par site a-t-elle pour corollaire une organisation de la fonction scolarité par site ?

Parmi les 9 composantes ayant déclaré avoir une organisation pédagogique par site, 8 déclarent ne pas avoir une organisation de la fonction scolarité par site.

Sur la notion de site : le cumul des critères

Une composante ayant un ou plusieurs responsables administratifs de site, a une organisation pédagogique par site et a également une organisation de sa fonction scolarité par site.



La diversité correspond à une hétérogénéité des organisations et donc des services apportés à l'étudiant et à l'enseignant. Cette hétérogénéité est perceptible en analysant les réponses aux questions relatives aux forces-faiblesses notamment celles concernant le service rendu aux différents usagers.

D. Organisation de la fonction scolarité

Organisation de la fonction scolarité
Les questions
<i>Scolarité unique centralisée ?</i>
<i>Scolarités de site ?</i>
<i>Scolarités de département/de pôle ?</i>
<i>Modèle mixte : central+sites</i>
<i>Modèle mixte : central+départements</i>
<i>Modèle mixte : centrale+sites+départements</i>
<i>La gestion est-elle intégrée (scolarité administrative, scolarité pédagogique, examens, soutien aux enseignants, ...) ou non ?</i>

Sur la scolarité unique :

- La ligne de partage entre les composantes ayant déclaré avoir une scolarité unique centralisée et celle n'en n'ayant pas permet d'établir que les 8 composantes ayant une scolarité unique centralisée ont une moyenne de 4342 étudiants (IA premières) et les 9 sans scolarité unique centralisée ont une moyenne de 3890 étudiants (IA premières).
- La notion de scolarité unique centralisée n'est pas obligatoirement corrélée à l'absence de scolarité de site ou scolarité de département ou de pôle. La distinction paraît s'établir sur un partage de tâches organisé entre IA et IP.

Sur l'encadrement des activités de scolarité :

- 6 composantes ont déclaré avoir un modèle mixte de scolarité comprenant une scolarité centrale, des scolarités de site et des scolarités de département. Parmi ces 6 composantes, 5 d'entre-elles ont déclaré avoir un responsable scolarité. Pour ces 6 composantes ayant ce modèle, la gestion est intégrée dans la mesure où les actions de scolarité administrative, scolarité pédagogique, examens, soutien aux enseignants,... sont prises en charge.



La diversité correspond à une hétérogénéité des organisations et donc parfois à la multiplication des interlocuteurs pour les publics étudiants. Force est de constater que tous les personnels n'ont pas une vision d'ensemble de la fonction scolarité et de la délivrance d'un service complet à destination des usagers.

Le cantonnement sur les IA de certains personnels peut interroger sur leur intérêt au travail dans la durée, sur les évolutions à venir en lien avec la dématérialisation croissante de ce type d'opérations...

E. La mutualisation

Mutualisation inter composantes
Les questions
<i>Existe-t-il des fonctions ou activités assurées par des BIATSS qui soient mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ?</i>
<i>Quelles sont ces activités ?</i>
<i>Sur quels sites ?</i>
<i>Avec quelles unités ou structures ?</i>
<i>Préciser la nature de la mutualisation :</i>
<i>Activité faite avec d'autres (préciser)</i>
<i>Ou activité conduite pour un ensemble de structures</i>

Sur les composantes mutualisant entre elles :

- Pour les 12 composantes qui ont déclaré procéder à de la mutualisation inter-composantes, celles-ci ont une moyenne de leur ratio BIATSS soutien par Enseignant-Chercheur respectif qui s'établit à 0,74.

Sur les composantes ne mutualisant pas entre elles :

- Pour les 7 composantes ayant déclaré ne pas procéder à de la mutualisation inter-composantes, celles-ci ont une moyenne de leur ratio BIATSS soutien par Enseignant-Chercheur respectif qui s'établit à 0,52.

Mutualisation intra-composante
Les questions
<i>Existe-t-il des fonctions ou activités assurées par des BIATSS qui soient mutualisées entre plusieurs structures de votre composante (départements, pôles...) ?</i>
<i>Quelles sont ces activités ?</i>
<i>Sur quels sites ?</i>
<i>Avec quelles unités ou structures ?</i>
<i>Préciser la nature de la mutualisation :</i>
<i>Activité faite avec d'autres (préciser)</i>
<i>Ou activité que vous conduisez pour un ensemble de structures</i>

Sur l'absence de mutualisation intra-composante :

- Les 6 composantes qui déclarent ne pas mutualiser en interne composante ont une moyenne de leur ratio respectif « BIATSS soutien par Enseignant Chercheur » de 0,68.

Sur la mutualisation intra-composante :

- Les 10 composantes qui déclarent mutualiser en interne composante ont une moyenne de leur ratio respectif « BIATSS soutien par Enseignant Chercheur » de 0,45.



Compte tenu de la diversité des situations évoquées par les composantes, il est difficile de tirer des conclusions définitives. Cependant, la mutualisation intra-composante paraît devoir correspondre à des situations de tension sur l'effectif BIATSS soutien.

La mutualisation inter-composante est possible quant à elle puisqu'elle concerne 12 composantes sur 19 : elle concerne cependant les composantes qui ont globalement un rapport BIATSS soutien par EC qui est plus favorable.

Le SDRH doit-il s'emparer d'une réflexion sur la mutualisation et inscrire la mutualisation comme point de passage obligé, mutualisation de certains emplois, pourvoi de postes sous réserve qu'ils soient mutualisés.... ?

F. Les forces-Faiblesses-Risques-Opportunités

Forces
Les questions
- <i>Efficacité : votre organisation fonctionne de manière fluide et continue</i>
- <i>Organisation lisible et cohérente (principes clairs et connus, adaptés aux besoins)</i>
- <i>Service rendu à l'utilisateur, mesuré objectivement (délais, taux d'erreurs, enquêtes de satisfaction)</i>
- <i>Service rendu à l'enseignant, mesuré objectivement</i>
- <i>Efficiences générales : optimisation des moyens humains consacrés aux activités</i>
- <i>Organisation physique des services (proximité facilitant l'échange et la transversalité)</i>
- <i>Couverture géographique du service rendu (pour multi sites)</i>
- <i>Organisation structurée de la circulation de l'information (circuits, procédures écrites, traçabilité,...)</i>
- <i>Grande polyvalence des agents</i>
- <i>Spécialisation conduisant les agents à une bonne maîtrise technique</i>
- <i>Faible turn over, permettant l'approfondissement des compétences dans la durée</i>
- <i>Volonté des agents de se former</i>
- <i>Identification et capitalisation des besoins de formation au sein de l'unité</i>
- <i>Mise en place de dispositifs d'accompagnement professionnel (tutorat, réseau,...)</i>

- Taille permettant d'assurer la continuité de service dans tous les domaines et en toute circonstance

- Taille permettant de disposer des compétences nécessaires dans tous les secteurs de l'unité

- Pyramide des âges équilibrée permettant un renouvellement progressif et continu

- Identification des évolutions des métiers à venir dans les 5 prochaines années

- Autres points forts de votre organisation

Faiblesses

Les questions

- L'organisation est le fruit de l'histoire de la composante et ne répond qu'imparfaitement aux besoins actuels

- Des pics dans la pyramide des âges créant des points de fragilité (soit à cause de départs en masse à un moment, soit à cause de l'impossibilité à renouveler les compétences)

- Effectifs rendant parfois complexe la réalisation des activités ou la continuité de service

- Difficultés à disposer des compétences adaptées aux besoins (turn over important, absence de candidats,...)

- Dispersion géographique rendant complexe un fonctionnement homogène

- Dispersion géographique conduisant à une moindre efficacité

- Manque de compétences sur certaines fonctions (les effectifs ne permettent pas d'y faire face, absence de formation sur un domaine spécifique, agents non formés,...)

- La structure de vos emplois (répartition entre les catégories Fonction Publique) ne permet pas de répondre à tous les besoins en matière de technicité

- Les agents fonctionnent sur l'expérience acquise sans que les protocoles/processus ou les modalités de circulation de l'information ne soient formalisés

- Certains métiers exercés au sein de l'unité nécessitent un temps d'apprentissage important

- Des activités entraînant des contraintes de continuité de service ?

- Des activités générant des pics de concentration dans le temps qui amènent à dupliquer des emplois ?

- Autres points faibles de votre organisation

Risques

Les questions

- Coïncidence temporelle entre les prochains départs à la retraite et les nouvelles compétences à intégrer que vous identifiez pour accompagner les évolutions ou les nouveaux besoins

- Accroissement des ressources permettant d'envisager des recrutements

- Evolution organisationnelle (regroupement d'équipes,...)

- Evolution des outils (dématérialisation)

- Evolution des pratiques

- Les éléments de prospective que va vous apporter le SDRH. Préciser vos attentes

- Autres opportunités que vous identifiez

Les contraintes externes

Les questions

- Des métiers rares pour lesquels la concurrence du privé rendra le recrutement difficile

- Absence ou faiblesse des renouvellements de compétence possibles dans les années à venir, compte tenu du peu de départs prévu

- Nombre élevé de personnels contractuels arrivant à la limite de durée admise par la/les tutelle/s

- Contraintes financières (préciser)

- Evolution organisationnelle (déménagement, changement de site, travaux,...)

- Obligation d'augmenter le nombre de sites d'implantation

- Résistances aux changements

- Autres contraintes

Sur les forces

- Les 14 composantes qui ont déclaré que le service rendu à l'utilisateur est une force de la composante (réponse oui, plutôt oui) ont un ratio BIATSS soutien formation de 0,0185 par étudiant (IA premières). Ces mêmes composantes ont un ratio nombre d'étudiants par E-C de 31.
- Les composantes qui n'ont pas répondu ou ont répondu non, plutôt non ont un ratio BIATSS soutien formation de 0,010 par étudiant (IA premières). Ces mêmes composantes ont un ratio nombre d'étudiants par EC de 24.
- Le ratio BIATSS soutien formation par enseignant est indépendant de la qualification positive ou négative qui est faite du service rendu à l'enseignant.
- Sur les forces de la composante, il n'y a pas de tendance majeure qui ressort de cette interrogation si ce n'est qu'une seule composante a répondu oui ou plutôt oui à la question sur l'identification et la capitalisation des besoins de formation en tant que force.
- Dans la liste des suggestions ouvertes pour qualifier les forces, peu ont été retenues par les composantes. Notamment pas celles relatives à la formation ou à la qualification (polyvalence/spécialisation) des agents.
- Pour les composantes ayant répondu « Oui » à la question « le service rendu à l'utilisateur, mesuré objectivement (délais, taux d'erreurs, enquêtes de satisfaction) est une force », le ratio ETP appui formation pour 1000 IA est de 18,26.
- Pour les composantes n'ayant pas répondu « Oui » à la question « le service rendu à l'utilisateur, mesuré objectivement (délais, taux d'erreurs, enquêtes de satisfaction) est une force », le ratio ETP appui formation pour 1000 IA est de 21,83.
- 7 des 12 composantes multi-sites ont répondu que l'organisation physique des services avec une proximité facilitant l'échange et la transversalité était une force de leur composante

Sur les faiblesses

- L'ensemble des 12 composantes multi-sites a déclaré que la couverture géographique du service rendu est une force de leur composante.

- Parmi celles-ci, 5 ont déclaré que la dispersion géographique rendait complexe un fonctionnement homogène et à ce titre constituait une faiblesse de leur composante.
- Mais 4 composantes ont déclaré que la dispersion géographique ne rendait pas complexe un fonctionnement homogène : ces 4 composantes ont pour point commun d'avoir un centre important regroupant l'essentiel des Ressources Humaines de la composante (ALLSH, FDSP, Médecine, IMPGT) et une ou plusieurs implantations secondaires.
- L'ensemble des composantes ont une approche différenciée de leurs faiblesses : il n'y a pas de consensus sur ce que pourrait être une faiblesse commune à toutes les composantes.
- Elles font néanmoins état des possibilités faibles en matière de redéploiement d'effectifs et de la difficulté d'adaptation des ressources à la charge notamment en cas de volume d'activités différenciée par site.
- Ces possibilités faibles amènent-elles les composantes à se censurer sur l'anticipation des besoins ou des évolutions à venir de leur composante ?

Sur les opportunités

- La dématérialisation est identifiée comme une opportunité forte par une majorité de composante.

Sur les contraintes externes

- L'ensemble des composantes a une approche différenciée des contraintes externes : il n'y a pas de consensus sur ce qui pourrait être une contrainte commune à toutes les composantes.
- Cependant, certaines composantes font état de l'évolution de certains métiers, du changement d'effectifs par site,... qui constituent des enjeux forts en matière de repyramidage, mobilité... La difficulté d'adaptation dans ce cadre est une contrainte.
- Les composantes qui n'identifient pas les contraintes financières au titre des contraintes externes réalisent en moyenne 508 actes de recettes sur SIFAC, les autres composantes identifiant les contraintes financières comme des contraintes externes ou ne répondant pas réalisent en moyenne 306 actes de recette sur SIFAC. Le taux de RP sur le budget global est en



L'ouverture de la réflexion au niveau de l'Etablissement en prenant en compte l'ensemble des leviers RH susceptibles d'être activés à l'échelle de l'Etablissement est-elle susceptible de permettre la construction de scénarios visant une adéquation plus forte des ressources humaines aux besoins exprimés par les composantes en matière d'évolution de la pyramide des emplois, adéquation des Ressources Humaines aux besoins des usagers sur un lieu géographique donné, réponse à des nouveaux besoins... : regroupement, mutualisation, renforcement sur le cœur de métier, priorité sur le soutien en contrepartie d'externalisation de certaines activités...

G. Les emplois stratégiques

Les composantes se positionnent sur 2 types de scénario :

- Le premier scénario vise le remplacement des emplois dont la vacance est prévue à partir d'un départ à la retraite : ce scénario exclut l'identification d'un emploi occupé par un agent non titulaire comme stratégique.
- Le deuxième scénario vise l'identification de nouveaux besoins induits par le développement des différents modes d'enseignement et de pédagogie différenciée. Ces besoins relèvent de l'ingénierie pédagogique, du soutien aux E-C dans le domaine de la formation.

H. Conclusion

Le recueil d'informations dans le cadre de ces entretiens met en évidence l'hétérogénéité des organisations.

Cette hétérogénéité est induite par la diversité des situations s'appliquant aux composantes en matière :

- de localisation géographique s'il s'agit de composante issue de la fusion de plusieurs UFR des anciennes Universités,
- de publics
- de taux d'encadrement
-

Par conséquent, cette diversité entraîne aussi une hétérogénéité des services rendus à l'utilisateur et à l'enseignant.



Face à une réflexion pluriannuelle qui reste à développer en s'affranchissant des difficultés de projection dans un système envisagé comme peu apte à la mutabilité, des nouveaux besoins sont cependant identifiés. Cependant, ces nouveaux besoins sont à l'heure actuelle peu scénarisés et sont fortement dépendants des perspectives de départs à la retraite.

Mais l'effet taille d'AMU conjugué aux possibilités de mutualisation permettra-t-il dans le cadre d'une vision pluriannuelle de faire évoluer la structure des emplois et des compétences pour répondre aux besoins futurs ?

QUATRIEME PARTIE : LES DONNEES RECUEILLIES DANS LE CADRE DES ENTRETIENS UNITES DE RECHERCHE

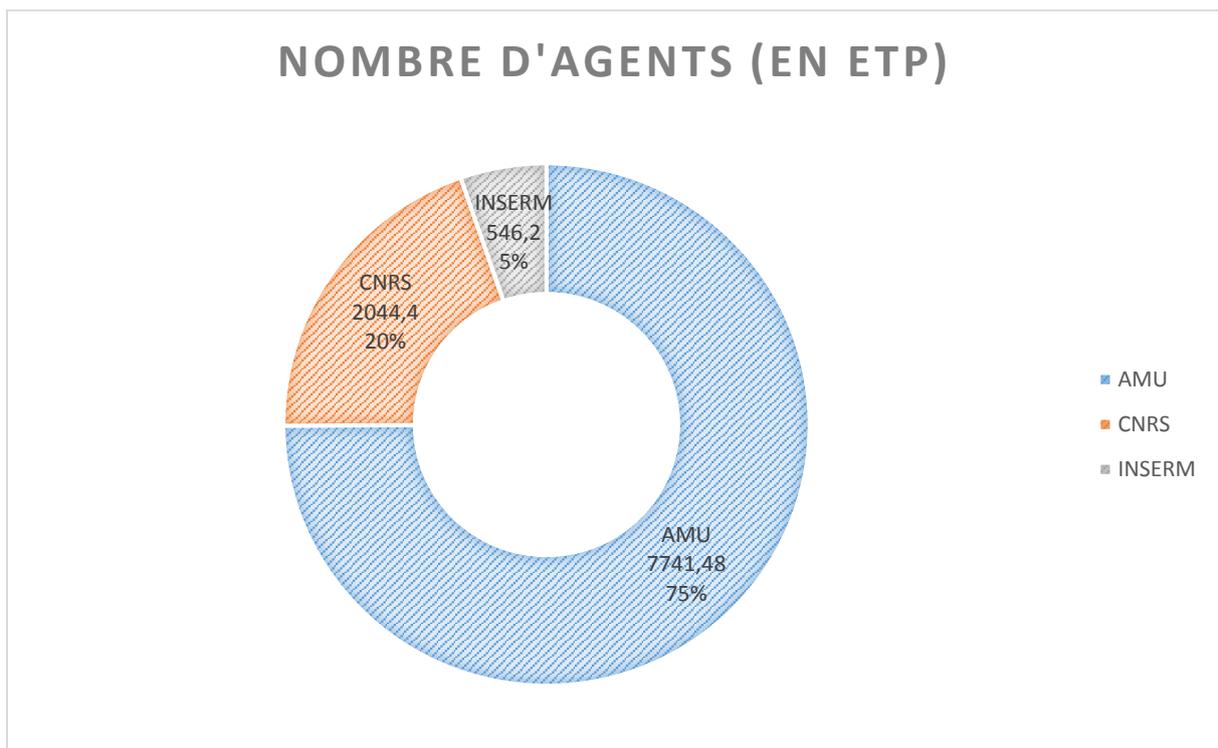
XIV. Quatrième partie : Panorama AMU, CNRS et INSERM

A. Les effectifs sur le site Aix-Marseille

AMU, CNRS et INSERM : les effectifs totaux

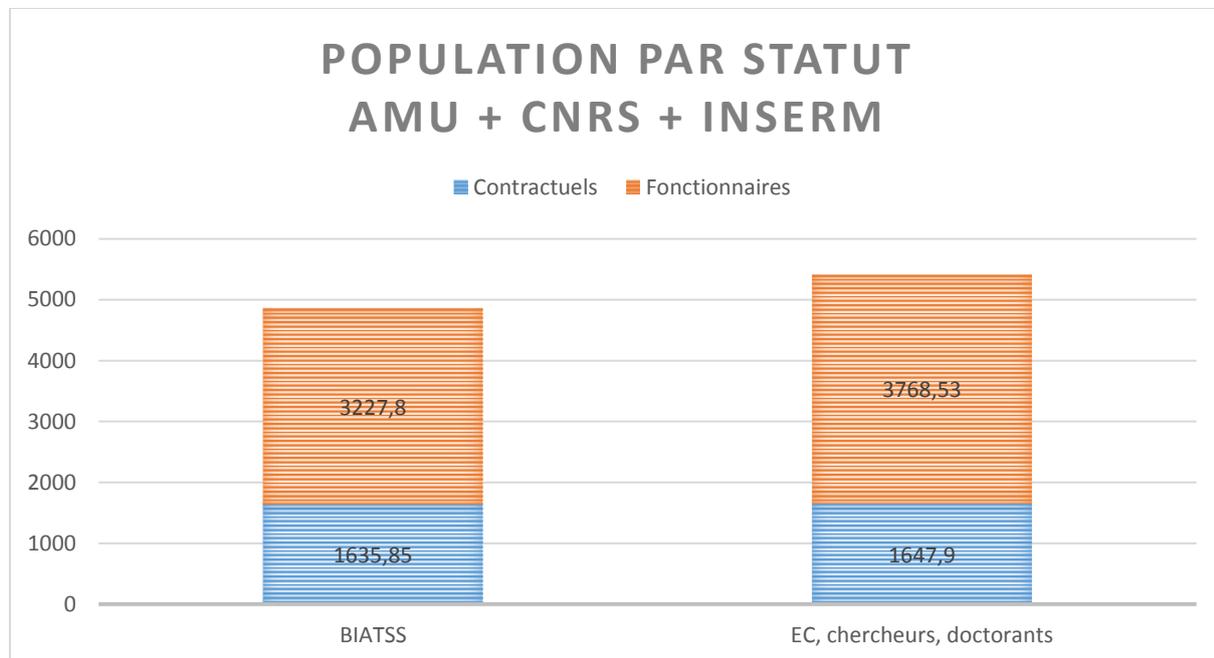
Les effectifs mobilisés

- Par Aix Marseille Université d'une part dans le cadre des activités de recherche et de formation (y compris les fonctions soutien et support en directions centrales et services communs) et
- par le CNRS et l'INSERM d'autre part dans le cadre des activités de recherche sur le site d'Aix Marseille s'élèvent à **10 331 ETP**.



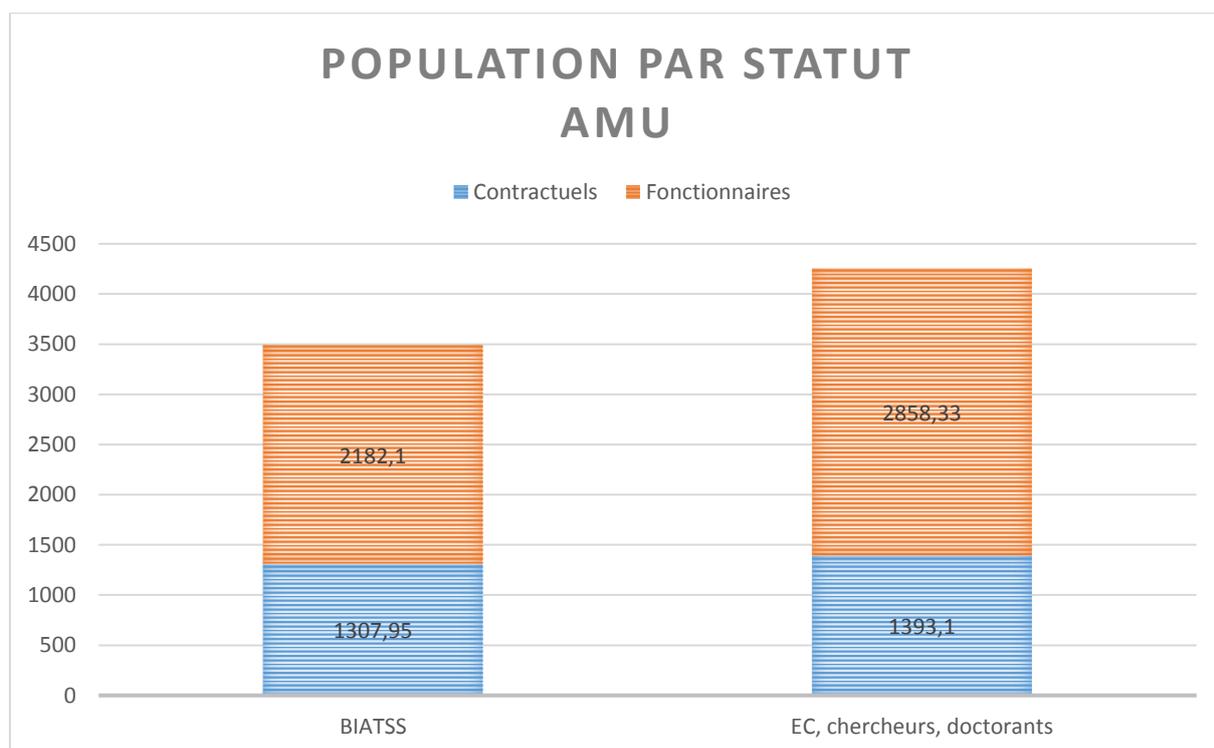
Cette **population globale** se répartit entre 4872 ITA-BIATSS et 5415 Enseignants-Chercheurs, Chercheurs, doctorants et une part relative de la population contractuelle qui représente un peu moins de 32% de la population totale.

Le rapport BIATSS (ou équivalent) par EC (ou équivalent) est de 0,89.



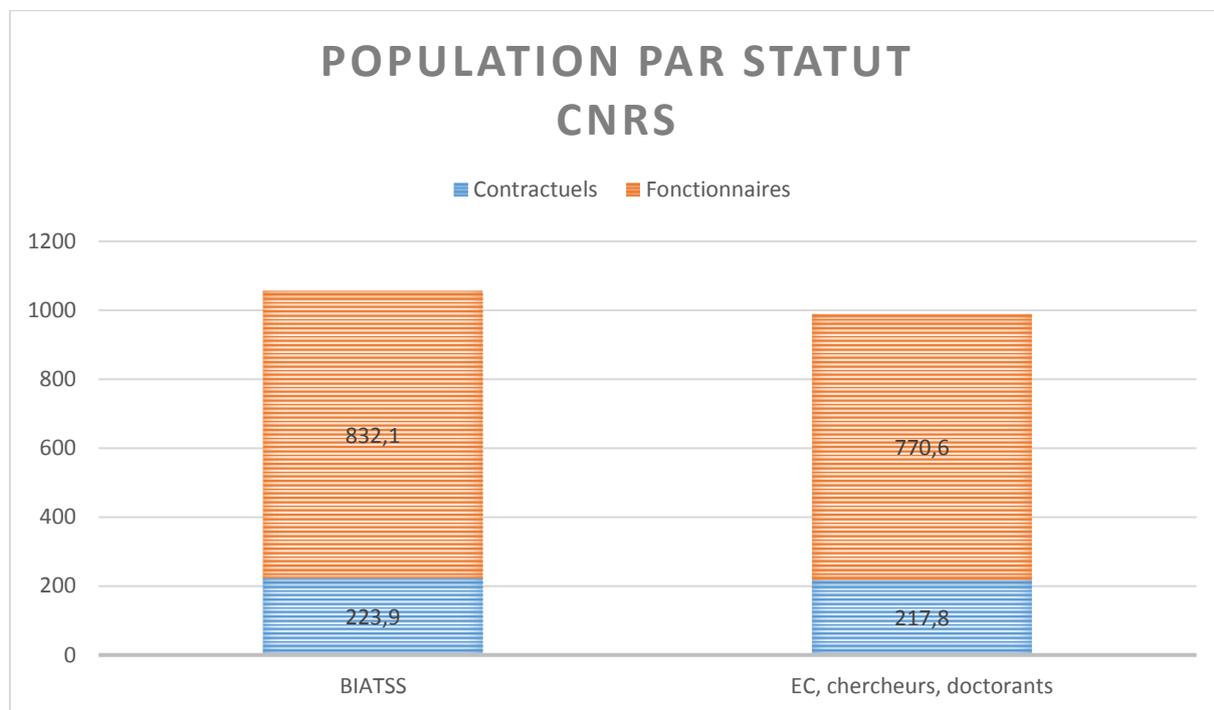
Pour ce qui est spécifiquement de la **population AMU**, le taux d'agents contractuel est de 35% par rapport à la population totale.

Le rapport BIATSS (ou équivalent) par EC (ou équivalent) est de 0,82.

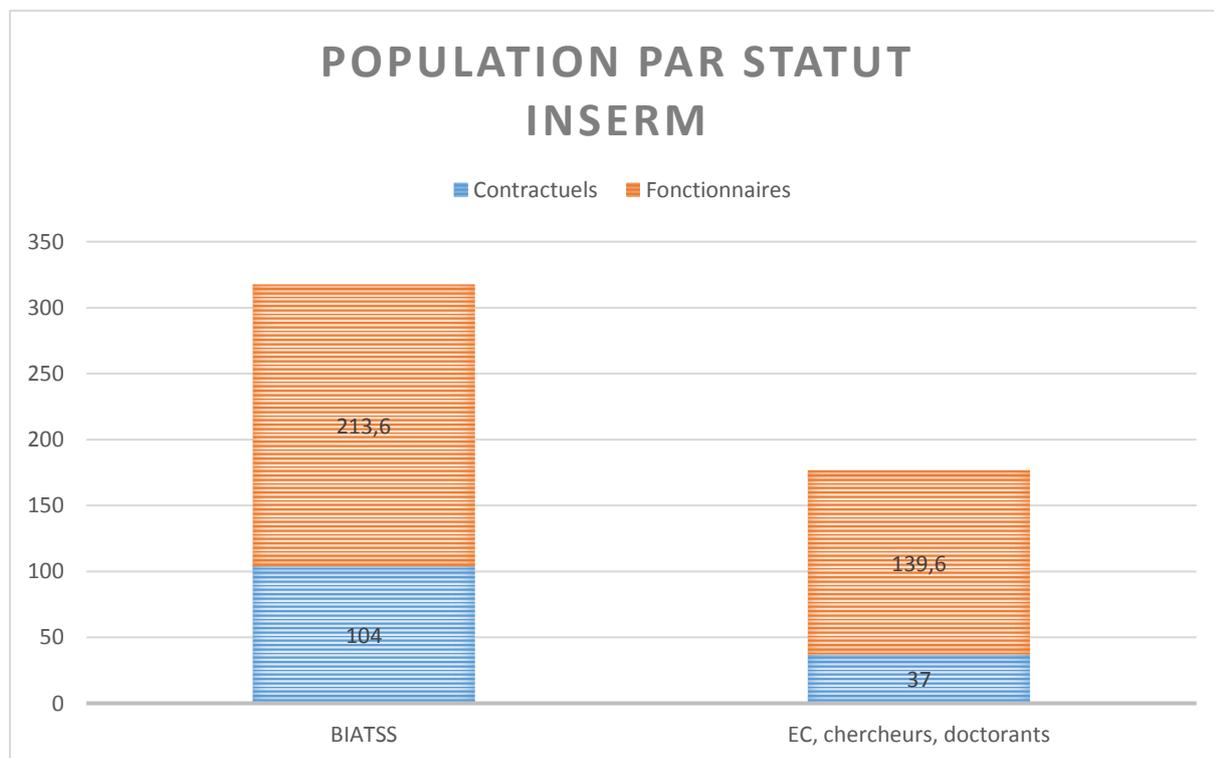


Pour la **population CNRS**, la population contractuelle représente 22% de la population totale.

Le rapport ITA-Chercheurs est de 1,06 soit un peu plus d'un personnel de soutien ou de support pour un chercheur.

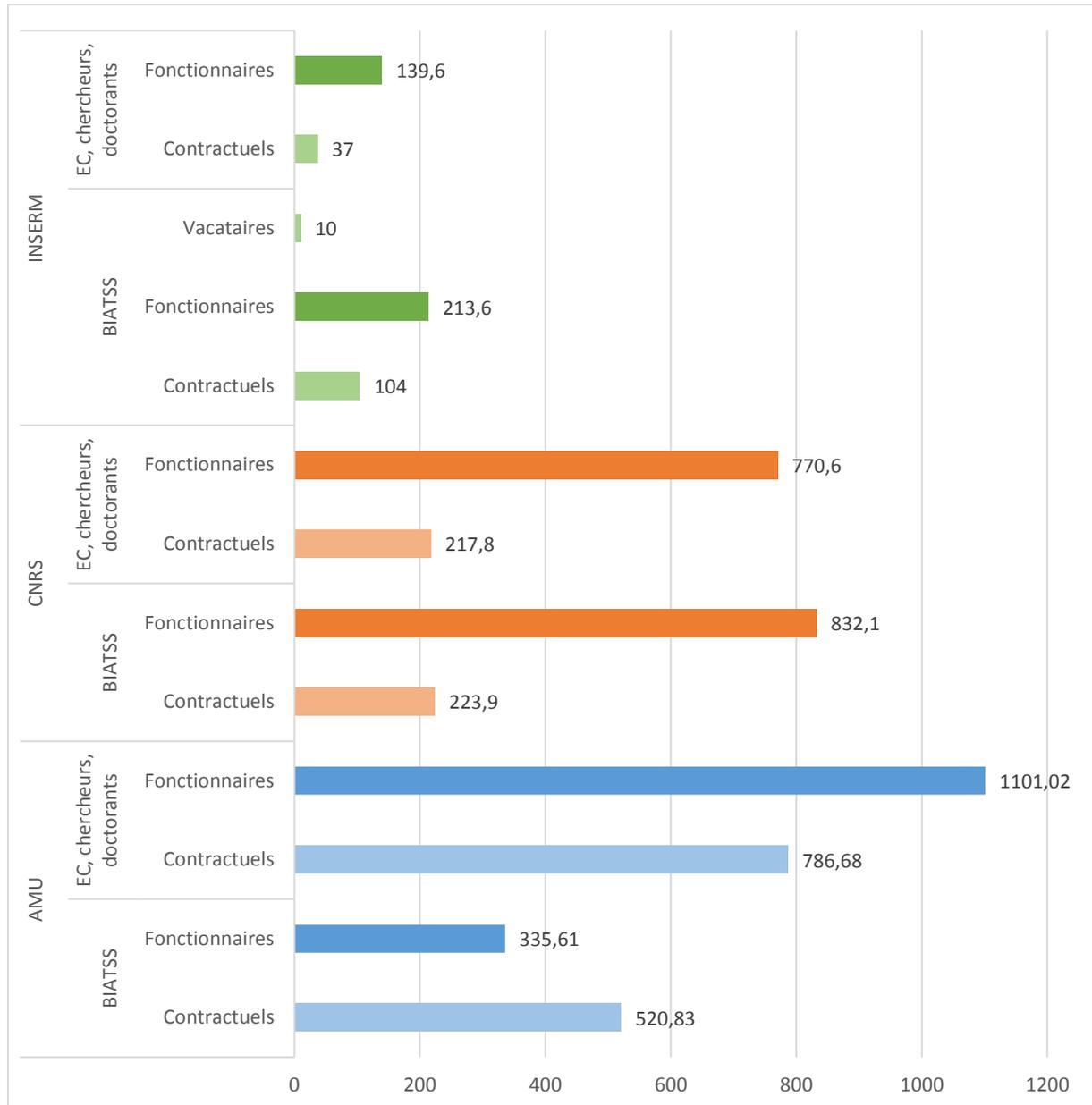


Pour la **population INSERM**, la population contractuelle représente 29% de la population totale et le rapport ITA-Chercheurs est de 1,80 soit 1,80 personnel de soutien ou support pour 1 chercheur.



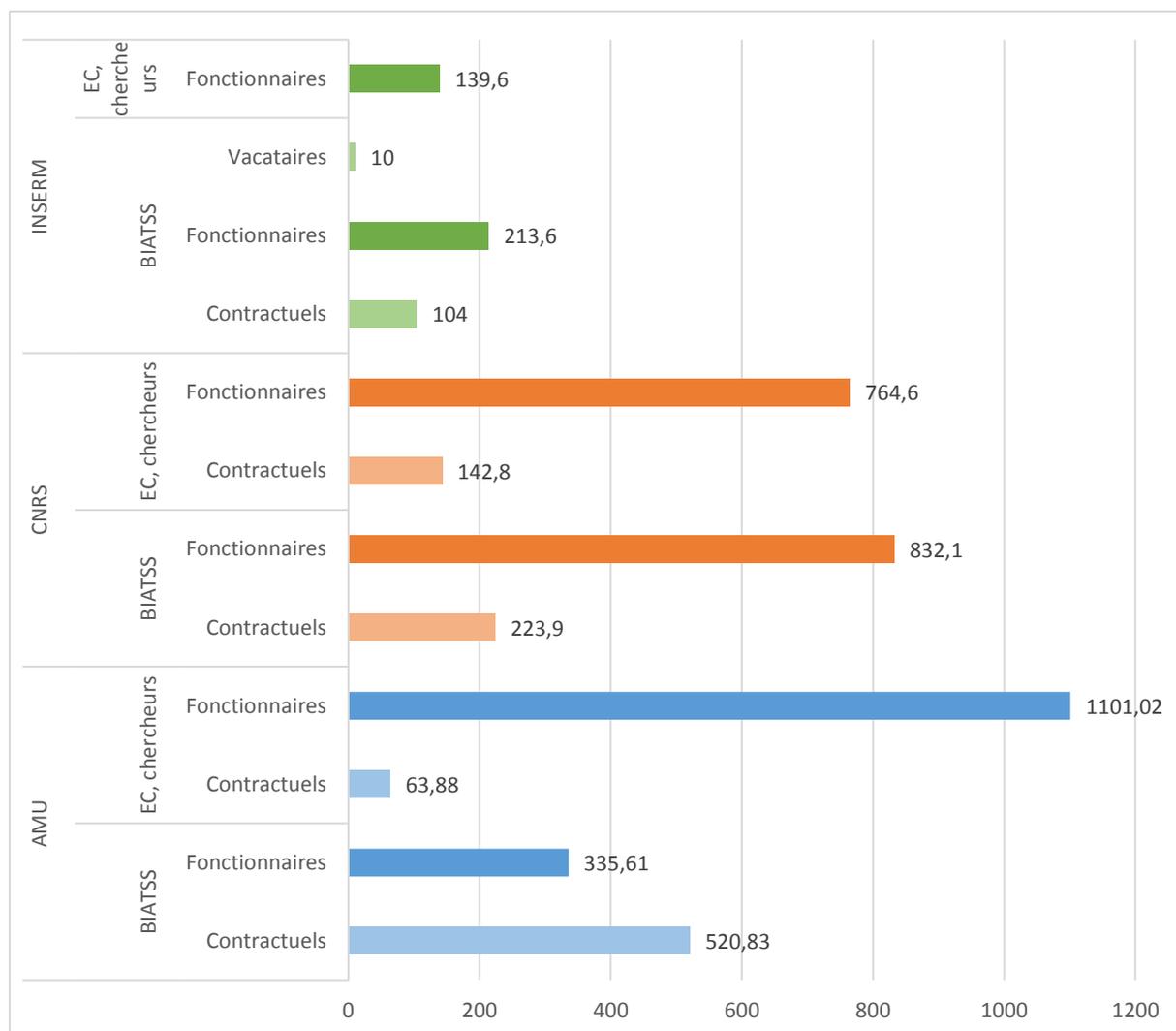
Les effectifs AMU-CNRS-INSERM dans les structures de recherche

La répartition des différentes populations est la suivante dans les unités de recherche. Il s'agit des BIATSS-ITA et EC, chercheurs, doctorants contractuels exclusivement mobilisés dans les unités de recherche.



En excluant les doctorants contractuels des effectifs des structures, la répartition des BIATSS-ITA et EC, chercheurs est la suivante dans les unités de recherche. La population des enseignants chercheurs contractuels est fortement impactée par le poids des doctorants contractuels, dans la mesure où elle passe

- de 786,68 ETP à 63,88 ETP pour AMU,
- de 217,8 ETP à 142,8 ETP pour le CNRS
- de 37 ETP à 0 pour l'INSERM.

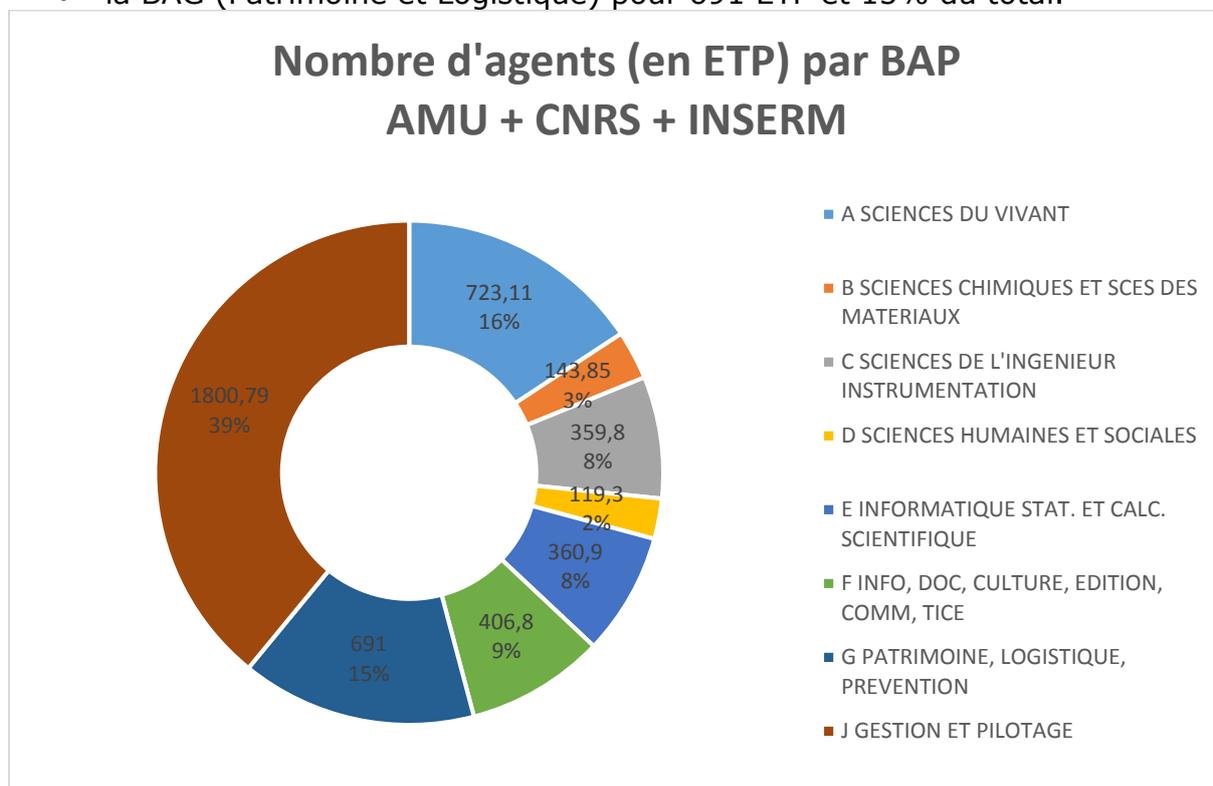


B. La population Ingénieur-Techniciens-Administratifs sur le site Aix-Marseille

AMU, CNRS, INSERM

La population totale s'élève à 4873 ETP lesquels relèvent prioritairement de :

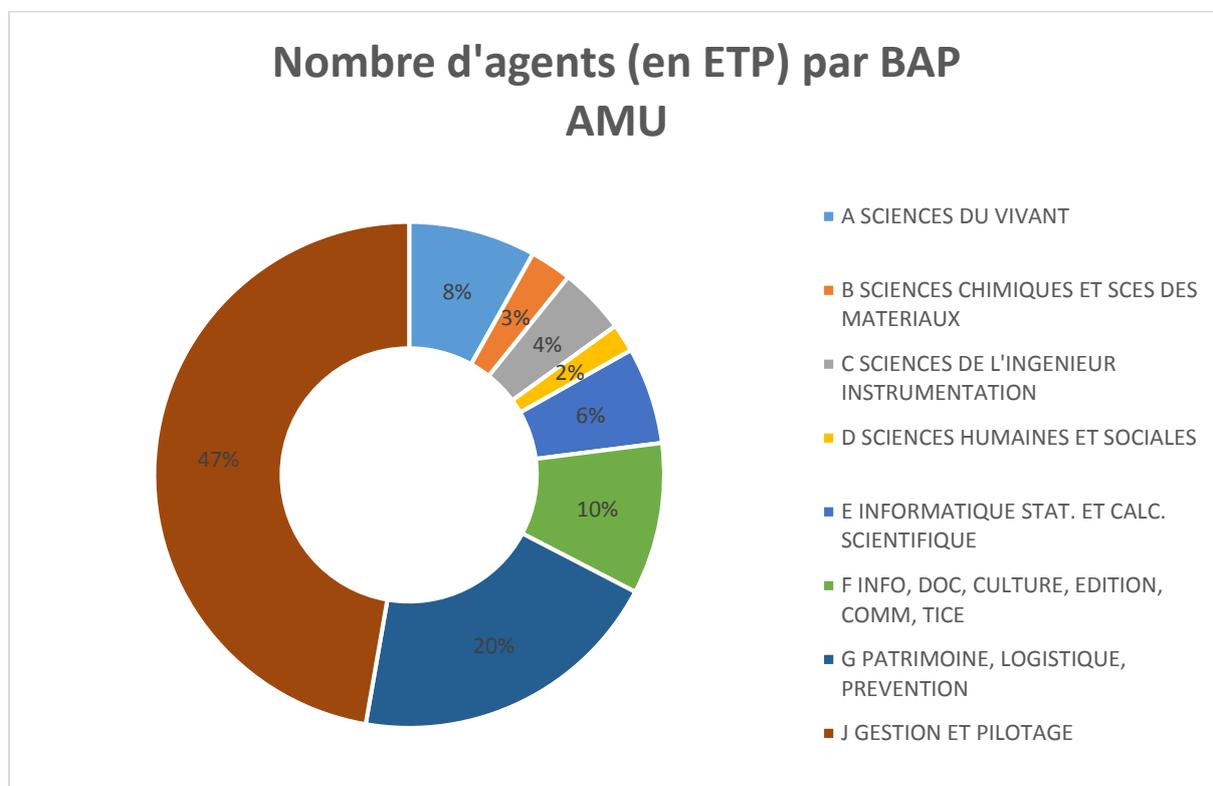
- la BAP J (Gestion et Pilotage) pour 1800 ETP et 39% du total, de
- la BAP A (Sciences du vivant) pour 723 ETP et 16% du total
- la BAG (Patrimoine et Logistique) pour 691 ETP et 15% du total.



AMU + CNRS + INSERM	
BAP	Nombre d'agents (en ETP)
A SCIENCES DU VIVANT	723,11
B SCIENCES CHIMIQUES ET SCIENCES DES MATERIAUX	143,85
C SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	359,8
D SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	119,3
E INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	360,9
F INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	406,8
G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	691
J GESTION ET PILOTAGE	1800,79
non identifiée à ce jour	268,1
Total général	4873,65

AMU

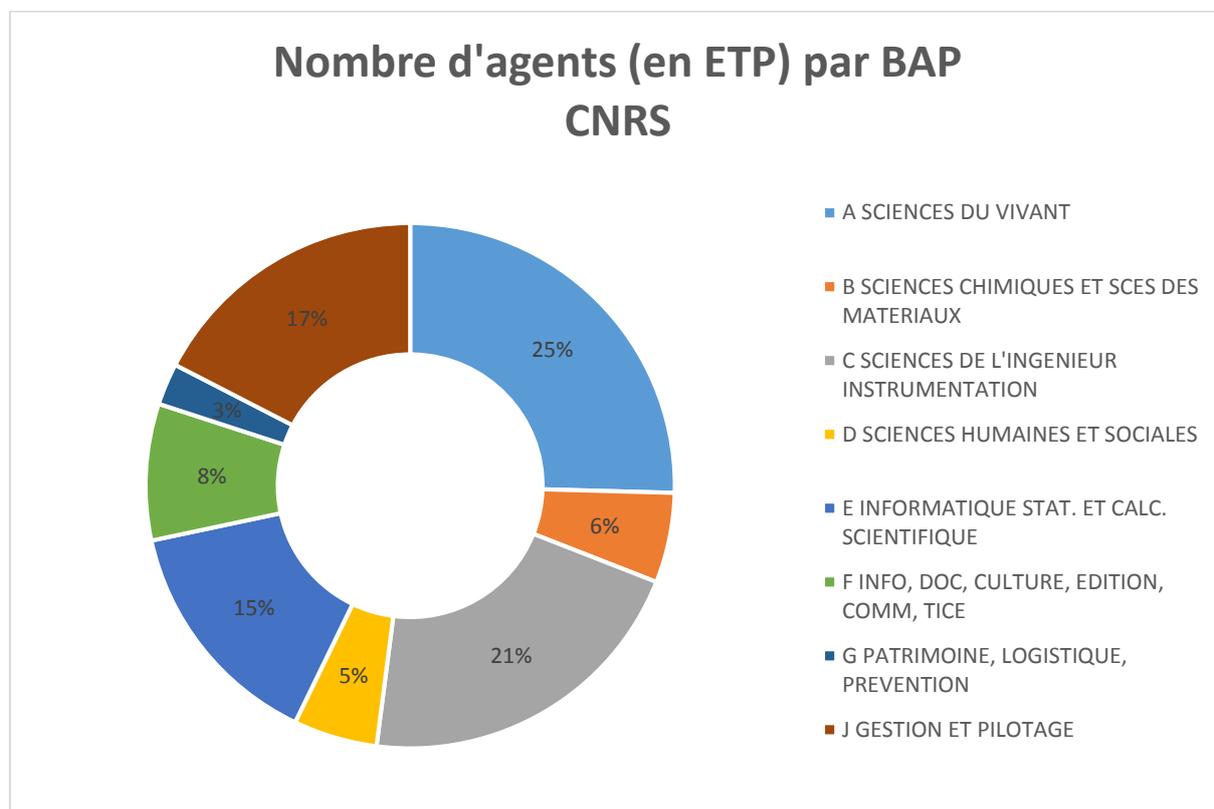
Aix-Marseille Université a une population BIATSS de 3490 ETP mobilisés sur des activités de support et soutien à la formation et la recherche. 47% des effectifs relèvent de la BAP J (Gestion et Pilotage), 10% de la BAP G (Patrimoine et Logistique) et 10% de la BAP F (Information, Communication, Document...)



AMU	
BAP	Nombre d'agents (en ETP)
A SCIENCES DU VIVANT	263,51
B SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX	86,35
C SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	139,2
D SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	59,1
E INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	201,9
F INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	315,7
G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	655,4
J GESTION ET PILOTAGE	1542,79
non identifiée à ce jour	226,1
Total général	3490,05

CNRS

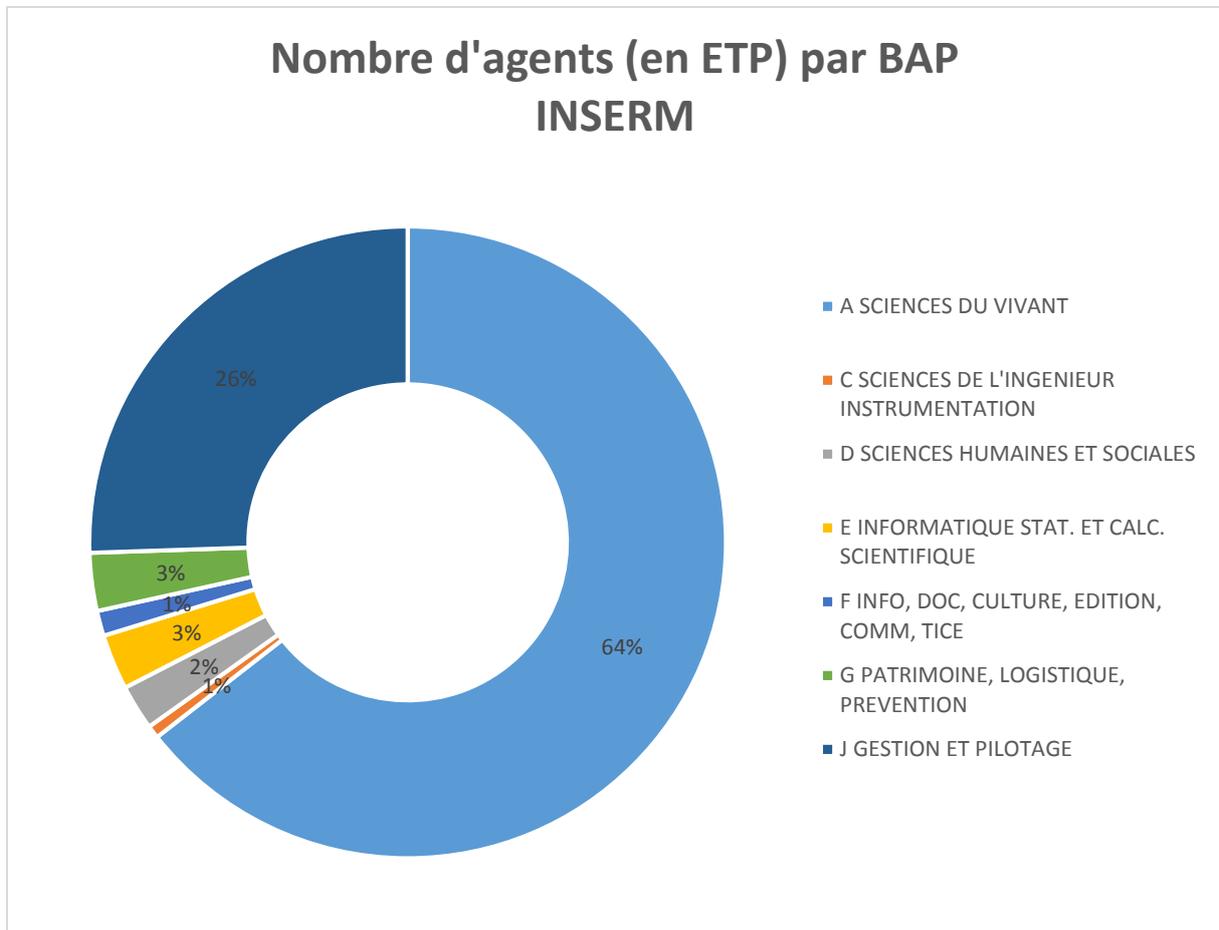
Le CNRS compte 1056 Ingénieurs-Techniciens-Administratifs intervenant en support et soutien aux activités de recherche. 25% des effectifs relèvent de la BAP A (Sciences du vivant), 21% de la BAP C (Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation) et 17% de la BAP J (Gestion et Pilotage).



CNRS	
BAP	Nombre d'agents (en ETP)
A SCIENCES DU VIVANT	264
B SCIENCES CHIMIQUES ET SCIENCES DES MATERIAUX	57,5
C SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	218,6
D SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	53,2
E INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	150,4
F INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	87,2
G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	26,6
J GESTION ET PILOTAGE	180,5
non identifiée à ce jour	18
Total général	1056

INSERM

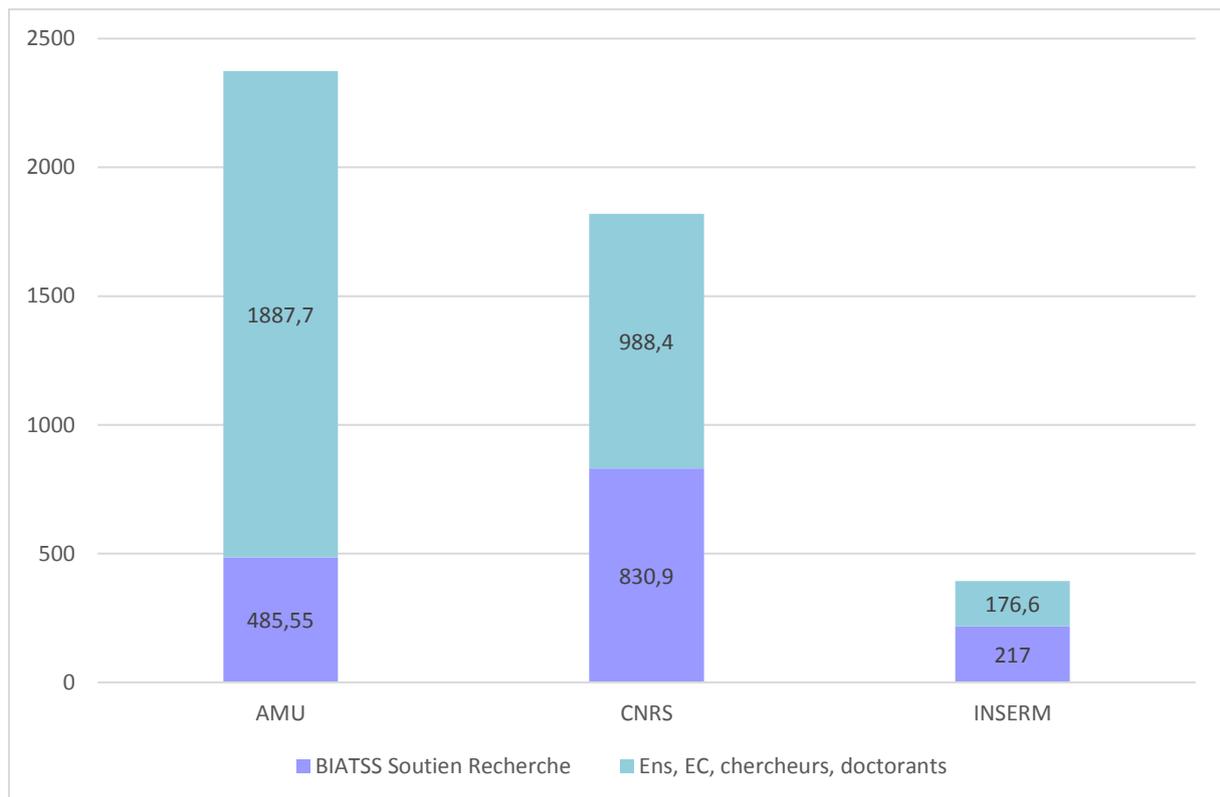
L'INSERM compte 327 Ingénieurs-Techniciens-Administratifs intervenant en support et soutien aux activités de recherche. 64% des effectifs relèvent de la BAP A (Sciences du vivant), 26% de la BAP et 3% de la BAP G (Patrimoine et Logistique)



INSERM	
BAP	Nombre d'agents (en ETP)
A SCIENCES DU VIVANT	195,6
C SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	2
D SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	7
E INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	8,6
F INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	3,9
G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	9
J GESTION ET PILOTAGE	77,5
non identifiée à ce jour	24
Total général	327,6

L'équilibre par tutelle entre BIATSS Soutien recherche et la population des EC, chercheurs et doctorants contractuels est le suivant :

- 1 BIATSS soutien pour 3.9 EC, chercheurs et doctorants contractuels à AMU,
- 1 ITA soutien pour 1.2 chercheurs et doctorants contractuels au CNRS
- 1 ITA soutien pour 0.8 chercheurs à l'INSERM.



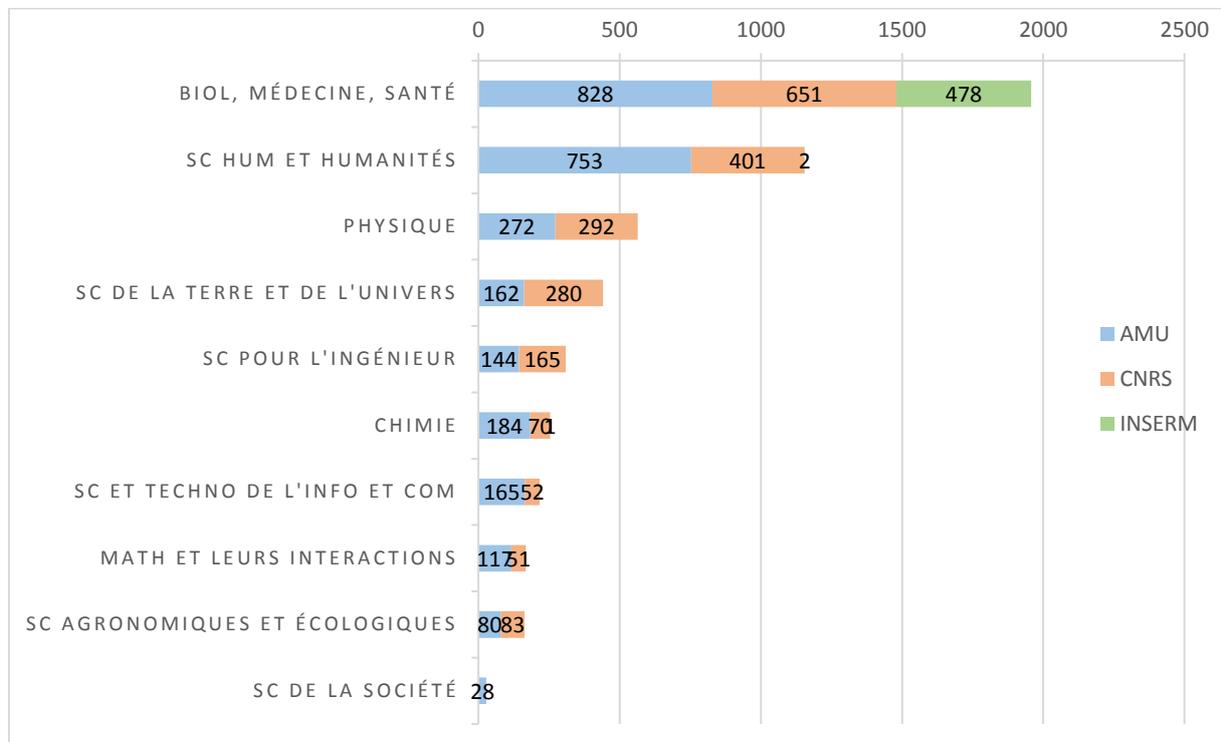
C. La répartition des effectifs par thématique scientifique des Ressources Humaines mobilisées dans les laboratoires de recherche

La première thématique scientifique sur laquelle l'ensemble des acteurs mobilisent leurs ressources est la Biologie, Médecine, Santé pour 1957 ETP

La deuxième est celle relative aux sciences humaines et aux humanités (1155 ETP). Ces 2 thématiques prioritaires sont alignées pour les 3 établissements.

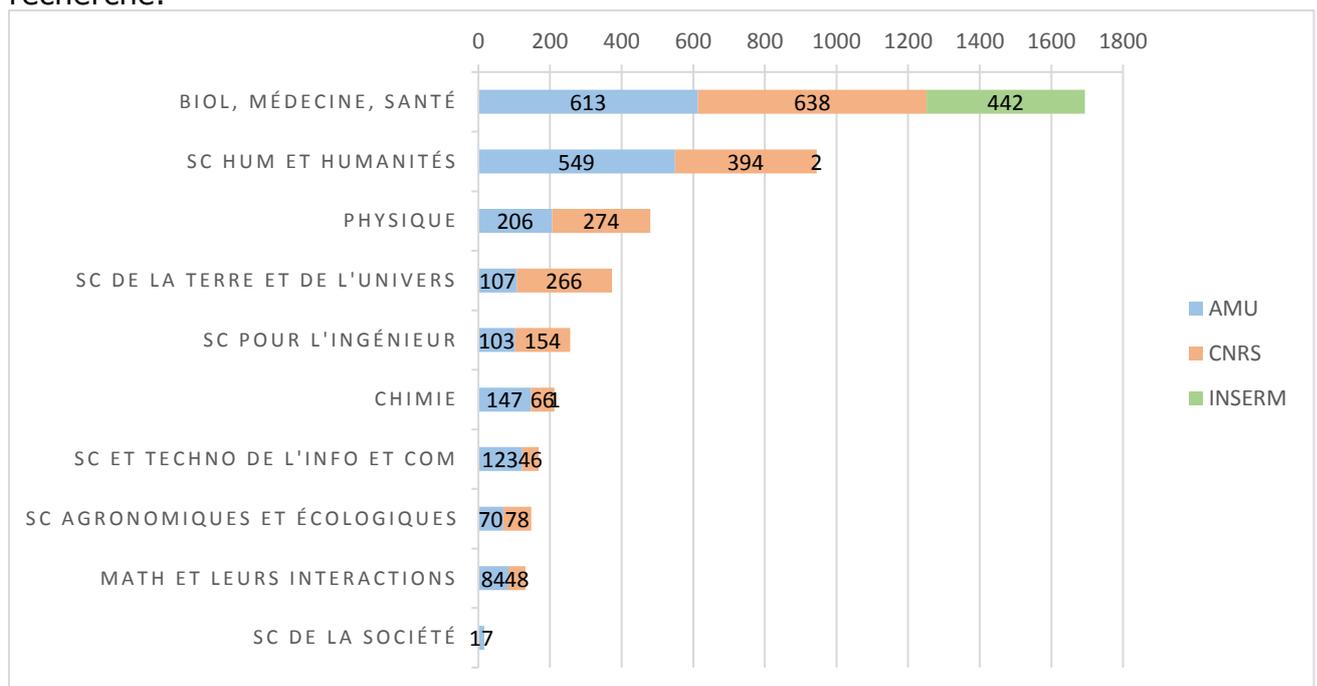
Répartition par domaines scientifiques

La répartition des différentes populations par domaine scientifiques est la suivante dans les unités de recherche. Il s'agit exclusivement des populations BIATSS-ITA et EC, chercheurs, doctorants contractuels mobilisés dans les unités de recherche.

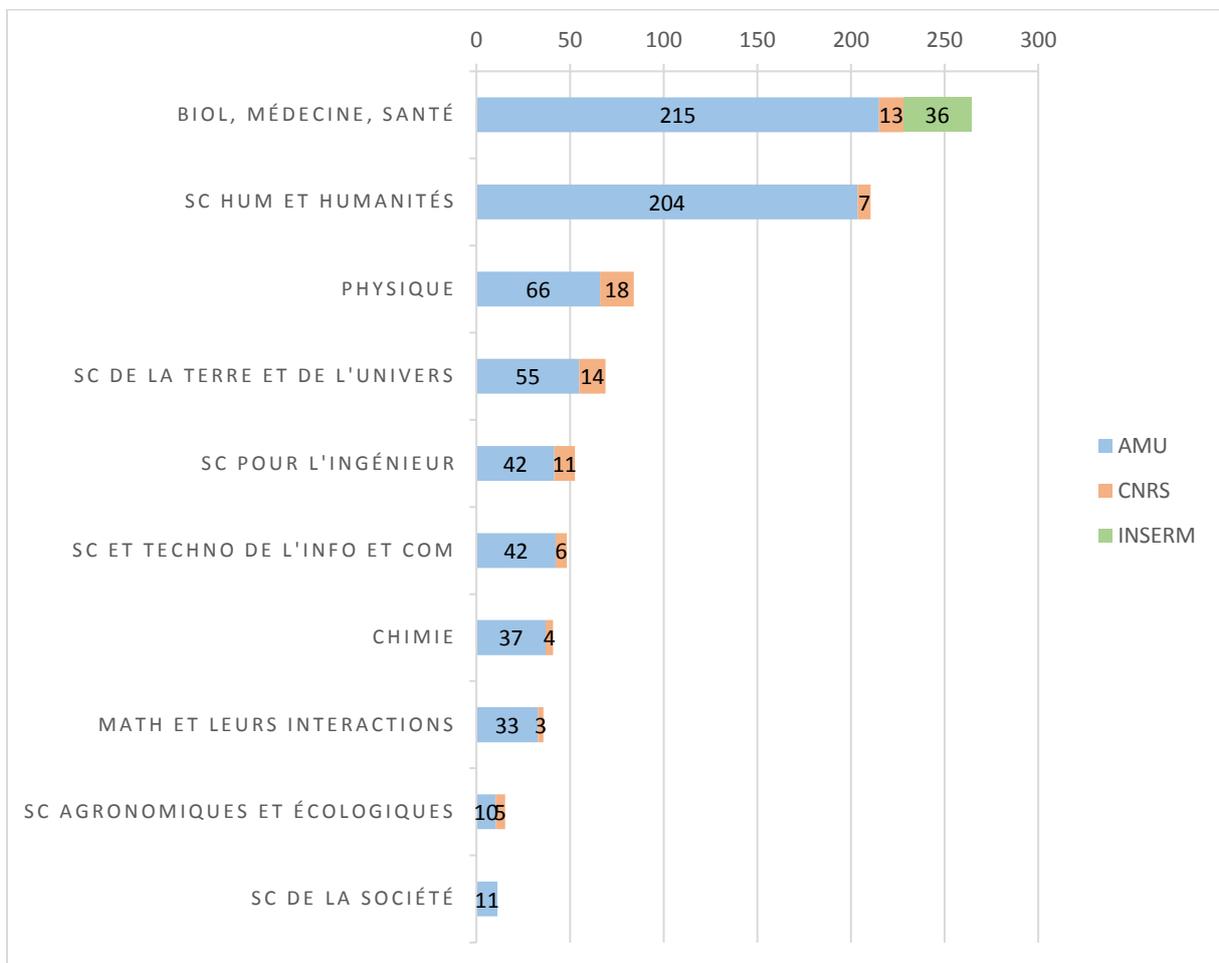


Répartition par domaine scientifique hors doctorants contractuels

La répartition des populations BIATSS-ITA et EC, chercheurs, **hors doctorants contractuels** par domaine scientifiques est la suivante dans les unités de recherche.



Zoom sur les doctorants contractuels



Les doctorants contractuels se concentrent à 31% dans le secteur biologie, médecine, Santé, 25% en Sciences Humaines et Sociales et 10% en Physique.

D. La répartition des effectifs par laboratoire de recherche

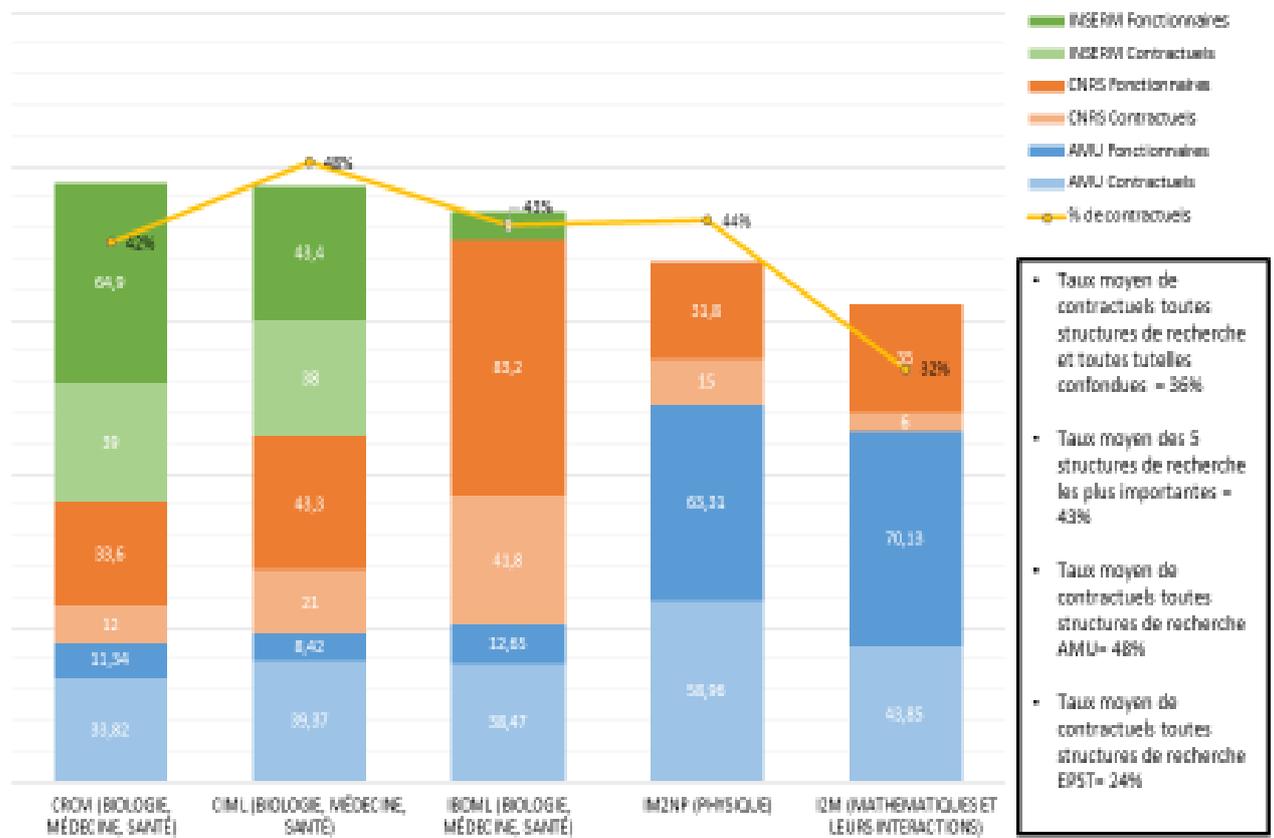
Les 5 premiers laboratoires en termes d'effectifs sont les suivants :

- CRCM
- CIML
- IBDML
- IM2NP
- I2M

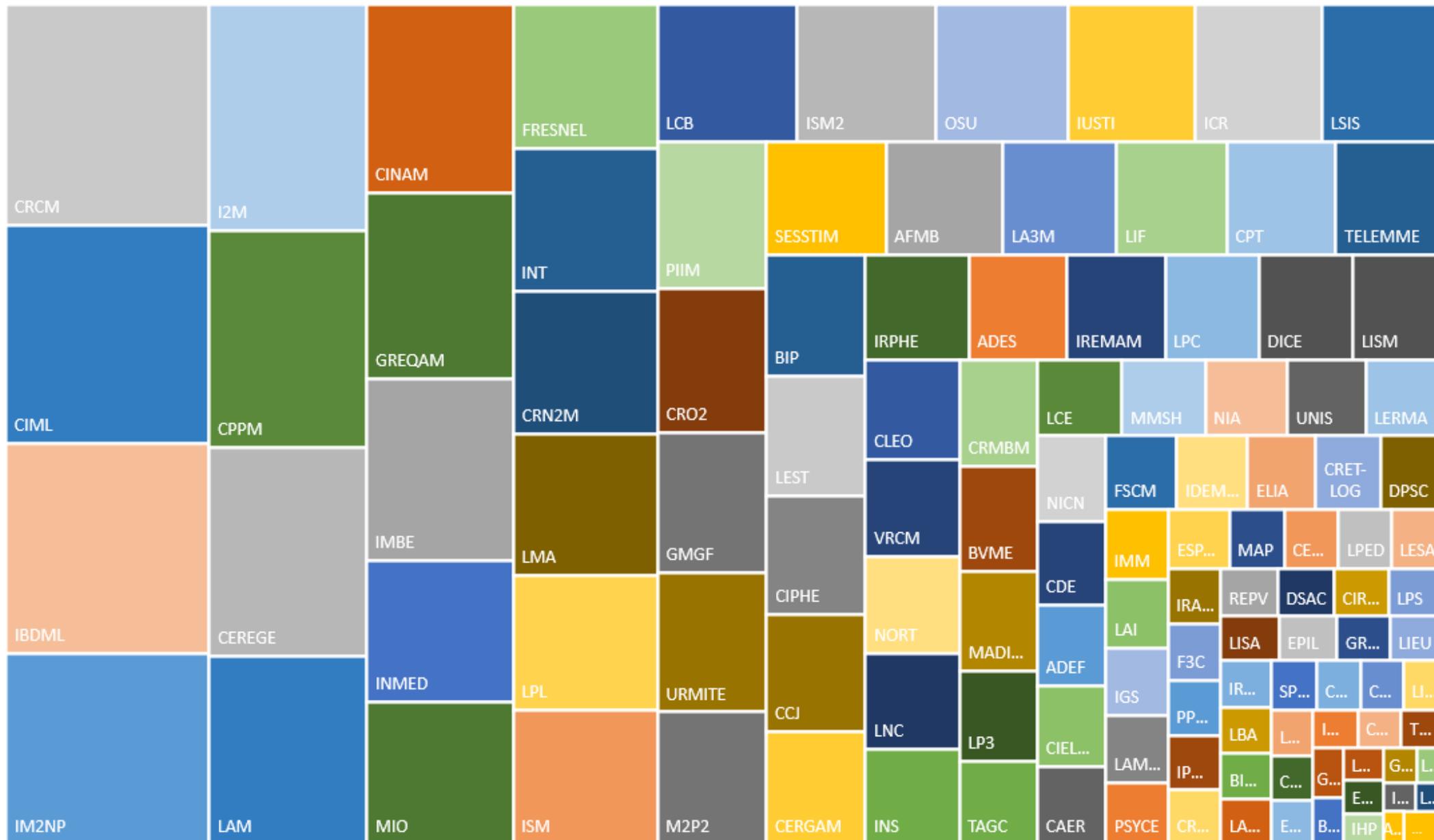
Il est intéressant de croiser ces données avec pour chaque employeur, AMU, CNRS ou INSERM, les 3 premiers laboratoires dans lesquels les effectifs sont les plus importants :

- Pour AMU, il s'agit de l'IM2NP, l'I2M et le GREQAM

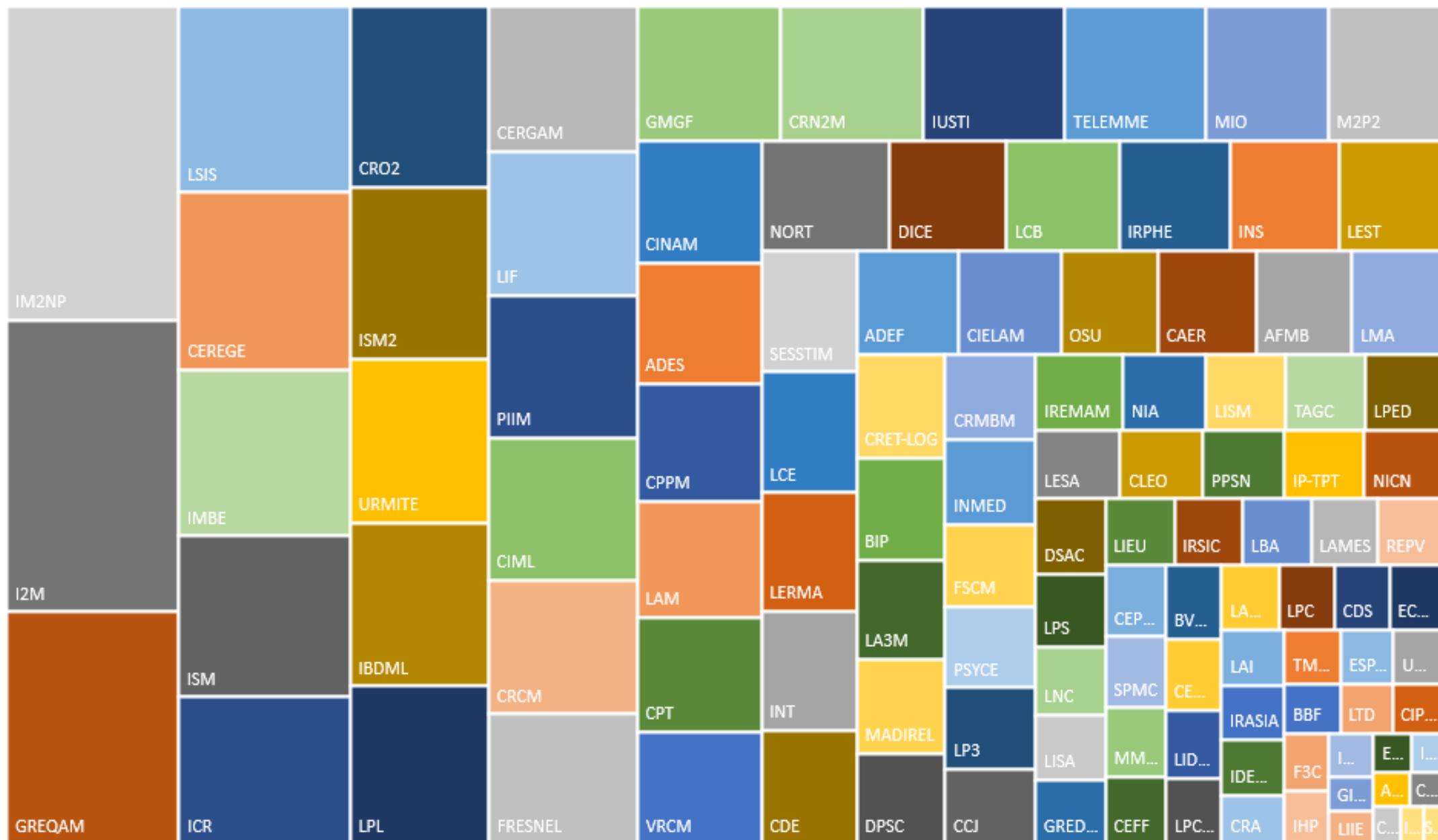
- Pour le CNRS, il s'agit de l'IBDML, du CPPM et du LAM
- Pour l'INSERM, il s'agit du CRCM, du CIML et de l'INMED



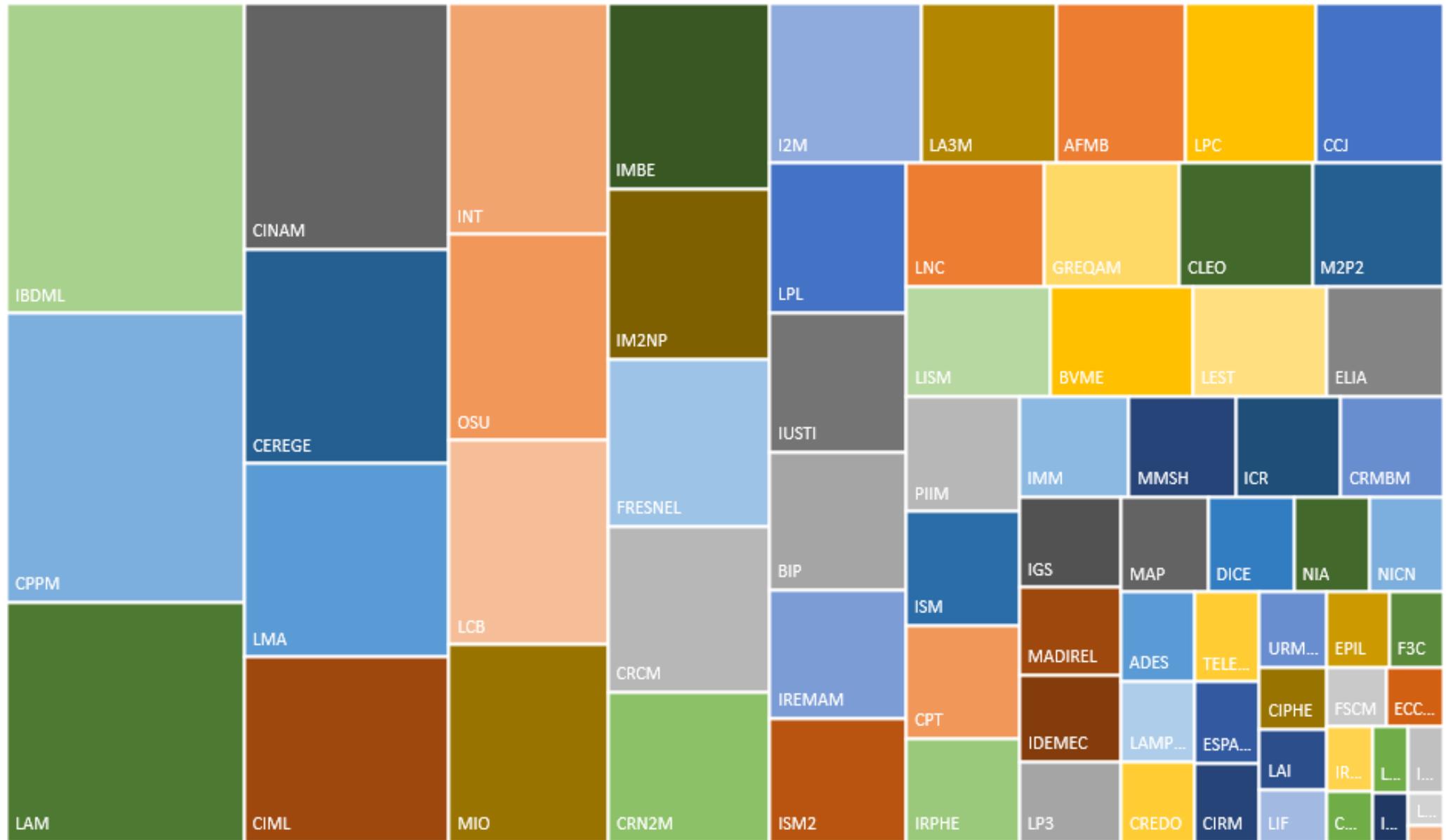
Répartition par effectifs Recherche AMU + CNRS + INSERM par structure de recherche



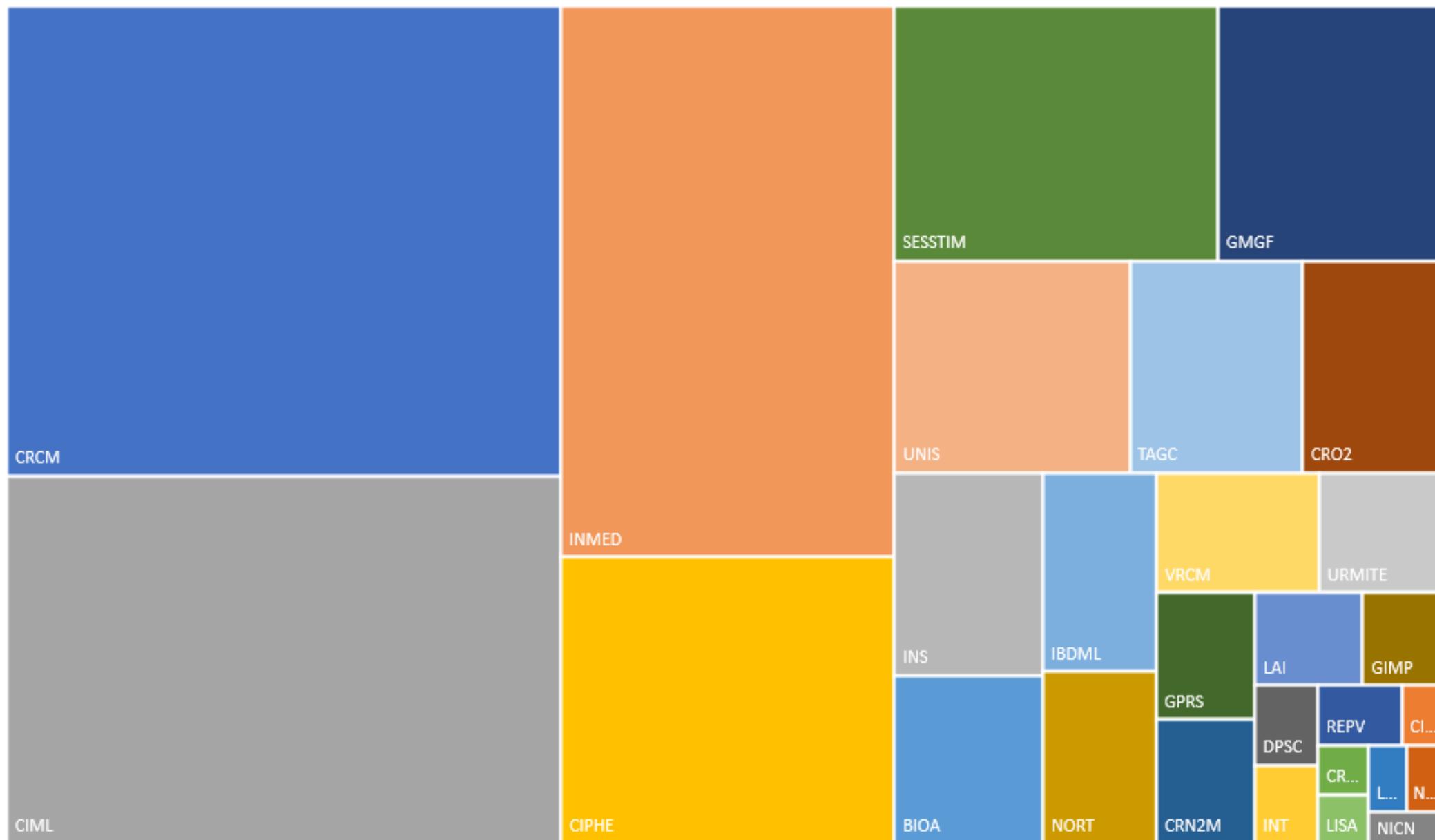
Répartition par effectifs Recherche AMU par structure de recherche



Répartition par effectifs Recherche CNRS par structure de recherche



Répartition par effectifs Recherche INSERM par structure de recherche

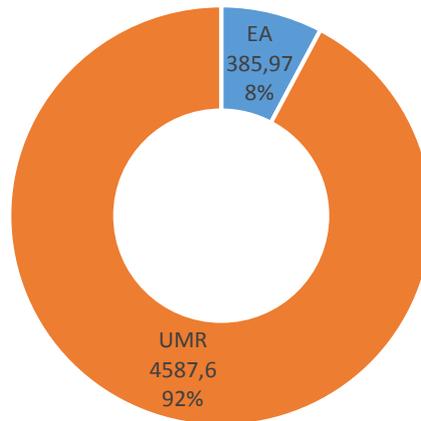


E. La répartition des effectifs par type de laboratoire de recherche

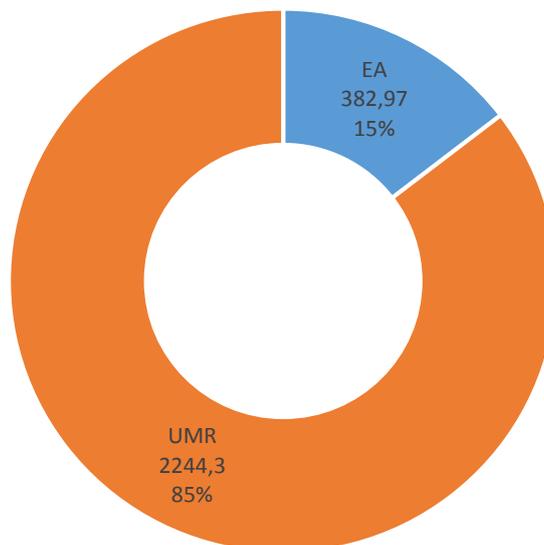
92% des effectifs sont mobilisés dans des UMR pour les 3 établissements :

AMU mobilise 85% de ses effectifs recherche au sein d'UMR, les effectifs INSERM et le CNRS sont quasi exclusivement mobilisés au sein d'UMR (3 ETP INSERM au sein d'EA).

**Répartition des agents en Equipe d'Accueil ou UMR
AMU + CNRS + INSERM**

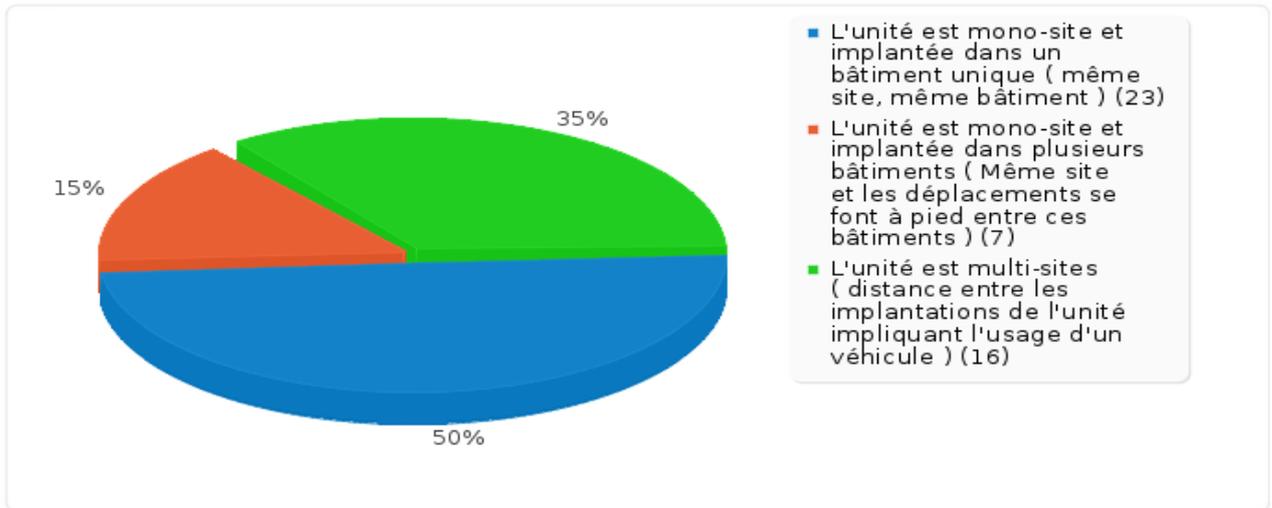


**Répartition des agents en Equipe d'Accueil ou UMR
Aix Marseille Université**



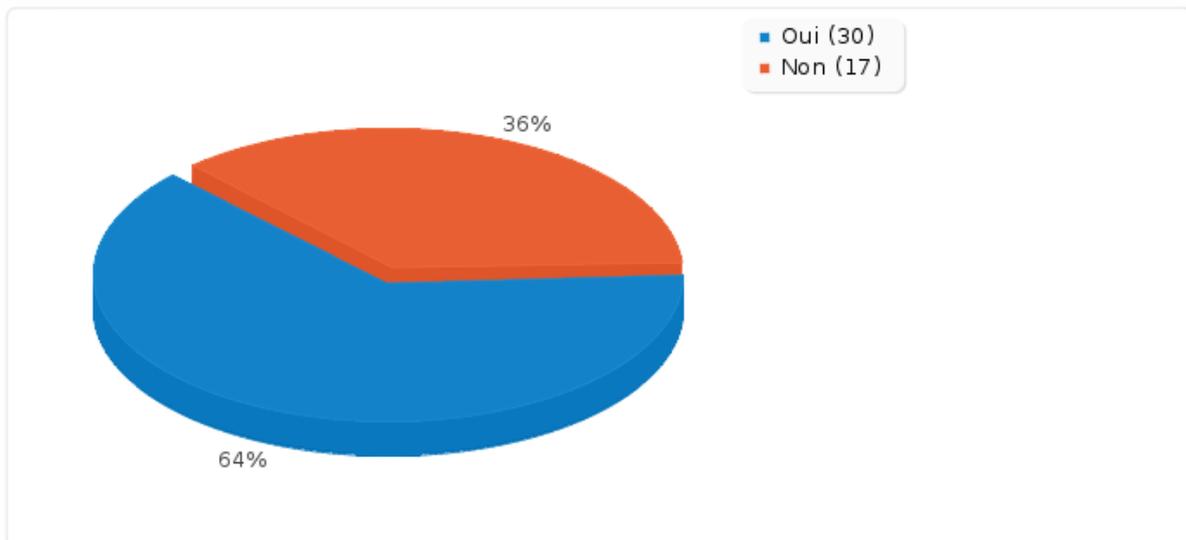
XV. Quatrième partie : la synthèse des entretiens unités de recherche

A. L'implantation des unités de recherche

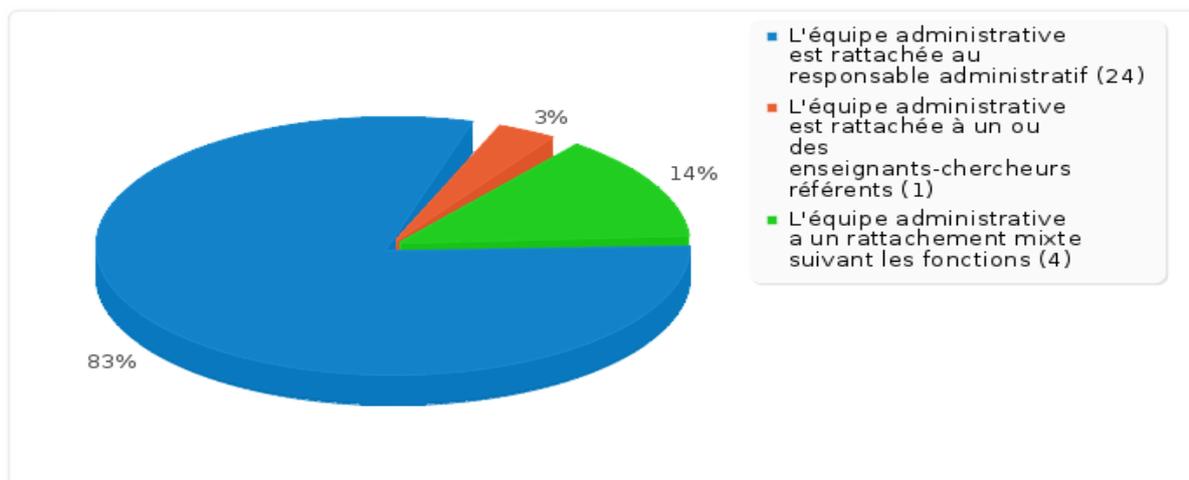


B. L'organisation administrative

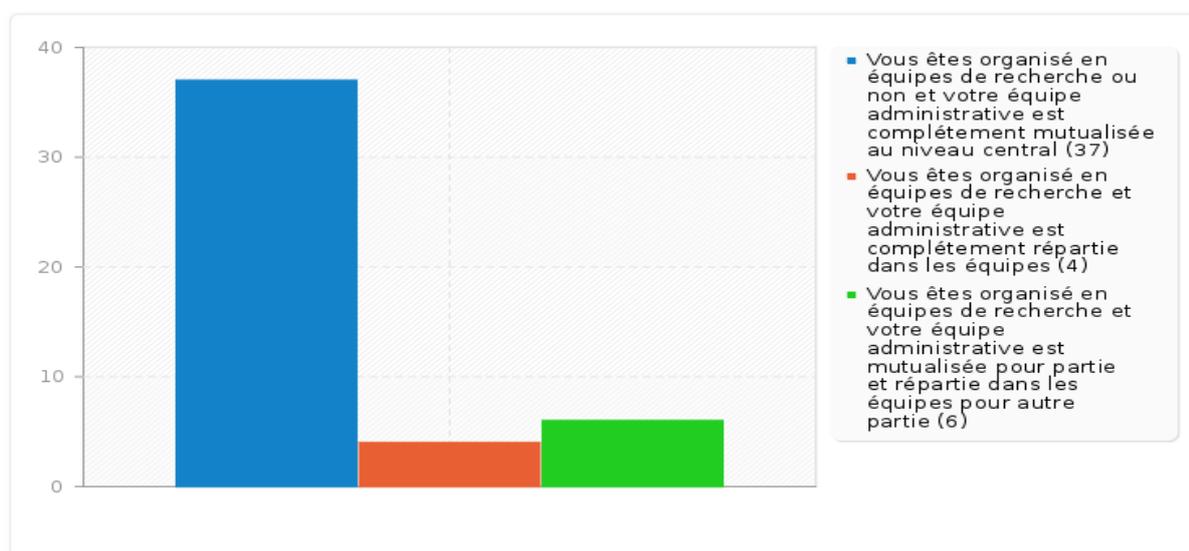
La majorité des unités de recherche a un responsable administratif



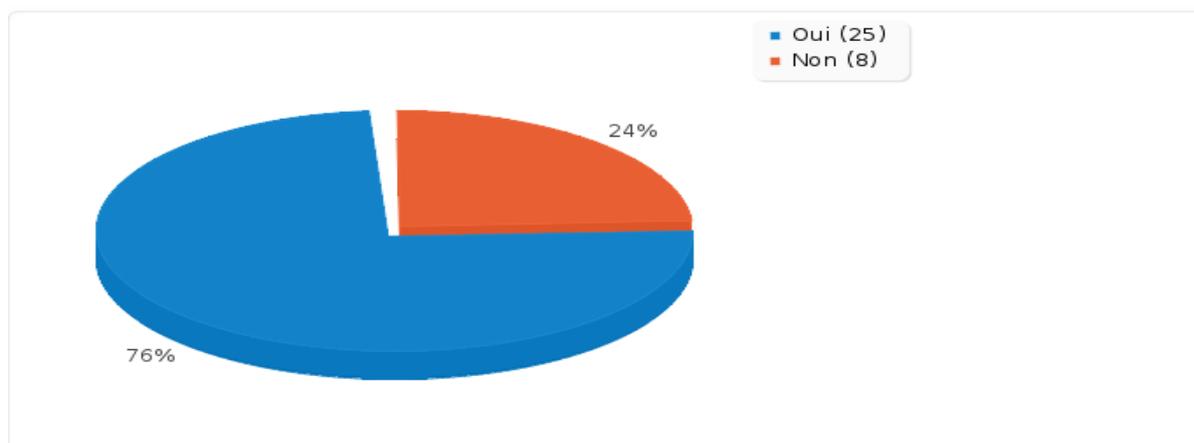
La majorité des unités de recherche ont un responsable administratif auquel l'équipe administrative est rattachée.



Cette équipe administrative est dans la plupart des cas complètement mutualisée au niveau central.

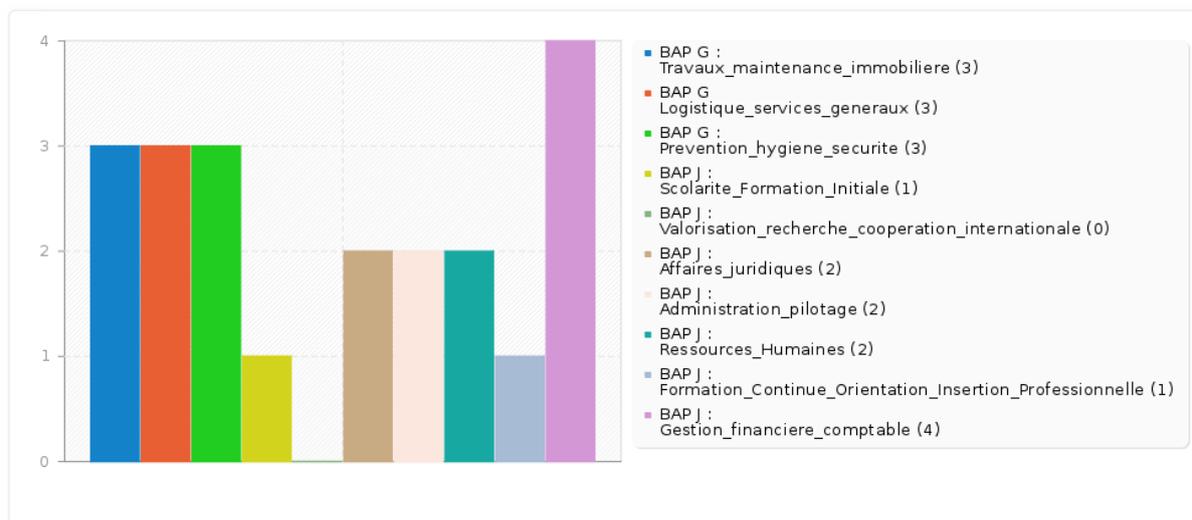


Cette mutualisation au niveau central implique une spécialisation des agents par grandes fonctions (Finances, RH, Communication, colloques ...)



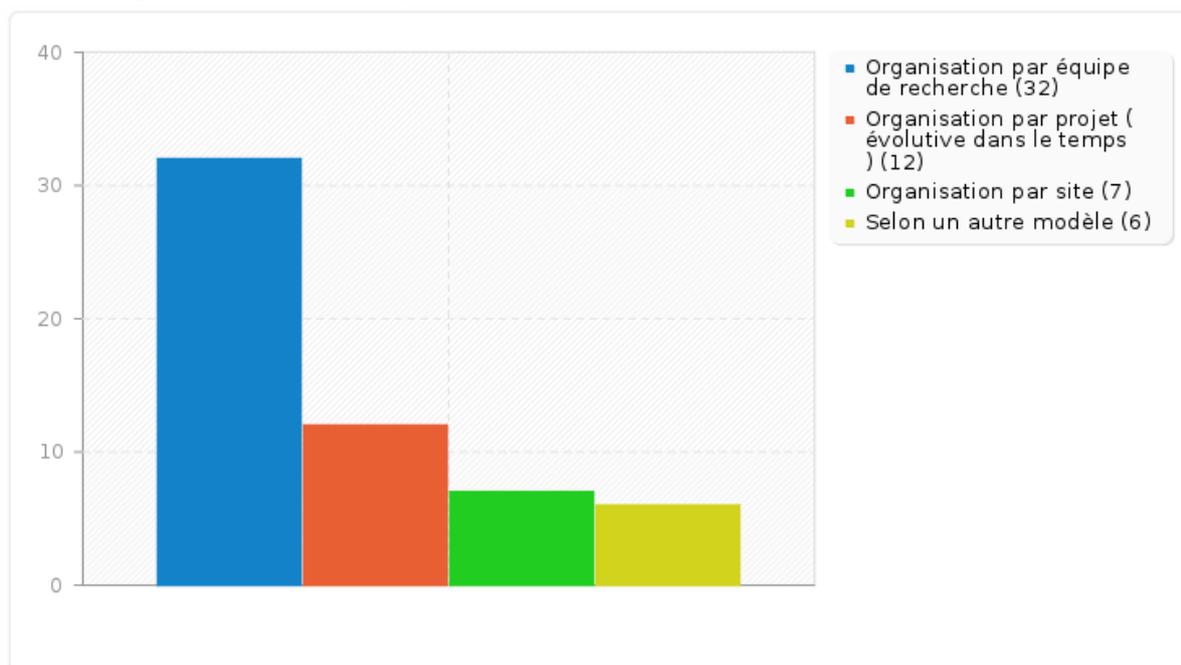
Mais quand le rattachement de l'équipe administrative est mixte, c'est-à-dire mutualisée pour partie et répartie pour autre partie dans les équipes, il apparaît

que ce sont majoritairement les activités relevant de la BAP G (logistique, maintenance, patrimoine) et de la gestion financière dans la BAP J qui relèvent de la responsabilité du Responsable administratif au niveau central



Le modèle dominant est l'unité avec un responsable administratif situé au niveau central auquel les équipes sont rattachées et qui prend en charge la totalité des activités relevant de l'administration. Quand il y a rattachement mixte avec partie des activités administratives dans les équipes de recherche, la gestion financière et la gestion du patrimoine restent au niveau central.

C. Organisation scientifique de l'unité

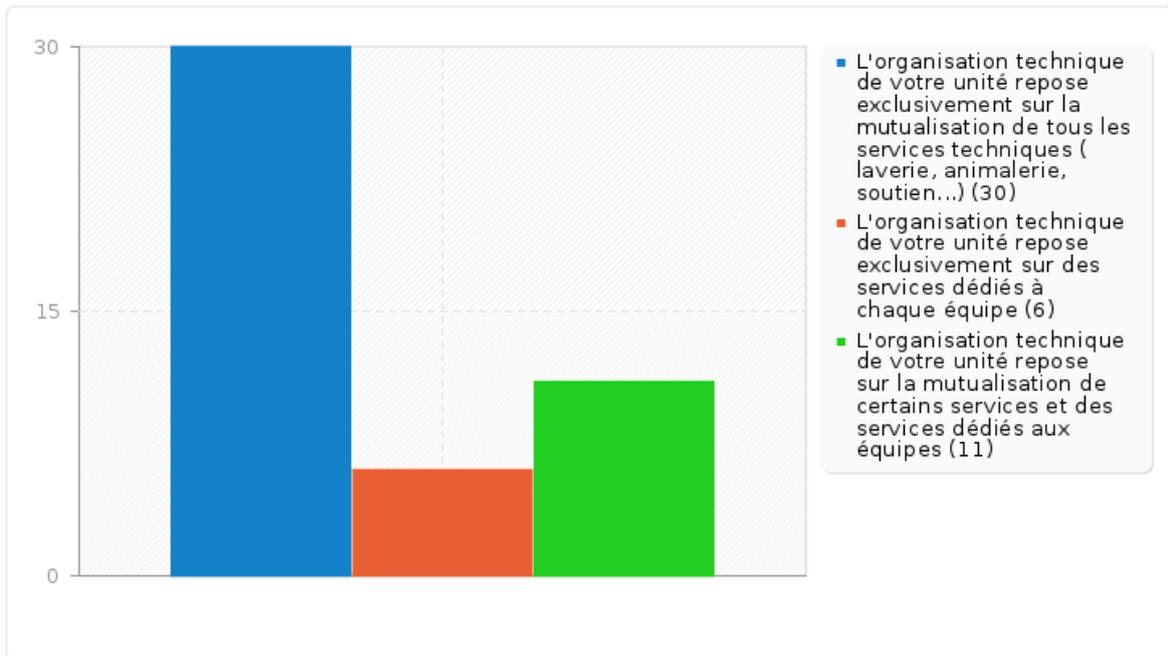


Le modèle dominant est celui des équipes de recherche. Les autres modèles d'organisation scientifique de l'unité peuvent être :

- Par projet ou par programme

- Par site
- Une organisation en programmes de recherche auxquels sont rattachés les opérations de recherche contractuelles et les doctorants.
- Pôles de recherche définis selon de grandes thématiques ; et projets transversaux interdisciplinaires entre les pôles ; deux ou trois axes de recherches transversaux
- Structure à double entrées : équipes (rattachement des personnels) et thèmes (entités de programmation et organisation de la recherche).

D. Organisation technique de l'unité et mutualisation des services

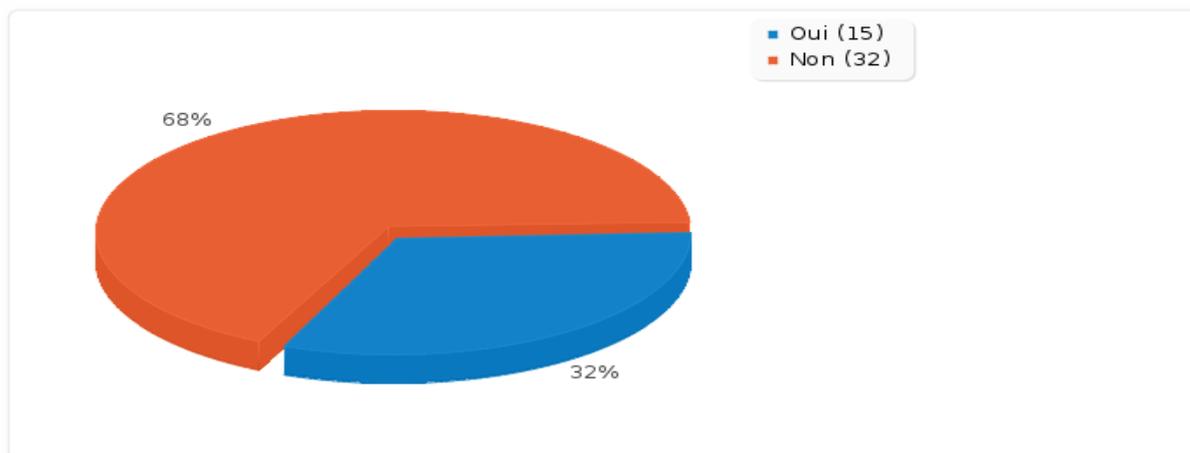


La mutualisation à l'intérieur des unités de recherche : Outre le modèle qui consiste à mutualiser l'ensemble des services techniques qui est la situation la plus fréquente, en cas de co-existence de services mutualisés et de services dédiés aux équipes, il apparaît que ce sont les activités relatives à l'administration et à la gestion des systèmes d'information ainsi que celles qui relèvent des réseaux qui sont mutualisées au niveau central de l'unité

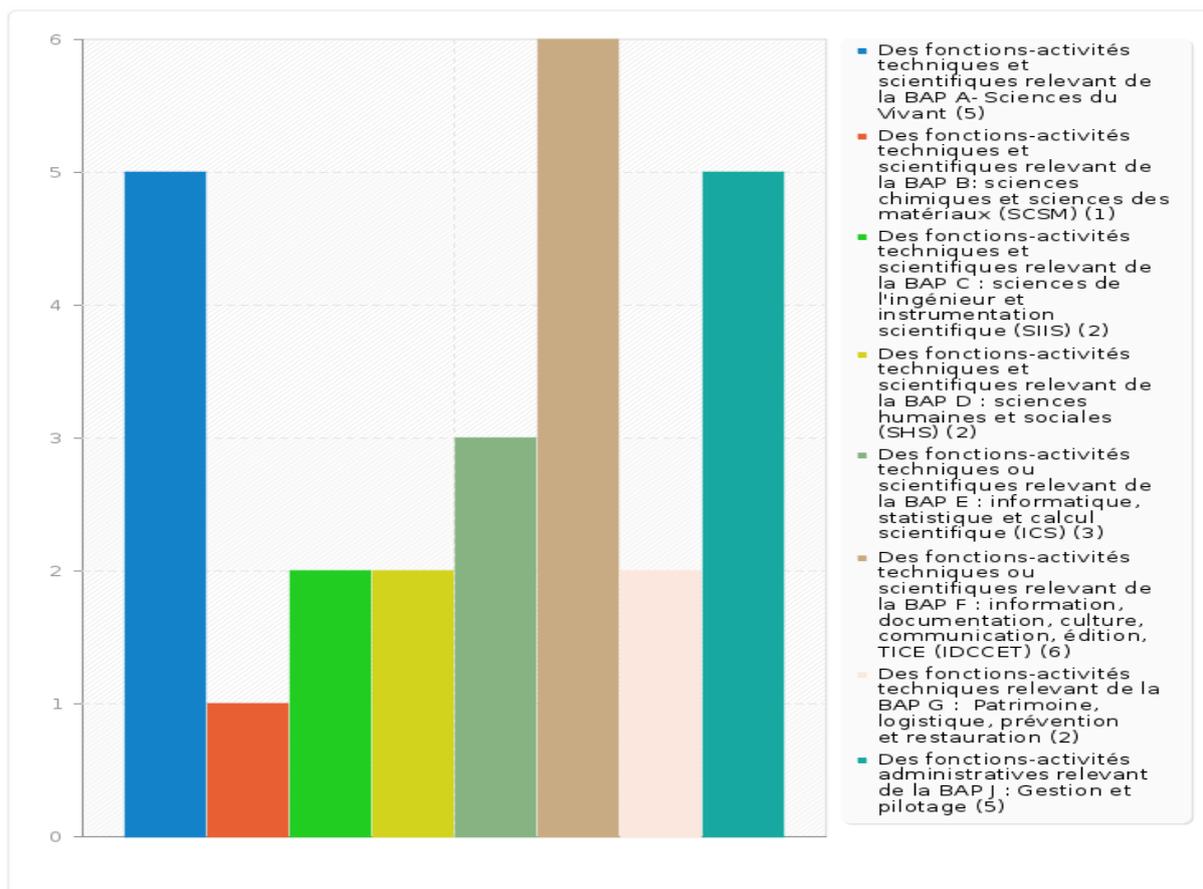
Réponse	Décompte	Pourcentage
BAP A : Biologie_recherche_medicale (SQ001)	3	27.27%
BAP A : Productions_experimentations_animales (SQ002)	1	9.09%
BAP A : Milieux_naturels_ruraux (SQ003)	0	0.00%
BAP B : Emplois_singuliers_A (SQ004)	0	0.00%
BAP B : Analyse_biomolecules (SQ005)	1	9.09%
BAP B : Elaboration_biomolecules (SQ006)	0	0.00%
BAP B : Techniques_analyse_chimique (SQ007)	3	27.27%
BAP B : Techniques_synthese_chimique (SQ008)	1	9.09%
BAP B : Sciences_materiaux_caracterisation (SQ009)	1	9.09%
BAP B : Elaboration_miseenforme_traitementetcontrole_materiaux (SQ010)	0	0.00%
BAP C : Assurancequalite_instrumentation (SQ0011)	0	0.00%
BAP C : Instrumentation_experimentation (SQ0012)	2	18.18%
BAP C : Controlecommande_instrumentation (SQ0013)	0	0.00%
BAP C : Electronique_Electrotechnique (SQ0014)	1	9.09%
BA P C : BE_Fabrication_mecanique_Chaudronnerie (SQ0015)	3	27.27%
BAP C : Verrerie_scientifique (SQ0016)	0	0.00%
BAP D : Traitement_analyse_bases_donnees (SQ0017)	0	0.00%
BAP D : Traitement_analyse_representation_information_spatiale (SQ0018)	0	0.00%
BAP D : Analyse_sources_ecrites_iconographiques_orales (SQ0019)	0	0.00%
BAP D : Recueil_analyse_sources_archeologiques (SQ0020)	0	0.00%
BAP D : Production_analyse_donnees_terrain (SQ0021)	0	0.00%
BAP E : Administration_gestion_systemes_information (SQ0022)	5	45.45%
BA P E : Etudes_developpement_deploiement (SQ0023)	0	0.00%
BAP E : Systemes_informatiques_reseaux_telecommunications (SQ0024)	6	54.55%
BAP E : Statistiques (SQ0025)	0	0.00%
BAP E : Calcul_scientifique (SQ0026)	2	18.18%
BAP F : Information_scientifique_technique_collections_patrimoniales (SQ0027)	2	18.18%
BAP F : Mediation_scientifique_Culture_Communication (SQ0028)	2	18.18%
BAP F : Edition_multisupports_impression_graphisme (SQ0029)	1	9.09%
BAP F : Production_TIC_TICE_audiovisuel_multimedia (SQ0030)	0	0.00%

E. Mutualisation inter-unités

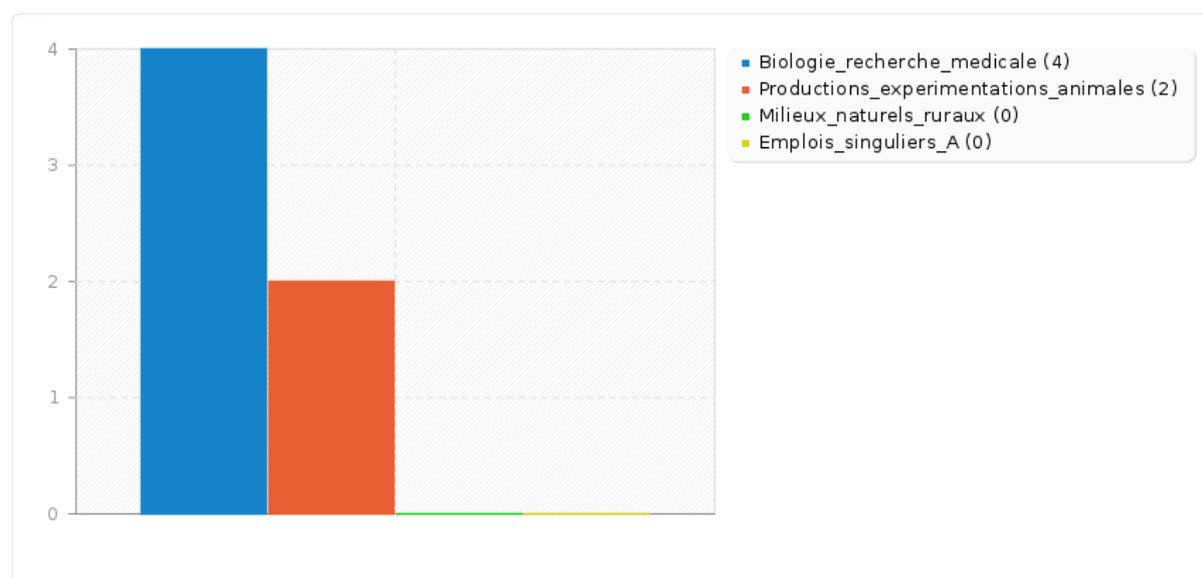
La mutualisation avec d'autres unités de recherche sur l'emploi BIATSS-ITA: le rapport est de 1/3 des unités qui mutualisent entre-elles contre 2/3 qui ne le font pas.



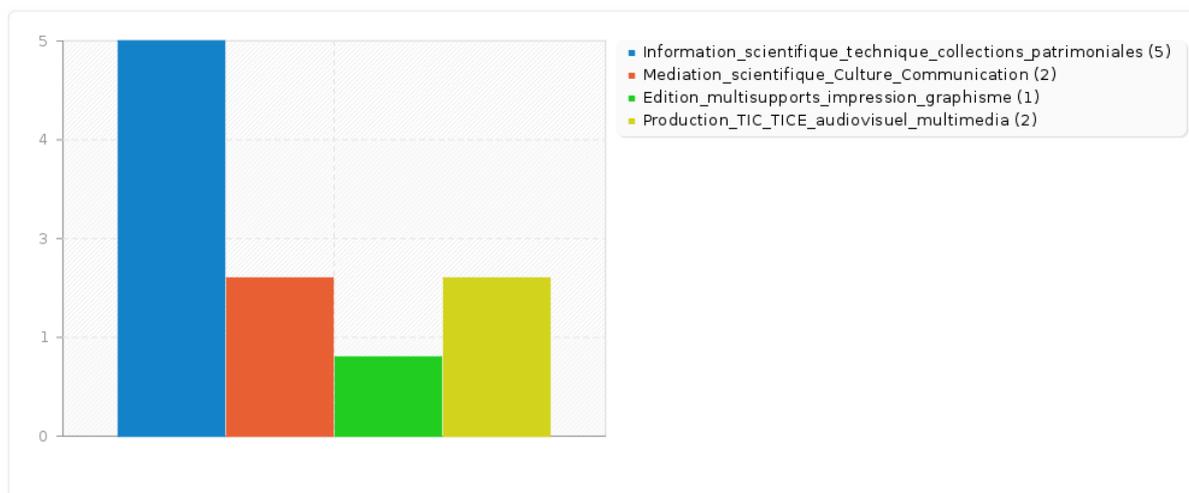
Pour celles qui procèdent à de la mutualisation inter-unités sur de l'emploi BIATSS-ITA, il est intéressant de constater que cette mutualisation se fait sur des activités relevant de la BAP F, information, culture, communication, BAP A sciences du vivant et BAP J, gestion et pilotage.



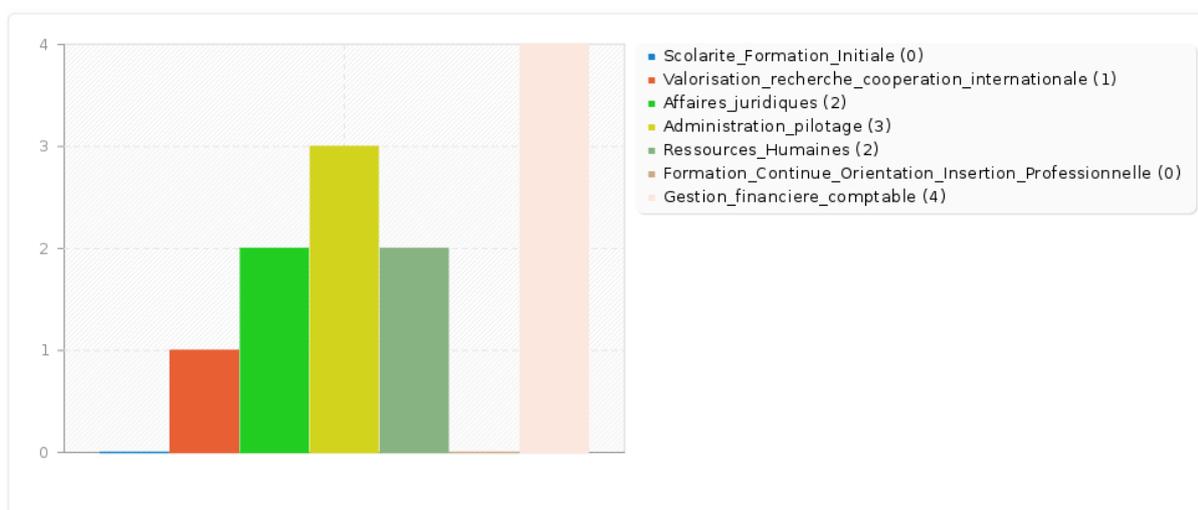
En cas de mutualisation inter-composante sur la BAP A (sciences du vivant), la répartition entre la famille « Biologie, recherche médicale » et « productions, expérimentations animales » est la suivante.



En cas de mutualisation inter-composante sur la BAP F (information, culture, communication), la répartition entre les différentes familles est la suivante et au bénéfice de l'information scientifique et technique



En cas de mutualisation inter-composante sur la BAP J (gestion et pilotage), ce sont les activités de gestion financière et comptable qui font l'objet de cette mutualisation.



F. Les forces internes identifiées par les unités de recherche : l'organisation

Les unités de recherche considèrent que leur organisation interne est une force et que leur unité fonctionne de manière fluide et efficace dans le cadre d'une organisation lisible et cohérente en délivrant un service de qualité aux chercheurs mobilisés dans les équipes.

6 questions ont été posées sur ce thème pour approcher au travers d'une auto-évaluation, la perception des Directeurs d'Unités sur l'organisation interne de leur unité. Elles sont formulées ainsi et la réponse est cotée de 1 à 5 sachant que la

cotation 1 correspond à une adhésion totale –Oui absolument- jusqu'à 5 qui correspond à un désaccord total –Non absolument, pas du tout-).

De votre point de vue, quels sont les points forts de votre organisation ?

- **Efficacité** : votre organisation fonctionne de manière fluide et continue
 - La moyenne des réponses s'établit à 1,86
- **Organisation lisible et cohérente** (principes clairs et connus, adaptés aux besoins)
 - La moyenne des réponses s'établit à 2,02
- **Service rendu au jeune chercheur** et au chercheur, mesuré objectivement
 - La moyenne des réponses s'établit à 1,89
- **Efficience générale** : optimisation des moyens humains consacrés aux activités
 - La moyenne des réponses s'établit à 2,16
- **Organisation physique des services** (proximité facilitant l'échange et la transversalité)
 - La moyenne des réponses s'établit à 1,79
- **Organisation structurée de la circulation de l'information** (circuits, procédures écrites, traçabilité,...)
 - La moyenne des réponses s'établit à 2,17

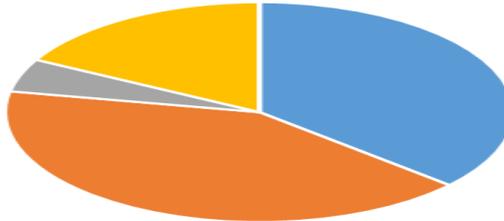
La moyenne des 6 réponses s'établit à 1,98

L'organisation fonctionne de manière fluide et efficace



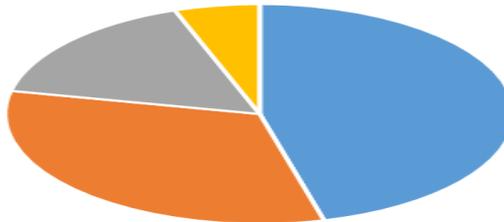
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Organisation lisible et cohérente



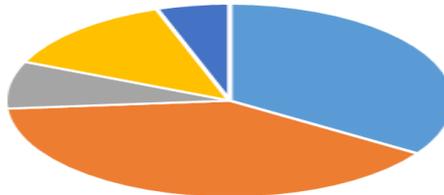
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Qualité du service rendu aux chercheurs



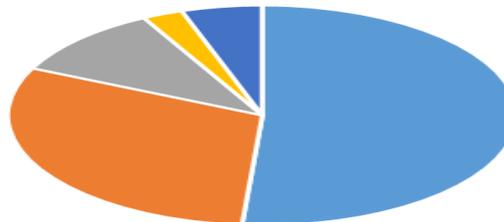
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non

Efficiency générale et optimisation des moyens humains consacrés aux activités



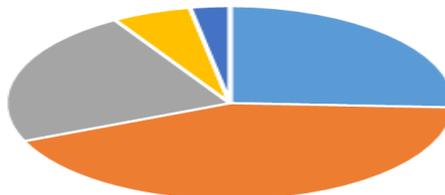
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Bonne organisation physique des services



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Organisation structurée de circulation de l'information



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

G. Les forces internes identifiées par les unités de recherche : les conditions de mobilisation RH

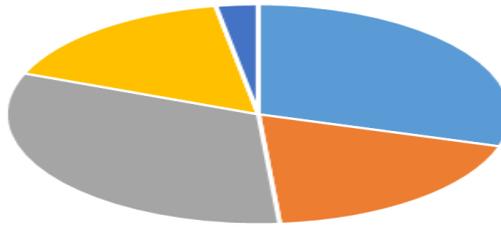
6 questions ont été posées également sur le potentiel RH pour approcher au travers d'une auto-évaluation, la perception des Directeurs d'Unités sur les dispositifs d'accompagnement RH, les conditions de mobilisation des RH de leur unité. Elles sont formulées ainsi et la réponse est cotée de 1 à 5 sachant que la cotation 1 correspond à une adhésion totale –Oui absolument- jusqu'à 5 qui correspond à un désaccord total –Non absolument, pas du tout-).

- **Grande polyvalence des agents**
 - La moyenne des réponses s'établit à 2,43
- **Spécialisation** conduisant les agents à une bonne maîtrise technique
 - La moyenne des réponses s'établit à 2,03
- **Faible turn over**, permettant l'approfondissement des compétences dans la durée
 - La moyenne des réponses s'établit à 1,97
- **Volonté des agents de se former**
 - La moyenne des réponses s'établit à 1,76
- **Identification et capitalisation des besoins de formation** au sein de l'unité
 - La moyenne des réponses s'établit à 1,84
- **Mise en place de dispositifs d'accompagnement professionnel** (tutorat, réseau,...)
 - La moyenne des réponses s'établit à 2,58

La moyenne des 6 réponses s'établit à 2,10.

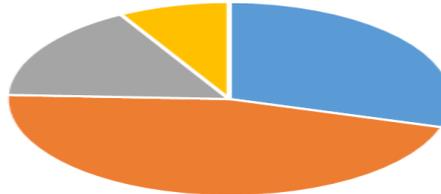
En croisant les deux grandes catégories de réponse sur l'organisation interne (moyenne des réponses à 1,98) d'une part et sur les conditions de mobilisation RH (moyennes des réponses à 2,10), on peut en conclure que l'accent doit être mis sur les dispositifs d'accompagnement professionnel tels que le tutorat, les réseaux dans un contexte où globalement les Ressources Humaines sont qualitativement adaptées hormis une polyvalence considérée comme moyenne dans un cadre organisationnel favorable.

Grande polyvalence des agents



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Bonne maîtrise technique des activités par les agents



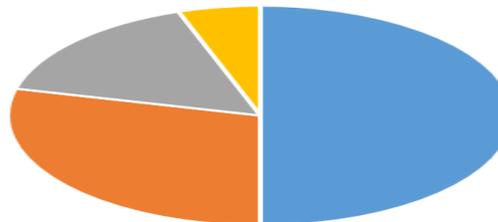
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Faible turn over permettant l'approfondissement des compétences dans la durée



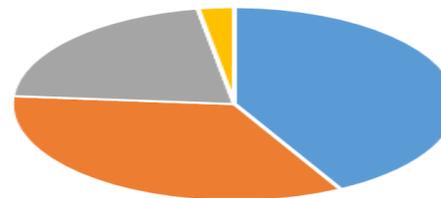
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Volonté des agents de se former



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Identification et capitalisation des besoins en formation



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

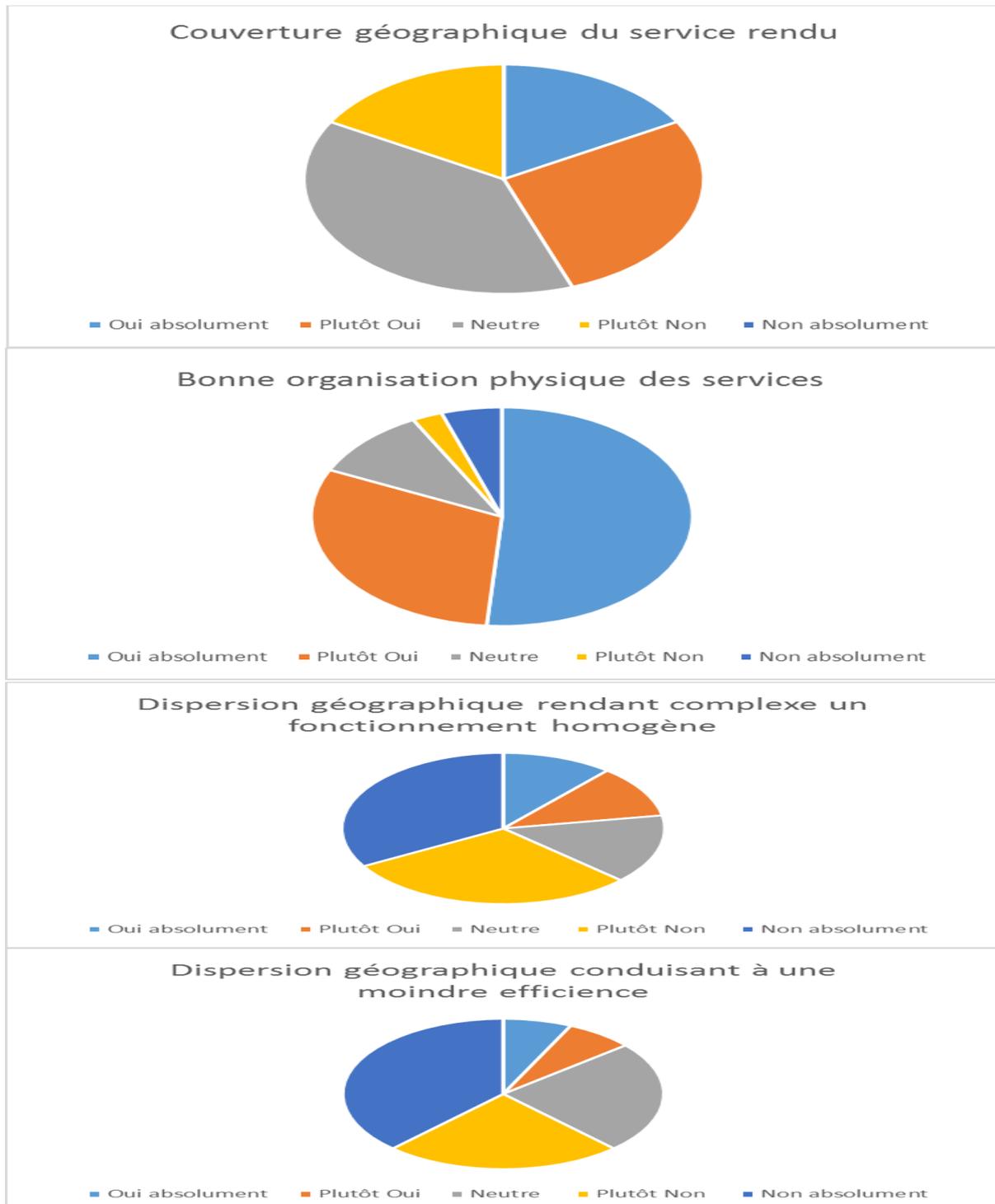
Existence de dispositifs d'accompagnement professionnel



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

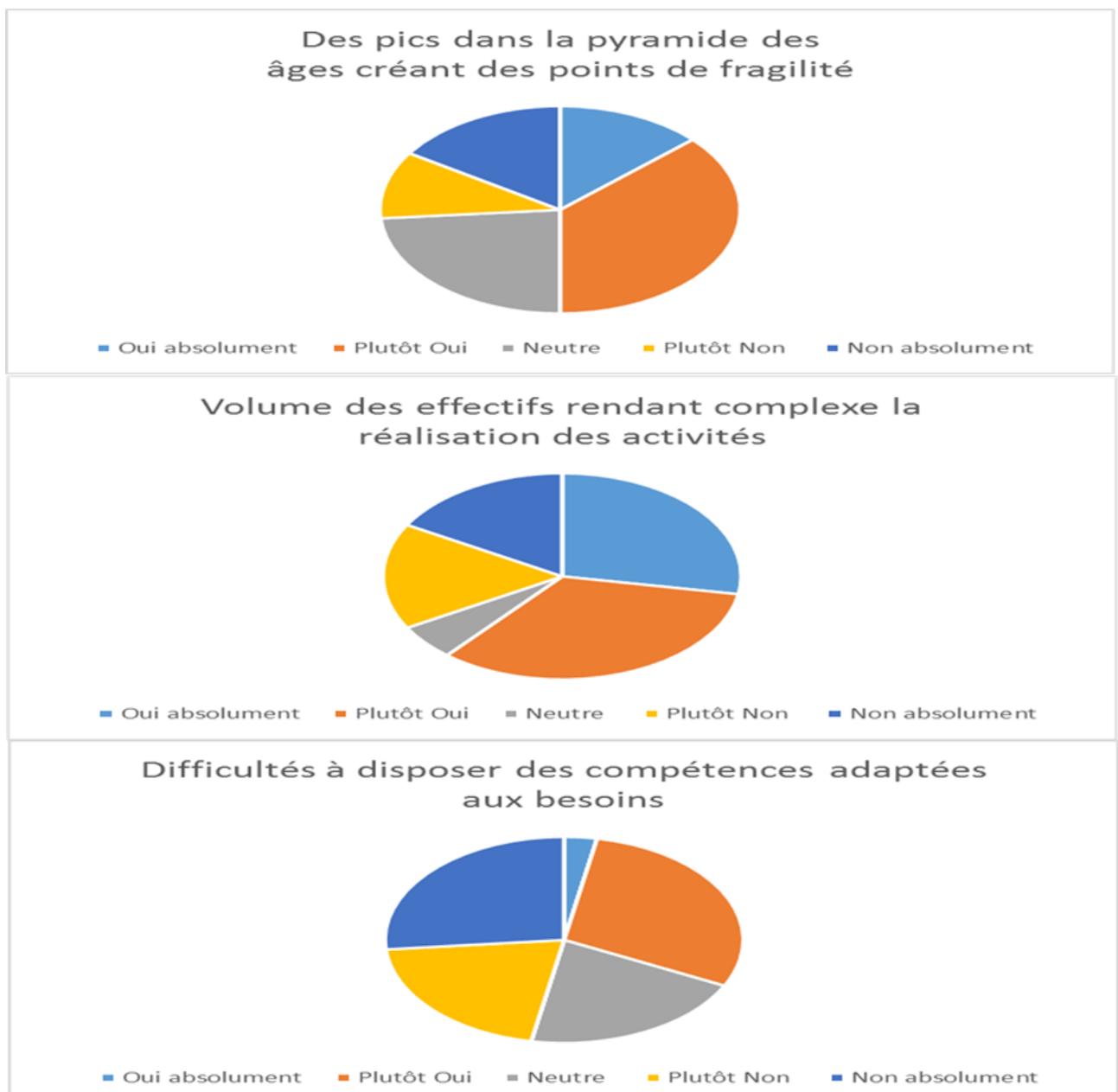
H. Les forces internes identifiées par les unités de recherche : l'implantation des unités

Au travers des réponses sur la couverture géographique, l'organisation des services et considérant que la dispersion géographique ne rend pas complexe un fonctionnement homogène ou ne conduit pas à une moindre efficacité, il apparaît globalement que l'implantation des unités de recherche n'est pas vraiment un sujet de travail.

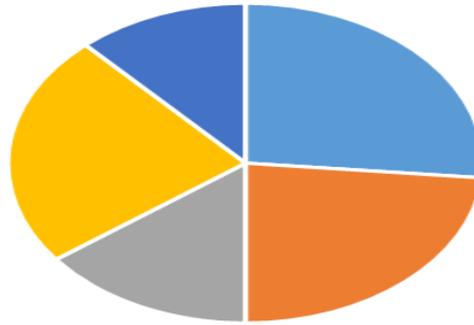


I. Les faiblesses internes identifiées par les unités de recherche : des points de fragilité du fait d'une inadéquation qualitative et/ou quantitative RH aux besoins

Au titre des points de faiblesse, les unités de recherche mettent en évidence une forme d'inadéquation qualitative et quantitative aux besoins. La structure des emplois à partir de la répartition des effectifs par catégorie fonction publique ne parait pas être une difficulté mais les unités font état de manque de compétences sur certaines fonctions, de difficultés à disposer de compétences adaptées aux besoins mais également de perspectives de départs à la retraite qui sont susceptibles de créer des points de fragilité. Ce dernier point est à mettre en perspective avec le fait que les métiers nécessitent un temps d'apprentissage important mais dans un cadre où les procédures et processus de travail existent.

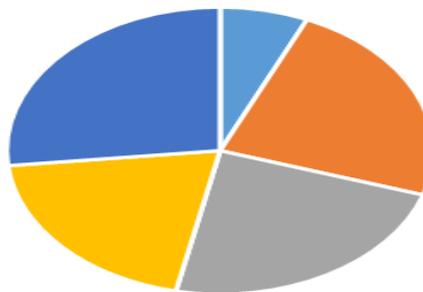


Manque de compétences sur certaines fonctions



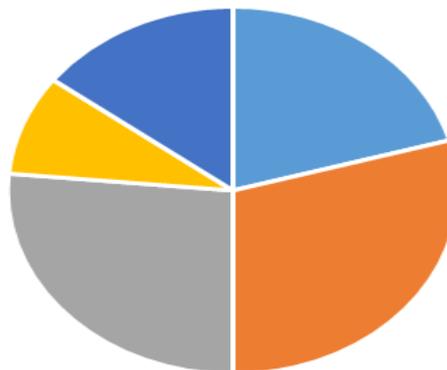
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Structure des emplois (répartition catégories FP) ne permet pas de répondre à tous les besoins



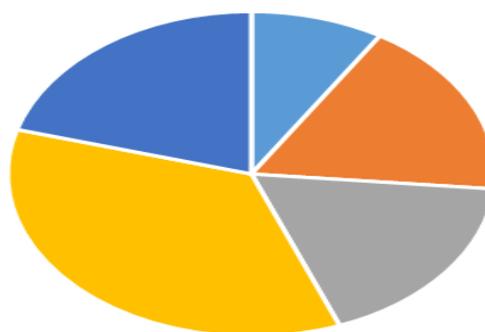
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Coïncidence temporelle entre les départs à la retraite et les compétences à intégrer



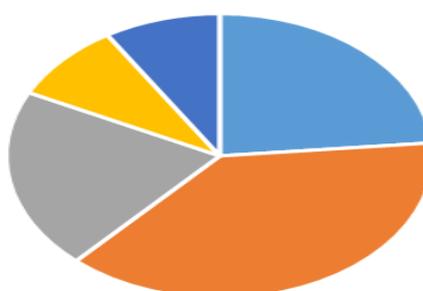
■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Fonctionnement sur l'expérience acquise



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

Des métiers nécessitant un temps d'apprentissage important



■ Oui absolument ■ Plutôt Oui ■ Neutre ■ Plutôt Non ■ Non absolument

J. Les emplois stratégiques et ou sensibles identifiés par les unités de recherche : les emplois classés en priorité 1 relèvent de la BAP J

La question posée aux Directeurs, Directrices des unités de recherche était la suivante :

Parmi l'ensemble des emplois occupés par les BIATSS dans votre unité, en vous appuyant sur la cartographie des emplois de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, identifiez-vous des emplois-types qui revêtent un caractère stratégique et/ou sensible ?

Il vous est demandé d'identifier 3 emplois sensibles et/ou stratégiques pour les 5 ans à venir dans les deux domaines suivants :

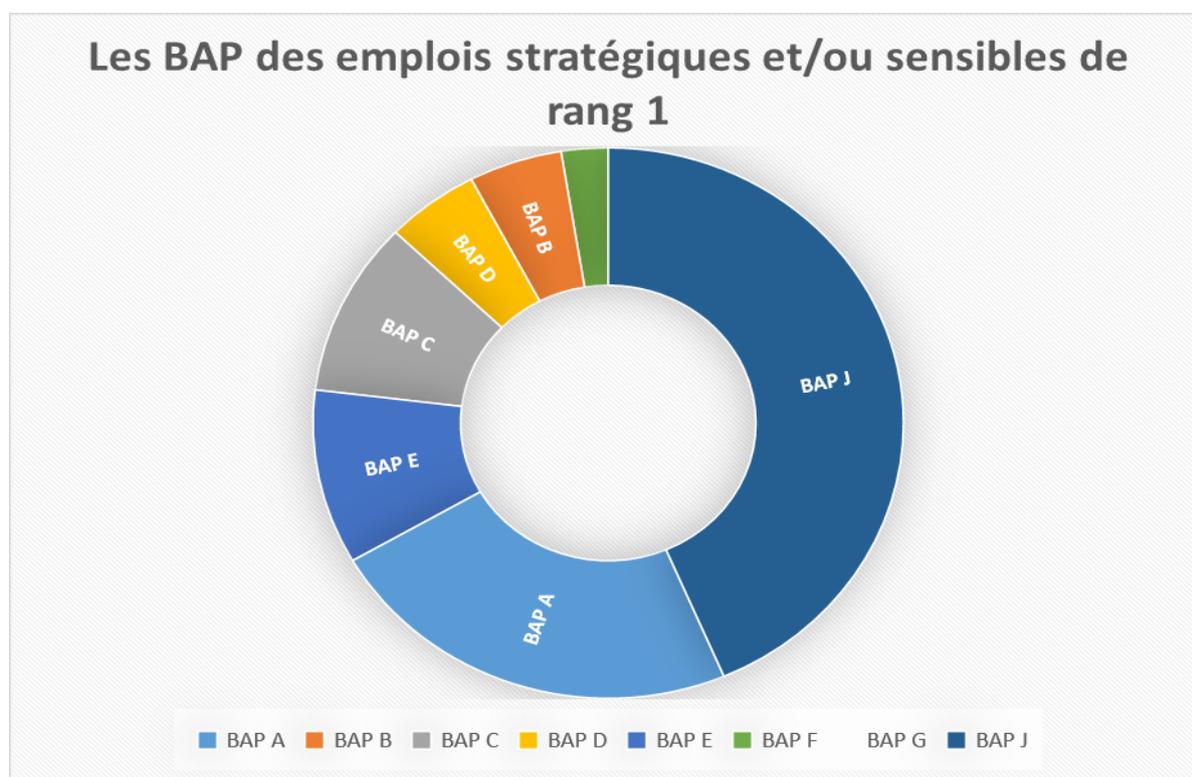
- Soutien à la recherche (fonctions techniques, informatique, soutien...)
- Fonctions administratives

Sont sensibles et/ou stratégiques :

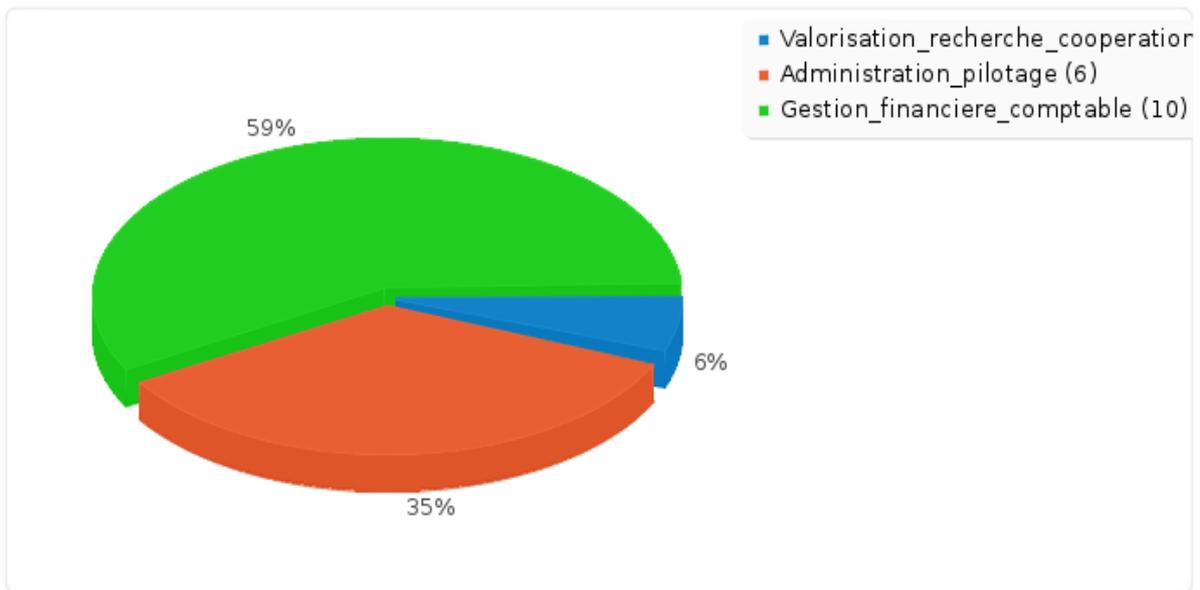
- Des emplois pérennes qui sont susceptibles de se libérer dans les 5 ans à venir et qu'il est indispensable de remplacer pour assurer la qualité, la continuité du service (maintien, avec ou sans requalification du niveau d'emploi). Il peut s'agir notamment de remplacer une compétence très pointue possédée par un seul agent.
- Des emplois qui correspondent à des métiers nouveaux qui vont devenir indispensables dans les 5 ans à venir pour répondre aux besoins

Au traitement de cette demande, il apparaît que le tiers des emplois identifiés comme stratégiques et ou sensibles relèvent de la BAP J, gestion et pilotage.

Au sein de la BAP J, il s'agit des emplois relevant de la famille professionnelle « gestion financière et comptable »

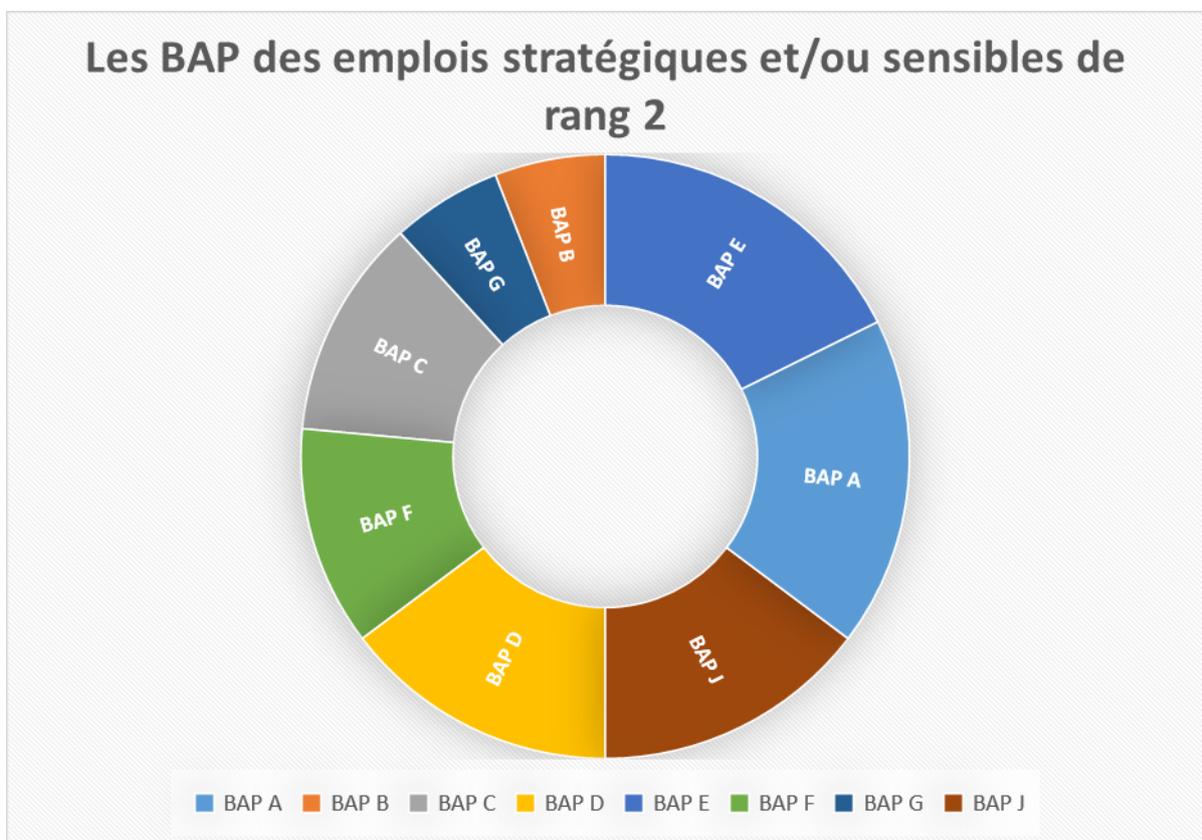


La BAP de l'emploi stratégique/et sensible de rang 1	Part relative des emplois stratégiques et/ou sensibles de la BAP par rapport à l'ensemble des emplois stratégiques et/ou sensibles de rang 1
BAP A	17.65%
BAP B	3.92%
BAP C	7.84%
BAP D	3.92%
BAP E	7.84%
BAP F	1.96%
BAP G	0.00%
BAP J	33.33%



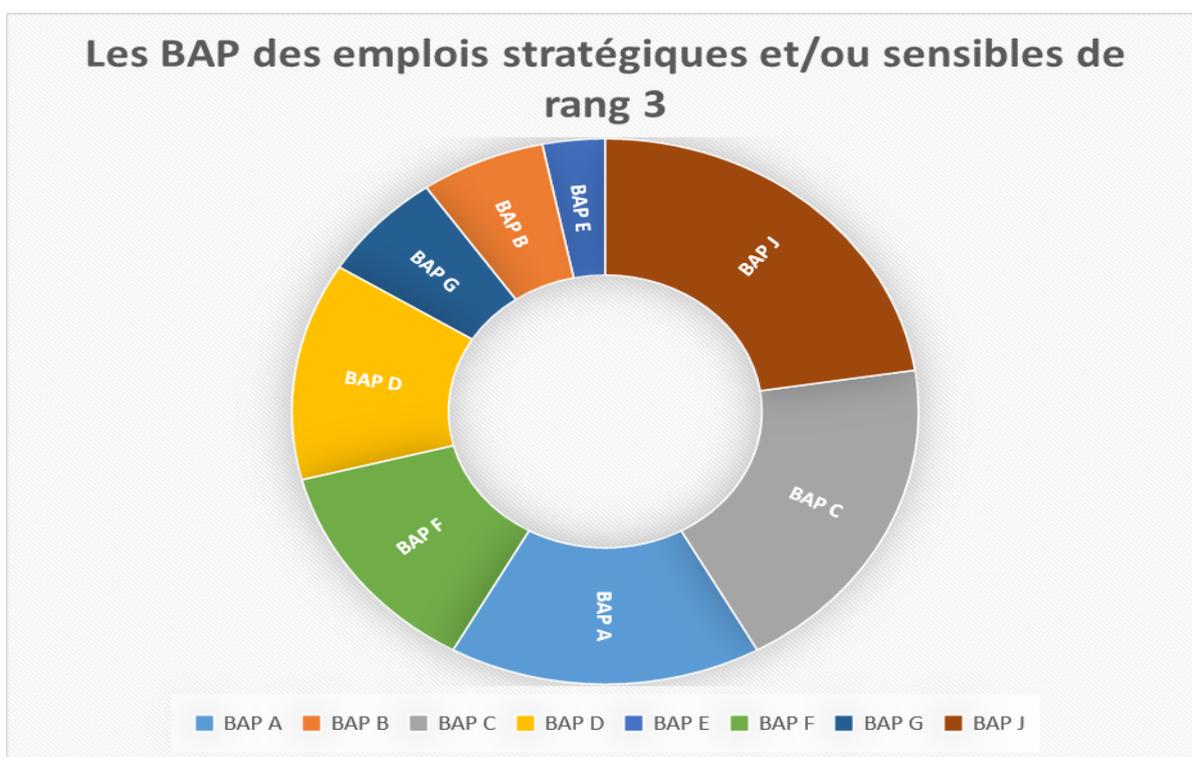
Il est à noter qu'aucun emploi relevant de la BAP G « gestion et patrimoine » n'est identifié comme sensible et/ou stratégique en position 1.

K. Les emplois stratégiques et ou sensibles identifiées par les unités de recherche : les emplois classés en priorité 2



La BAP de l'emploi stratégique/et sensible de rang 2	Part relative des emplois stratégiques et/ou sensibles de la BAP par rapport à l'ensemble des emplois stratégiques et/ou sensibles de rang 2
BAP A	12.50%
BAP B	4.17%
BAP C	8.33%
BAP D	10.42%
BAP E	12.50%
BAP F	8.33%
BAP G	4.17%
BAP J	10.42%

L. Les emplois stratégiques et ou sensibles identifiées par les unités de recherche : les emplois classés en priorité 3



La BAP de l'emploi stratégique/et sensible de rang 3	Part relative des emplois stratégiques et/ou sensibles de la BAP par rapport à l'ensemble des emplois stratégiques et/ou sensibles de rang 3
BAP A	11.36%
BAP B	4.55%
BAP C	13.64%
BAP D	9.09%
BAP E	2.27%
BAP F	9.09%
BAP G	4.55%
BAP J	15.91%

M. Focus : la Maison de la Recherche au sein d'ALLSH

La Maison de la Recherche au même titre que l'ensemble des unités de recherche a été sollicité pour répondre au questionnaire qualitatif. Cette réponse a été confiée à un niveau central de la Maison de la recherche (responsable administrative et coordinateur scientifique)

La Maison de la Recherche regroupe 11 unités de recherche dont 2 UMR CNRS, 2 écoles doctorales, et concernent 250 EC et 450 doctorants.

Le service mutualisé de la Maison de la recherche est en appui administratif et financier auprès des 9 équipes d'accueil (EA) et de la fédération de recherche. Ces équipes n'ont donc pas de personnels affectés, hormis une EA (Psyclé) qui a conservé son ingénieur d'étude BAP D.

Deux UMR (CEPERC, IRASIA) ayant du personnel ITA propres se rajoutent à ces 9 équipes d'accueil et à cette fédération pour la partie animation scientifique.

Le service mutualisé de 12 personnels est composé d'une cellule administrative, une cellule financière, une cellule logistique (bâtiments de 6000 m²), une cellule de communication et une direction. A l'inverse de ces cellules, les activités de stylage de revues (1 personne) et d'appui aux plateaux techniques (1 personne) ne peuvent être organisées en continuité de service.

La responsabilité administrative de la Maison de la Recherche est rattachée au doyen de la faculté ALLSH. La Maison de la recherche n'a pas une direction mais une coordination scientifique dont le mandat est d'une année. Le coordinateur ou la coordinatrice est choisi(e) à tour de rôle parmi les 11 directeurs d'unité de la MR. Une conférence des directeurs d'unité se tient tous les deux mois.

Au titre des points forts qui sont soulignés, la Maison de la Recherche met en évidence la continuité de service à destination des 11 unités, laquelle n'aurait pas été possible pour les 11 unités prises séparément. Elle met également en évidence, au titre des points forts :

- Un service rendu aux chercheurs
- Une efficacité générale
- Une spécialisation conduisant les agents à une bonne maîtrise technique
- Une identification et une capitalisation des besoins en formation
- Mise en place de dispositifs d'accompagnement avec travail en réseau
- Une organisation structurée de l'information
- Une organisation physique des services permettant l'échange et la transversalité

L'expérience de la maison de la recherche

La maison de la recherche en quelques chiffres

- 11 unités de recherche dont 2 UMR CNRS
- 2 écoles doctorales
- 250 enseignants-chercheurs
- 450 doctorants

La maison de la recherche était un projet inscrit dans le cadre du contrat de projets État-Région (CPER) 2007-2013, caractérisé par 2 bâtiments distincts, un forum et un parc de stationnement de 82 places, des aménagements extérieurs et des espaces verts.

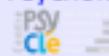


L'expérience de la maison de la recherche

12 personnels de l'UFR ALLSH - 250 enseignants-chercheurs - 380 doctorants
Les unités de recherche :



Psychologie



PsyCLÉ EA3273
Psychologie de la
Connaissance, du
Langage et de l'Émotion



LPCLS EA3278
Laboratoire de Psychologie
Clinique Langage et
Subjectivité



LPS EA849
Laboratoire de
Psychologie Sociale

Philosophie, Arts, Lettres



CEPERC UMR7304
Centre d'épistémologie et
ergologie comparative



IHP EA3276
Institut d'Histoire de la
Philosophie



LESA EA3274
Laboratoire d'Études
En Sciences des Arts



CIELAM EA4235
Centre interdisciplinaire
d'étude des littératures
d'Aix-Marseille

Langues



LERMA EA853
Laboratoire d'Études et de
Recherche sur le Monde
Anglophone



ÉCHANGES EA4236
Équipe sur les cultures et
humanités anciennes et
nouvelles germaniques et
slaves



CAER EA854
Centre Aixois d'Études
Romanes



IrASIA UMR7306
Institut de Recherches
Asiatiques

Politique scientifique

- Coordinateur scientifique
- Conférence mensuelle des directeurs d'unité
- Fédération CRISIS

Service mutualisé

- Direction administrative
- Appui financier
- Appui administratif
- Logistique
- Communication et valorisation
- Édition numérique
- Appui au fonctionnement des plateformes

Organiser les interfaces

Plateforme scientifique

- Plateau comportement
- Plateau langue et oralité
- Plateau livre et imprimé



BABY LAB

Userlab



Mise en œuvre des fonctionnalités de l'appui à la recherche



N. Trois niveaux de réponse

A titre conclusif, il a été proposé aux Directeurs-trices de laboratoire un espace de commentaires libres pour apporter des éléments de réflexion, d'approfondissement,

Trois niveaux de réponse sont établis sur la base d'un regroupement des verbatims (non exhaustifs) :

- Une réponse basée sur l'augmentation des effectifs
- Une réponse basée sur le développement des compétences et le développement qualitatif des Ressources Humaines
- Une réponse basée sur le développement de l'organisation et une optimisation des conditions d'utilisation des Ressources Humaines notamment dans le cadre de la mutualisation

Solution : optimiser l'organisation

Solution : Développer des compétences

S'il est difficile d'envisager une mutualisation ou un partage des soutiens techniques "équipe", la mutualisation des aspects préparation de milieux, laverie, serait réalisable

Un effort à faire du côté des formations techniques aux agents ; Un effort très grand à faire en matière de recrutement de personnels de valorisation de la recherche, et de personnels techniques

Notre équipe associe au niveau technique des besoins en techniciens dans le domaine biologie médicale mais avec une spécificité acquise au sein de l'équipe, pour assurer le fonctionnement d'un plateau technique qui est unique en Europe

Manque de compétence de certains personnels et incohérence au niveau des missions portées par d'autres aboutissant à ce que des agents de la FP occupent des postes inexistant dans REFERENS, rendant impossible leur évolution de carrière car n'entrant pas dans le cadre des critères d'appréciation.

Solution : Augmenter les effectifs

1 seul personnel administratif présente un risque de rupture d'activité et de charge de travail • Il faut clairement renforcer les ressources administratives de soutien

Au sein du présent contrat, passage de 6 à 4 ITA statutaires, pas de IATOSS, l'unité ne peut plus fonctionner correctement ni développer de nouveaux champs de recherche sans personnel d'appui administratif et scientifique.

Nous n'avons aucun personnel BIATSS de l'AMU.... Notre unité n'a aucun BIATSS. Donc je ne peux envisager qu'une trajectoire ascendante ...

Obtenir plus de postes via AMU permettant de combler les départs à la retraite, les nouveaux métiers

ANNEXE : Structure du questionnaire administré en ligne auprès des structures de recherche.

RECUEIL DE DONNEES RH AUPRES DES UNITES DE RECHERCHE

Schéma Directeur des Ressources Humaines d'Aix Marseille Université : état des lieux qualitatif

Dans le cadre de l'élaboration du schéma directeur des ressources humaines d'Aix Marseille Université, l'Etablissement s'est engagé dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin d'améliorer sa capacité de pilotage mais également d'anticipation afin de s'adapter de manière souple et maîtrisée aux évolutions de l'environnement dans la limite des moyens qui lui sont délégués.

La première étape de ce projet vise à réaliser un état des lieux exhaustif de nos ressources humaines tant sur le plan quantitatif que qualitatif : le volet quantitatif de l'état des lieux est réalisé à partir des données ressources humaines présente dans le système d'informations Harpège.

Le volet qualitatif repose sur un recueil d'informations auprès de vous.

Vous trouverez ci après un ensemble de questions sur l'organisation de votre structure et visant à identifier les impacts de cette organisation sur le champ de la gestion des ressources humaines.

Ce questionnaire a également pour objet d'identifier les emplois BIATSS-ITA de votre structure pour lesquels des enjeux Ressources Humaines sont importants et qui rendent ces emplois stratégiques et/ou sensibles.

Ces enjeux RH peuvent être liés :

- au développement des compétences, à la montée en importance de ces emplois compte tenu du lien avec les priorités scientifiques de votre structure
- à la difficulté de pourvoi et/ou de maintien,
- à l'exclusivité de la compétence au sein de la structure ou sur un site géographique distinct,
- à la continuité du service auprès des usagers,
- à la délivrance du service et continuité de l'activité des équipes de recherche,
- à une période d'apprentissage longue,
- à l'implantation géographique de la structure....

S'agissant des Enseignants et Enseignants-Chercheurs, la démarche est conduite parallèlement sous forme d'ateliers disciplinaires.

La synthèse sera construite à partir de l'agrégation des données provenant de l'ensemble des unités de recherche et nous permettra de dégager des tendances en matière d'organisation, de mutualisation, de priorités.

Nous vous remercions pour votre participation à ce recueil d'informations qui s'intègre dans un projet ambitieux de construction des priorités Ressources Humaines de l'Etablissement.

Si vous rencontrez des difficultés ou avez des questions, nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter l'appui nécessaire pour compléter ce questionnaire (alain.sommervogel@univ-amu.fr / mathieu.boussat@univ-amu.fr)

Il y a 181 questions dans ce questionnaire

Quels sont les éléments majeurs caractérisant votre organisation ?

Quel est le modèle d'implantation de votre unité de recherche ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- L'unité est mono-site et implantée dans un bâtiment unique (même site, même bâtiment)
- L'unité est mono-site et implantée dans plusieurs bâtiments (Même site et les déplacements se font à pied entre ces bâtiments)
- L'unité est multi-sites (distance entre les implantations de l'unité impliquant l'usage d'un véhicule)
- La notion de site unique correspond à un site sur lequel l'ensemble des équipes sont regroupées dans un ou éventuellement plusieurs bâtiments, les déplacements entre ces bâtiments se faisant à pied.
- La notion de multi-sites correspond a contrario à une implantation sur plusieurs sites distants (départements administratifs, villes, campus, adresses différentes)

Il existe un responsable administratif/secrétaire général de l'unité ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

En charge du pilotage et de la coordination de la gestion administrative, financière et des Ressources Humaines de l'ensemble de l'unité, Il/Elle assiste et conseille la direction du laboratoire, organise et suit la gestion des RH de l'unité, établit et propose le budget, dirige et anime l'équipe administrative du laboratoire en charge des activités support (finances, RH, patrimoine, logistique)

Quel est le rattachement de l'équipe administrative ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- L'équipe administrative est rattachée au responsable administratif
- L'équipe administrative est rattachée à un ou des enseignants-chercheurs référents
- L'équipe administrative a un rattachement mixte suivant les fonctions

L'équipe administrative recouvre les activités de support dans le domaines de l'administration, du pilotage mais également du patrimoine et de la logistique. Il s'agit des activités relevant de la BAP G et de la BAP J.

<http://referens.univ-poitiers.fr/version/men/dcp.asp>

En cas de rattachement mixte de l'équipe administrative, quelles sont les activités qui sont rattachées au responsable administratif. Quelles sont les familles professionnelles de l'emploi BIATSS dans les branches d'activités professionnelles (BAP) qui sont rattachées au responsable administratif :

- **BAP G (Patrimoine, Logistique, Prévention)**
- **BAP J (Gestion et Pilotage)**

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'L'équipe administrative a un rattachement mixte suivant les fonctions ' à la question '3 [A3]' (Quel est le rattachement de l'équipe administrative ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- BAP G : Travaux_maintenance_immobiliere
- BAP G Logistique_services_generaux
- BAP G : Prevention_hygiene_securite
- BAP J : Scolarite_Formation_Initiale
- BAP J : Valorisation_recherche_cooperation_internationale
- BAP J : Affaires_juridiques
- BAP J : Administration_pilotage
- BAP J : Ressources_Humaines
- BAP J : Formation_Continue_Orientation_Insertion_Professionnelle
- BAP J : Gestion_financiere_comptable

Quelle est l'organisation de votre équipe administrative ?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Vous êtes organisé en équipes de recherche ou non et votre équipe administrative est complètement mutualisée au niveau central
- Vous êtes organisé en équipes de recherche et votre équipe administrative est complètement répartie dans les équipes

- Vous êtes organisé en équipes de recherche et votre équipe administrative est mutualisée pour partie et répartie dans les équipes pour autre partie

Votre équipe administrative est mutualisée au niveau central : les agents sont ils spécialisés par grandes fonctions (Finances, RH, Communication, colloques ...)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '5 [A4]' (Quelle est l'organisation de votre équipe administrative ?)

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Quelle est l'organisation scientifique de votre unité ?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Organisation par équipe de recherche
- Organisation par projet (évolutive dans le temps)
- Organisation par site
- Selon un autre modèle

L'organisation scientifique de votre unité n'est pas par équipe, par projet, par site. Quel est son modèle d'organisation ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '7 [A5]' (Quelle est l'organisation scientifique de votre unité ?)

Veillez écrire votre réponse ici :

ée

Quelle est l'organisation technique de votre unité ?

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- L'organisation technique de votre unité repose exclusivement sur la mutualisation de tous les services techniques (laverie, animalerie, soutien...)
- L'organisation technique de votre unité repose exclusivement sur des services dédiés à chaque équipe
- L'organisation technique de votre unité repose sur la mutualisation de certains services et des services dédiés aux équipes

Cette question traite de l'organisation des fonctions techniques occupées par les BIATSS-ITA relevant des BAP scientifiques et techniques (BAP A Sciences du Vivant, BAP B Sciences

Chimiques, Sciences des Matériaux, BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique, BAP D Sciences Humaines et Sociales, BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique, BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE)

Votre organisation technique repose sur la mutualisation de certains services et la consécration d'autres à des équipes. Veuillez préciser quels sont les services mutualisés ? Cette mutualisation concerne quelles familles professionnelles de l'emploi BIATSS dans les différentes Branches d'Activités Professionnelles (BAP) :

- **BAP A (Sciences du Vivant)**
- **BAP B (Sciences Chimiques, Sciences des Matériaux)**
- **BAP C (Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation scientifique)**
- **BAP D (Sciences Humaines et Sociales)**
- **BAP E (Informatique, Statistique et Calcul Scientifique)**
- **BAP F (Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE)**

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '9 [A6]' (Quelle est l'organisation technique de votre unité ?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- BAP A : Biologie_recherche_medicale
- BAP A : Productions_experimentations_animales
- BAP A : Milieux_naturels_ruraux
- BAP B : Emplois_singuliers_A
- BAP B : Analyse_biomolecules
- BAP B : Elaboration_biomolecules
- BAP B : Techniques_analyse_chimique
- BAP B : Techniques_synthese_chimique
- BAP B : Sciences_materiaux_caracterisation
- BAP B : Elaboration_miseenforme_traitementetcontrole_materiaux
- BAP C : Assurancequalite_instrumentation
- BAP C : Instrumentation_experimentation

- BAP C : Controlecommande_instrumentation
- BAP C : Electronique_Electrotechnique
- BAP C : BE_Fabrication_mecanique_Chaudronnerie
- BAP C : Verrerie_scientifique
- BAP D : Traitement_analyse_bases_donnees
- BAP D : Traitement_analyse_representation_information_spatiale
- BAP D : Analyse_sources_ecrites_iconographiques_orales
- BAP D : Recueil_analyse_sources_archeologiques
- BAP D : Production_analyse_donnees_terrain
- BAP E : Administration_gestion_systemes_information
- BAP E : Etudes_developpement_deploiement
- BAP E : Systemes_informatiques_reseaux_telecommunications
- BAP E : Statistiques
- BAP E : Calcul_scientifique
- BAP F : Information_scientifique_technique_collections_patrimoniales
- BAP F : Mediation_scientifique_Culture_Communication
- BAP F : Edition_multisupports_impression_graphisme
- BAP F : Production_TIC_TICE_audiovisuel_multimedia

Existe-t-il des fonctions ou des activités BIATSS-ITA qui soient mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Cette question envisage le fait que votre unité pilote les activités ou fonctions mutualisées au bénéfice d'autres unités ou que votre unité soit utilisatrice de ces services mutualisés.

Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '11 [A7]' (Existe-t-il des fonctions ou des activités BIATSS-ITA qui soient mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP A- Sciences du Vivant
- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP B: sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)
- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP D : sciences humaines et sociales (SHS)
- Des fonctions-activités techniques ou scientifiques relevant de la BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique (ICS)
- Des fonctions-activités techniques ou scientifiques relevant de la BAP F : information, documentation, culture, communication, édition, TICE (IDCCET)
- Des fonctions-activités techniques relevant de la BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- Des fonctions-activités administratives relevant de la BAP J : Gestion et pilotage

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP A qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Biologie_recherche_medicale
- Productions_experimentations_animales
- Milieux_naturels_ruraux

- Emplois_singuliers_A

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP B qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Analyse_biomolecules
- Elaboration_biomolecules
- Techniques_analyse_chimique
- Techniques_synthese_chimique
- Sciences_materiaux_caracterisation
- Elaboration_miseenforme_traitementetcontrole_materiaux

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP C qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Assurancequalite_instrumentation
- Instrumentation_experimentation
- Controlecommande_instrumentation
- Electronique_Electrotechnique
- BE_Fabrication_mecanique_Chaudronnerie
- Verrerie_scientifique

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP D qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Traitement_analyse_bases_donnees
- Traitement_analyse_representation_information_spatiale
- Analyse_sources_ecrites_iconographiques_orales
- Recueil_analyse_sources_archeologiques
- Production_analyse_donnees_terrain

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP E qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Administration_gestion_systemes_information
- Etudes_developpement_deploiement
- Systemes_informatiques_reseaux_telecommunications
- Statistiques
- Calcul_scientifique

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP F qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des

BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Information_scientifique_technique_collections_patrimoniales
- Mediation_scientifique_Culture_Communication
- Edition_multisupports_impression_graphisme
- Production_TIC_TICE_audiovisuel_multimedia

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP G qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Travaux_maintenance_immobiliere
- Logistique_services_generaux
- Prevention_hygiene_securite

Quelle est plus précisément la fonction ou l'activité dans la BAP J qui fait l'objet d'une mutualisation avec d'autres structures que la vôtre ? A quelle(s) famille(s) professionnelle(s) correspond(ent) le ou les fonctions, activités mutualisées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était à la question '12 [A7bis]' (Des fonctions ou activités assurées par des BIATSS-ITA sont mutualisées avec d'autres structures que la vôtre ? Pouvez vous préciser la Branche d'Activités Professionnelles dont relèvent ces fonctions ou activités ?)

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Scolarite_Formation_Initiale
- Valorisation_recherche_cooperation_internationale
- Affaires_juridiques
- Administration_pilotage

-  Ressources_Humaines
-  Formation_Continue_Orientation_Insertion_Professionnelle
-  Gestion_financiere_comptable

FFRO

1 **OUI absolument**, tout à fait d'accord

2 **Plutôt OUI**, d'accord

3 Ni en désaccord, ni d'accord

4 **Plutôt NON**, pas d'accord

5 **NON absolument**, pas du tout d'accord

De votre point de vue, quels sont les points forts de votre organisation ? (cotation de 1 à 5)

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	1	2	3	4	5
- Efficacité : votre organisation fonctionne de manière fluide et continue					
- Organisation lisible et cohérente (principes clairs et connus, adaptés aux besoins)					
- Service rendu au jeune chercheur et au chercheur, mesuré objectivement					
- Efficience générale : optimisation des moyens humains consacrés aux activités					
- Organisation physique des services (proximité facilitant l'échange et la transversalité)					
- Couverture géographique du service rendu (pour multi sites)					
- Organisation structurée de la circulation de l'information (circuits, procédures écrites, traçabilité,...)					
- Grande polyvalence des agents					
- Spécialisation conduisant les agents à une bonne maîtrise technique					
- Faible turn over, permettant l'approfondissement des compétences dans la durée					
- Volonté des agents de se former					

- Identification et capitalisation des besoins de formation au sein de l'unité 
- Mise en place de dispositifs d'accompagnement professionnel (tutorat, réseau,...) 
- Taille permettant d'assurer la continuité de service dans tous les domaines et en toute circonstance 
- Taille permettant de disposer des compétences nécessaires dans tous les secteurs de l'unité 
- Pyramide des âges équilibrée permettant un renouvellement progressif et continu 
- Identification des évolutions des métiers à venir dans les 5 prochaines années 

De 1 à 5 :

- 1 - **Oui absolument** Tout à fait d'accord
- 2 - **Plutôt Oui** D'accord
- 3 - Ni en désaccord, ni d'accord
- 4 - **Plutôt Non** Pas d'accord
- 5 - **Non absolument** Pas du tout d'accord

De votre point de vue, quels sont les points de faiblesse Ressources Humaines de votre organisation ? (cotation de 1 à 5)

- 1- **OUI absolument** Tout à fait d'accord
- 2- **Plutôt Oui**, d'accord
- 3 **Ni en désaccord, ni en accord**
- 4- **Plutôt Non**, Pas d'accord
- 5- **Non absolument**, pas du tout d'accord

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

- 1 2 3 4 5**
- Des pics dans la pyramide des âges créant des points de fragilité (soit à cause de départs en masse à un moment, soit à cause de l'impossibilité à renouveler les compétences) 
 - Effectifs rendant parfois complexe la réalisation des activités ou la continuité de service 
 - Difficultés à disposer des compétences adaptées aux besoins (turn over important, absence de candidats,...) 
 - Dispersion géographique rendant complexe un fonctionnement homogène 

- Dispersion géographique conduisant à une moindre efficacité

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Manque de compétences sur certaines fonctions (les effectifs ne permettent pas d'y faire face, absence de formation sur un domaine spécifique, agents non formés,...)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- La structure de vos emplois (répartition entre les catégories Fonction Publique) ne permet pas de répondre à tous les besoins en matière de technicité

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Les agents fonctionnent sur l'expérience acquise sans que les protocoles/processus ou les modalités de circulation de l'information ne soient formalisés

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Certains métiers exercés au sein de l'unité nécessitent un temps d'apprentissage important

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

De 1 à 5 :

1 - **Oui absolument** Tout à fait d'accord

2 - **Plutôt Oui** D'accord

3 - Ni en désaccord, ni d'accord

4 - **Plutôt Non** Pas d'accord

5 - **Non absolument** Pas du tout d'accord

De votre point de vue, quelles sont les opportunités, notamment externes, susceptibles d'avoir un impact Ressources Humaines favorable pour votre structure ? (cotation de 1 à 5)

1- Oui absolument, Tout à fait d'accord

2- Plutôt Oui, D'accord

3- Ni en désaccord, ni d'accord

4- Plutôt Non, Pas d'accord

5- Non absolument, Pas du tout d'accord

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

1 2 3 4 5

- Coïncidence temporelle entre les prochains départs à la retraite et les nouvelles compétences à intégrer que vous identifiez pour accompagner les évolutions ou les nouveaux besoins

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Accroissement des ressources permettant d'envisager des recrutements

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Evolution organisationnelle (regroupement d'équipes,...)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Evolution des outils

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- Evolution des pratiques



De 1 à 5 :

- 1 - **Oui absolument** Tout à fait d'accord
- 2 - **Plutôt Oui** D'accord
- 3 - Ni en désaccord, ni d'accord
- 4 - **Plutôt Non** Pas d'accord
- 5 - **Non absolument** Pas du tout d'accord

De votre point de vue, quelles sont les contraintes, notamment externes, susceptibles d'avoir un impact Ressources Humaines défavorable pour votre structure ? (cotation de 1 à 5)

- 1- Oui absolument, tout à fait d'accord**
- 2- Plutôt oui, d'accord**
- 3- Ni en désaccord, ni d'accord**
- 4- Plutôt Non, pas d'accord**
- 5- Non absolument, pas du tout d'accord**

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

1 2 3 4 5

- Des métiers rares pour lesquels la concurrence du privé rendra le recrutement difficile



- Absence ou faiblesse des renouvellements de compétence possibles dans les années à venir, compte tenu du peu de départs prévu



- Nombre élevé de personnels contractuels arrivant à la limite de durée admise par la/les tutelle/s



- Contraintes financières



- Evolution organisationnelle (déménagement, changement de site, travaux,...)



De 1 à 5 :

- 1 - **Oui absolument** Tout à fait d'accord
- 2 - **Plutôt Oui** D'accord
- 3 - Ni en désaccord, ni d'accord
- 4 - **Plutôt Non** Pas d'accord
- 5 - **Non absolument** Pas du tout d'accord

Identification de l'emploi stratégique position 1

Parmi l'ensemble des emplois occupés par les BIATSS dans votre unité, en vous appuyant sur la cartographie des emplois de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (<http://referens.univ-poitiers.fr/version/men/>), identifiez vous des emplois-types qui revêtent un caractère stratégique et/ou sensible ?

Il vous est demandé d'identifier 3 emplois sensibles et/ou stratégiques pour les 5 ans à venir dans les deux domaines suivants :

- Soutien à la recherche (fonctions techniques, informatique, soutien...)
- Fonctions administratives

Sont sensibles et/ou stratégiques :

- des emplois pérennes qui sont susceptibles de se libérer dans les 5 ans à venir et qu'il est indispensable de remplacer pour assurer la qualité, la continuité du service (maintien, avec ou sans requalification du niveau d'emploi). Il peut s'agir notamment de remplacer une compétence très pointue possédée par un seul agent.
- Des emplois qui correspondent à des métiers nouveaux qui vont devenir indispensables dans les 5 ans à venir pour répondre aux besoins.

De quelle branche d'activités professionnelles relèvent les fonctions-activités de l'emploi-type que vous identifiez en 1ère position au titre du caractère stratégique et/ou sensible ?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP A- Sciences du Vivant
- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP B: sciences chimiques et sciences des matériaux (SCSM)
- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- Des fonctions-activités techniques et scientifiques relevant de la BAP D : sciences humaines et sociales (SHS)
- Des fonctions-activités techniques ou scientifiques relevant de la BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique (ICS)
- Des fonctions-activités techniques ou scientifiques relevant de la BAP F : information, documentation, culture, communication, édition, TICE (IDCCET)

-  Des fonctions-activités techniques relevant de la BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
-  Des fonctions-activités administratives relevant de la BAP J : Gestion et pilotage

Naturellement, il ne faut pas considérer que les emplois que vous allez identifier, s'ils correspondent à des besoins nouveaux, pourront être systématiquement alloués.

Après consolidation au niveau des composantes (UFR, Ecoles, Instituts), ils permettront de définir les priorités, qui seront intégrées dans l'étape 2 du projet qui fixera les axes prioritaires de l'Etablissement dans une perspective pluriannuelle, intégrés dans la réflexion sur les modalités de mobilisation des moyens dans le temps (redéploiements,...)

Votre emploi est dans la BAP A, quelle famille professionnelle ?

Votre emploi type est dans la BAP B, quelle famille professionnelle ?

Votre emploi type est dans la BAP C, quelle famille professionnelle ?

Votre emploi type est dans la BAP D, quelle famille professionnelle ?

Votre emploi type est dans la BAP E, quelle famille professionnelle ?

Votre emploi type est dans la BAP F, quelle famille professionnelle ?

Votre emploi type est dans la BAP G, quelle famille professionnelle ?

Votre emploi type est dans la BAP J, quelle famille professionnelle ?

Quel emploi type BAP A

Quel emploi type BAP B

Quel emploi type BAP C

Quel emploi type BAP D

Quel emploi type BAP E

Quel emploi type BAP F

Quel emploi type BAP G

Quel emploi type BAP J

Quels sont les éléments principaux qui motivent l'identification de cet emploi comme emploi stratégique et/ou sensible ? En quoi cet emploi est stratégique et/ou sensible ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Identification de l'emploi stratégique position 2

Identification de l'emploi stratégique position 3

Commentaires libres

Quels sont les éléments complémentaires que vous souhaitez apporter ?

Précisions sur le mode d'organisation, sur les fonctions administratives, techniques, sur les perspectives que vous tracez pour votre unité qui sont susceptibles d'avoir des incidences Ressources Humaines, sur les emplois stratégiques et/ou sensibles, sur l'identification de forces, faiblesses, contraintes, opportunités non citées dans ce questionnaire.....

Veillez écrire votre réponse ici :

ée

Nous vous remercions de votre participation à cette étape d'état des lieux du Schéma
Directeur des Ressources Humaines

Envoyer votre questionnaire.

Merci d'avoir complété ce questionnaire.

Une ouverture :
Un engagement :
Une force :
l'audace

Etat des lieux quantitatif

Un engagement :
transmettre

Schéma Directeur des Ressources Humaines

Une force :
Une ouverture :
Un engagement :
Un défi :
**le meilleur
pour tous**

Un engagement :
Un défi :
Une force :
Une ouverture :
le monde

Table des matières

Première partie : les données quantitatives Ressources Humaines	5
Introduction.....	5
Quelques éléments de définition	6
1. Types de population AMU	6
2. Les plafonds d’emplois, poste, ETPT	6
3. Titulaire, Contractuels, grade, corps	7
4. Fonctions support et fonctions soutien.....	8
Les différentes données Ressources Humaines	10
1. Les emplois	10
a) Les ETPT– Support Etat (SE) + Ressources Propres (RP)-Années 2013-2014-2015	10
b) Consommation ETPT- Support Etat (SE) + Ressources Propres (RP)- Plafonds votés et moyennes annuelles de consommation	15
c) Focus AMIDEX.....	22
d) Conclusion	24
2. Les effectifs (personnes physiques).....	25
a) Commentaires liminaires.....	25
b) Répartition globale de l’effectif AMU.....	39
c) Pyramide catégorielle : évolution sur 3 ans de l’effectif AMU global	43
d) Rapport BIATSS-enseignants	45
e) Rapport BIATSS / BIATSS Recherche / Enseignants	46
f) Ratio comparé BIATSS/enseignants avec des EPST et universités	54
g) Panorama Recherche.....	55
h) Rapport titulaires-non titulaires	56
i) Rapport hommes-femmes.....	59
j) Evolution des populations BIATSS-Enseignants sur 3 ans	64
3. Les effectifs en équivalent temps plein (ETP).....	65
a) Répartition de l'effectif AMU en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2015.....	65
b) Répartition de l’effectif AMU au 31/12/2015 BIATSS/BIATSS Recherche et Enseignants	66
c) Répartition de l'effectif AMU en Effectif Temps Plein Travaillé (ETP) Comparaison sur 3 ans (2013- 2015) BIATSS / Enseignants	68
d) Répartition de l'effectif titulaire et non titulaire selon la quotité de travail choisie (en PP) au 31.10.2015	71
e) L’évolution du temps partiel (au 31.10.2015)	73
f) Répartition du temps partiel entre titulaire et non titulaire : distinction BIATSS-Enseignants (au 31.10.2015).....	77

g)	Répartition du temps partiel entre titulaire et non titulaire : distinction BIATSS, BIATSS Recherche et Enseignants (31.10.2015)	78
4.	Les effectifs par âge et départs à la retraite.....	79
a)	La répartition BIATSS-Enseignants / Titulaires-Non titulaires par tranche d'âge.....	79
b)	La répartition BIATSS-BIATSS Recherche-Enseignants / Titulaires-Non titulaires par tranche d'âge	80
c)	Pyramide des âges	81
d)	Âge moyen AMU par sexe et par statut BIATSS / BIATSS RECHERCHE / Enseignants.....	83
e)	Pyramide des âges.....	85
f)	Pyramide des âges des enseignants et âge moyen	88
g)	Départs à la retraite en 2015.....	90
h)	Départs prévisionnels en 2016	93
5.	AMU et l'obligation des personnes handicapées.....	95
a)	Analyse	95
b)	Figures	96
6.	FOCUS ENSEIGNANTS	98
a)	Distinction des fonctionnaires et des contractuels au sein de la population Enseignants	98
b)	Evolution du nombre d'enseignants titulaires sur la période 2013-2015.....	98
c)	Répartition des enseignants titulaires par appartenance et des E-C par section CNU	99
d)	Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs (bi-appartenants de médecine, d'odontologie et de pharmacie) par section CNU.....	102
e)	Répartition des personnels titulaires enseignants du second degré par discipline	105
f)	Répartition des effectifs enseignants par discipline ou CNU	108
g)	Répartition des enseignants contractuels	109
h)	Top 5 des sections CNU	111
7.	Focus Recherche.....	113
8.	Focus BIATSS (HORS RECHERCHE)	114
i)	Commentaires	114
j)	Répartition par branches d'activités professionnelles pour les BIATSS (en PP).....	118
k)	La BAP G.....	120
l)	LA BAP J	124
m)	Fonction support-soutien	128
n)	Répartition des agents par Campus	130
	<i>Positionnement géographique des BIATSS par campus, par fonction, par statut.....</i>	<i>130</i>
	<i>Commentaires.....</i>	<i>131</i>
9.	Effectifs BIATSS (recherche et hors recherche).....	132
	Troisième partie : les données de masse salariale	134

1. Le suivi des données masse salariale (années 2012-2013-2014 et prospectives 2015 et 2016) : périmètre AMU.....	134
a) GVT	134
b) Déterminants de l'évolution de la masse salariale.....	135
c) Evolution de la masse salariale par populations et focus AMIDEX	139
d) Conclusion	146
Quatrième partie : le recueil de données qualitatives.....	147
1. Dispositifs existants en faveur du développement des compétences	147
a) Le développement des compétences des BIATSS	147
b) Le développement des compétences enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels chargés d'enseignement	149
c) BILAN 2015 – Formations CIPE	150
2. Attractivité et développement de carrière	152
a) Les promotions des BIATSS.....	152
b) Mobilité des BIATSS.....	161
c) Mobilité interne / Evolution sur 3 ans.....	163
d) Recrutement externe / Evolution sur 3 ans	165
e) Détachement entrant / Evolution sur 3 ans.....	167
ANNEXE 1 : les sections CNU	169
ANNEXE 2 : Rattachement des unités de recherche aux composantes	176

Première partie : les données quantitatives Ressources Humaines

Introduction

La mise en œuvre d'un schéma directeur des Ressources Humaines s'inscrit pleinement dans le cadre du décret n°2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des EPCSP bénéficiant des Responsabilités et Compétences Elargies (modifié par le décret n° 2010-1652 du 28 décembre 2010) qui précise que l'EPSCP doit améliorer sa capacité de pilotage afin de maîtriser la gestion des moyens qui lui sont délégués. Il indique également que les établissements se dotent d'outils de pilotage (Article 5 du titre V : pilotage et performance) afin « d'obtenir des informations selon une périodicité adaptée sur le suivi de la masse salariale et la consommation des emplois en équivalents temps plein. »

La dimension prospective de la démarche renforce par ailleurs la dimension de pilotage et la capacité de l'Etablissement à s'adapter de manière souple et maîtrisée aux évolutions de l'environnement.

Quelques éléments de définition

1. Types de population AMU

Il existe au sein d'AMU deux types de population :

- **Les personnels BIATSS** (Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé)
- **Les personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs**
 - Les personnels BIATSS sont répartis en quatre types de population :
 - Les personnels Ingénieurs Techniciens de Recherche et Formation (ITRF) ;
 - Les personnels Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ;
 - Les personnels des Bibliothèques et des musées ;
 - Les personnels médicaux et sociaux.
 - Les personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs, répartis en cinq types de population :
 - Les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ;
 - Les personnels enseignants-chercheurs ;
 - Les personnels enseignants du 2nd degré ;
 - Les post-doctorants ;
 - Les doctorants.

2. Les plafonds d'emplois, poste, ETPT

- **Le « Plafond établissement »**, voté au conseil d'administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.
- **Le « Plafond État »** intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à l'AMU. Des moyens budgétaires, permanents ou temporaires, permettent à l'AMU de créer des postes, supports budgétaires nécessaires à la rémunération des agents.
- **Le poste** correspond au support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits sur ressources contractuelles destiné à être occupé par au moins un agent
- **L'Equivalent temps plein annuel travaillé (ETPT)** est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et la consommation de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité dans l'année. Il se calcule de la manière suivante :

- ETPT = Effectif physique * quotité de temps travaillé * période d'activité
 - Ex : Un agent à temps partiel à 80 %, présent la moitié de l'année (exemple un recrutement à mi-année, CDD de 6 mois), correspond à 0,4 ETPT (0,8 * 6/12), un agent à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPT, un agent à temps partiel à 80% présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT.
 - L'effectif exprimé en ETPT est toujours inférieur au nombre de personnes physiques recensées.
- **L'Equivalent temps plein (ETP)** est l'unité de décompte qui permet de donner les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps plein, à une date donnée, correspond à 1 ETP et ce indépendamment de sa date d'entrée dans l'Établissement sachant que l'ETP donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.
 - **Les effectifs physiques (PP)**, exprimés en personnes physiques, correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

3. Titulaire, Contractuels, grade, corps

- **Un agent titulaire** est une personne ayant satisfait aux **procédures de recrutement des fonctionnaires** et qui a été **titularisée** dans un grade de la hiérarchie des emplois de la fonction publique, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial. Dans ce document, les fonctionnaires stagiaires sont comptabilisés dans la catégorie des titulaires.
- **Catégorie fonction publique** : dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui **3 catégories (A, B et C)**.
- **Grade** : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.
- **Contractuel** : On considère généralement comme équivalents les termes de non-titulaire et de contractuel. Parmi les non-titulaires (ou contractuels), on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants :
 - La durée du contrat : contrat à durée indéterminée (CDI) / contrat à durée déterminée (CDD) ;
 - La nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet, contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;
 - L'origine du financement, budget de l'Université ou contrat de recherche, permettant la rémunération.

- **Les BIATSS Recherche** : BIATSS dont le contrat de travail est financé par un contrat de recherche. Au sein d'AMU, tous les BIATSS recherche sont agents non titulaires et ce conformément aux clauses des contrats de recherche (règlements financiers).
Un contrat de recherche est une collaboration financière et scientifique régie dans le cadre d'un contrat entre des partenaires, dans laquelle une ou plusieurs parties (publiques ou privées) offrent un soutien financier à l'université pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions déterminées et spécifiques. Ces financements peuvent être attribués directement à des personnels, à des équipes de recherche ou des laboratoires. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER...).
- **Personnels des établissements partenaires** : personnels rémunérés par des EPST (Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique) travaillant au sein des unités de recherche dont AMU est co-tutelle. Les EPST sont notamment :
 - le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ;
 - l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) ;
 - l'Institut de recherche pour le développement (IRD) ;
 - l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA) ;
 - l'Institut national de recherche agronomique (INRA).

4. Fonctions support et fonctions soutien

Afin de caractériser précisément la population BIATSS sous l'angle du métier exercé, une cartographie des métiers AMU a été établie. Sur la base de référents, comprenant les métiers Bibliofil, elle est complétée de :

- 4 emplois-types dans la famille professionnelle « logistique et services généraux » dans la Branche d'activités professionnelles (BAP) G (Opérateur logistique polyvalent, Agent de nettoyage, Agent chargé (e) d'accueil, Appariteur)
- d'un emploi-type dans la famille professionnelle « prévention, hygiène et sécurité » de la BAP G (Agent de gardiennage et de surveillance).
- comprend une nouvelle famille professionnelle « scolarité et formation initiale » avec 5 emplois-types dans la BAP J. (Responsable administratif formation initiale, scolarité ; Chargé des services et activités de scolarité ; Assistant de scolarité ; Technicien de scolarité ; Agent de scolarité).

Cette cartographie comprenant 8 BAP, 42 familles professionnelles et 306 emplois-types et couvre les besoins de l'état des lieux SDRH et nourrit également les besoins de l'Établissement en matière de pilotage en offrant la possibilité d'identifier les activités relevant du soutien et du support :

- Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université – formation et recherche – mais sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, système d'information, achat, la fonction financière, patrimoniale,

juridique, la fonction communication, les services généraux, le support aux fonctions électives et aux associations.

- Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien. Peuvent être identifiées comme fonctions de soutien la gestion de la scolarité et de la formation, l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, l'informatique scientifique et pédagogique ou encore la médecine préventive. Ces fonctions dépendent directement de l'activité de production des composantes, des départements de formation et des laboratoires

Les fonctions suivantes ont été identifiées au titre du support :

- Fonction financière (BAP J Gestion financière et comptable) *Support*
- Fonction Ressources Humaines (BAP J Ressources humaines) *Support*
- Fonction patrimoniale (BAP G Travaux et maintenance immobilière Logistiques et service généraux) *Support* pour tous les agents à l'exception des emplois types de « agent chargé d'accueil » et « appariteur » qui relèvent du soutien.
- Fonction Hygiène et Sécurité (BAP G Prévention hygiène et sécurité) *Support*
- Fonction Système d'information (BAPE : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique) *Support* pour agent affecté en DOSI et soutien pour les agents en composante
- Fonction Affaires juridiques (BAP J Affaires juridiques) *Support*
- Fonction Action Sociale (BAP J Administration et pilotage) *Support*
- Fonction Achats (BAP J Gestion financière et comptable) *Support*
- Fonction Communication (BAP F) relève du *Support* pour la communication « corporate» et soutien pour l'ensemble des autres activités

Les autres fonctions et notamment les BAP scientifiques relèvent du soutien

Les différentes données Ressources Humaines

1. Les emplois

Les données sont parfois exprimées en ETPT (Equivalent temps plein annuel travaillé), ETP (Equivalent Temps Plein) ou en PP (Personnes Physiques)

a) Les ETPT- Support Etat (SE) + Ressources Propres (RP)-Années 2013-2014-2015

Le plafond notifié par le Ministère a une double dimension : un plafond notifié en ETPT correspondant à un montant de masse salariale. Cette masse salariale est établie à partir d'un coût moyen n'intégrant pas l'intégralité des éléments de masse salariale de l'Etablissement (HCC et primes non statutaires, financement de la revalorisation indiciaire, GVT ...).

De ce fait, il n'est pas possible de saturer le plafond d'emplois au risque de dépasser largement nos capacités de financement.

Le consommation moyenne des ETPT sur support ETAT correspond à 92 % du plafond voté. Dans cette configuration, la mobilisation de la dotation financière Etat est de 100% (voir tableau ci-dessous relatif à l'évolution du plafond voté par AMU)

De manière théorique, le degré de dépendance d'AMU à la dotation de l'Etat est de 90% : 442 millions d'€ de crédits de masse salariale vs 495 millions d'€ de masse salariale dépensée dont 28 millions d'€ de dépenses sur des contrats de recherche (voir tableau ci-dessous relatif à l'évolution de la dotation du Ministère)

Evolution du Plafond voté par AMU

	moyenne annuelle 2013	Plafonds votés	Ecart Plafond - Moyenne	Taux d'exécution en %
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 209	6726	- 517	92%
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 056	1092	- 36	97%
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 265	7818	- 553	93%

	moyenne annuelle 2014	Plafonds votés	Ecart Plafond - Moyenne	Taux d'exécution en %	Ecart consommation 2014/2013
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 215	6732	- 517	92%	6
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 133	1245	- 112	91%	77
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 348	7977	- 629	92%	83

	moyenne annuelle 2015	Plafonds votés	Ecart Plafond - Moyenne	Taux d'exécution en %	Ecart consommation 2015/2014
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 220	6736	- 516	92%	5
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 269	1295	- 26	98%	136
<i>Dont Amidex</i>	281				
<i>Dont Recherche hors MENESR</i>	369				
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 489	8031	- 542	93%	141

Evolution de la dotation du ministère

	2014	2015	Evolution 2014/2015	
			en €	en %
Masse salariale	421 241 499 €	426 932 314 €	5 690 815 €	1%
Doctorants contractuels	14 732 272 €	14 682 011 €	-50 261 €	0%
Allocations spécifiques	734 040 €	539 001 €	-195 039 €	-27%
TOTAL	436 707 811 €	442 153 326 €	5 445 515 €	1%

Commentaire :

La dotation du MENESR augmente de 5 445K€ en 2015.

Cette augmentation s'explique notamment par l'intégration dans l'enveloppe de dépenses de personnel (rémunérations et charges connexes) allouée à AMU des mesures intervenues en 2014 (revalorisation indiciaire des catégories B et C, protocole de déprécarisation (Sauvadet), revalorisation indemnitaire B et C, créations d'emplois (11), financement des surnombres PUPH) et d'autre part par le versement du GVT solde à hauteur de 4M€.

Pour mémoire, en 2014, l'établissement n'avait pas bénéficié de dotation pour financer le GVT solde.

De 2012 à 2014, le montant cumulé des dépenses au titre du GVT solde s'élève à 10M€ et le MESR en a financé 2,8M€.

Il faut noter que la subvention du MENESR ne couvre pas la totalité des dépenses des doctorants contractuels en raison des cotisations ASSEDIC qui ne sont pas prises en charge par le MENESR.

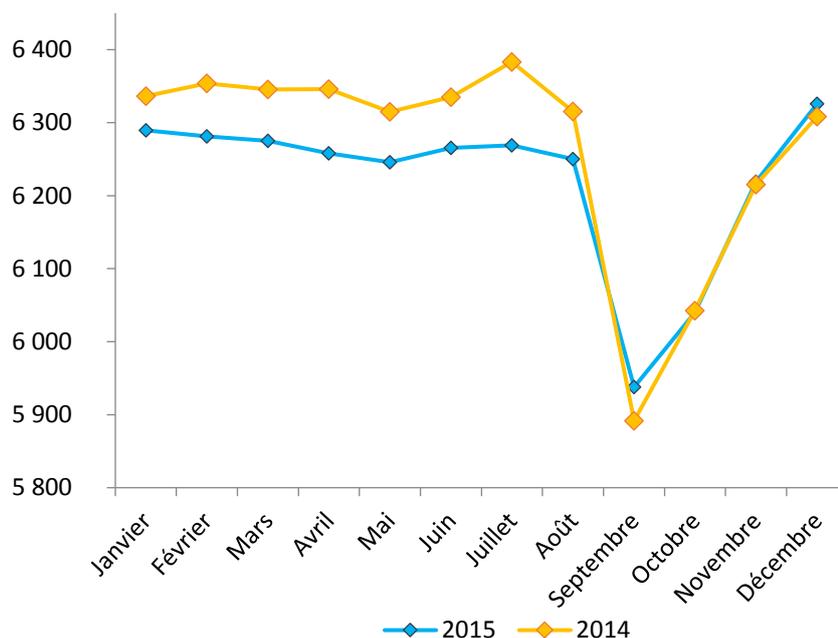
Moyenne en ETPT (Ressources propres + Etat)

	moyenne annuelle 2013
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 209
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 056
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 265

	moyenne annuelle 2014
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 215
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 133
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 348

	moyenne annuelle 2015
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 220
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 269
<i>Dont Amidex</i>	281
<i>Dont Recherche hors MENESR</i>	369
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 489

NOMBRE D'ETPT ETAT



Commentaire :

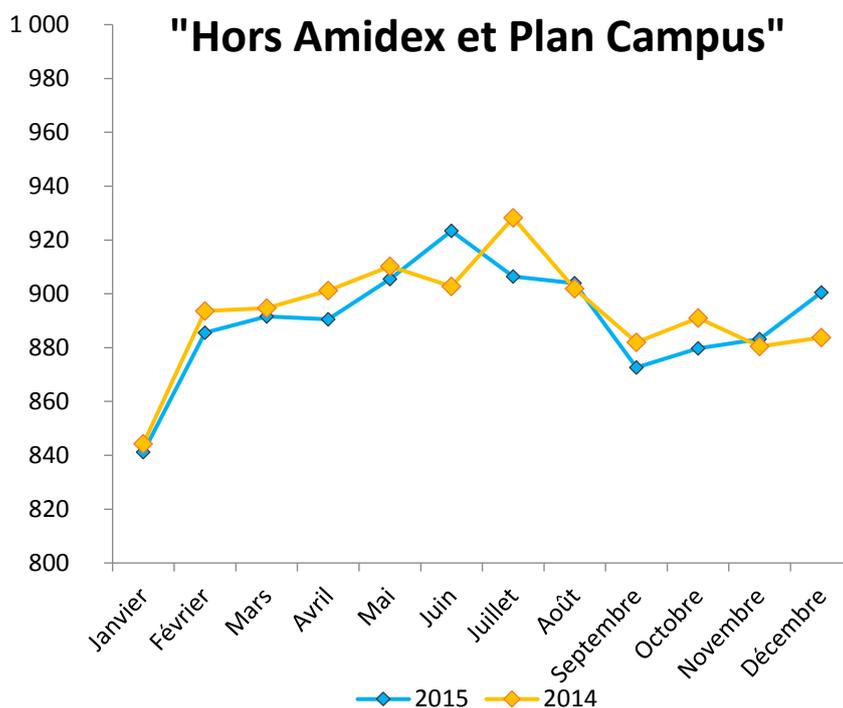
En moyenne, l'évolution des ETPT sur le plafond ETAT est stable entre 2014 et 2015 (-0,7%) malgré une hausse des effectifs constatée sur le mois de décembre entre les deux années.

Les principaux facteurs d'évolution sont :

- des départs d'enseignants-chercheurs titulaires supérieurs aux entrées (-25,6 ETPT),
- une baisse des contractuels enseignants (-18,8 ETPT) liée à des décalages de prises en charge en paie : doctorants contractuels en septembre, assistants des hôpitaux en novembre (-30 ETPT - effet structurel que l'on retrouve chaque année) et une augmentation des recrutements d'ATER (+12ETPT),
- une augmentation des ETPT des titulaires biatss (+12,84 ETPT) en raison de la titularisation des agents dans le cadre du protocole Sauvadet (+ 55 ETP dont 41 ETP d'agents de catégorie C) et la campagne d'emplois pour 72 ETP (dont 48 E-C et 24 BIATSS). Il est à noter que les agents titularisés fin 2014 ont eu un impact sur l'année pleine 2015.
- En contrepartie, une baisse des contractuels BIATSS (-15,4ETPT) liée aux titularisations sauvadet

On constate un léger glissement de la structure des emplois des enseignants et enseignants-chercheurs avec le recrutement d'ATER et de contractuels enseignants (CDD/CDI) et la baisse des titulaires.

NOMBRE D'ETPT SUR RESSOURCES PROPRES "Hors Amidex et Plan Campus"



Commentaire :

En moyenne l'évolution des ETPT sur le plafond Ressources Propres est également stable entre 2014 et 2015 (-0,3%) malgré une hausse des effectifs constatée sur le mois de décembre entre les deux années :

- Le remplacement des titulaires par des contractuels contribue à la hausse de 1,9% des ETPT sur Ressources Propres (RP) entre décembre 2014 et décembre 2015.
- Les titularisations dues au protocole Sauvadet ont entraîné la hausse des recrutements sur ressources propres.
- Dans le cadre d'ORIGAMU, un organigramme cible a été déterminé devant prendre en compte les besoins des agents et des services/composantes sans obligation de mobilité géographique. Afin de respecter le souhait des agents sur leur mobilité, l'établissement a positionné les agents en surnombre au sein des composantes et des services qui devront restituer les postes à la date de la vacance. AMU a été obligé de procéder à des recrutements pour répondre aux besoins des services concernés.

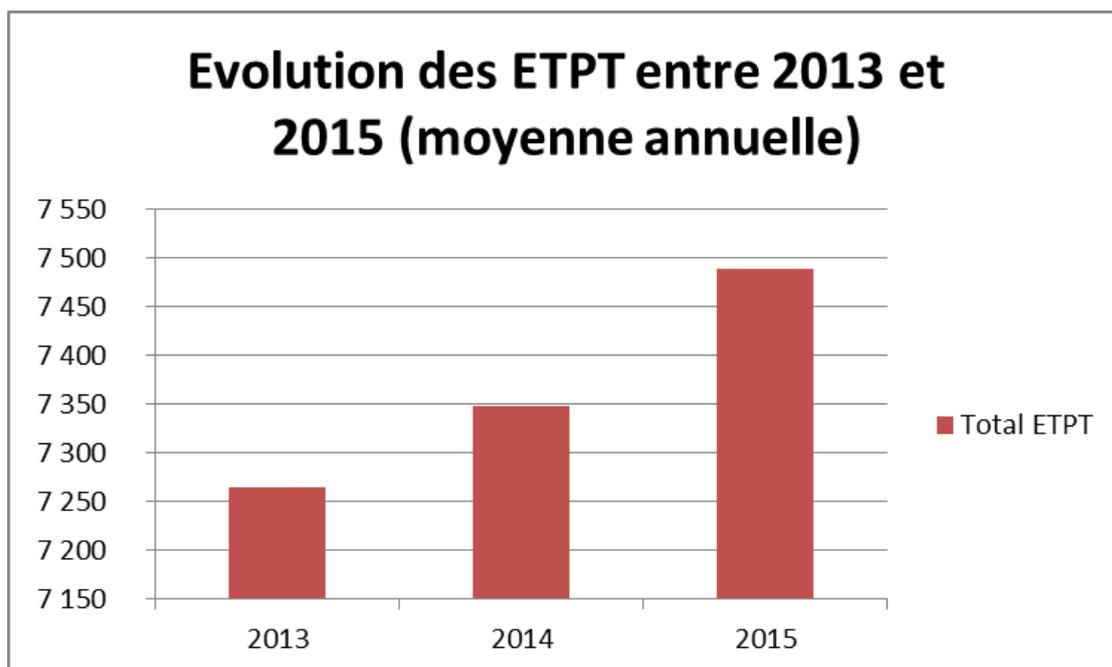
Plus globalement, l'évolution sur ressources propres entre ces deux années provient :

- d'une augmentation moyenne de +2,7ETPT sur les Directions centrales, de -2,2 ETPT sur les composantes ;
- des départs en retraite ;
- de non-renouvellements d'agents non titulaires.

b) Consommation ETPT- Support Etat (SE) + Ressources Propres (RP)- Plafonds votés et moyennes annuelles de consommation

Consommation en ETPT par composante 2013-2014-2015 (RP + ETAT)

STRUCTURES		Moyenne Annuelle 2013	Moyenne Annuelle 2014	Moyenne Annuelle 2015
900	SERVICES CENTRAUX	644,77	639,89	595,75
90D	dont DEVE			70,52
90C	dont CRFCB			2,50
90M	dont MASTER MODE			1,50
902	DEPIL	178,04	170,59	152,30
903	PLAN CAMPUS AIX	4,48	8,58	4,46
904	PLAN CAMPUS LUMINY	3,60	4,05	4,38
950	BIBLIOTHEQUES	182,58	181,77	180,27
951	DOSI	113,48	116,59	133,59
952	DRI	28,76	34,77	41,64
953	SUIO	30,15	33,32	33,37
954	SUFA	30,88	29,02	34,81
955	SUAPS	45,98	43,03	47,04
956	SCE DE MEDECINE EN FAVEUR DES PERSONNELS	4,38	3,10	5,31
957	SCASC	9,77	10,29	12,78
958	SCCDS	-	-	2,00
966	SUFFLE	23,08	23,58	24,14
961	MIRREL	2,28	2,42	4,15
962	IREM	3,00	3,00	2,15
963	UTL	6,32	7,07	8,00
964	IMERA	2,78	3,64	6,17
965	PRESSES UNIV.	10,85	10,80	11,58
947	TETHYS	4,08	3,73	3,62
980	RECHERCHE	945,33	1 025,69	764,38
Total Services Centraux & Communs		2 274,59	2 345,84	2 440,5
910	ALLSH	676,18	688,98	699,0
911	FDSP	299,76	298,00	307,3
912	IMPGT	34,94	32,69	30,9
913	MEDECINE	835,27	838,54	833,3
914	ODONTOLOGIE	94,76	92,09	89,3
915	PHARMACIE	189,24	191,55	174,6
916	SCIENCES	1 301,15	1 240,14	1 262,4
917	ECONOMIE ET GESTION	241,19	240,41	239,3
918	SCIENCES DU SPORT	93,04	95,87	108,4
930	EU3M	6,08	8,00	8,5
931	EJCM	19,47	20,87	24,5
932	IAE	77,68	78,12	79,4
933	ESPE	271,60	265,51	259,0
937	IUT AMU	484,08	477,09	469,4
938	IRT	7,08	8,00	7,9
939	OSU PYTHÉAS	109,13	178,16	205,8
940	POLYTECH MARSEILLE	191,70	189,91	189,6
941	CFMI	2,00	3,58	4,0
945	MMSH	12,42	7,89	13,7
946	POLE DE GAP	8,43	9,11	6,8
Total Composantes		4 955,20	4 964,41	5 013,2
CNFM	Centre National de Formation en Micro Electronique	-	-	-
FSSD	FONDATION SANTE SPORT ET DEVELOPPEMENT DURABLE	0,67	1,00	2,0
IECJ	Institut Interuniversitaire d'Etudes et de Culture Juives	3,82	3,95	2,8
IPST		-	-	-
MPPS	MEDECINE PREVENTIVE ET DE PROMOTION DE LA SANTE (ETUDIANTS)	28,29	31,18	30,7
	AMIDEX	2,08	2,00	368,6
Total SACD		34,86	37,46	35,5
Total Général		7 264,65	7 347,99	7 489,2



Au global, l'ETPT 2015 est supérieur à 2014 en raison d'une forte augmentation des recrutements financés par AMIDEX (+192ETPT) et d'une baisse (-51ETPT) sur les autres financements (Etat, RP et autres contrats de recherche). De plus, ORIGAMU a engendré une vague de recrutements permettant de respecter l'organigramme cible prévu.

L'accélération des recrutements en 2015 résulte de la montée en puissance d'Amidex en raison :

- du démarrage des 94 projets labellisés en 2014, avec recrutements associés, qui s'ajoutent aux projets labellisés en 2013 dont les contrats étaient toujours en cours en 2015 ;
- du démarrage de la plupart des Chaires d'excellence (13 Chaires parmi les 17 Chaires allouées sur la période probatoire ont démarré en 2015) et des recrutements associés ;
- du démarrage de 5 nouveaux projets (4 DHU, 1 projet Interdisciplinarité) sélectionnés en 2015, tous comprenant des recrutements.

Moyenne annuelle 2015 des ETPT par composante répartis entre Enseignants et BIATSS.

Services Centraux et Communs			Moyenne Annuelle 2015
900	SERVICES CENTRAUX	E-C	10,8
		BIATSS	513,8
Total 900 - Services Centraux			524,6
90D	DEVE	E-C	1,0
		BIATSS	69,3
Total 90D - DEVE			70,3
90C	CRFCB	E-C	-
		BIATSS	2,5
Total 90C - CRFCB			2,5
90M	MASTER MODE	E-C	-
		BIATSS	1,5
Total 90M - Master Mode			1,5
902	DEPIL	E-C	-
		BIATSS	150,8
Total 902 - DPIL			150,8
903	PLAN CAMPUS AIX	E-C	-
		BIATSS	4,3
Total 903 - Plan Campus AIX			4,3
904	PLAN CAMPUS LUMINY	E-C	-
		BIATSS	4,2
Total 904 - Plan Campus Luminy			4,2
950	BIBLIOTHEQUES	E-C	1,0
		BIATSS	178,0
Total 950 - SCD			179,0
951	DOSI	E-C	-
		BIATSS	133,0
Total 951 - DOSI			133,0
952	DRI	E-C	1,0
		BIATSS	38,4
Total 952 - DRI			39,4
953	SUIO	E-C	-
		BIATSS	33,0
Total 953 - SUIO			33,0
954	SUFA	E-C	3,6
		BIATSS	29,9
Total 954 - SUFA			33,5
955	SUAPS	E-C	28,6
		BIATSS	18,0
Total 955 - SUAPS			46,6
956	SCE DE MEDECINE EN FAVEUR DES PERSONNELS	E-C	-
		BIATSS	5,9
Total 956 - SUMPPS			5,9
957	SCASC	E-C	-
		BIATSS	12,8
Total 957 - SCASC			12,8
958	SCCDS	E-C	-
		BIATSS	2,0
Total 958 - SCCDS			2,0
966	SUFFLE	E-C	18,0
		BIATSS	6,4
Total 966 - SUFFLE			24,5
961	MIRREL	E-C	1,0
		BIATSS	3,1
Total 961 - MIRREL			4,1
962	IREM	E-C	-
		BIATSS	2,2
Total 962 - IREM			2,2
963	UTL	E-C	-
		BIATSS	8,0
Total 963 - UTL			8,0
965	PRESSES UNIV.	E-C	-
		BIATSS	11,2
Total 965 - Presses Universitaires			11,2
947	TETHYS	E-C	-
		BIATSS	3,5
Total 947 - Thétys			3,5
Total Services Centraux & Communs			1 222,4
964	IMERA	E-C	-
		BIATSS	6,2
Total 964 - IMERA			6,2
CNFM	Centre National de Formation en Micro Electronique	E-C	-
		BIATSS	-
Total CNF - CNFM			-
FON	FONDATION SANTE SPORT ET DEVELOPPEMENT DURABLE	E-C	-
		BIATSS	2,0
Total FON - Fondation			2,0
IEC	Institut Interuniversitaire d'Etudes et de Culture Juives	E-C	1,0
		BIATSS	1,8
Total IEC - IECJ			2,8
MPP	MEDECINE PREVENTIVE ET DE PROMOTION DE LA SANTE	E-C	-
		BIATSS	30,1
Total MPP - MPPS			30,1
Total SACD			41,1

COMPOSANTES			Moyenne Annuelle 2015
910	ALLSH	E-C	563,5
		BIATSS	135,6
Total 910 - ALLSH			699,1
911	FDSP	E-C	200,2
		BIATSS	107,1
Total 911 - FDSP			307,3
912	IMPGT	E-C	19,6
		BIATSS	11,2
Total 912 - IMPGT			30,9
913	MEDECINE	E-C	556,2
		BIATSS	278,4
Total 913 - Médecine			834,7
914	ODONTOLOGIE	E-C	70,4
		BIATSS	18,8
Total 914 - Odontologie			89,2
915	PHARMACIE	E-C	102,9
		BIATSS	73,8
Total 915 - Pharmacie			176,7
916	SCIENCES	E-C	825,7
		BIATSS	455,0
Total 916 - Sciences			1 280,7
917	ECONOMIE ET GESTION	E-C	145,8
		BIATSS	94,4
Total 917 - FEG			240,2
918	SCIENCES DU SPORT	E-C	67,7
		BIATSS	38,4
Total 918 - FSS			106,1
930	EU3M	E-C	5,0
		BIATSS	3,2
Total 930 - EU3M			8,2
931	EJCM	E-C	11,5
		BIATSS	13,0
Total 931 - EJCM			24,5
932	IAE	E-C	33,7
		BIATSS	45,3
Total 932 - IAE			79,0
933	ESPE	E-C	158,0
		BIATSS	100,5
Total 933 - ESPE			258,5
937	IUT AMU	E-C	316,3
		BIATSS	153,3
Total 937 - IUT			469,6
938	IRT	E-C	3,9
		BIATSS	4,0
Total 938 - IRT			7,9
939	OSU PYTHÉAS	E-C	121,3
		BIATSS	68,6
Total 939 - OSU Pythéas			189,9
940	POLYTECH MARSEILLE	E-C	147,9
		BIATSS	43,7
Total 940 - Polytech			191,6
941	CFMI	E-C	-
		BIATSS	2,6
Total 940 - CFMI			2,6
945	MMSH	E-C	0,4
		BIATSS	13,6
Total 945 - MMSH			14,0
946	POLE DE GAP	E-C	-
		BIATSS	8,2
Total 946 - Pôle de Gap			8,2
ERA	Autres Erasmus	E-C	-
		BIATSS	-
Total ERA - Erasmus			-
Total Composantes			5 018,8
980	RECHERCHE	E-C	662,5
		BIATSS	433,9
Total 980 - Recherche			1 096,4
AMID	A*MIDEX	E-C	11,2
		BIATSS	25,0
Total AMID - A*MIDEX			36,2
Total Recherche			1 132,6

Evolution des ETPT votés et consommés par plafond 2013-2014-2015

	janv-13	févr-13	mars-13	avr-13	mai-13	juin-13	juil-13	août-13	sept-13	oct-13	nov-13	déc-13	moyenne annuelle	Plafonds votés	Ecart Plafond - Moyenne	Taux d'exécution en %
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 264	6 282	6 280	6 269	6 252	6 271	6 262	6 262	6 000	5 956	6 147	6 262	6 209	6726	- 517	92%
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	956	1 035	1 050	1 046	1 054	1 066	1 093	1 072	1 058	1 055	1 085	1 099	1 056	1092	- 36	97%
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 220	7 317	7 330	7 315	7 306	7 337	7 355	7 334	7 057	7 010	7 232	7 361	7 265	7818	- 553	93%

	janv-14	févr-14	mars-14	avr-14	mai-14	juin-14	juil-14	août-14	sept-14	oct-14	nov-14	déc-14	moyenne annuelle	Plafonds votés	Ecart Plafond - Moyenne	Taux d'exécution en %	Ecart consommation 2014/2013
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 298	6 315	6 313	6 312	6 281	6 301	6 353	6 282	5 809	5 958	6 130	6 227	6 215	6732	- 517	92%	6
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 001	1 072	1 091	1 103	1 118	1 131	1 144	1 126	1 151	1 206	1 223	1 232	1 133	1245	- 112	91%	77
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 299	7 387	7 404	7 415	7 398	7 432	7 497	7 407	6 960	7 164	7 353	7 459	7 348	7977	- 629	92%	83

	janv-15	févr-15	mars-15	avr-15	mai-15	juin-15	juil-15	août-15	sept-15	oct-15	nov-15	déc-15	moyenne annuelle	Plafonds votés	Ecart Plafond - Moyenne	Taux d'exécution en %	Ecart consommation 2015/2014
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	6 289	6 280	6 274	6 257	6 245	6 265	6 268	6 249	5 937	6 039	6 216	6 323	6 220	6736	- 516	92%	5
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	1 119	1 193	1 227	1 248	1 275	1 306	1 299	1 305	1 275	1 278	1 330	1 372	1 269	1295	- 26	98%	136
<i>Dont Amidex</i>	245	279	283	277	289	295	284	288	277	271	282	296	281				
<i>Dont Recherche hors MENESR</i>	269	299	326	348	360	373	383	390	393	388	435	459	369				
Total ETPT (c) = (a)+(b)	7 407	7 474	7 501	7 506	7 520	7 571	7 567	7 554	7 212	7 317	7 546	7 695	7 489	8031	- 542	93%	141

Evolution de la masse salariale et des ETPT 2013-2014-2015

Evolution de la Masse salariale 2013-2014-2015								
2013			2014			2015		
Détail de la MS	Constaté		Constaté	écart en valeur 2014-2013	ETPT	Constaté	écart en valeur 2015-2014	ETPT
MS hors recherche	421 514 083		427 442 337	5 928 254	6 304,4	432 544 031	5 101 694	6 386,5
Dont RP	29 285 709		31 755 030	2 469 321	611,5	36 715 805	4 960 775	618,1
Dont ETAT	392 228 374		395 687 307	3 458 933	5 692,9	395 828 226	140 919	5 768,4
MS hors recherche et hors HCC	421 514 083		427 442 337	5 928 254	6 304,4	432 544 031	5 101 694	6 386,5
Amidex	3 032 686		7 303 298	4 270 612	177,0	18 206 777	10 903 479	329,1
Contrats de Recherche	14 170 936		11 986 165	- 2 184 771	340,4	10 650 594	- 1 335 571	277,2
Doctorant Contractuel MESR	15 347 812		15 295 987	- 51 825	526,2	15 833 670	537 683	496,7
HCC	21 259 050		19 439 048	- 1 820 002		19 081 949	- 357 099	
MS Recherche + HCC	53 810 484		54 024 498	214 014	1 043,6	63 772 990	9 748 492	1 103,0
Autres dépenses MS	1 062 989		1 051 909	- 11 080		- 926 026	- 1 977 935	
MS totale	476 387 556		482 518 744	7 194 178	7 348,0	495 390 995	12 872 251	7 489,4
ETPT	Moyenne 2013 avec recherche	Moyenne 2013 sans recherche	ETPT	Moyenne 2014 avec recherche	Moyenne 2014 sans recherche	ETPT	Moyenne 2015 avec recherche	Moyenne 2015 sans recherche
Total	7 264,6		Total	7 348,2	6 830,6	Total	7 489,4	6 883,1
Dont ETAT	6 209		Dont ETAT	6 219	6 219	Dont ETAT	6 265,1	6 265
Dont RP	1 056		Dont RP	1 129	611,64	Dont RP	1 224,4	618

Analyse 2013 de la masse salariale :

Sur les 499,5 M€ ouverts en budget initial et ramenés à 490,7M€ DBM1 (diminution de l'ouverture de crédits de la recherche, après élaboration d'une re-prévision), le décaissé 2013 s'est élevé à 470,8 M€.

En tenant compte des Charges à payer 2012 (6 755 302 € - à déduire de l'exécuté 2013) et des CAP 2013 (11.136.919 € - à ajouter à l'exécuté 2013), les dépenses Masse Salariale « corrigées » s'élèvent à 475.324.567 €.

Il résulte un différentiel de 15M€ dont 8,3M€ sur les crédits de la recherche et 6,7M€ sur les crédits hors recherche.

Les crédits hors recherche non consommés s'expliquent par une sur-estimation des prévisions de dépenses sur ressources propres : 1M€ sur les services centraux (double comptabilisation des emplois gagés sur un périmètre) et 2,3 M€ sur les composantes et services communs.

Enfin, le manque de visibilité sur les prévisions et dépenses de masse salariale en 2012 nous avait conduit à être très prudent en terme d'ouverture de crédits pour l'année 2013.

Analyse 2014 de la masse salariale :

Le montant des dépenses de masse salariale intègre ici la variation des charges (+3,8M€) et les autres dépenses d'1M€.

Le taux d'exécution du budget est de 96,9%. La marge sur les crédits de masse salariale s'explique essentiellement par une ouverture importante de crédits sur les contrats de recherche.

Analyse de l'évolution entre 2013-2014 :

Les dépenses ayant eu un impact sur l'évolution 2013-2014 sont, principalement :

- Le traitement brut et les charges afférentes en lien avec l'évolution des contrats de recherche et la structure des emplois de l'établissement. Il faut noter que cela a un impact sur la masse salariale puisque nous recrutons plus d'agents non titulaires avec un coût moyen inférieur à celui des titulaires (cas pensions)

- La politique indemnitaire de l'établissement qui a eu un effet année pleine de 1,1M€ (+7% pour l'ensemble des personnels et l'attribution de la prime dite « ANT »),

- La GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) qui a été reconduite en 2014 avec un taux d'inflation plus important qu'en 2013 (+300k€)

- Le CET (compte épargne temps) pour lequel les règles de gestion ont été harmonisées au sein de l'université (+70k€)

- En 2014, nous avons comptabilisé 16.1M€ de charges à payer contre 12.3M€ en 2013. L'évolution s'explique essentiellement par une augmentation des HCC (+1,5M€) et le décalage de paiement des PRP/PCA/EQS (+1,8M€).

Analyse 2015 de la masse salariale :

Le taux d'exécution du budget est de 97,15%.

L'écart entre le réalisé et le budget laisse apparaître un écart de 13,9M€.

La masse salariale financée par la subvention de l'ETAT fait apparaître une sous consommation de l'enveloppe à hauteur de 5,5M€ qui s'explique par une ouverture de crédits plus importante que nos besoins au budget initial 2015 sur les postes suivants :

- Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) pour lequel un GVT solde de 4M€ était prévu alors qu'il s'élève finalement à 1.6M€,
- La campagne d'emploi 2015 pour laquelle nous avons ouvert des concours qui se sont révélés infructueux (72 concours infructueux dont 50 titularisations Sauvadet qui n'ont pas eu lieu en raison d'un nombre de candidats moins important)
- Les décalages de recrutement qui ont conduit à une économie de 2,8M€.
- Le remplacement de titulaires par des agents non titulaires dont le coût chargé est deux fois moins élevé que celui des titulaires

Concernant les Heures de cours complémentaires :

Le taux d'exécution 2015 est de 94% (y compris les charges à payer).

Les dépenses d'heures de cours complémentaires (HCC) ont baissé de 0,35M€ entre 2014 et 2015.

Cette diminution est due à :

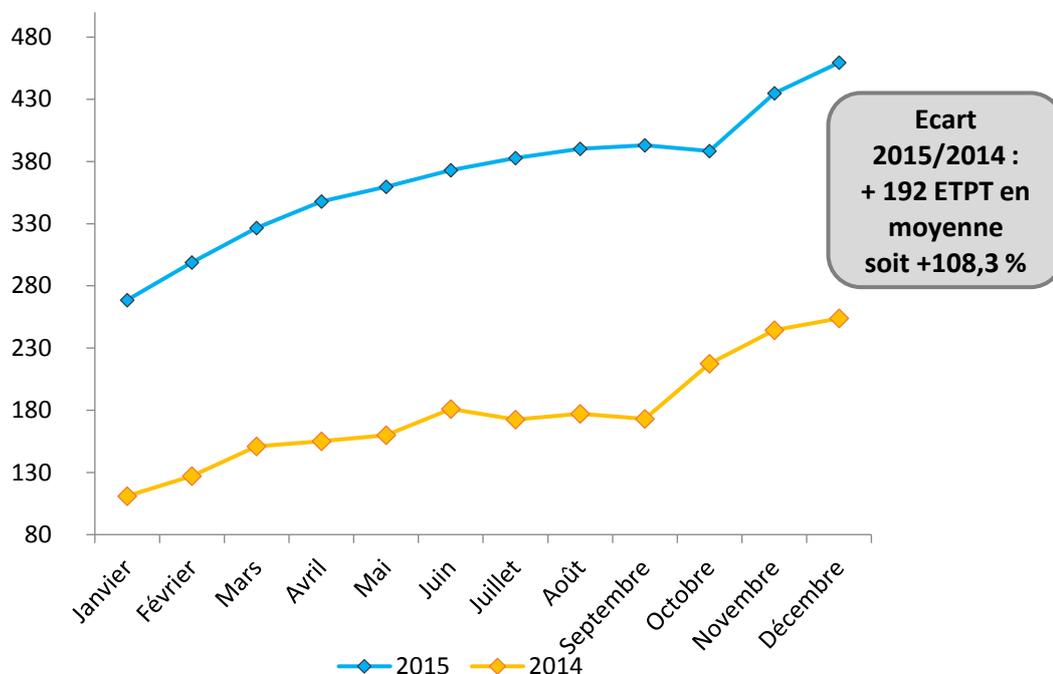
1. une déclaration des charges à payer 2015 (8,7M€) moins importante que 2014 (11,4M€) soit une baisse de 16% qui s'explique par une meilleure régulation du rythme des paiements des heures de cours complémentaires,
2. une meilleure maîtrise des enveloppes HCC

Le taux d'exécution des charges à payer 2014 est de 102.56% à fin décembre 2015 contre 110,67% en 2014. Les dépenses constatées en 2015 sur l'exercice 2014 sont supérieures de 0,24k€ aux déclarations faites en décembre 2014. Néanmoins, on constate une nette amélioration dans la comptabilisation des charges à payer.

c) Focus AMIDEX

Effectifs 2014 – 2015 (en ETPT*)

NOMBRE D'ETPT



*ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé, unité de décompte des agents en fonction de la quotité de travail et de la durée de la période d'activité

Evolution de la masse salariale 2014 – 2015

Réalisé au 31/12/2014	Réalisé au 31/12/2015	Ecart € 2015/2014	Evolution 2015/2014
7 301 054€	18 206 777€	10 905 723€	149.37%

Commentaire :

En 2015, dernière année pleine de la période probatoire d'A*MIDEX, la montée en puissance d'A*MIDEX s'est poursuivie et accélérée, ce qui s'est traduit en termes budgétaires par des dépenses de masse salariale qui ont plus que doublé globalement, et plus que triplé sur la partie A*MIDEX hors Labex.

En effet, si les recrutements des Labex n'ont que modérément augmenté entre 2014 et 2015 (+25% sur les post-doctorants, stabilité des recrutements de doctorants), la masse salariale liée aux recrutements effectués dans le cadre d'A*MIDEX a crû considérablement en raison :

- du démarrage des 94 projets labellisés en 2014, avec recrutements associés, qui s'ajoutent aux projets labellisés en 2013 dont les contrats étaient toujours en cours en 2015 ;

- du démarrage de la plupart des Chaires d'excellence (13 Chaires parmi les 17 Chaires allouées sur la période probatoire ont démarré en 2015) et des recrutements associés ;
- du démarrage de 5 nouveaux projets (4 DHU, 1 projet Interdisciplinarité) sélectionnés en 2015, tous comprenant des recrutements.

Sur A*MIDEX hors Labex, si le nombre de nouveaux contrats doctoraux en 2015 a diminué par rapport à 2014 (année de démarrage des 27 doctorants sélectionnés dans le cadre de l'appel spécifique Académie d'Excellence – Collège doctoral), les recrutements de post-doctorants ont été multipliés par 2,5 entre 2014 et 2015. Fin 2015, plus de 450 ETPT étaient rémunérés sur crédits A*MIDEX/Labex.

Analyse du budget 2015

Crédits ouverts 2015	Réalisé au 31/12/2015	Ecart € Réalisé/Crédits	Taux d'exécution
20 007 578€	18 206 777€	-1 800 801€	91%

Commentaire :

Le taux d'exécution du budget ouvert par A*MIDEX en masse salariale s'est amélioré entre 2014 et 2015 et atteint désormais 91%, contre moins de 60% en 2014.

Cette évolution est liée à un calibrage plus précis des budgets initiaux, à un rythme de dépenses plus soutenu, mais également aux fermetures de crédits opérées en octobre lors du BR2 2015, à hauteur de 2 551 939€ en masse salariale.

Ces fermetures ont permis d'intégrer le fait que les ouvertures de crédits annuelles prévues par les porteurs de projets étaient supérieures au rythme annuel réel des dépenses.

En particulier sur la masse salariale, les exigences de la politique d'attractivité des talents d'A*MIDEX (excellence et externalité des doctorants et post-doctorants parmi lesquels une majorité de candidats internationaux, calendriers de sélection et d'installation des Chaires d'excellence) expliquent le décalage des recrutements dans l'année ou d'un exercice sur l'autre.

d) Conclusion



Les plafonds votés sur la subvention « Etat » sont stables. L'évolution en ETPT (Ressources Propres et plafond Etat) est la suivante :

- 7 265 ETPT en 2013,
- 7 348 ETPT en 2014
- 7 489 ETPT en 2015.

Les possibilités de financement d'emplois sur ressources propres sont en forte croissance entre 2013 et 2015 en lien notamment avec la montée en charge d'Amidex.

Le nombre d'emplois financés sur Ressources Propres est important et en forte croissance tandis que l'emploi sur masse salariale Etat est stable en ETPT avec une masse salariale en croissance.

La pérennité des financements sur Ressources Propres n'étant par nature (financement de projets) pas acquise, il n'en reste pas moins que ces projets sont l'opportunité pour AMU de préparer l'avenir, de renforcer et améliorer notre positionnement comme université de recherche intensive de pointe.

Pour exemple, l'ambition d'AMIDex est de « proposer une politique de ressources humaines attractive pour attirer et conserver des profils de qualité, et aussi dans la perspective de préparer le renouvellement de nos leaders scientifiques actuels ».

Pour autant, cet objectif n'est atteignable que dans la mesure où des possibilités d'emplois pourront être dégagées sur la subvention « Etat » pour « conserver des profils de qualité, et aussi dans la perspective de préparer le renouvellement de nos leaders scientifiques actuels ».

2. Les effectifs (personnes physiques)

a) Commentaires liminaires

Evolution des effectifs en personne physique

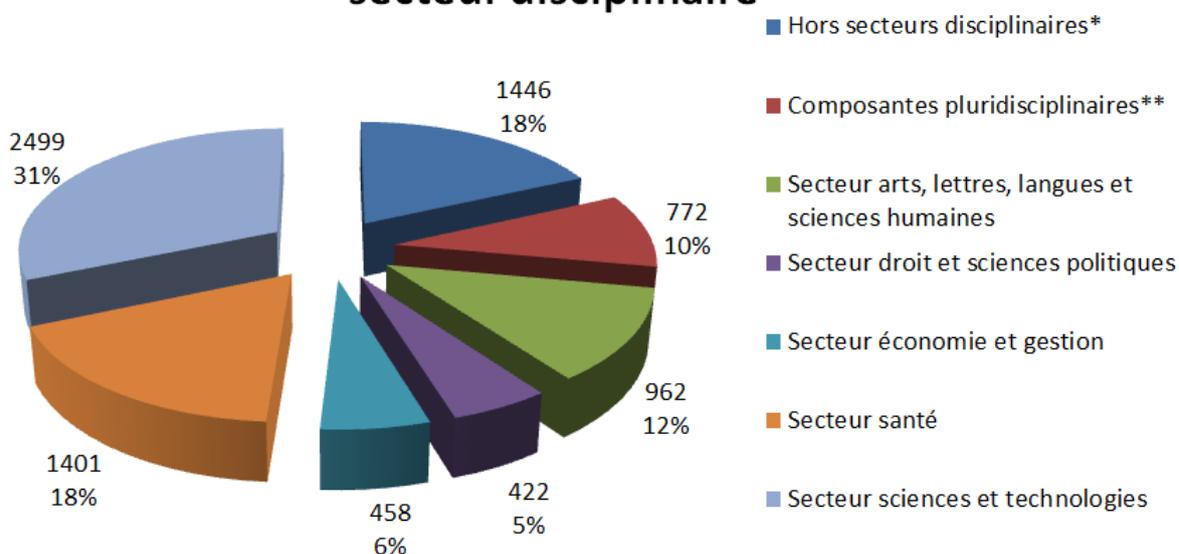
Evolution des effectifs sur 3 ans

Une évolution des effectifs de 387 agents sur la période 2013-2015.

Cette évolution des effectifs sur 3 ans n'entraîne pas un changement important dans la pyramide catégorielle globale sur cette période, laquelle reste distribuée de manière constante entre les 3 catégories Fonction Publique à raison de 70% de catégorie A, 10% de catégorie B et 20% de catégorie C.

Année	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectifs en personnes physiques	Part de la catégorie / effectif total	Effectifs en personnes physiques	Part de la catégorie / effectif total	Effectifs en personnes physiques	Part de la catégorie / effectif total	
2013	5296	69,93%	708	9,34%	1569	20,71%	7573
2014	5435	70,09%	725	9,35%	1594	20,55%	7754
2015	5616	70,55%	744	9,35%	1600	20,10%	7960
Evolution 2013-2015	320 agents soit 6,04%		36 agents soit 5,08%		31 agents soit 1,98%		387 agents soit 5,11%

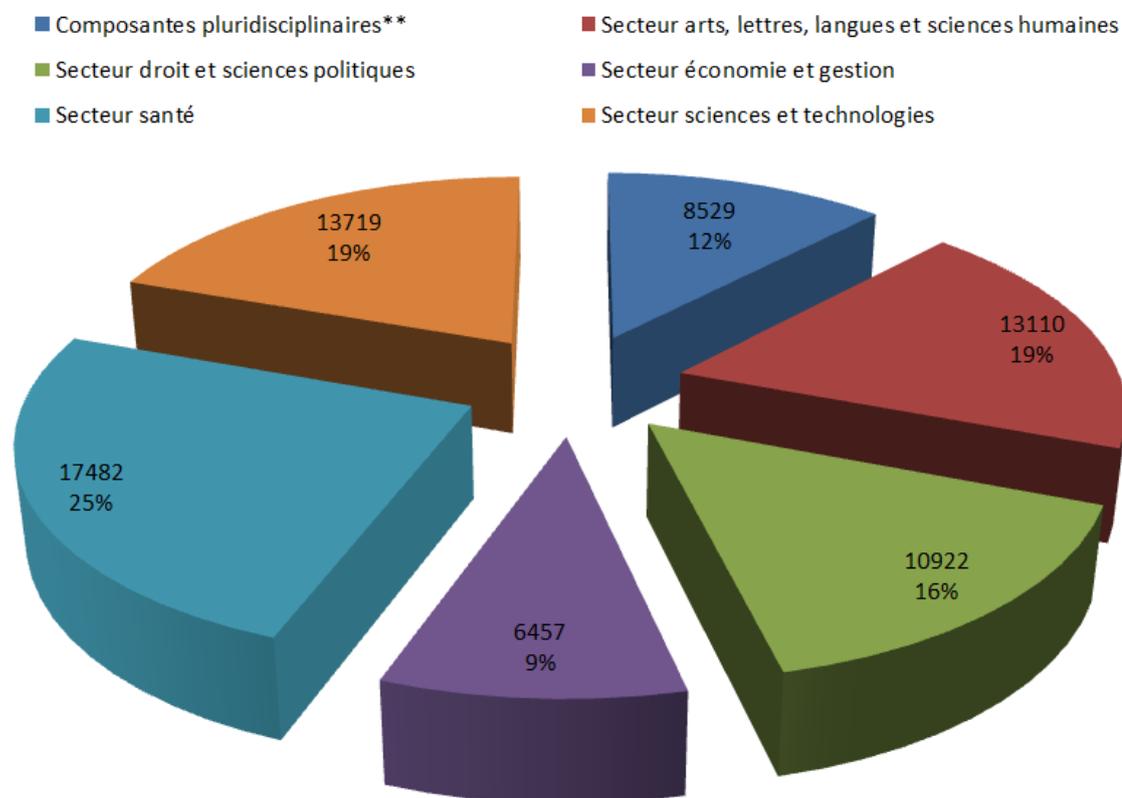
Répartition de l'ensemble de l'effectif AMU par secteur disciplinaire



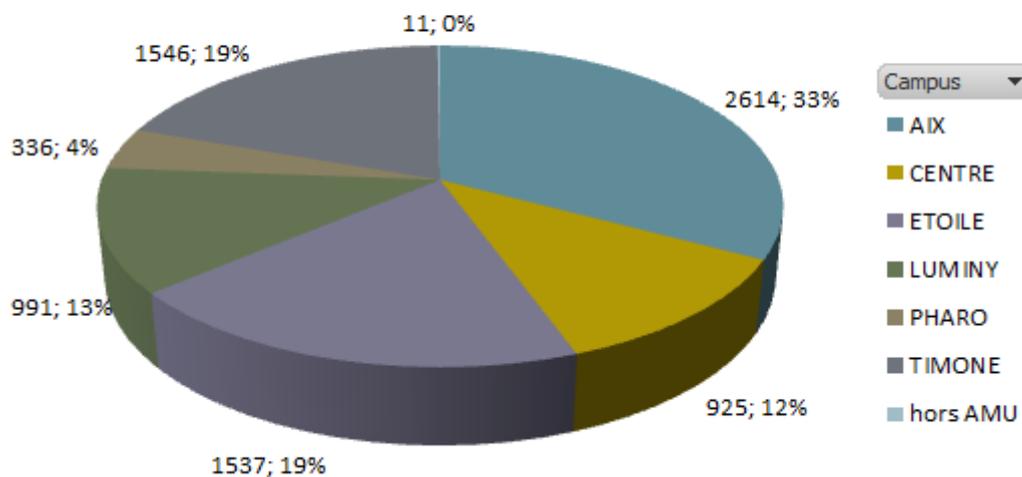
*Services Centraux, Services Communs, Fondations, Autres...

**IUT, ESPE

Répartition des étudiants par secteur disciplinaire

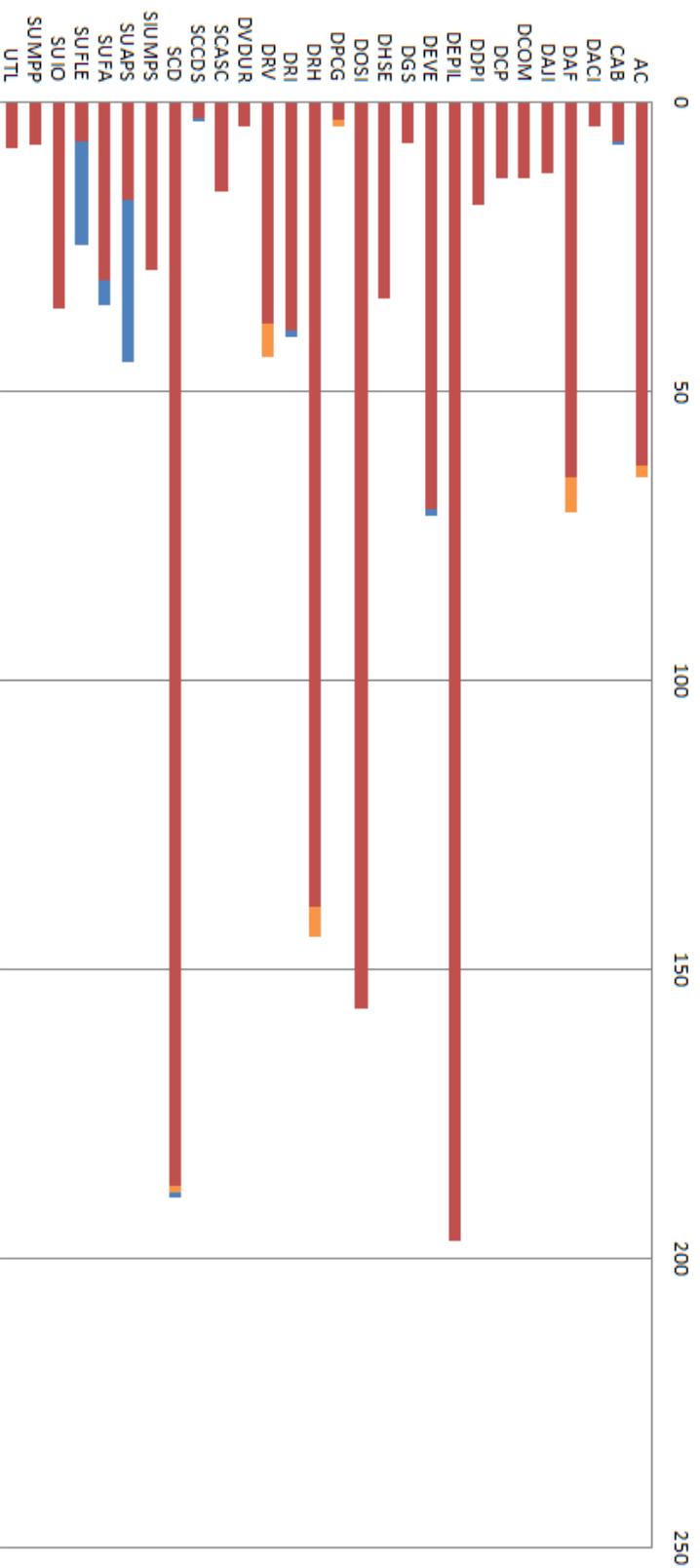


Répartition de l'effectif AMU par Campus



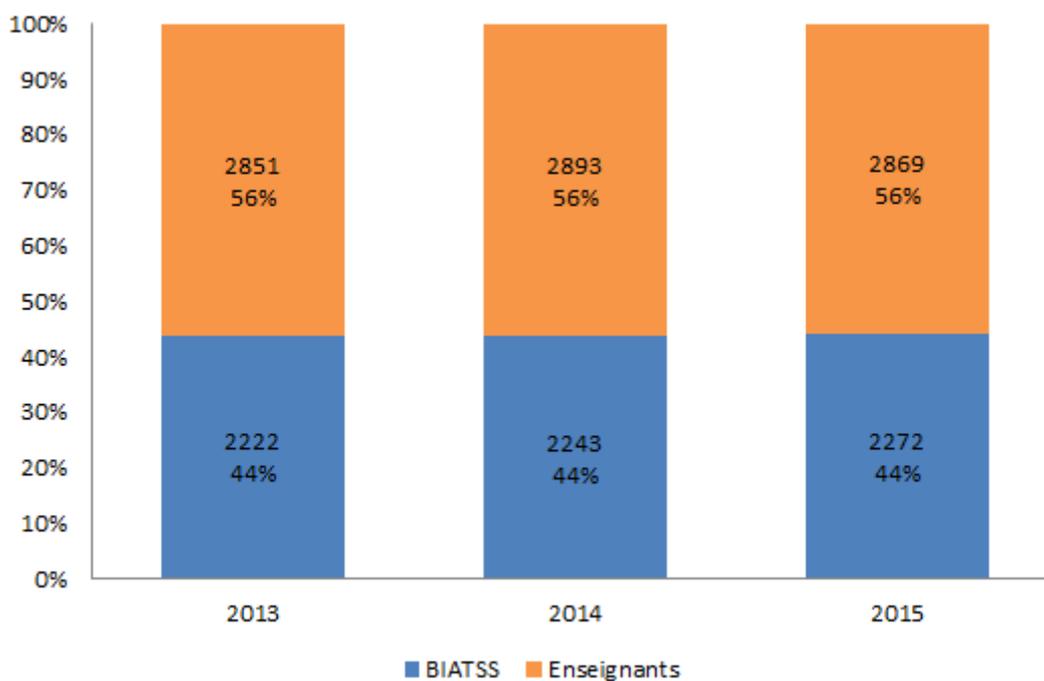
Répartition de l'effectif AMU par Campus		Nombre d'agents
AIX		2614
CENTRE		925
ETOILE		1537
LUMINY		991
PHARO		336
TIMONE		1546
hors AMU (ENSAM et SHERPA)		11

Répartition des effectifs services communs / directions centrales BIATSS / BIATSS recherche / Enseignants (en ETP)



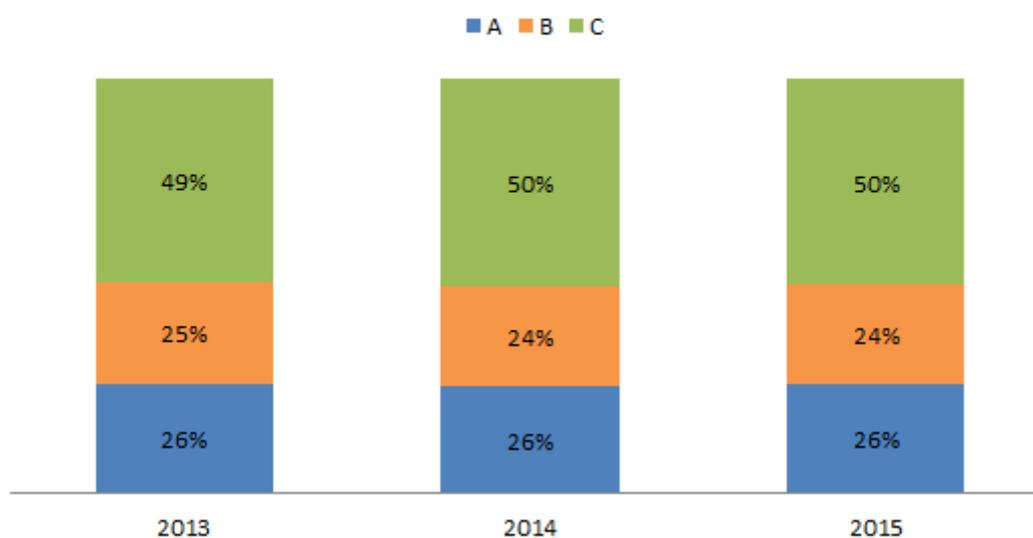
	UTL	SUM PP	SUIO	SUFL E	SUFA	SUAPS	SUM PS	SCD	SCCD S	SCAS C	DVD UR	DRV	DRI	DRH	DPCG	DOSI	DHSE	DGS	DEVE	DEPIL	DDPI	DCP	DCO M	DAI	DAF	DACI	CAB	AC	
BIATSS Hors Recherche	8	7,2	35,8	6,8	30,6	16,8	29,1	187,5	2,7	15,5	4	38,4	39,5	139,3	3	156,9	33,8	6,9	70,5	196,9	17,8	13	13	12,1	65	4	6,7	62,9	
BIATSS Recherche*								1				5,5		5	1											6			2
Enseignants				18	4,5	28			0,49			1							1									0,5	

Pyramidage des emplois EC et BIATSS fonctionnaires



	2013	2014	2015
BIATSS	44%	44%	44%
Enseignants	56%	56%	56%

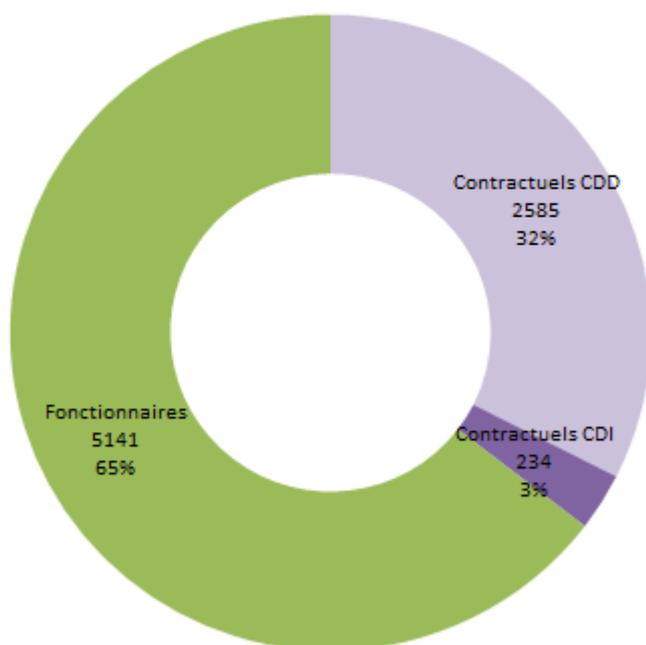
Evolution du pyramidage des emplois de BIATSS fonctionnaires



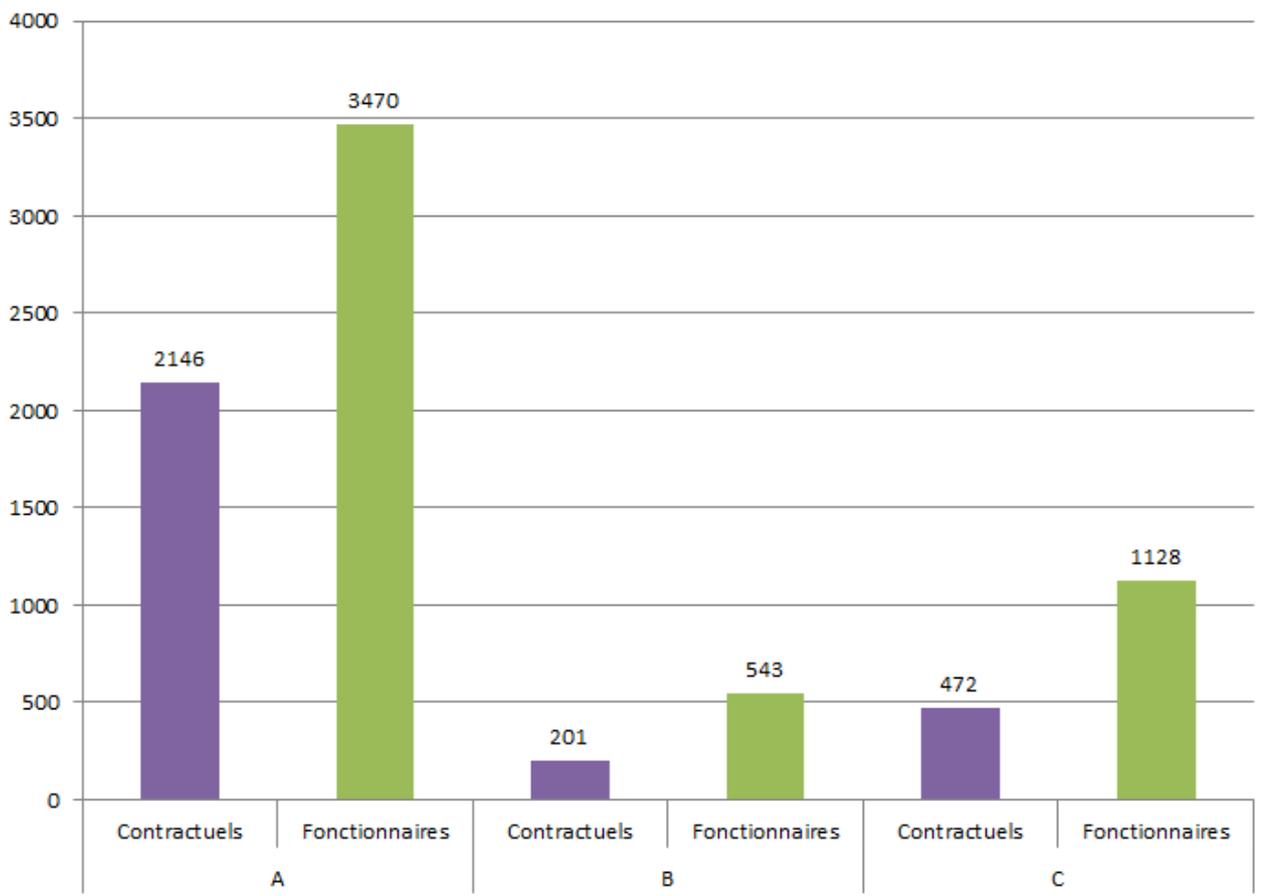
BIATSS fonctionnaires	2013	2014	2015
A	586	5880	601
B	546	541	543
C	1090	1122	1128

Pyramidage des emplois EC et BIATSS fonctionnaires et contractuels

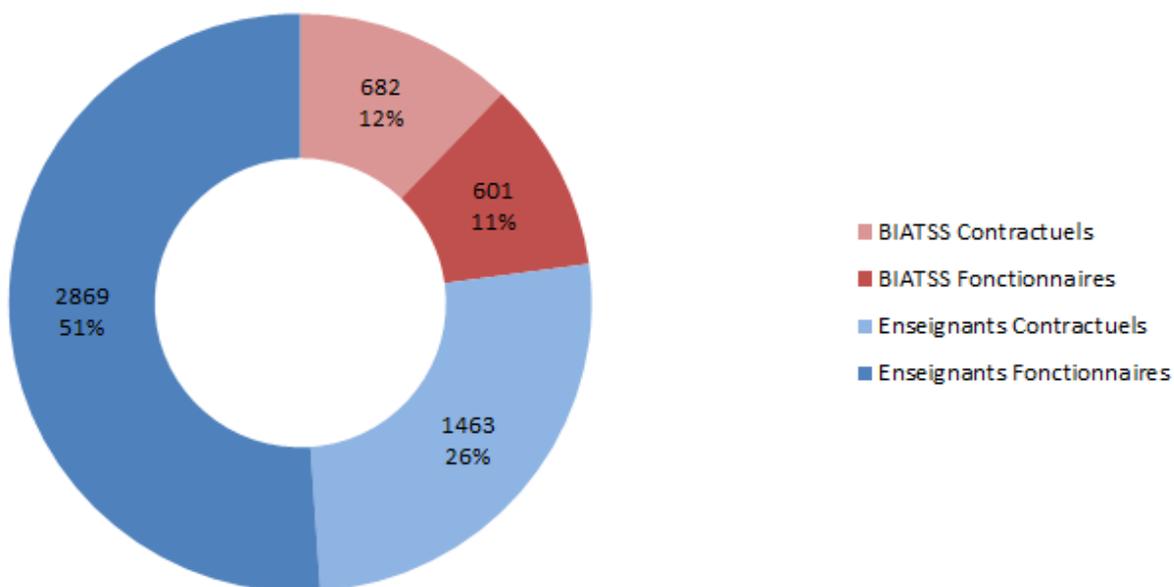
AMU = 7960 personnes



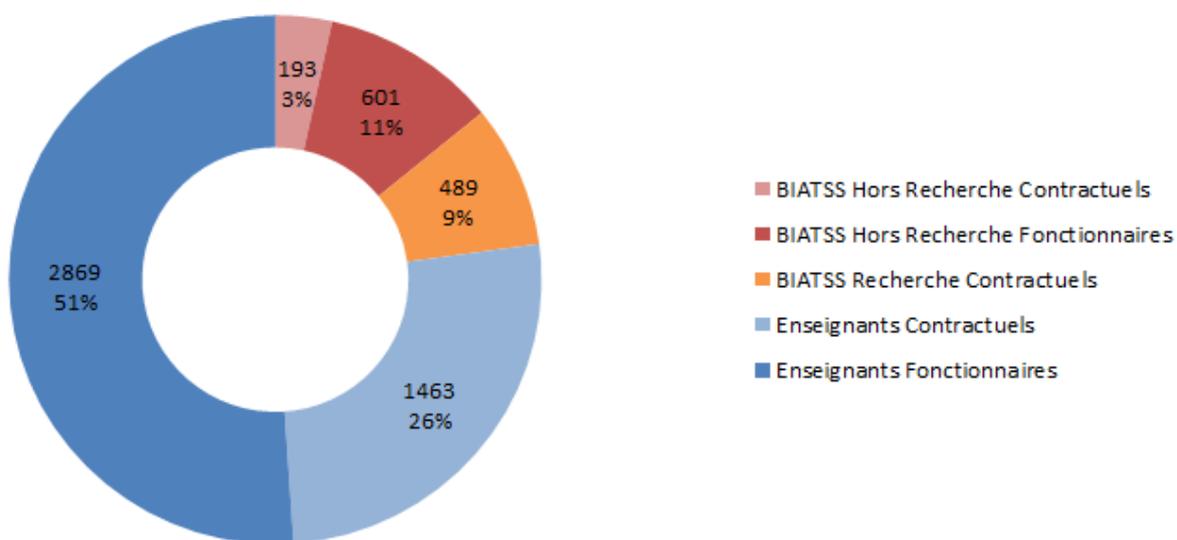
Panorama des fonctionnaires et contractuels par catégorie fonction publique



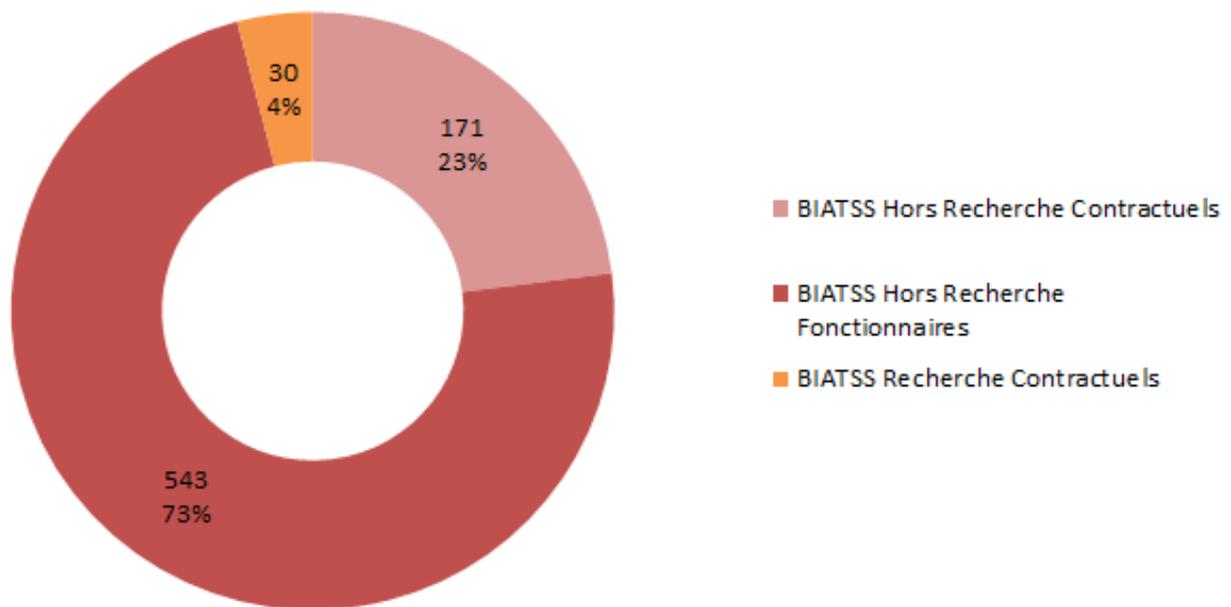
Les 5615 agents de la catégorie A



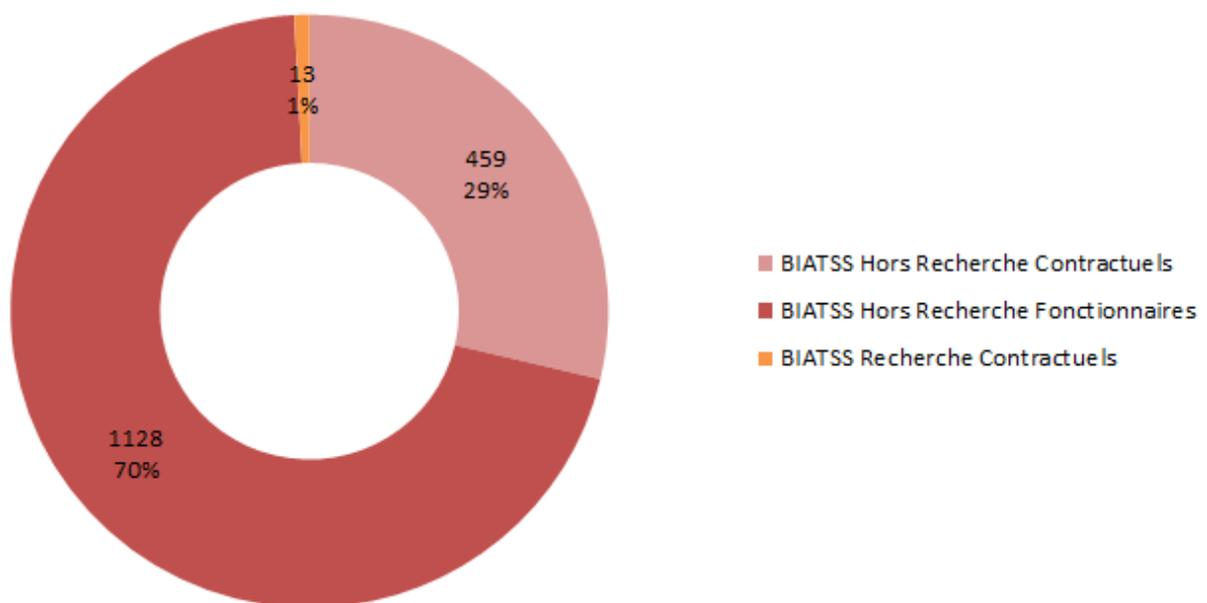
Les 5615 agents de la catégorie A



Les 745 agents de catégorie B



Les 1600 agents de catégorie C

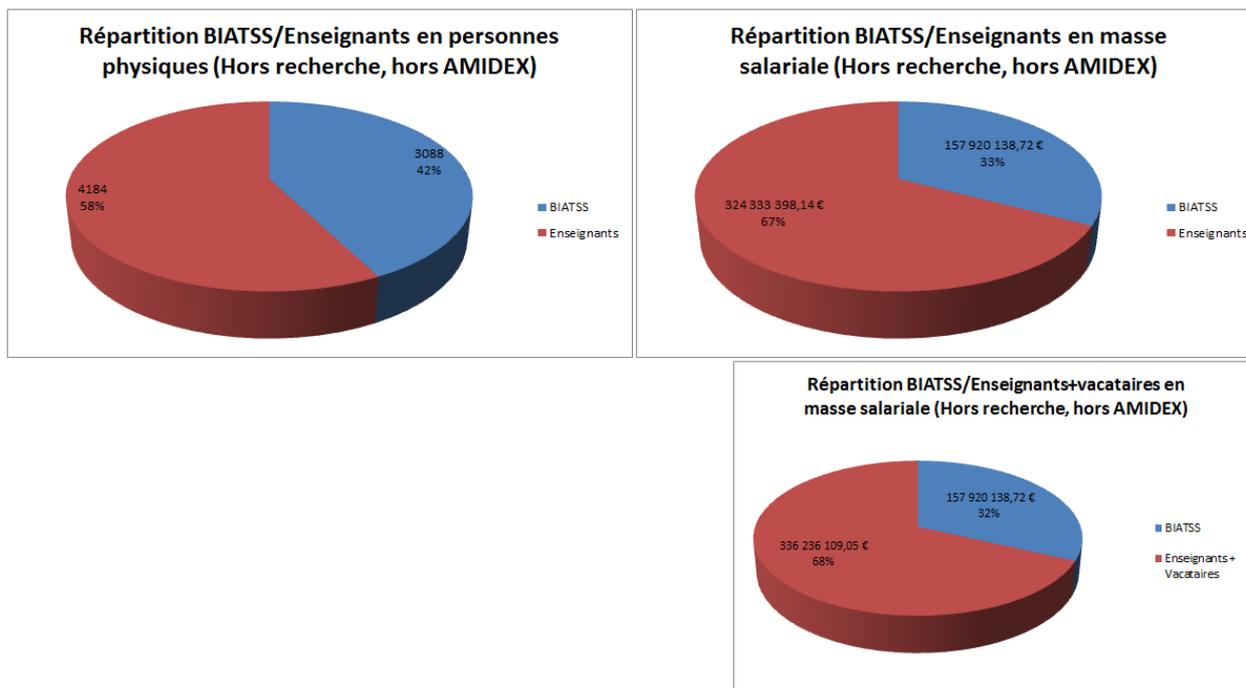


Comparatif des pyramides catégorielles BIATSS

	AMU	UPMC	Strasbourg
A	1283 soit 35%	903 soit 34,8%	629 soit 30%
B	744 soit 21%	616 soit 23,8%	563 soit 27%
C	1600 soit 44%	1076 soit 41,4%	899 soit 43%
Total	3627	2595	2091

La pyramide catégorielle de la population BIATSS d'AMU comparée à celle de l'UPMC (Université de recherche intensive) et de Strasbourg (Université fusionnée) est la suivante

Part des personnels BIATSS et des personnels Enseignants en 2015



Evolution des effectifs BIATSS

Année	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non Titulaires
2013	586	481	546	162	1090	479
2014	580	586	541	184	1122	472
2015	601	682	543	201	1128	472
évolution en nombre d'agents	15	201	-3	39	38	-7
évolution en %	3%	42%	-1%	24%	3%	-1%

L'évolution de la population BIATSS durant la période 2013-2015 est de 283 agents soit une évolution de la population de 8,5%.

La population des BIATSS non titulaires de catégorie A augmente de 42% soit 201 agents.

Evolution des effectifs Enseignants

Le nombre d'enseignants augmente de 2,5% par rapport à 2013 : le nombre de titulaires est stable, le nombre de non titulaires augmente de 8% (+50 enseignants) entre 2014 et 2015.

	2013	2014	2015	% évo	évolution nb agents sur la période 2013-2015
Contractuels	1355	1414	1464	8,0%	50
Fonctionnaires	2874	2893	2869	-0,2%	-24
total	4229	4307	4333	2,5%	26

Parité

La part des femmes a augmenté entre 2014 (52.6%) et 2013 (51.9%). Elle est restée stable entre 2014 et 2015.

La population BIATSS est principalement féminine : 65.3% de femmes.

La population Enseignant est principalement masculine : 42% de femmes.

Ratios BIATSS-Enseignants

La part des BIATSS sur l'effectif global est en légère augmentation.

Les BIATSS représentaient 44.16% de l'effectif AMU en 2013 contre 45.6% en 2015.

A raison de 3627 BIATSS pour 4333 enseignants, il y a :

- 0,83 BIATSS pour un enseignant soit 10 BIATSS pour 12 enseignants,
- 1 enseignant pour 17 étudiants
- 1 BIATSS pour 20 étudiants (base : 74 000 étudiants).

Si l'on ne prend en compte que les BIATSS hors recherche, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas recrutés sur des contrats de recherche, il y a :

- 0,71 BIATSS pour un enseignant soit 10 BIATSS pour 14 enseignants
- 1 enseignant pour 17 étudiants
- 1 BIATSS pour 23 étudiants

Statut (Titulaires – non titulaires) ensemble de la population AMU

Le nombre de non titulaires est en hausse de 14% (+342 agents non titulaires) depuis 2013. Leur part dans l'effectif AMU passe de 32,7% en 2013 à 35,4% en 2015.

L'effectif titulaire est en hausse de 1% (+45 agents en 2 ans). Cette part des titulaires sur la population globale diminue (-2.7 points) : les titulaires représentaient 67.3% de la population AMU en 2013, et représentent 64,6% en 2015.

Chez les BIATSS, la part de titulaires est de 62.6%. Chez les enseignants, elle est de 66.2%.

Chez les BIATSS, Les non titulaires représentent 53,16% de la catégorie A, 27% de la catégorie B et 29,5% de la catégorie C.

L'augmentation de la population BIATSS non titulaires est liée à l'augmentation de la population BIATSS Recherche.

Effectifs en ETP

Evolution des effectifs de 5,6% (+408 agents en ETP) sur 3 ans

La plus forte évolution concerne les BIATSS (+9%) : non titulaires (+22.5%) et titulaires (+2%). Parmi les BIATSS : +20.7% chez les catégories A, +5.4% chez les catégories B et +2,1% chez les catégories C. Les enseignants augmentent de 3.1%.

Dans l'ensemble, le nombre d'agents ayant un temps de travail inférieur à 80% diminue, ceux supérieurs à 80% augmentent.

Démographie

Age global

Evolution du nombre d'agents sur toutes les tranches d'âges, sauf pour les + de 60 ans.

La plus forte évolution concerne la tranche des 20-29 ans (+8,4%), suivi des 50-59 ans (2.78%), des 30-39 ans (2.3%) et des 40-49 ans (+0.5%).

Les principales évolutions concernent les BIATSS non titulaires. On remarque un rajeunissement global des âges moyens et âges médians.

Les jeunes

Les moins de 26 ans représentent 7% de l'effectif global.

Les moins de 30 ans représentent 17,9% des agents AMU à raison de 2/3 d'enseignants et 1/3 de BIATSS. Parmi cette population des moins de 30 ans, environ 2% des enseignants sont titulaires et environ 17% des BIATSS sont titulaires.

Les 471 BIATSS non titulaires de moins de 30 ans sont principalement de catégorie A (49%), puis de catégorie C (33%) et enfin de catégorie B (17%)

L'impact âge sur la titularisation

La carrière des BIATSS commence plus tard que celle des enseignants. En effet : les enseignants sont majoritairement titulaires à partir de 34 ans. Les BIATSS sont majoritairement titulaires à partir de 41 ans.

La distribution globale de la pyramide des âges

Au sein d'AMU, les agents de 45 ans et plus représentent 46.3% de l'effectif (contre 45,8% en 2014). 47.75% des BIATSS ont plus de 45 ans (contre 48,2% en 2014), et 45.1% des enseignants (contre 43,9% en 2014).

Parmi les BIATSS, 69.5% des BIATSS de plus de 45 ans sont des femmes (contre 66% en 2014). A noter que les femmes représentent 65.3% des BIATSS.

52.89% des BIATSS de plus de 45 ans sont de catégorie C (contre 54% en 2014). A noter que les BIATSS de catégorie C représentent 44,1% des BIATSS.

Chez les enseignants : 35.4% des enseignants de plus de 45 ans sont des femmes (contre 34% en 2014).

Le nombre des plus de 60 ans est constant sur la période d'observation 2013-2014-2015, mais leur part a diminué compte tenu de l'augmentation de l'effectif AMU : ils représentent 8,8% de l'effectif global (contre 9% en 2014). La part des 65 ans et plus est de 1,7%.



Les effectifs évoluent de 5,1% sur 3 ans en personnes physiques. Cette évolution représente une progression de l'effectif en ETP de 5,6%.

Cette progression représente 387 agents (personnes physiques) et 408.48 ETP. L'effectif titulaire est en hausse mais dans une mesure moindre que l'effectif non titulaire.

La hausse des effectifs s'établit à

◇ 319 agents de catégorie A, à raison de 216 BIATSS et 103 Enseignants et Enseignants-Chercheurs

◇ 37 agents de catégorie B

◇ 31 agents de catégorie C

La progression de l'effectif BIATSS notamment de catégorie A et non titulaire fait évoluer la part relative des non-titulaires dans l'effectif total de 32,7% à 35,5%.

Le nombre de BIATSS de catégorie A augmente de 20.2%. Dans cette population des BIATSS A, le nombre d'agents non titulaires est en augmentation de 41.8%.

Dans cette configuration d'évolution des effectifs notamment BIATSS, le rapport BIATSS/Enseignants s'établit autour de 0,83 BIATSS pour un enseignant soit 10 BIATSS pour 12 enseignants.

Cependant, si l'on analyse spécifiquement les BIATSS hors recherche, le rapport est de 0,71 BIATSS pour un enseignant soit 10 BIATSS pour 14 enseignants.

Par comparaison,

- CNRS : 1,87 ITA pour un chercheur
- INSERM : 1,37 ITA pour un chercheur
- Université de Strasbourg : 0,89 BIATSS pour un enseignant
- Université Pierre et Marie Curie : 1,46 BIATSS pour un enseignant

Les BIATSS recherche sont les agents recrutés sur des contrats de recherche et ce notamment à l'occasion de la montée en puissance de la Fondation A*MIDEX créée en 2012 qui a mis en œuvre ses actions opérationnelles dès 2013 avec le lancement de 16 appels à projets qui ont générés 326 candidatures (291 projets de recherche, 31 projets de formation et 40 projets collaboratifs). Sur ces candidatures, 134 projets auront été financés concourant à la montée en effectifs des BIATSS Recherche.

b) Répartition globale de l'effectif AMU

Situation au 31.12.2015 Effectifs BIATSS/EC

Répartition hommes/femmes des effectifs en personnes physiques au 31.12.2015	Femmes	Hommes	Total général
A	2526	3090	5616
BIATSS	709	574	1283
Contractuels	366	316	682
Fonctionnaires	343	258	601
Enseignants	1817	2516	4333
Contractuels	720	744	1464
Fonctionnaires	1097	1772	2869
B	515	229	744
BIATSS	515	229	744
Contractuels	152	49	201
Fonctionnaires	363	180	543
C	1143	457	1600
BIATSS	1143	457	1600
Contractuels	362	110	472
Fonctionnaires	781	347	1128
Total général	4184	3776	7960

Répartition hommes/femmes des effectifs en personnes physiques au 31.12.2015, distinction contractuels/fonctionnaires et BIATSS/EC	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS	2367	1260	3627
Contractuels	880	475	1355
Fonctionnaires	1487	785	2272
Enseignants	1817	2516	4333
Contractuels	720	744	1464
Fonctionnaires	1097	1772	2869
Total général	4184	3776	7960

Répartition Hommes/femmes et distinction BIATSS/BIATSS Recherche/EC	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS	2088	1007	3095
Contractuels	601	222	823
Fonctionnaires	1487	785	2272
BIATSS Recherche	279	253	532
Contractuels	279	253	532
Enseignants	1817	2516	4333
Contractuels	720	744	1464
Fonctionnaires	1097	1772	2869
Total général	4184	3776	7960

Répartition Hommes/femmes et distinction BIATSS/BIATSS Recherche/EC par catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A	2526	3090	5616
BIATSS	468	326	794
Contractuels	125	68	193
Fonctionnaires	343	258	601
BIATSS Recherche	241	248	489
Contractuels	241	248	489
Enseignants	1817	2516	4333
Contractuels	720	744	1464
Fonctionnaires	1097	1772	2869
B	515	229	744
BIATSS	488	226	714
Contractuels	125	46	171
Fonctionnaires	363	180	543
BIATSS Recherche	27	3	30
Contractuels	27	3	30
C	1143	457	1600
BIATSS	1132	455	1587
Contractuels	351	108	459
Fonctionnaires	781	347	1128
BIATSS Recherche	11	2	13
Contractuels	11	2	13
Total général	4184	3776	7960



La part des non titulaires dans les BIATSS (hors recherche et recherche) de catégorie A est de 53%.

La population des BIATSS Recherche (489 A, 30 B et 13 C) constituée exclusivement d'agents non titulaires pèse largement sur le rapport titulaire/non titulaire.

De 53% de non titulaires dans les BIATSS de catégorie A, ce ratio de non titulaire est ramené à 24% si l'on considère exclusivement la population des BIATSS de catégorie A hors recherche.

Effectifs AMU BIATSS / EC Evolution 2013-2014-2015

GLOBAL AMU										
Qualité	Statut	Total général 2013	Total général 2014	Total général 2015	évolution 2013-2014 (en nb)	évolution 2014-2015 (en nb)	évolution 2013-2015 (en nb)	% d'évolution 2013-2014	% d'évolution 2014-2015	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	1122	1204	1355	82	151	233	7%	20,8%	20,8%
	titulaires	2222	2243	2272	21	29	50	1%	2,3%	2,3%
Total BIATSS		3344	3447	3627	103	180	283	3%	8,5%	8,5%
Enseignants	non titulaires	1355	1414	1464	59	50	109	4%	8,0%	8,0%
	titulaires	2874	2893	2869	19	-24	-5	1%	-0,2%	-0,2%
Total Enseignants		4229	4307	4333	78	26	104	2%	2,5%	2,5%
Total général		7573	7754	7960	181	206	387	2%	5,1%	5,1%

catégorie A										
Qualité	Statut	Total A 2013	Total A 2014	Total A 2015	évolution 2013-2014 (en nb)	évolution 2014-2015 (en nb)	évolution 2013-2015 (en nb)	% d'évolution 2013-2014	% d'évolution 2014-2015	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	481	548	682	67	134	201	14%	41,8%	41,8%
	titulaires	586	580	601	-6	21	15	-1%	2,6%	2,6%
Total BIATSS		1067	1128	1283	61	155	216	6%	20,2%	20,2%
Enseignants	non titulaires	1355	1414	1463	59	49	108	4%	8,0%	8,0%
	titulaires	2874	2893	2869	19	-24	-5	1%	-0,2%	-0,2%
Total Enseignants		4229	4307	4332	78	25	103	2%	2,4%	2,4%
Total général		5296	5435	5615	139	180	319	3%	6,0%	6,0%

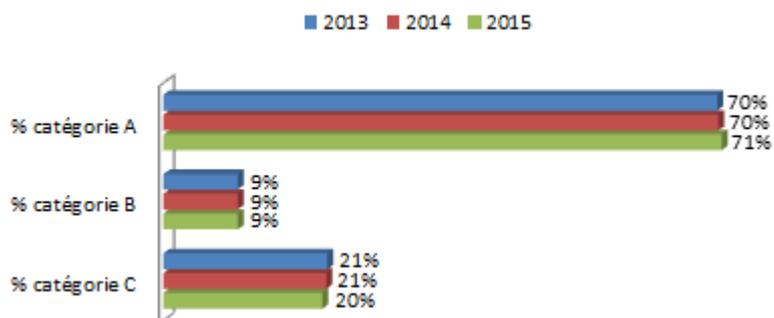
catégorie B										
Qualité	Statut	Total B 2013	Total B 2014	Total B 2015	évolution 2013-2014 (en nb)	évolution 2014-2015 (en nb)	évolution 2013-2015 (en nb)	% d'évolution 2013-2014	% d'évolution 2014-2015	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	162	184	201	22	17	39	14%	24,1%	24,1%
	titulaires	546	541	543	-5	2	-3	-1%	-0,5%	-0,5%
Total BIATSS		708	725	744	17	19	36	2%	5,1%	5,1%
Enseignants	non titulaires	0	0	0	0	0	0			
	titulaires	0	0	1	0	1	1			
Total Enseignants		0	0	1	0	1	1			
Total général		708	725	745	17	20	37	2%	5,2%	5,2%

catégorie C										
Qualité	Statut	Total C 2013	Total C 2014	Total C 2015	évolution 2013-2014 (en nb)	évolution 2014-2015 (en nb)	évolution 2013-2015 (en nb)	% d'évolution 2013-2014	% d'évolution 2014-2015	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	479	472	472	-7	0	-7	-1%	-1,5%	-1,5%
	titulaires	1090	1122	1128	32	6	38	3%	3,5%	3,5%
Total BIATSS		1569	1594	1600	25	6	31	2%	2,0%	2,0%
Total général		1569	1594	1600	25	6	31	2%	2,0%	2,0%

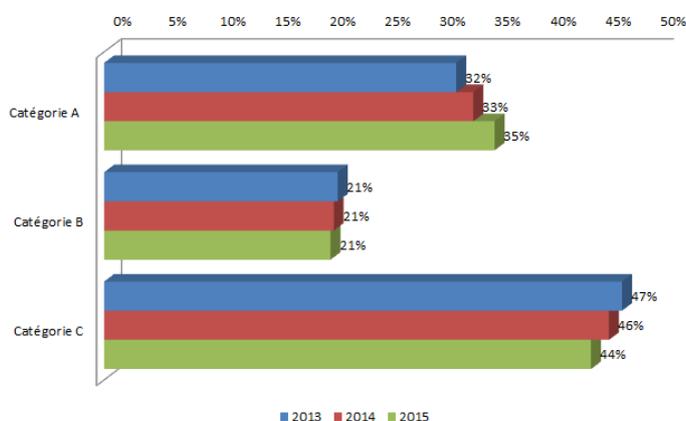


Hormis une croissance des effectifs qui a une influence sur la part relative des BIATSS de catégorie A, sur la part relative des 20-29 ans et sur la part relative des agents non titulaires, le rapport hommes-femmes reste constant.

c) Pyramide catégorielle : évolution sur 3 ans de l'effectif AMU global



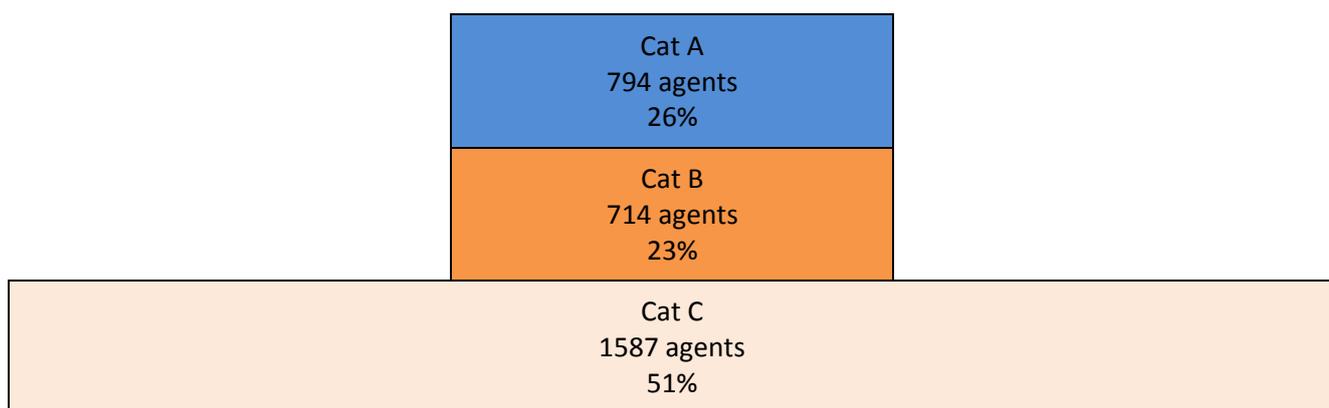
Pyramide catégorielle Evolution sur 3 ans Effectif BIATSS (y compris BIATSS RECHERCHE)



BIATSS ET BIATSS RECHERCHE				
Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
2013	32%	21%	47%	100%
2014	33%	21%	46%	100%
2015	35%	21%	44%	100%

Répartition des effectifs BIATSS (hors recherche) de l'établissement par catégorie fonction publique

BIATSS	
Catégorie	Personnes physiques
A	794
B	714
C	1587
Total général	3095



Répartition des effectifs BIATSS Recherche de l'établissement par catégorie fonction publique

BIATSS RECHERCHE	
Catégories	Personnes physiques
A	489
B	30
C	13
Total général	532



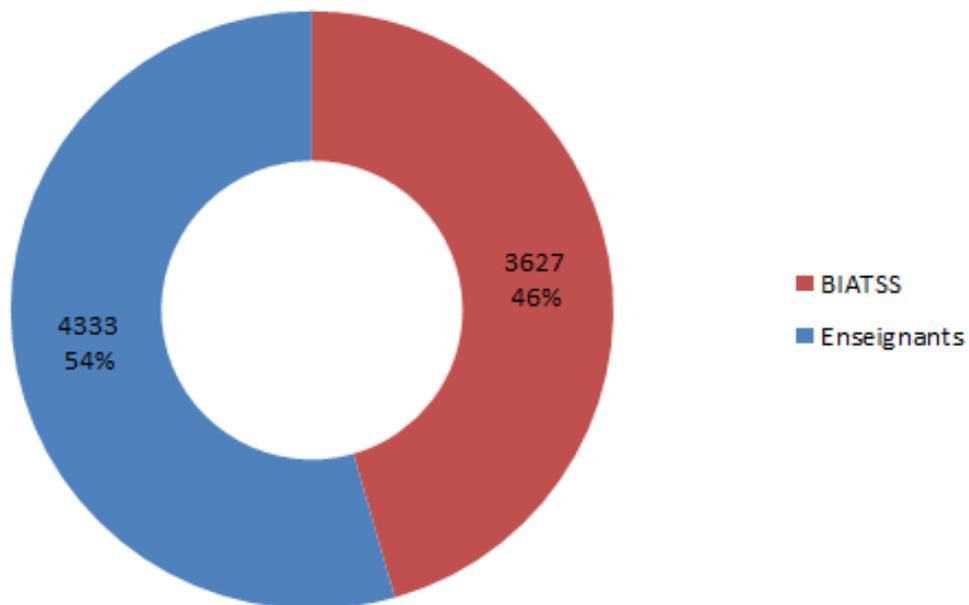


La pyramide catégorielle de la population BIATSS d'AMU comparée à celle de l'UPMC (Université de recherche intensive) et de Strasbourg (Université fusionnée) est la suivante

	AMU	UPMC	Strasbourg
A	1283 soit 35%	903 soit 34,8%	629 soit 30%
B	744 soit 21%	616 soit 23,8%	563 soit 27%
C	1600 soit 44%	1076 soit 41,4%	899 soit 43%
	3627	2595	2091

d) Rapport BIATSS-enseignants

Répartition BIATSS/EC au 31.12.2015	
BIATSS	46%
Enseignants	54%



La mise en relation des différents ratios BIATSS / ENSEIGNANTS / ETUDIANTS s'établit ainsi :

- 0,83 BIATSS pour un enseignant

- 1 BIATSS pour 1,2 enseignant
- 1 enseignant pour 17 étudiants
- 1 BIATSS pour 20 étudiants

(base de 74000 étudiants - plaquette institutionnelle)

Le rapport BIATSS / Enseignants n'évolue pas notablement en 2013 et 2014 avec 0,78 BIATSS pour un enseignant. Il s'établit à 0,83 BIATSS pour un enseignant en 2015 du fait des recrutements de BIATSS Recherche au cours de cette année :

	2013	2013 en %	2014	2014 en %	2015	2015 en %
BIATSS	3344	44%	3447	44%	3627	46%
Enseignants	4229	56%	4307	56%	4333	54%
Total	7573	100%	7754	100%	7960	100%

	évolution 2013-2014	évolution 2014-2015	évolution 2013-2015	% d'évolution 2013-2014	% d'évolution 2014-2015	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	103	180	283	3%	5%	8%
Enseignants	78	26	104	2%	1%	2%
Total	181	206	387	2%	3%	5%

e) Rapport BIATSS / BIATSS Recherche / Enseignants

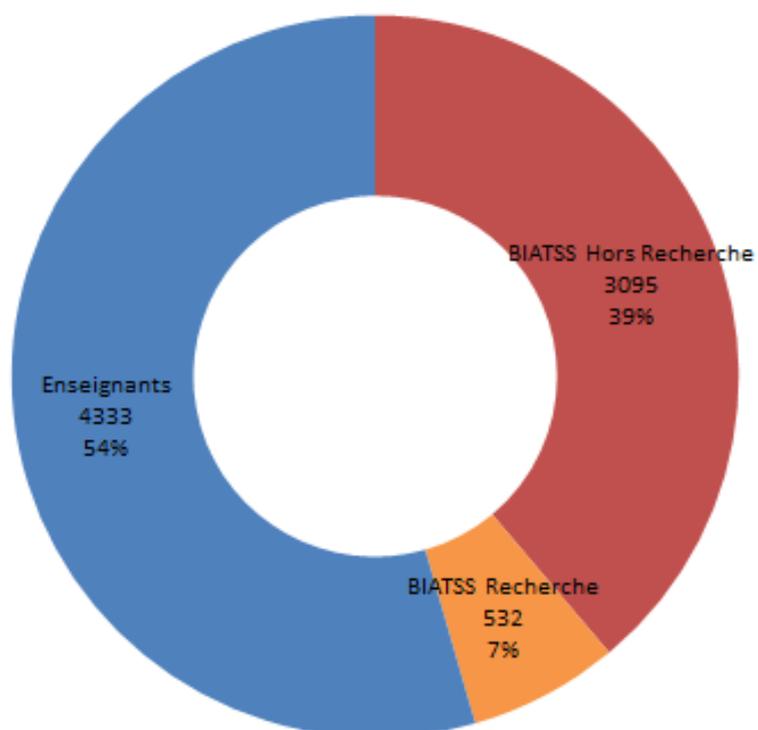
<u>Effectif Enseignants / BIATSS</u>	2015	2015%
BIATSS Recherche	532	7%
BIATSS	3095	39%
Enseignants	4333	54%
Total	7960	100%

La mise en relation des ratios BIATSS, hors recherche- ENSEIGNANTS- ETUDIANTS s'établit ainsi :

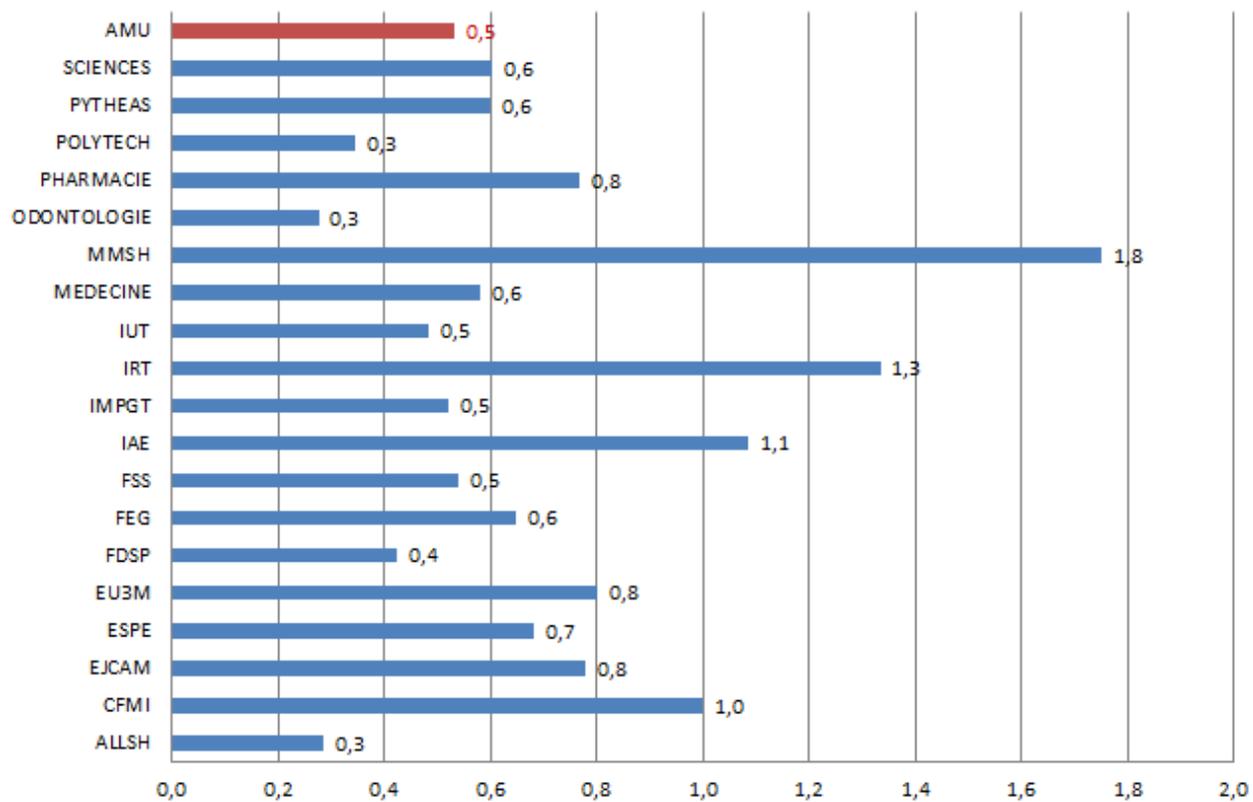
- 0,71 BIATSS hors recherche pour un enseignant
- 1 BIATSS pour 1,4 enseignant
- 1 BIATSS pour 24 étudiants

(74000 étudiants - plaquette institutionnelle)

AMU = 7960 personnes



Nombre de BIATSS (yc BIATSS Recherche) pour un enseignant



Composantes ayant le plus fort ratio

MMSH

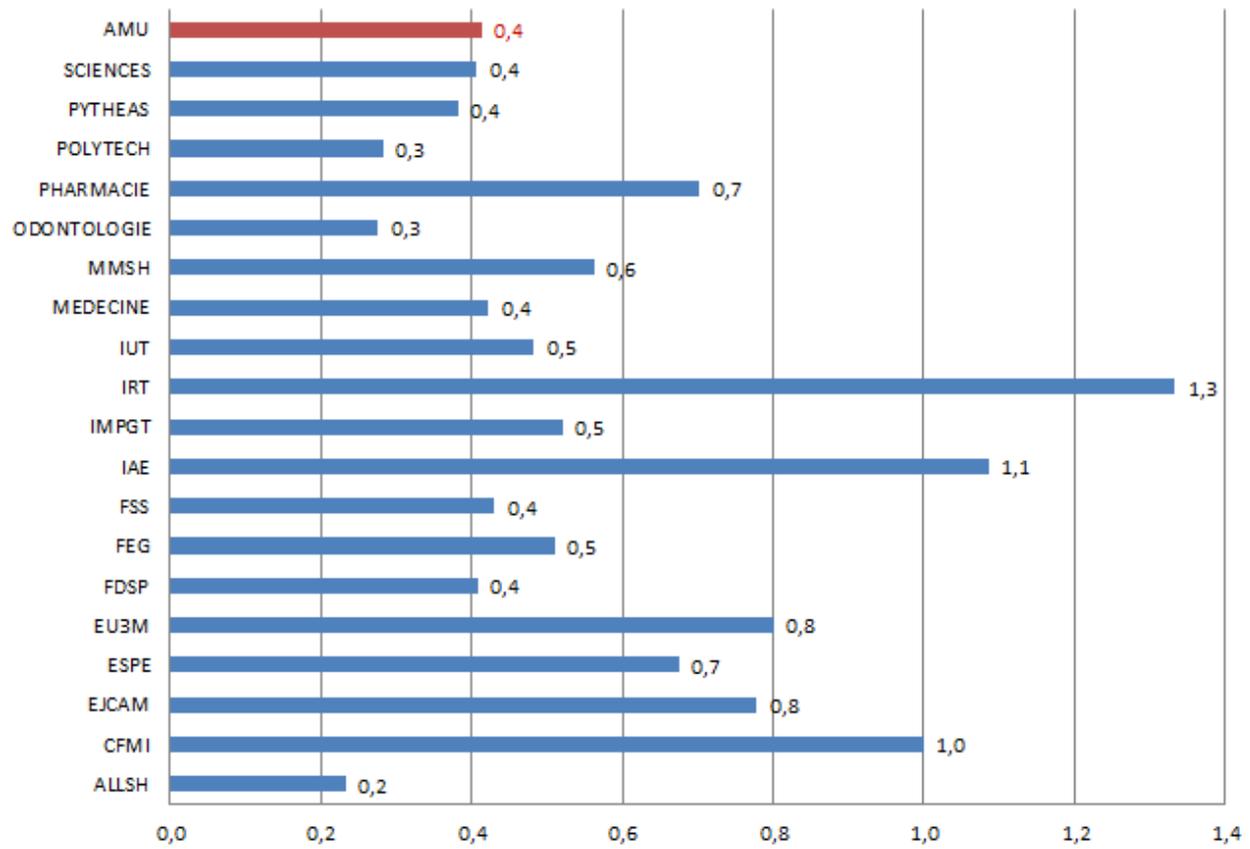
IRT

IAE

CFMI

PHARMACIE / EU3M / EJCAM

Nombre de BIATSS (sans recherche) pour un enseignant



Composantes ayant le plus fort ratio

IRT

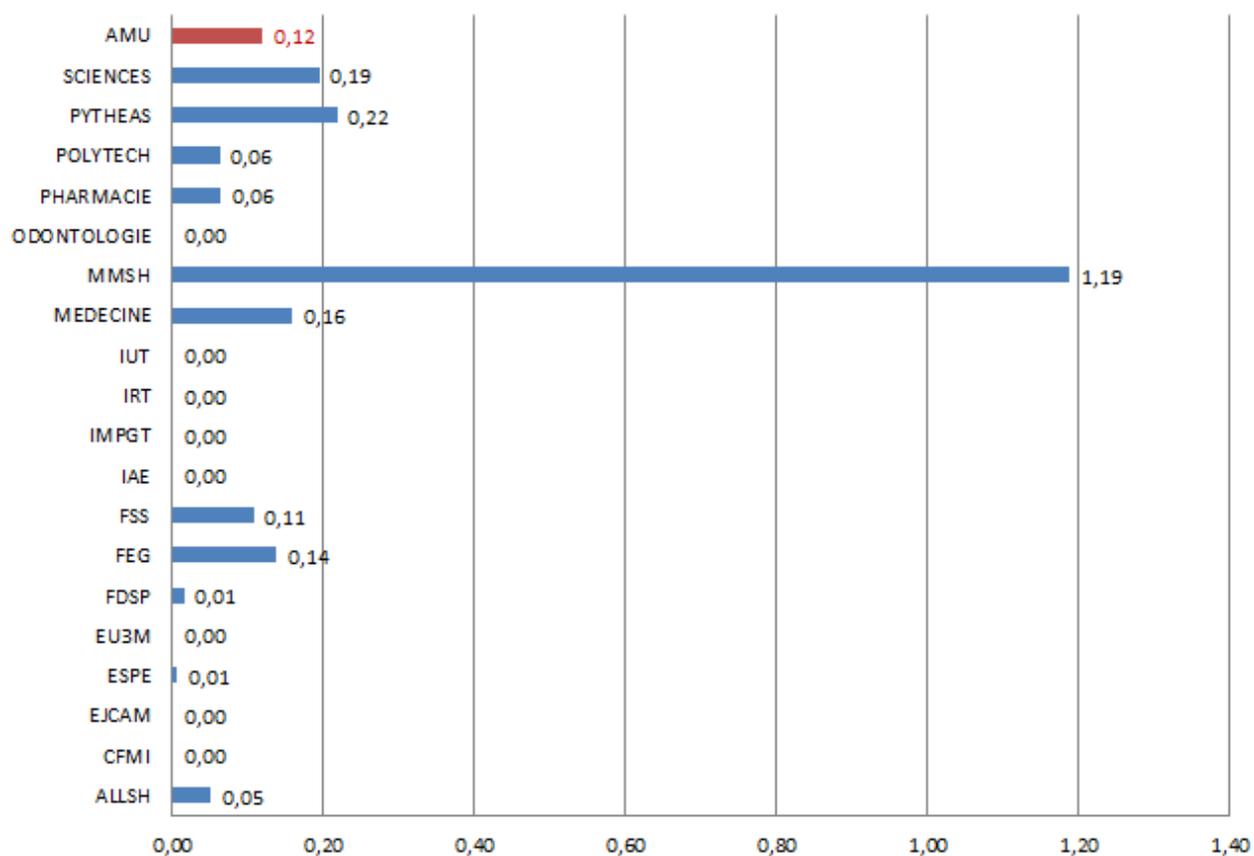
IAE

CFMI

EU3M

EJCAM

Nombre de BIATSS Recherche pour un enseignant



Composantes ayant le plus fort ratio

MMSH

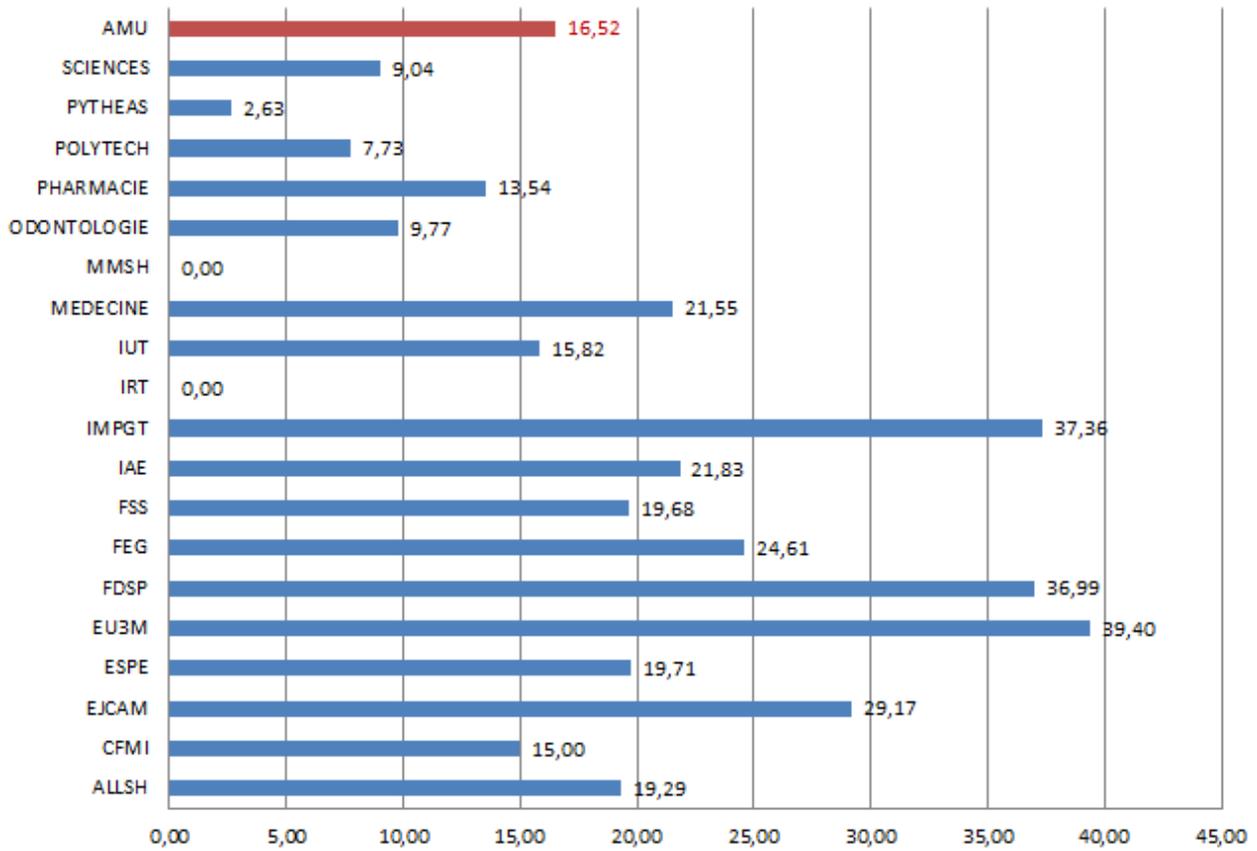
PYTHEAS

SCIENCES

MEDECINE

FEG

Nombre d'étudiants pour un enseignant



Composantes ayant le plus faible ratio

PYTHEAS

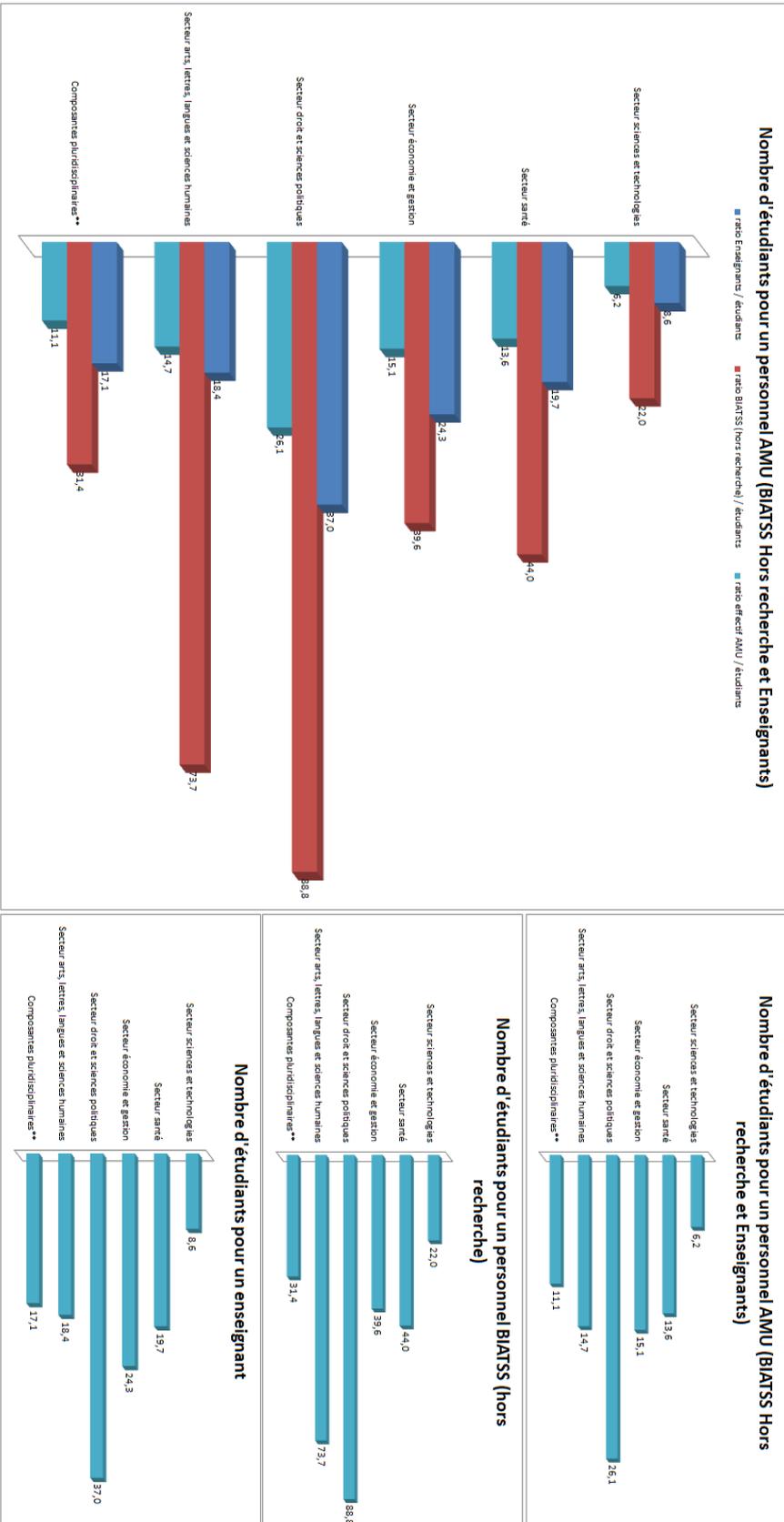
POLYTECH

SCIENCES

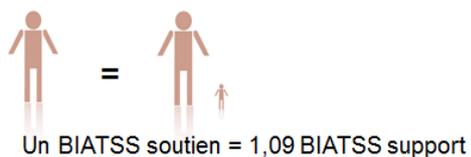
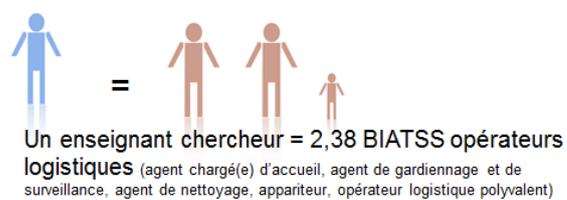
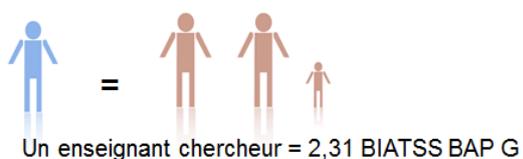
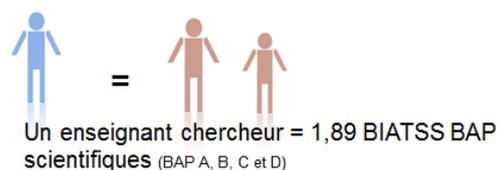
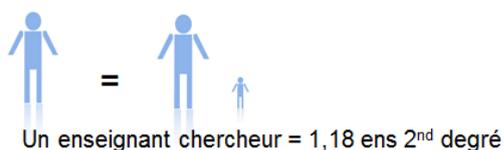
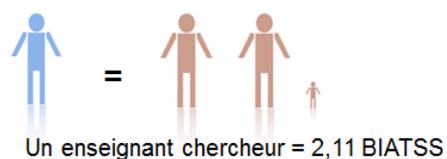
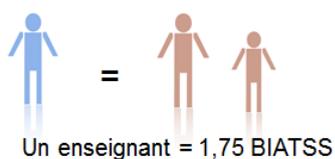
ODONTOLOGIE

PHARMACIE

Ratios du nombre d'étudiants par secteur disciplinaire



Equivalence de population en masse salariale sur décembre 2015



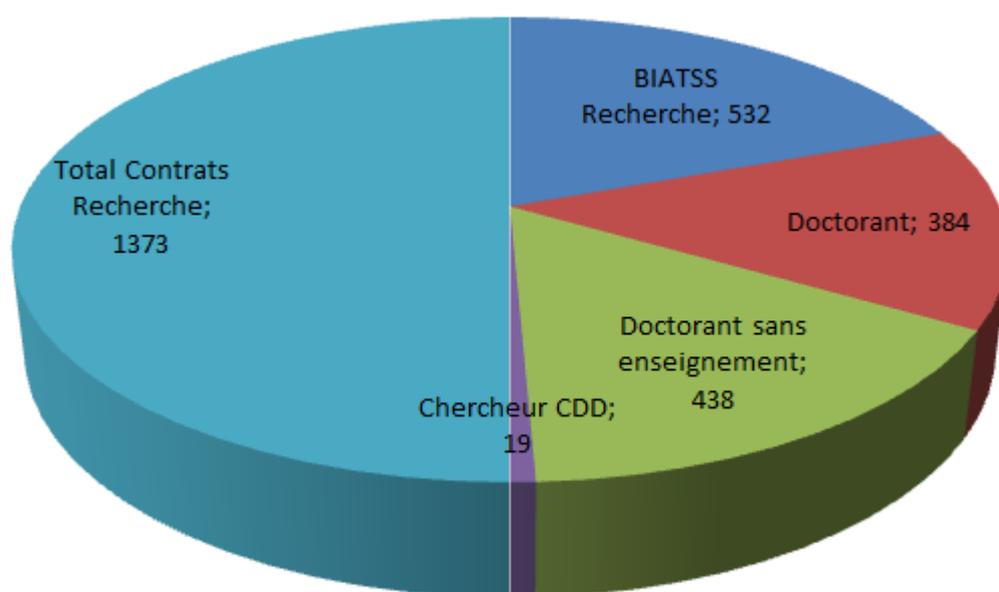
f) Ratio comparé BIATSS/enseignants avec des EPST et universités

	AMU 2015	CNRS 2015	INSERM 2014	Université de Strasbourg 2014	Pierre et Marie Curie 2014
BIATSS	3627 (46%)	Ingénieurs et Techniciens : 12059+4239+730= 17028 (56%)	ITA = 2938 (58%)	2230 (47%)	3595 (59%)
ENSEIGNANTS	4333 (54%)	Chercheurs = 15516 (48%)	Chercheurs = 2142 (42%)	2511 (53%)	2412 (41%)
Ratio BIATSS / Enseignants	0,83 BIATSS pour un ENSEIGNANT	1,09 ITA pour un chercheur	1,37 ITA pour un chercheur	0,89 BIATSS pour un enseignant	1,49 BIATSS pour un enseignant
Ratio BIATSS hors recherche / EC	0,71 BIATSS pour un EC	nc	nc	nc	nc

La comparaison est faite avec Strasbourg, université pluridisciplinaire fusionnée et avec UPMC, université de recherche intensive.

g) Panorama Recherche

	31/12/2014	31/12/2015	ECART
BIATSS Recherche	414	532	118
Doctorant	319	384	65
Doctorant sans enseignement	424	438	14
Chercheur CDD	7	19	12
Total Contrats Recherche	1164	1373	209



La population des BIATSS recherche, doctorants, doctorants sans enseignement, chercheurs est exclusivement composée d'agents non titulaires dont le contrat à durée déterminée est financé par des contrats au caractère non pérenne. Cette population de 1373 personnes est notamment composée de 532 agents BIATSS de catégorie A en CDD affectés sur des contrats de recherche.

h) Rapport titulaires-non titulaires

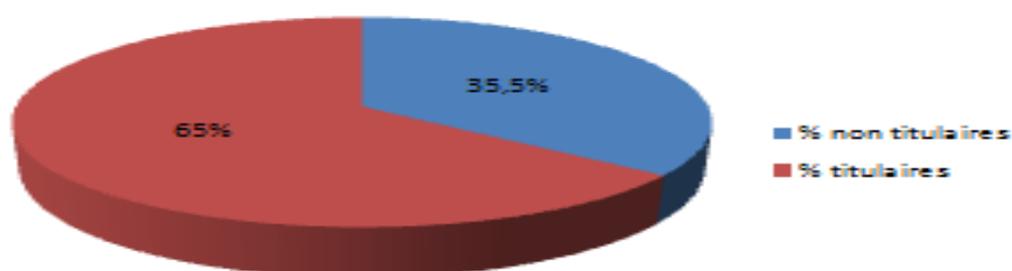
Rapport titulaires-non titulaires global

La répartition entre non titulaire et titulaire se fait globalement dans un rapport 1/3 et 2/3.

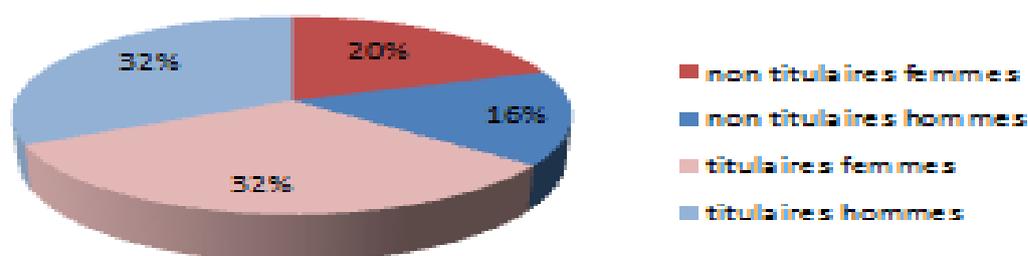
Sur les 1/3 de non titulaires, la représentation des femmes est plus importante dans la mesure où elles représentent 55% des non titulaires.

La représentation homme-femme dans les titulaires est paritaire.

Part des non titulaires



Effectif AMU par statut et par genre



L'évolution des effectifs représente une augmentation des effectifs de 396 agents sur la période 2013-2015 à raison de 46 titulaires et 350 non titulaires

	2013	2014	2015
% non titulaires	32,7%	33,8%	35,4%
% titulaires	67%	66%	64,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

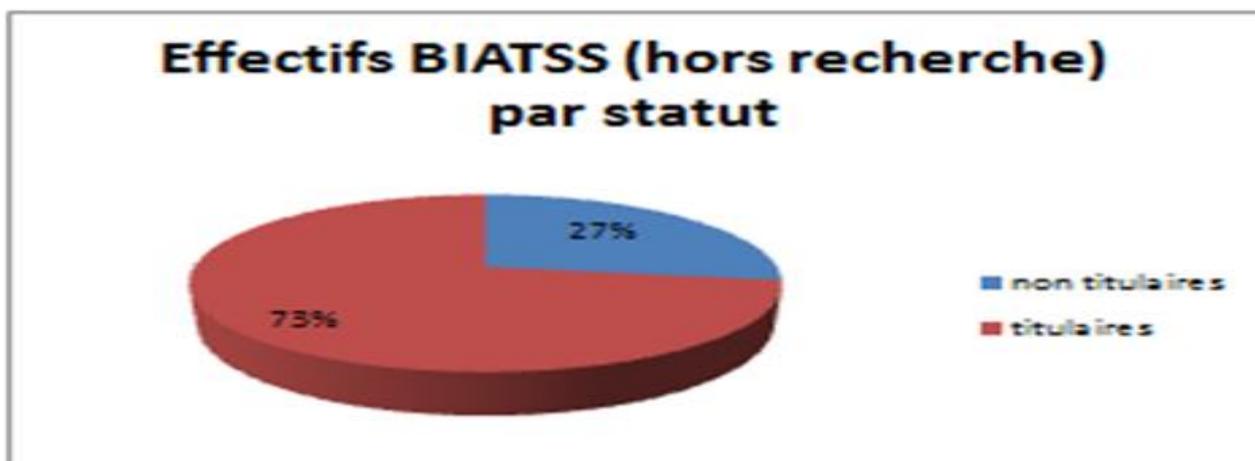
	2013	2014	2015	évolution 2013- 2014	évolution 2014- 2015	évolution 2013- 2015	% d'évolution 2013- 2014	% d'évolution 2014- 2015	% d'évolution 2013- 2015
Titulaires	5096	5136	5141	40	5	45	1%	1%	1%
Non titulaires	2477	2618	2819	141	201	342	6%	6%	14%
Total	7573	7754	7960	181	206	387	2%	2%	5%

Rapport entre titulaires et non titulaires : Par genre et par population détaillée BIATSS-BIATSS Recherche et Enseignants

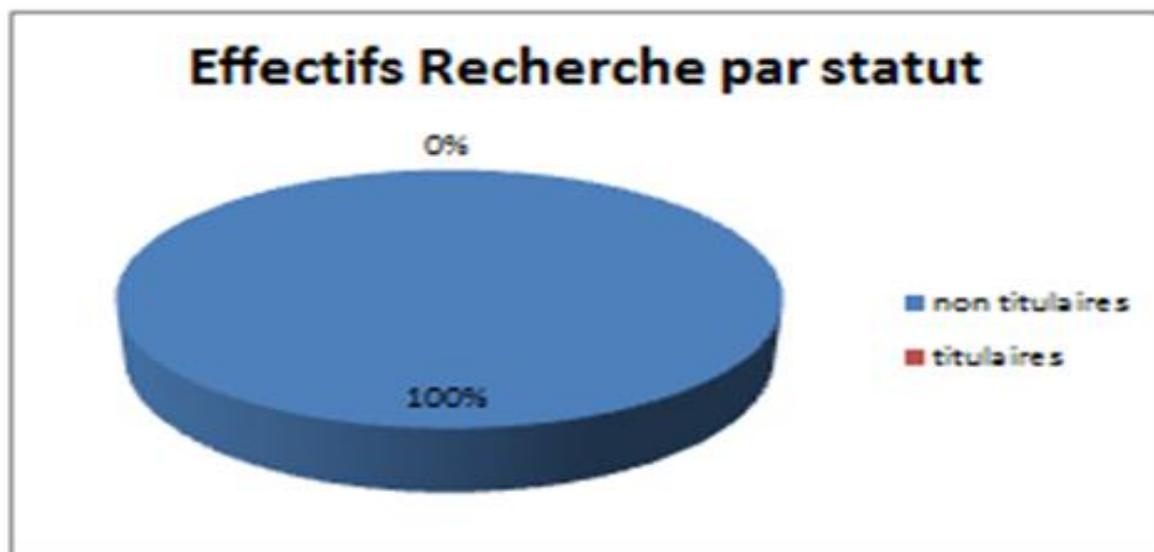
	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
BIATSS (hors recherche)	2088	1007	3095	67%
Contractuels	601	222	823	73%
Fonctionnaires	1487	785	2272	65%
BIATSS Recherche	279	253	532	52%
Contractuels	279	253	532	52%
Enseignants	1817	2516	4333	42%
Contractuels	720	744	1464	49%
Fonctionnaires	1097	1772	2869	38%
Total général	4184	3776	7960	53%

Rapport titulaires/non titulaires : BIATSS Recherche-hors recherche

Le rapport titulaire / non titulaire pour la population BIATSS hors recherche est de 823 non titulaires pour 2272 titulaires et ce rapporté à une population totale de 3095 agents.



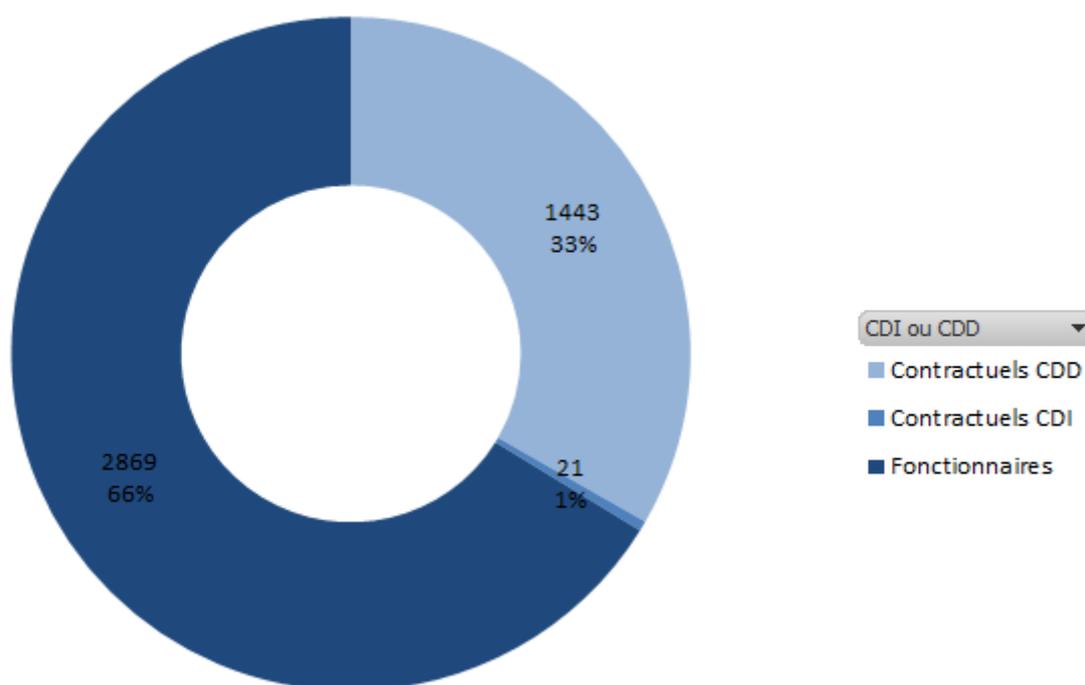
Ce rapport est complètement différent pour les BIATSS recherche car, sur cette population de 532 agents, 532 sont non titulaires.



Pour l'ensemble de la population BIATSS recherche et hors recherche, les non titulaires représentent 39% de cette population (qui est de 1355 non titulaires sur une population totale de 3627 BIATSS).

Rapport titulaires/ non titulaires : les enseignants

Sur une population totale de 4333 Enseignants, 1464 sont non titulaires. Le rapport est donc globalement de 1/3 de non titulaires pour 2/3 de titulaires.



i) Rapport hommes-femmes

Le rapport homme-femme ne change fondamentalement pas dans le cadre de l'évolution des effectifs d'AMU.

	2013	2014	2015
Femmes	3933	4082	4184
Hommes	3640	3672	3776
Total	7573	7754	7960
% femmes	51,93%	52,64%	52,56%

Evolution des populations homme/femme	évolution 2013-2014	évolution 2014-2015	évolution 2013-2015	% d'évolution 2013-2015
Femmes	149	102	251	6,38%
Hommes	32	104	136	3,73%
Total	181	206	287	5,11%

Situation au 31.12.2015 par population et catégorie	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS Recherche	279	253	532
A	241	248	489
B	27	3	30
C	11	2	13
Enseignants	1817	2516	4333
A	1816	2516	4332
BIATSS Hors Recherche	2088	1007	3095
A	468	326	794
B	488	226	714
C	1132	455	1587
Total général	4184	3776	7960

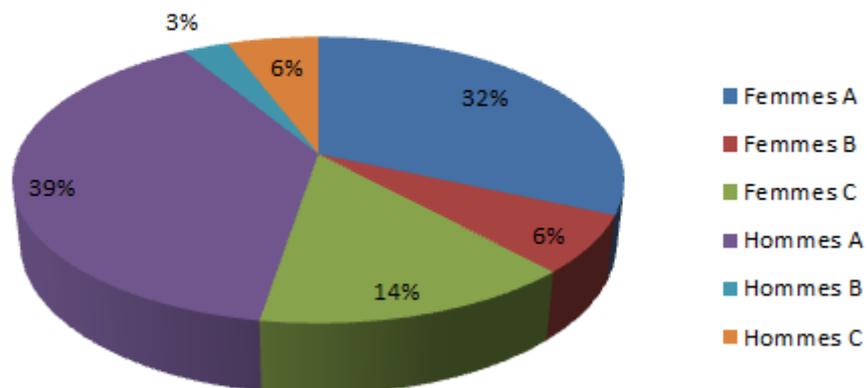
Part relative H/F par catégorie en % de la population totale	Femmes	Hommes	Total général
A	31,72%	38,82%	70,54%
B	6,48%	2,88%	9,36%
C	14,36%	5,74%	20,10%
Total général	52,56%	47,44%	100,00%

Représentation de chaque catégorie FP dans chaque population H/F	Femmes	Hommes	Total général
A	60,35%	81,83%	70,54%
B	12,33%	6,06%	9,36%
C	27,32%	12,10%	20,10%
Total général	100,00%	100,00%	100,00%

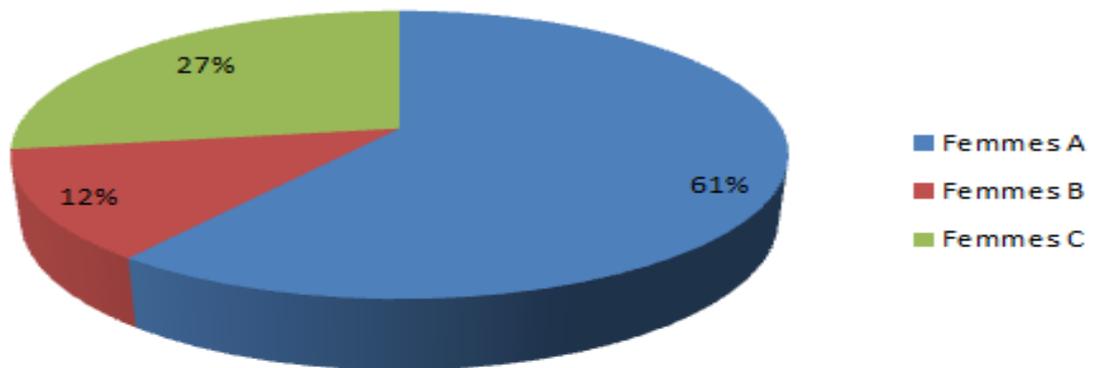
Représentation H/F dans chaque catégorie FP	Femmes	Hommes	Total général
A	44,97%	55,03%	100,00%
B	69,26%	30,74%	100,00%
C	71,44%	28,56%	100,00%
Total général	52,56%	47,44%	100,00%

Cependant, la part des hommes dans la catégorie A est supérieure à celle des femmes puisque les hommes représentent 55% de cette catégorie. Cet indicateur agrège deux données : celle relative à la part des femmes dans la catégorie des Enseignants qui s'établit à 41.93% (1816 femmes enseignants pour 2516 hommes enseignants) et celle relative à la part des femmes dans les BIATSS de catégorie A qui s'établit à 55% (709 femmes BIATSS A pour 574 hommes BIATSS A)

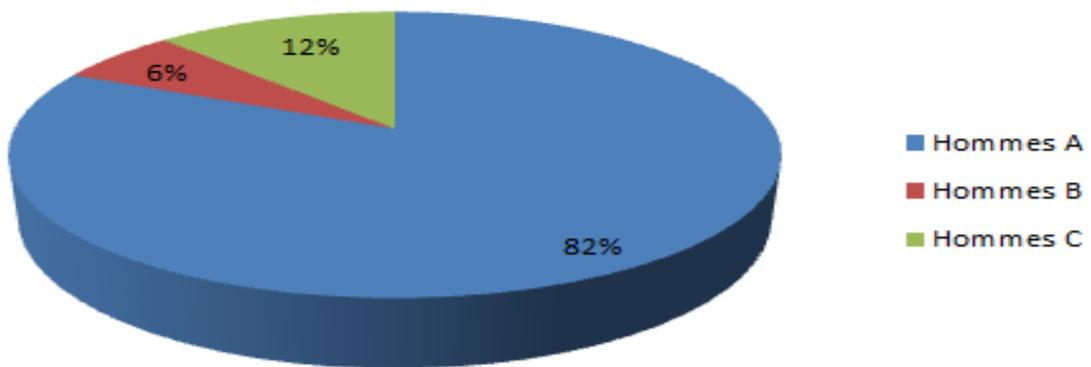
Effectif par catégorie et par sexe



Effectif féminin par catégorie

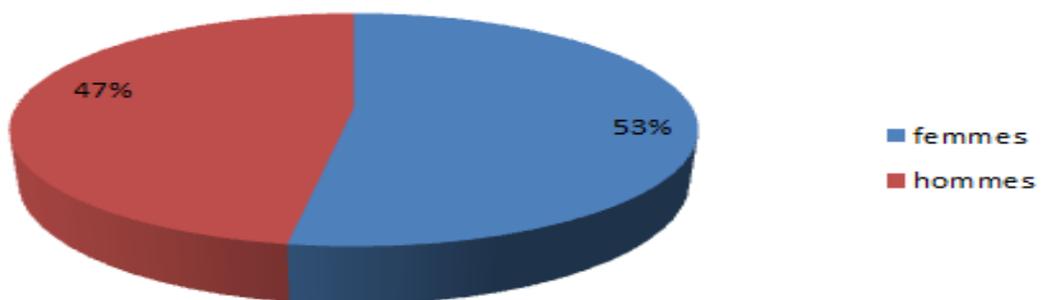


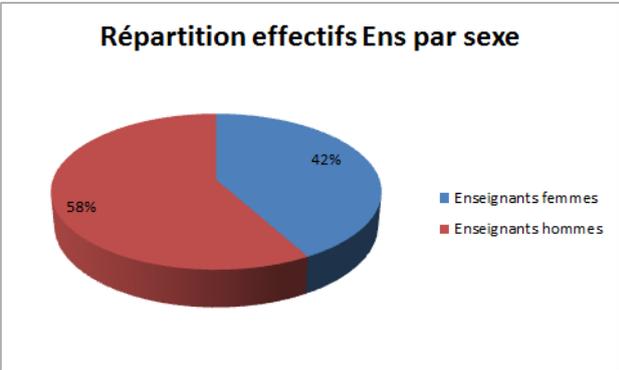
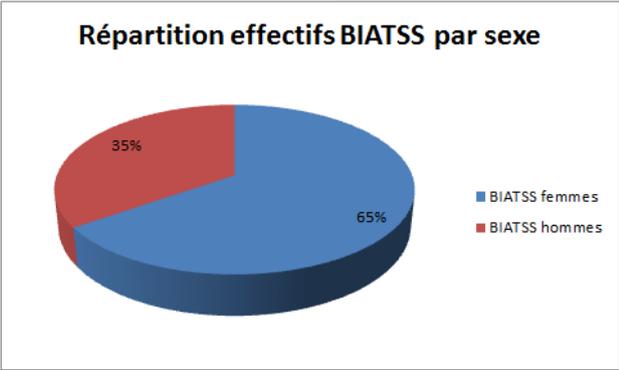
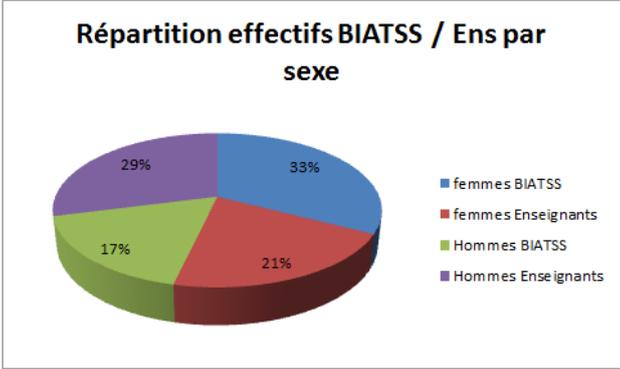
Effectif masculin par catégorie



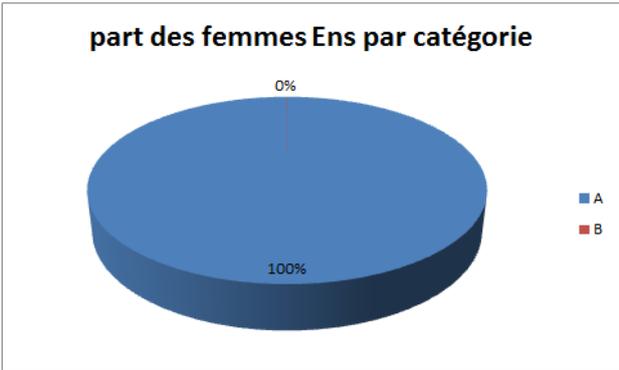
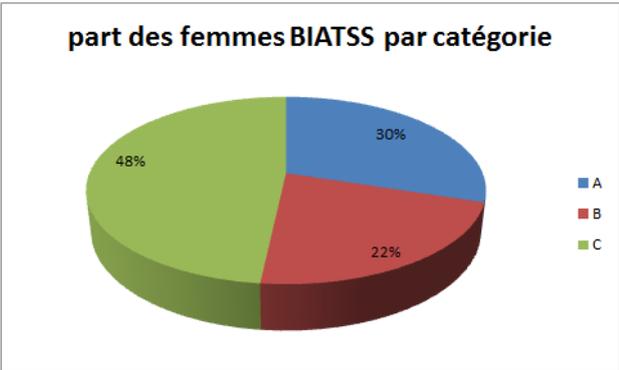
Part des femmes au 31.12.2015 toutes catégories confondues, global / BIATSS / EC

Répartition Hommes femmes toutes catégories confondues

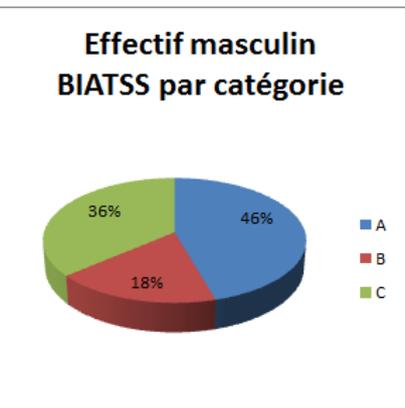
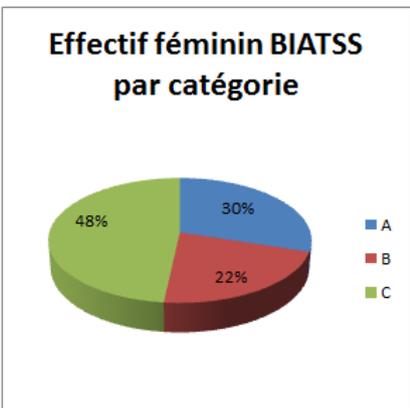
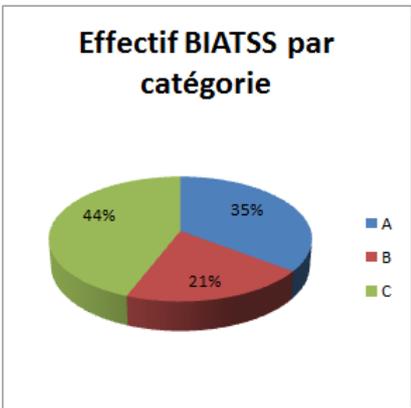




Part des femmes au 31.12.2015 par catégorie



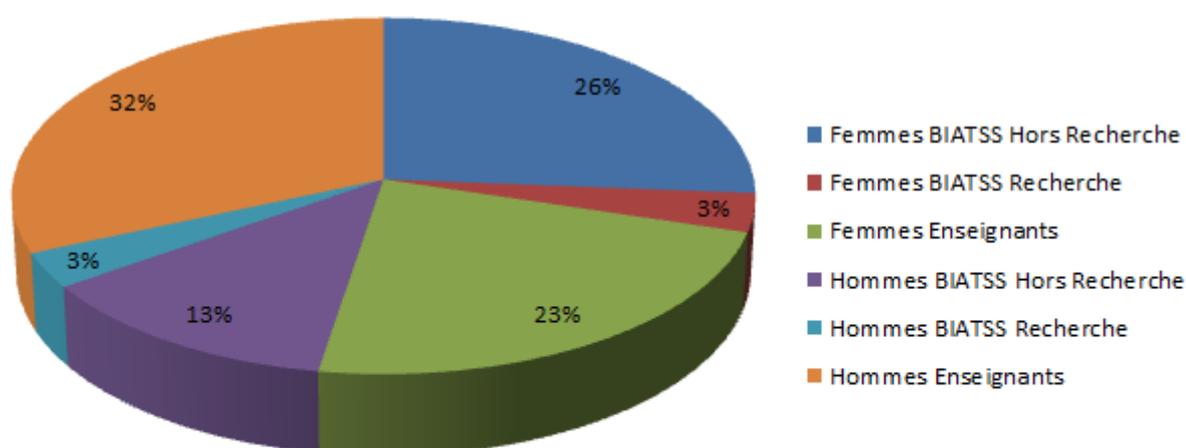
Répartition des catégories selon le sexe, BIATSS et part des femmes dans la population Enseignant



Focus BIATSS / BIATSS Recherche / Enseignants

	Femmes	Hommes	Total général	Part de femmes
BIATSS Hors Recherche	2088	1007	3095	67%
A	468	326	794	59%
B	488	226	714	68%
C	1132	455	1587	71%
BIATSS Recherche	279	253	532	52%
A	241	248	489	49%
B	27	3	30	90%
C	11	2	13	85%
Enseignants	1817	2516	4333	42%
A	1816	2516	4332	42%
Total général	4184	3776	7960	53%

Répartition effectifs BIATSS / BIATSS Recherche / Enseignants par sexe



BIATSS Recherche	femmes	279
	hommes	253
Enseignants	femmes	1817
	hommes	2516
BIATSS Hors Recherche	femmes	2088
	hommes	1007
		7960



Le rapport hommes-femmes au sein d'AMU s'établit à environ 52% de femmes. En analysant au sein des grandes populations, il varie largement avec, par exemple, 42 % de femmes enseignantes et près de 59% de femmes dans les BIATSS hors recherche de catégorie A voir 71% dans les BIATSS hors recherche de catégorie C.

j) Evolution des populations BIATSS-Enseignants sur 3 ans

GLOBAL AMU										
Qualité	Statut	Total général 2013	Total général 2014	Total général 2015	évolution 2013-2014 (en nb)	évolution 2014-2015 (en nb)	évolution 2013-2015 (en nb)	% d'évolution 2013-2014	% d'évolution 2014-2015	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	1122	1204	1355	82	151	233	7%	20,8%	20,8%
	titulaires	2222	2243	2272	21	29	50	1%	2,3%	2,3%
Total BIATSS		3344	3447	3627	103	180	283	3%	8,5%	8,5%
Enseignants	non titulaires	1355	1414	1464	59	50	109	4%	8,0%	8,0%
	titulaires	2874	2893	2869	19	-24	-5	1%	-0,2%	-0,2%
Total Enseignants		4229	4307	4333	78	26	104	2%	2,5%	2,5%
Total général		7573	7754	7960	181	206	387	2%	5,1%	5,1%



L'évolution des effectifs entre 2013 et 2015 est marquée pour ce qui concerne les non titulaires et plus spécifiquement les BIATSS ceci sous l'effet des recrutements au titre de la recherche et des projets financés par les Idex notamment.

3. Les effectifs en équivalent temps plein (ETP)

a) Répartition de l'effectif AMU en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2015

Catégorie FP	(Tous)		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS			
Contractuels	839,5	468,45	1307,95
Fonctionnaires	1408,79	773,31	2182,1
Enseignants			
Contractuels	698,5	694,6	1393,1
Fonctionnaires	1089,4	1768,93	2858,33
Total général	4036,19	3705,29	7741,48

Catégorie FP	A		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS			
Contractuels	354,2	311,65	665,85
Fonctionnaires	331,1	255	586,1
Enseignants			
Contractuels	697,5	694,6	1392,1
Fonctionnaires	1089,4	1768,93	2858,33
Total général	2472,2	3030,18	5502,38

Catégorie FP	B		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS			
Contractuels	144,9	48,3	193,2
Fonctionnaires	343,1	177,11	520,21
Enseignants			
Contractuels	1		1
Total général	489	225,41	714,41

Catégorie FP	C		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS			
Contractuels	340,4	108,5	448,9
Fonctionnaires	734,59	341,2	1075,79
Total général	1074,99	449,7	1524,69

b) Répartition de l'effectif AMU au 31/12/2015 BIATSS/BIATSS Recherche et Enseignants

Catégorie FP	(Tous)		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS Recherche	272,2	250,45	522,65
Contractuels	272,2	250,45	522,65
Enseignants	1787,9	2463,53	4251,43
Contractuels	698,5	694,6	1393,1
Fonctionnaires	1089,4	1768,93	2858,33
BIATSS Hors Recherche	1976,09	991,31	2967,4
Contractuels	567,3	218	785,3
Fonctionnaires	1408,79	773,31	2182,1
Total général	4036,19	3705,29	7741,48

Catégorie FP	A		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS Recherche	236,2	245,85	482,05
Contractuels	236,2	245,85	482,05
Enseignants	1786,9	2463,53	4250,43
Contractuels	697,5	694,6	1392,1
Fonctionnaires	1089,4	1768,93	2858,33
BIATSS Hors Recherche	449,1	320,8	769,9
Contractuels	118	65,8	183,8
Fonctionnaires	331,1	255	586,1
Total général	2472,2	3030,18	5502,38

Catégorie FP	B		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS Recherche	25,5	3	28,5
Contractuels	25,5	3	28,5
Enseignants			
Contractuels			
BIATSS Hors Recherche	462,5	222,41	684,91
Contractuels	119,4	45,3	164,7
Fonctionnaires	343,1	177,11	520,21
Total général	489	225,41	714,41

Catégorie FP	C		
Somme de ETP			
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS Recherche	10,5	1,6	12,1
Contractuels	10,5	1,6	12,1
BIATSS Hors Recherche	1064,49	448,1	1512,59
Contractuels	329,9	106,9	436,8
Fonctionnaires	734,59	341,2	1075,79
Total général	1074,99	449,7	1524,69



Il y a 7960 agents au sein d'AMU pour un total de 7743,45 ETP. 4 333 Enseignants pour 4251.4 ETP, 3627 BIATSS pour 3490.05 ETP.

c) Répartition de l'effectif AMU en Effectif Temps Plein Travaillé (ETP) Comparaison sur 3 ans (2013-2015) BIATSS / Enseignants

Catégorie A										
Qualité	Statut	Femmes 2013	Femmes 2015	% d'évolution femmes 2013-2015	Hommes 2013	Hommes 2015	% d'évolution hommes 2013-2015	Total A 2013	Total A 2015	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	253	354,2	40,00%	210	311,65	48,40%	463	665,85	43,81%
	titulaires	331	331,1	0,03%	243	255	4,94%	574	586,1	2,11%
Total BIATSS		584	685,3	17,35%	453	566,65	25,09%	1037	1252	20,73%
Enseignants	non titulaires	629	697,5	10,89%	636	694,6	9,21%	1265	1392,1	10,05%
	titulaires	1056	1089,4	3,16%	1804	1768,9	-1,94%	2860	2858,3	-0,06%
Total Enseignants		1685	1786,9	6,05%	2440	2463,5	0,96%	4125	4250,4	3,04%
Total général		2269	2472,2	8,96%	2893	3030,2	4,74%	5162	5502,4	6,59%

Catégorie B										
Qualité	Statut	Femmes 2013	Femmes 2015	% d'évolution femmes 2013-2015	Hommes 2013	Hommes 2015	% d'évolution hommes 2013-2015	Total B 2013	Total B 2014	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	109	144,9	32,94%	44	48,3	9,77%	153	193,2	26,27%
	titulaires	350	343,1	-1,97%	174	177,11	1,79%	524	520,21	-0,72%
Total BIATSS		459	488	6,32%	218	225,41	3,40%	677	713,41	5,38%
Enseignants	non titulaires		1							
	titulaires								1	
Total Enseignants			1						1	
Total général		459	489	6,54%	218	225,41	3,40%	677	714,41	5,53%

Catégorie C										
Qualité	Statut	Femmes 2013	Femmes 2015	% d'évolution femmes 2013-2015	Hommes 2013	Hommes 2015	% d'évolution hommes 2013-2015	Total C 2013	Total C 2014	% d'évolution 2013-2015
BIATSS	non titulaires	351	340,4	-3,02%	102	108,5	6,37%	452	448,9	-0,69%
	titulaires	697	734,59	5,39%	345	341,2	-1,10%	1042	1075,8	3,24%
Total BIATSS		1048	1075	2,58%	447	449,7	0,60%	1494	1524,7	2,05%
Total général		1048	1075	2,58%	447	449,7	0,60%	1494	1524,7	2,05%

Total				
Qualité	Statut	Total général 2013	Total général 2015	% d'évolution 2013-2015 Total général
BIATSS	non titulaires	1068	1308	22,47%
	titulaires	2140	2182,1	1,97%
Total BIATSS		3208	3490	8,79%
Enseignants	non titulaires	1265	1393,1	10,13%
	titulaires	2860	2858,3	-0,06%
Total Enseignants		4125	4251,4	3,06%
Total général		7333		-100,00%

d) Répartition de l'effectif titulaire et non titulaire selon la quotité de travail choisie (en PP) au 31.10.2015

Répartition des personnels selon la quotité de travail choisie (effectif présent au 31.12.2015) BIATSS / Enseignants

Qualité	Statut	Sexe	<50%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total
			2015	2015	2015	2015	2015	2015	2015	2015
BIATSS	non tit	F	7	31	12	16	49	5	782	902
		H	3	5	1	3	2	-	477	492
	Total non tit		10	36	13	19	51	5	1259	1393
	titulaires	F	-	31	6	2	279	37	1132	1487
		H	-	10	2	1	23	3	744	783
	Total tit		-	41	8	3	302	40	1876	2270
Total BIATSS			10	77	21	22	353	45	3135	3663
Enseignants	non tit	F	-	40	-	-	-	-	654	694
		H	1	93	-	-	-	-	646	740
	Total non tit		1	133	-	-	-	-	1300	1434
	titulaires	F	-	10	2	5	16	6	1059	1098
		H	-	5	1	9	7	2	1750	1774
	Total tit		-	15	3	14	23	8	2809	2872
Total Enseignants			1	148	3	14	23	8	4109	4306
Total général			11	225	24	36	376	53	7244	7969

Répartition des personnels selon la quotité de travail choisie (effectif présent au 31.10.2015) BIATSS / BIATSS Recherche / Enseignants

Qualité	Statut	Sexe	<50%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total
BIATSS	non tit	F	5	24	12	13	47	4	524	629
		H	2	3	-	3	2	-	219	229
	Total non tit		7	27	12	16	49	4	743	858
	titulaires	F	0	31	6	2	279	37	1132	1487
		H	0	10	2	1	23	3	744	783
Total tit		0	41	8	3	302	40	1876	2270	
Total BIATSS			7	68	20	19	351	44	2619	3128
BIATSS Recherche	non tit	F	2	7	-	3	2	1	258	273
		H	1	2	1	0	-	-	258	262
	Total non tit		3	9	1	3	2	1	516	535
Total BIATSS Recherche			3	9	1	3	2	1	516	535
Enseignants	non tit	F	0	40	-	0	-	-	654	694
		H	1	93	-	0	-	-	646	740
	Total non tit		1	133	0	0	0	0	1300	1434
	titulaires	F	0	10	2	5	16	6	1059	1098
		H	0	5	1	9	7	2	1750	1774
Total tit		0	15	3	14	23	8	2809	2872	
Total Enseignants			1	148	3	14	23	8	4109	4306
Total général			11	225	24	36	376	53	7244	7969



Les enseignants à 50% à raison de 148 personnes physiques correspondent à 74 ETP. Le temps partiel pour les BIATSS est majoritairement féminin à raison de 326 BIATSS avec un temps de travail à 80% pour ce qui concerne la classe de temps partiel qui concerne la majorité des agents (376 agents à 80% à AMU)

e) L'évolution du temps partiel (au 31.10.2015)

Répartition de l'effectif titulaire et non titulaire selon la quotité de travail choisie (en PP) évolution sur 3 ans

Qualité	Statut	Sexe	<50%			50%		
			2013	2015	% évolution 2013- 2015	2013	2015	% évolution 2013- 2015
BIATSS	non tit	F	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>17%</u>	<u>33</u>	<u>31</u>	<u>-6%</u>
		H	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>-40%</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>0%</u>
	Total non tit		<u>11</u>	<u>10</u>	<u>-9%</u>	<u>38</u>	<u>36</u>	<u>-5%</u>
	titulaires	F	-	-	-	<u>24</u>	<u>31</u>	<u>29%</u>
		H	-	-	-	<u>4</u>	<u>10</u>	<u>150%</u>
	Total tit		-	-	-	<u>28</u>	<u>41</u>	<u>46%</u>
Total BIATSS			<u>11</u>	<u>10</u>	<u>-9%</u>	<u>66</u>	<u>77</u>	<u>17%</u>
Enseignants	non tit	F	<u>1</u>	-	<u>-100%</u>	<u>56</u>	<u>40</u>	<u>-29%</u>
		H	-	<u>1</u>	-	<u>122</u>	<u>93</u>	<u>-24%</u>
	Total non tit		<u>1</u>	<u>1</u>	<u>0%</u>	<u>178</u>	<u>133</u>	<u>-25%</u>
	titulaires	F	-	-	-	<u>7</u>	<u>10</u>	<u>43%</u>
		H	-	-	-	<u>6</u>	<u>5</u>	<u>-17%</u>
	Total tit		-	-	-	<u>13</u>	<u>15</u>	<u>15%</u>
Total Enseignants			<u>1</u>	<u>1</u>	<u>0%</u>	<u>191</u>	<u>148</u>	<u>-23%</u>
Total général			<u>12</u>	<u>11</u>	<u>-8%</u>	<u>257</u>	<u>225</u>	<u>-12%</u>

Qualité	Statut	Sexe	60%			70%		
			2013	2015	% évolution 2013- 2015	2013	2015	% évolution 2013- 2015
BIATSS	non tit	F	17	12	-29%	15	16	7%
		H		1	-	7	3	-57%
	Total non tit		17	13	-24%	22	19	-14%
	titulaires	F	4	6	50%	7	2	-71%
		H	1	2	100%		1	-
	Total tit		5	8	60%	7	3	-57%
	Total BIATSS			22	21	-5%	29	22
Enseignants	non tit	F	-	-	-	-	-	-
		H		-	-		-	-
	Total non tit			-	-		-	-
	titulaires	F	2	2	0%	1	5	400%
		H	2	1	-50%		9	-
	Total tit		4	3	-25%	1	14	1300%
Total Enseignants			4	3	-25%	1	14	1300%
Total général			26	24	-8%	30	36	20%

Qualité	Statut	Sexe	80%			90%		
			2013	2015	% évolution 2013- 2015	2013	2015	% évolution 2013- 2015
BIATSS	non tit	F	<u>62</u>	<u>49</u>	<u>-21%</u>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>-29%</u>
		H	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>0%</u>	<u>1</u>	-	<u>-100%</u>
	Total non tit		<u>64</u>	<u>51</u>	<u>-20%</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<u>-38%</u>
	titulaires	F	<u>272</u>	<u>279</u>	<u>3%</u>	<u>40</u>	<u>37</u>	<u>-8%</u>
		H	<u>26</u>	<u>23</u>	<u>-12%</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>50%</u>
	Total tit		<u>298</u>	<u>302</u>	<u>1%</u>	<u>42</u>	<u>40</u>	<u>-5%</u>
Total BIATSS			<u>362</u>	<u>353</u>	<u>-2%</u>	<u>50</u>	<u>45</u>	<u>-10%</u>
Enseignants	non tit	F	-	-	-	-	-	-
		H	-	-	-	-	-	-
	Total non tit		-	-	-	-	-	-
	titulaires	F	<u>22</u>	<u>16</u>	<u>-27%</u>		<u>6</u>	-
		H	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>0%</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>100%</u>
	Total tit		<u>29</u>	<u>23</u>	<u>-21%</u>	<u>1</u>	<u>8</u>	<u>700%</u>
Total Enseignants			<u>29</u>	<u>23</u>	<u>-21%</u>	<u>1</u>	<u>8</u>	<u>700%</u>
Total général			<u>391</u>	<u>376</u>	<u>-4%</u>	<u>51</u>	<u>53</u>	<u>4%</u>

Qualité	Statut	Sexe	100%			Total		
			2013	2015	% évolution 2013- 2015	2013	2015	% évolution 2013- 2015
BIATSS	non tit	F	618	782	27%	758	902	19%
		H	344	477	39%	364	492	35%
	Total non tit		962	1259	31%	1122	1393	24%
	titulaires	F	1105	1132	2%	1452	1487	2%
		H	737	744	1%	770	783	2%
	Total tit		1842	1876	2%	2222	2270	2%
Total BIATSS			2804	3135	12%	3344	3663	10%
Enseignants	non tit	F	601	654	9%	658	694	5%
		H	575	646	12%	697	740	6%
	Total non tit		1176	1300	11%	1355	1434	6%
	titulaires	F	1033	1059	3%	1065	1098	3%
		H	1793	1750	-2%	1809	1774	-2%
	Total tit		2826	2809	-1%	2874	2872	0%
Total Enseignants			4002	4109	3%	4229	4306	2%
Total général			6806	7244	6%	7573	7969	5%



Dans un contexte de croissance des effectifs, le temps partiel est globalement en baisse, baisse tempérée par l'augmentation du temps partiel des BIATSS à 50% et des enseignants sur des quotités entre 70 et 80%.

f) Répartition du temps partiel entre titulaire et non titulaire : distinction BIATSS-Enseignants (au 31.10.2015)

Qualité	Statut	Sexe	<50%	50%	60%	70%
BIATSS	non tit	F	2,3	15,5	7,2	11,2
		H	1,05	2,5	0,6	2,1
	Total non tit		3,35	18	7,8	13,3
	titulaires	F		15,5	3,6	1,4
		H		5	1,2	0,7
Total tit			20,5	4,8	2,1	
Total BIATSS			3,35	38,5	12,6	15,4
Enseignants	non tit	F		20		
		H	0,1	46,5		
	Total non tit		0,1	66,5		
	titulaires	F		5	1,2	3,6
		H		2,5	0,6	6,6
Total tit			7,5	1,8	10,2	
Total Enseignants			0,1	74	1,8	10,2
Total général			3,45	112,5	14,4	25,6
Qualité	Statut	Sexe	80%	90%	100%	Total
BIATSS	non tit	F	39,2	4,5	782	861,9
		H	1,6		477	484,85
	Total non tit		40,8	4,5	1259	1346,8
	titulaires	F	223,2	33,3	1132	1409
		H	18,4	2,7	744	772
Total tit		241,6	36	1876	2181	
Total BIATSS			282,4	40,5	3135	3528,75
Enseignants	non tit	F			654	674
		H			646	692,6
	Total non tit				1300	1366,6
	titulaires	F	12,8	5,4	1059	1087
		H	5,6	1,8	1750	1767,1
Total tit		18,4	7,2	2809	2854,1	
Total Enseignants			18,4	7,2	4109	4220
Total général			300,8	47,7	7244	7748,5

Pour le personnel titulaire, cette quotité ne peut être inférieure à 50 %.

g) Répartition du temps partiel entre titulaire et non titulaire : distinction BIATSS, BIATSS Recherche et Enseignants (31.10.2015)

Qualité	Statut	Sexe	<50%	50%	60%	70%
BIATSS	non tit	F	1,7	12,0	7,2	9,1
		H	0,8	1,5		2,1
	Total non tit		2,5	13,5	7,2	11,2
	titulaires	F	0,0	15,5	3,6	1,4
		H	0,0	5,0	1,2	0,7
Total tit		0,0	20,5	4,8	2,1	
Total BIATSS			2,5	34,0	12,0	13,3
Recherche	non tit	F	0,6	3,5		2,1
		H	0,3	1,0	0,6	
	Total non tit		0,9	4,5	0,6	2,1
Total Recherche			0,9	4,5	0,6	2,1
Enseignants	non tit	F		20,0		
		H	0,1	46,5		
	Total non tit		0,1	66,5		
	titulaires	F		5,0	1,2	3,6
		H		2,5	0,6	6,6
Total tit			7,5	1,8	10,2	
Total Enseignants			0,1	74,0	1,8	10,2
Total général			3,5	112,5	14,4	25,6

Qualité	Statut	Sexe	80%	90%	100%	Total
BIATSS	non tit	F	37,6	3,6	524,0	595,2
		H	1,6		219,0	225,0
	Total non tit		39,2	3,6	743,0	820,2
	titulaires	F	223,2	33,3	1132,0	1409,0
		H	18,4	2,7	744,0	772,0
Total tit		241,6	36,0	1876,0	2181,0	
Total BIATSS			280,8	39,6	2619,0	3001,2
Recherche	non tit	F	1,6	0,9	258,0	266,7
		H			258,0	259,9
	Total non tit		1,6	0,9	516,0	526,6
Total Recherche			1,6	0,9	516,0	526,6
Enseignants	non tit	F			654,0	674,0
		H			646,0	692,6
	Total non tit				1300,0	1366,6
	titulaires	F	12,8	5,4	1059,0	1087,0
		H	5,6	1,8	1750,0	1767,1
Total tit		18,4	7,2	2809,0	2854,1	
Total Enseignants			18,4	7,2	4109,0	4220,7
Total général			300,8	47,7	7244,0	7748,5

Pour le personnel titulaire, cette quotité ne peut être inférieure à 50 %.



Dans un contexte de baisse globale du choix du travail à temps partiel, les marges de manœuvre éventuelles et futures produites par le choix du temps partiel par des agents nouvellement recrutés apparaissent hypothétiques dans la mesure où le flux entrant est majoritairement composé de BIATSS recherche non titulaire.

4. Les effectifs par âge et départs à la retraite

a) La répartition BIATSS-Enseignants / Titulaires-Non titulaires par tranche d'âge

Somme de pp	BIATSS		Enseignants		Total général
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	
15-19	3				3
Femmes	1				1
Hommes	2				2
20-24	72	6	215		293
Femmes	45	2	104		151
Hommes	27	4	111		142
25-29	329	61	719	18	1127
Femmes	203	34	372	7	616
Hommes	126	27	347	11	511
30-34	319	153	292	156	920
Femmes	178	108	154	63	503
Hommes	141	45	138	93	417
35-39	195	245	60	406	906
Femmes	129	145	32	165	471
Hommes	66	100	28	241	435
40-44	138	376	47	465	1026
Femmes	95	224	19	208	546
Hommes	43	152	28	257	480
45-49	102	457	41	545	1145
Femmes	83	312	12	249	656
Hommes	19	145	29	296	489
50-54	92	360	29	471	952
Femmes	63	231	9	175	478
Hommes	29	129	20	296	474
55-59	62	368	32	427	889
Femmes	48	250	12	137	447
Hommes	14	118	20	290	442
60-64	38	224	28	274	564

Femmes	30	167	6	76	279
Hommes	8	57	22	198	285
65-69	5	22	1	107	135
Femmes	5	14		17	36
Hommes		8	1	90	99
Total général	1355	2272	1464	2869	7960

b) La répartition BIATSS-BIATSS Recherche-Enseignants / Titulaires-Non titulaires par tranche d'âge

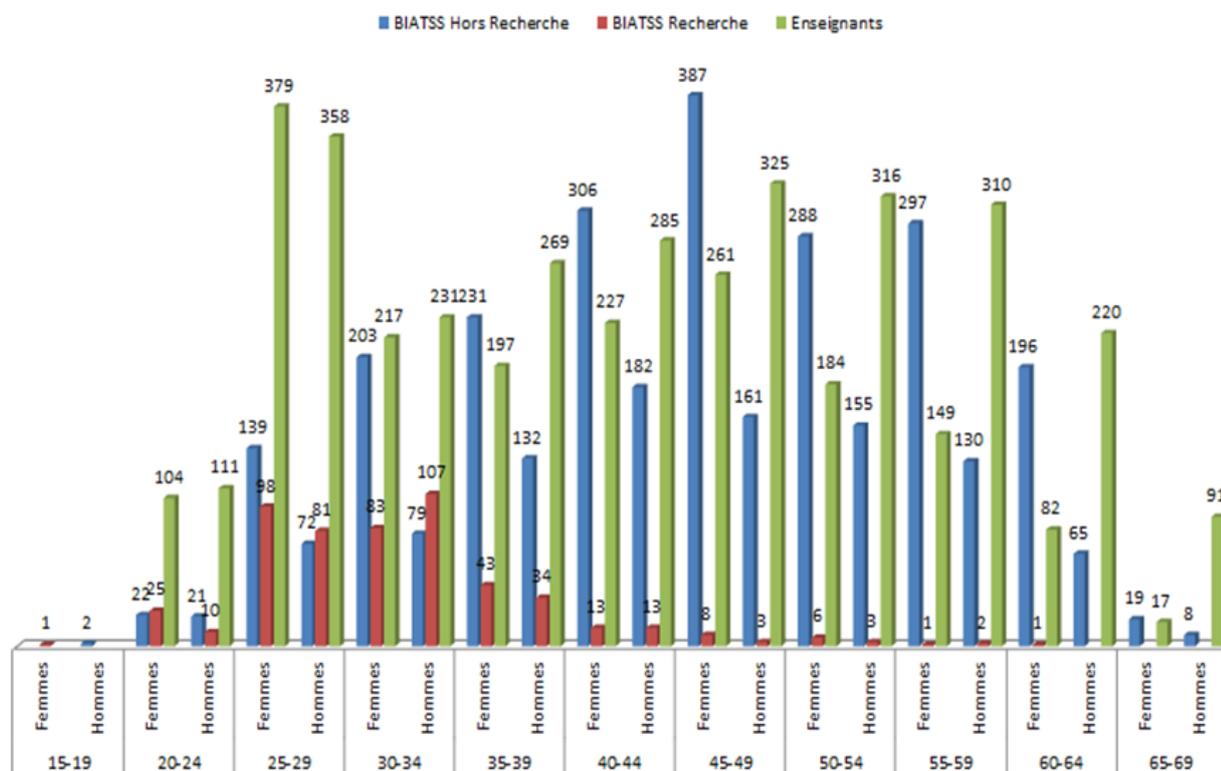
Somme de pp	Étiquettes de color		Total BIATSS Hors Re	BIATSS Recherche	Total BIATSS Rechen	Enseignants		Total Enseignants	Total générale
	Contractuels	Fonctionnaires				Contractuels	Fonctionnaires		
15-19	2		2	1	1				
Femmes				1	1				
Hommes	2		2						
20-24	37	6	43	35	35	215		215	
Femmes	20	2	22	25	25	104		104	
Hommes	17	4	21	10	10	111		111	
25-29	150	61	211	179	179	719	18	737	
Femmes	105	34	139	98	98	372	7	379	
Hommes	45	27	72	81	81	347	11	358	
30-34	129	153	282	190	190	292	156	448	
Femmes	95	108	203	83	83	154	63	217	
Hommes	34	45	79	107	107	138	93	231	
35-39	118	245	363	77	77	60	406	466	
Femmes	86	145	231	43	43	32	165	197	
Hommes	32	100	132	34	34	28	241	269	
40-44	112	376	488	26	26	47	465	512	
Femmes	82	224	306	13	13	19	208	227	
Hommes	30	152	182	13	13	28	257	285	
45-49	91	457	548	11	11	41	545	586	
Femmes	75	312	387	8	8	12	249	261	
Hommes	16	145	161	3	3	29	296	325	
50-54	83	360	443	9	9	29	471	500	
Femmes	57	231	288	6	6	9	175	184	
Hommes	26	129	155	3	3	20	296	316	
55-59	59	368	427	3	3	32	427	459	
Femmes	47	250	297	1	1	12	137	149	
Hommes	12	118	130	2	2	20	290	310	
60-64	37	224	261	1	1	28	274	302	
Femmes	29	167	196	1	1	6	76	82	
Hommes	8	57	65			22	198	220	
65-69	5	22	27			1	107	108	
Femmes	5	14	19				17	17	
Hommes		8	8			1	90	91	
Total général	823	2272	3095	532	532	1464	2869	4333	



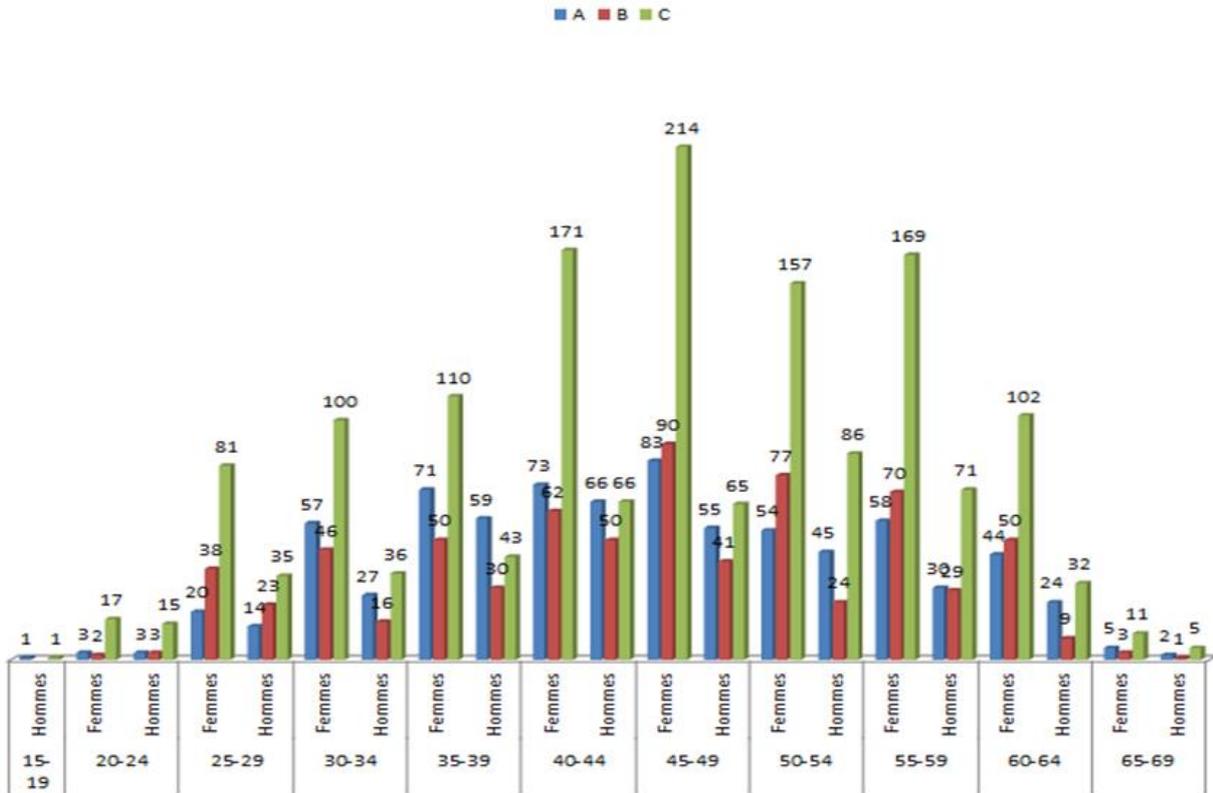
Une représentation forte des Enseignants dans la classe d'âge 60-69 ans à raison de 410 agents. La structure de la pyramide des âges n'offre pas la perspective d'une accélération des départs.

c) Pyramide des âges

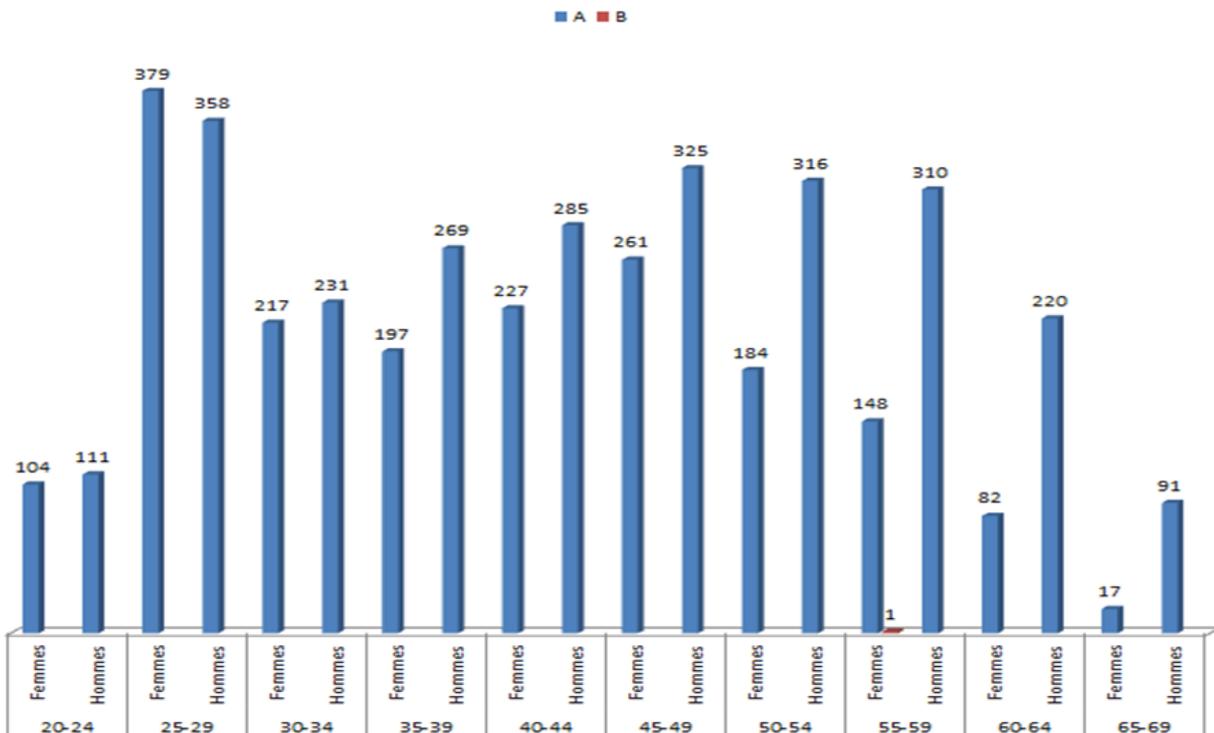
Pyramide des ages par type de population



Pyramide des âges BIATSS



Pyramide des âges ENSEIGNANTS

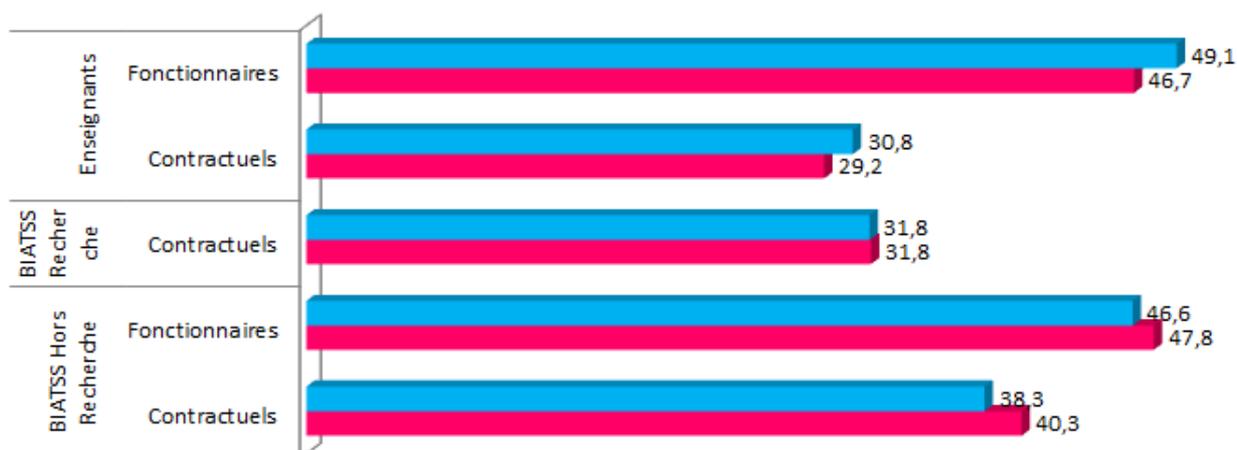


d) Âge moyen AMU par sexe et par statut BIATSS / BIATSS RECHERCHE / Enseignants

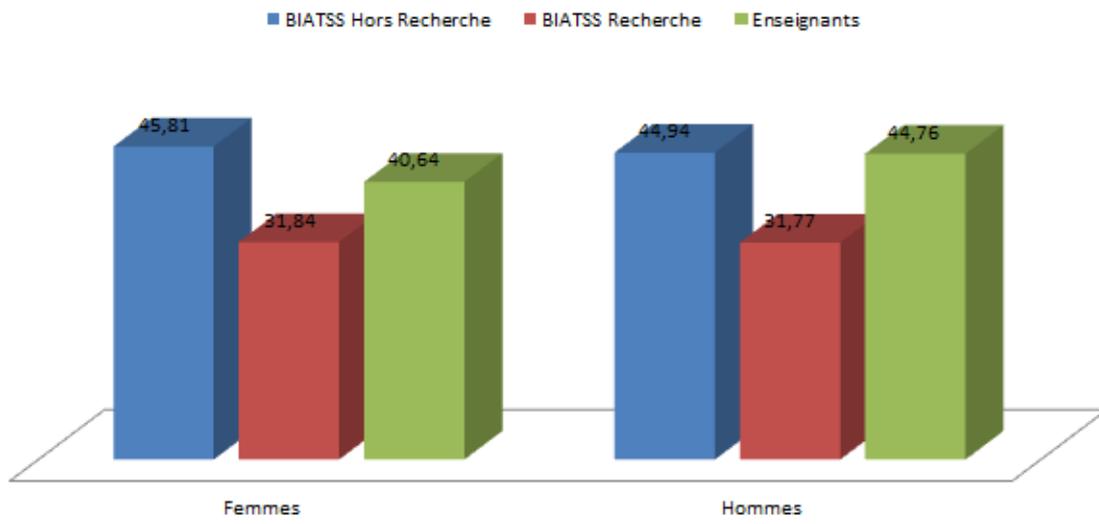
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS Hors Recherche	45,81	44,94	45,52
Contractuels	40,35	38,25	39,78
Fonctionnaires	47,79	46,61	47,38
BIATSS Recherche	31,84	31,77	31,81
Contractuels	31,84	31,77	31,81
Enseignants	40,64	44,76	43,11
Contractuels	29,20	30,83	30,02
Fonctionnaires	46,68	49,08	48,20
Total général	42,30	44,22	43,28

Ages moyens

■ homme ■ femme

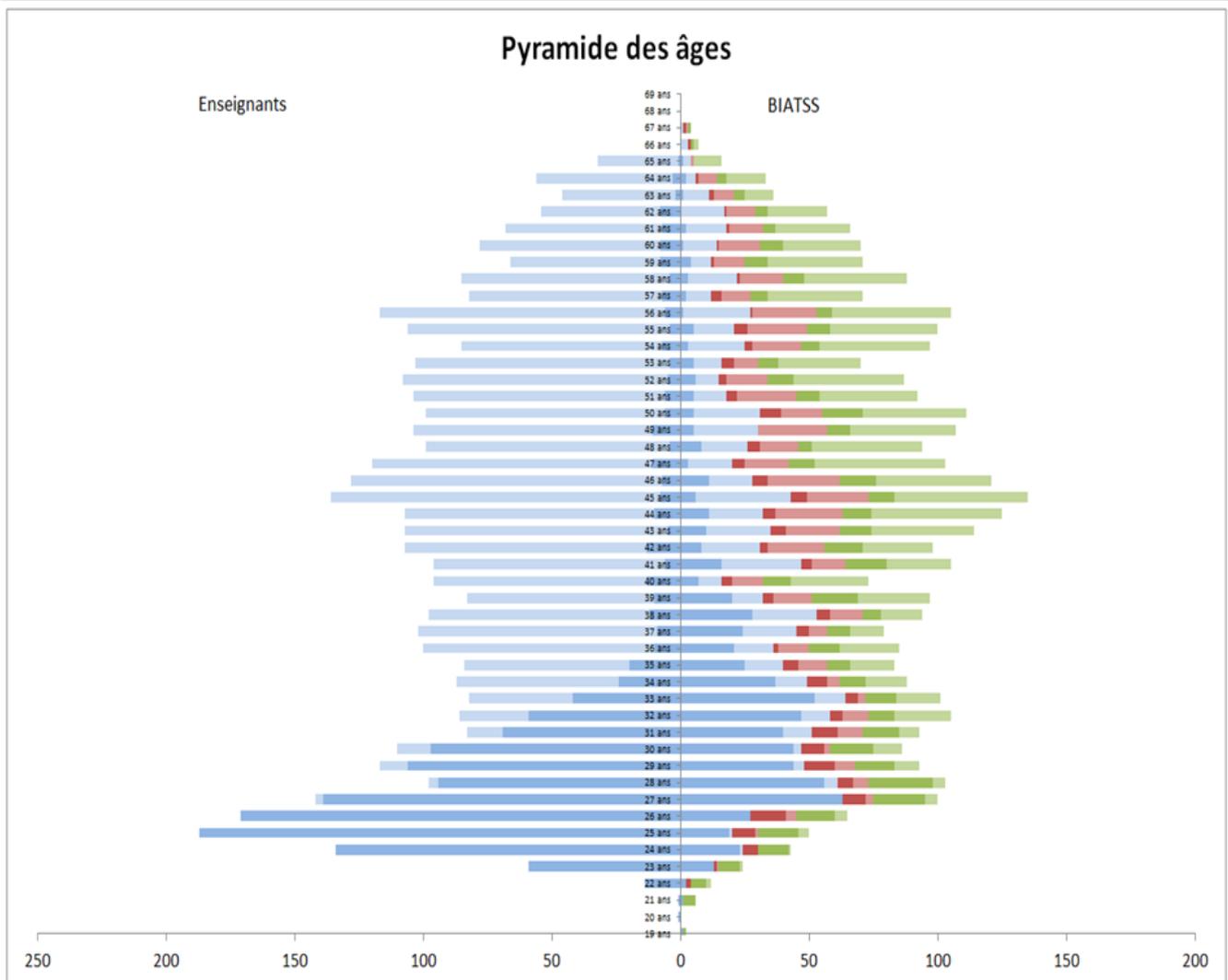


Age moyen par sexe



e) Pyramide des âges

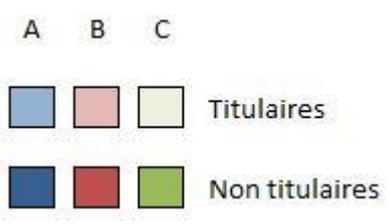
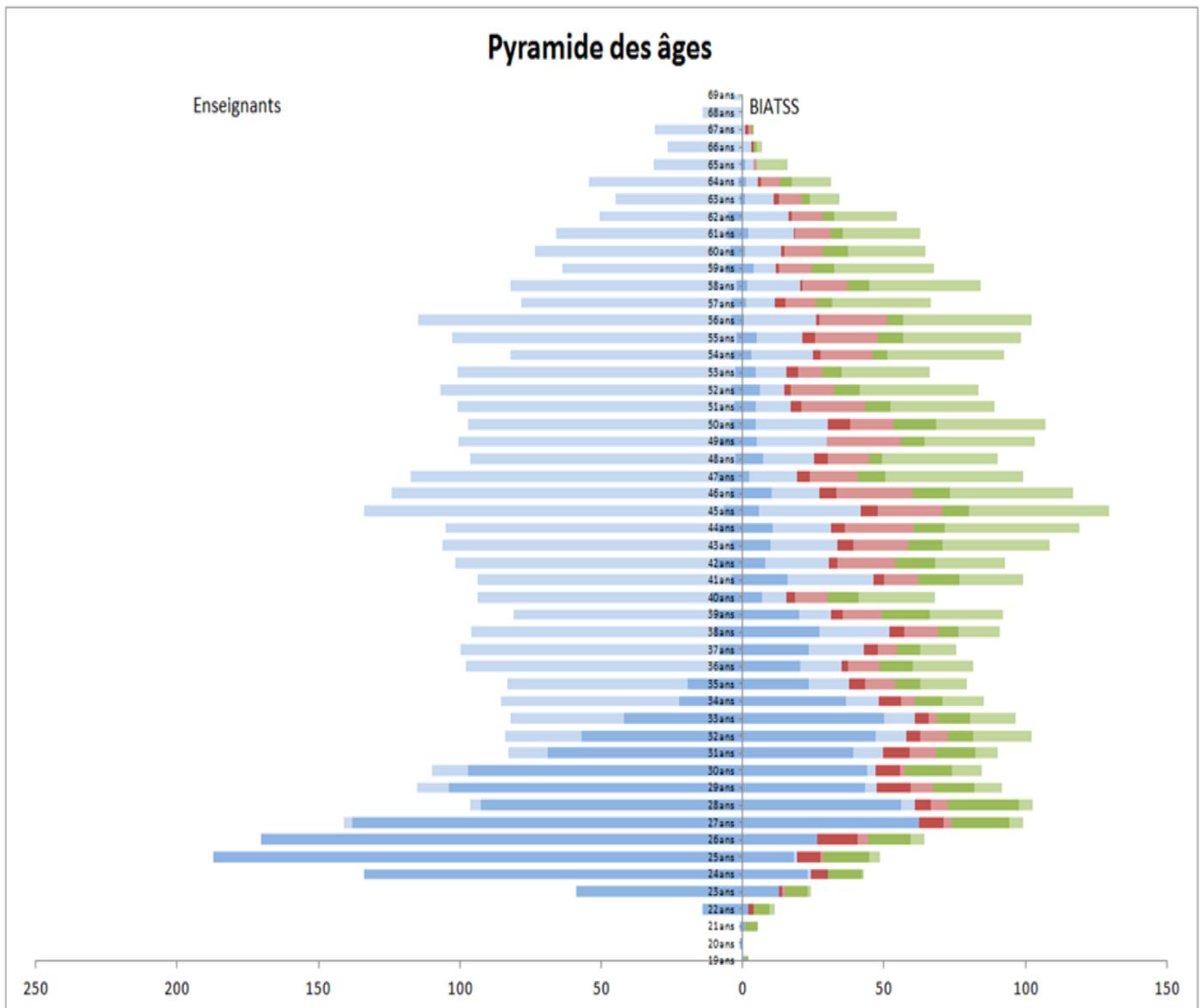
Pyramide des âges en personnes physiques



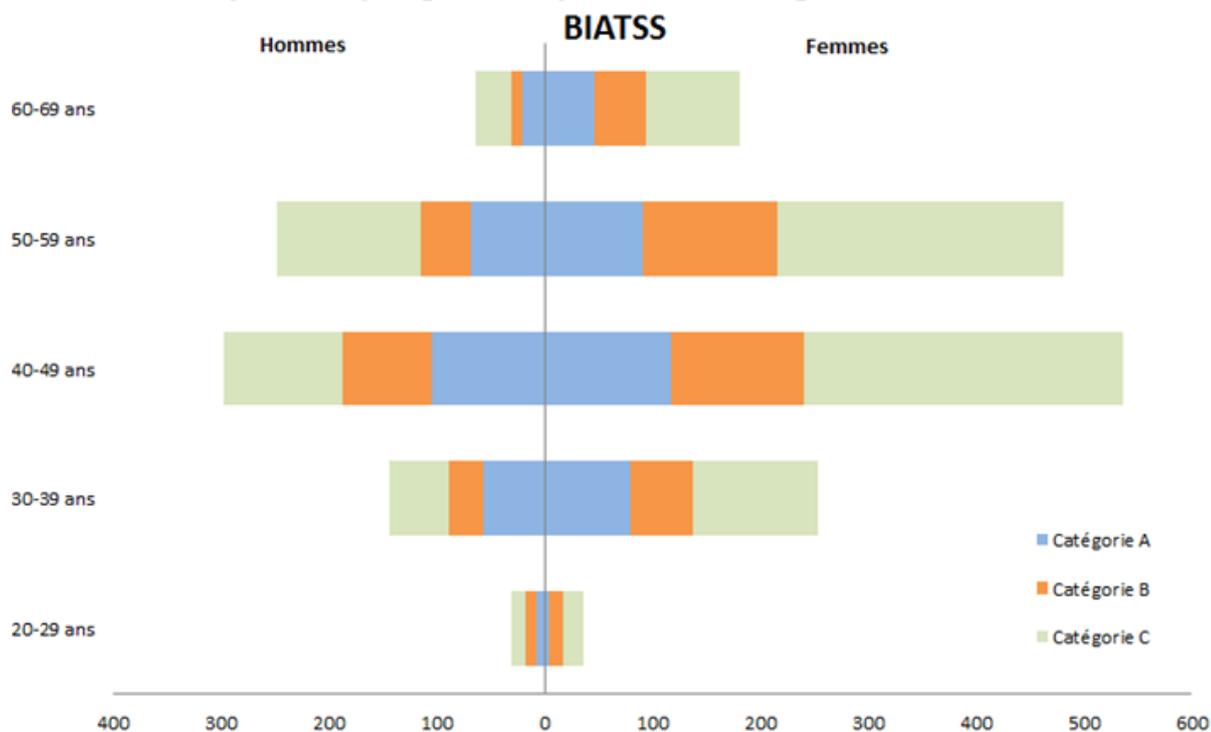
A B C

Titulaires

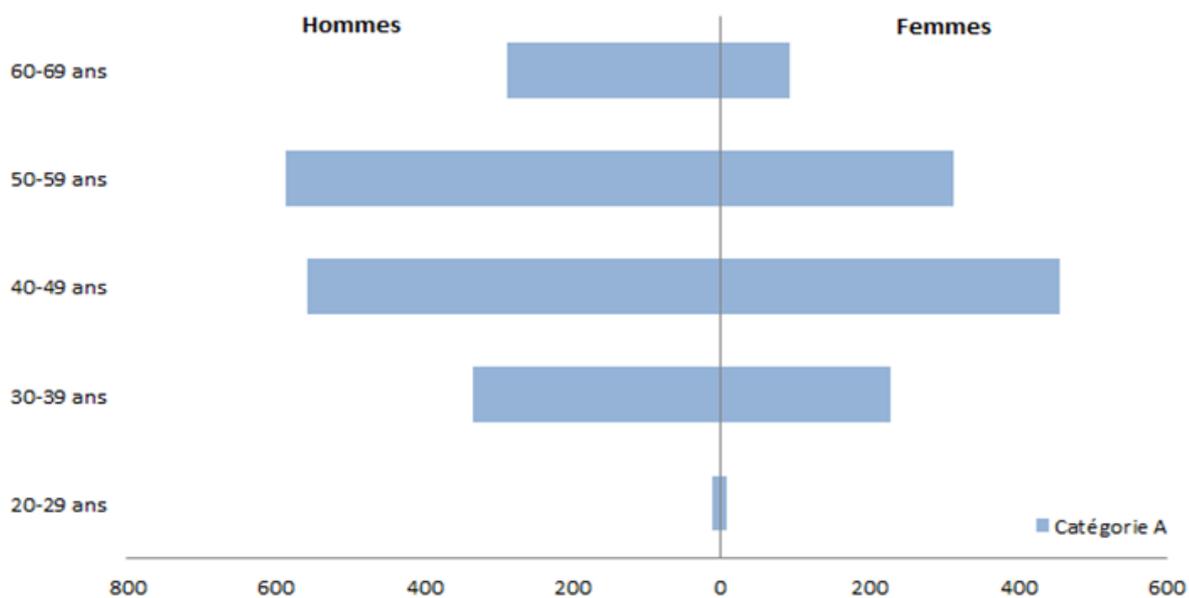
Non titulaires



Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires



Répartition par genre et par tranche d'âge des titulaires Enseignants



f) Pyramide des âges des enseignants et âge moyen

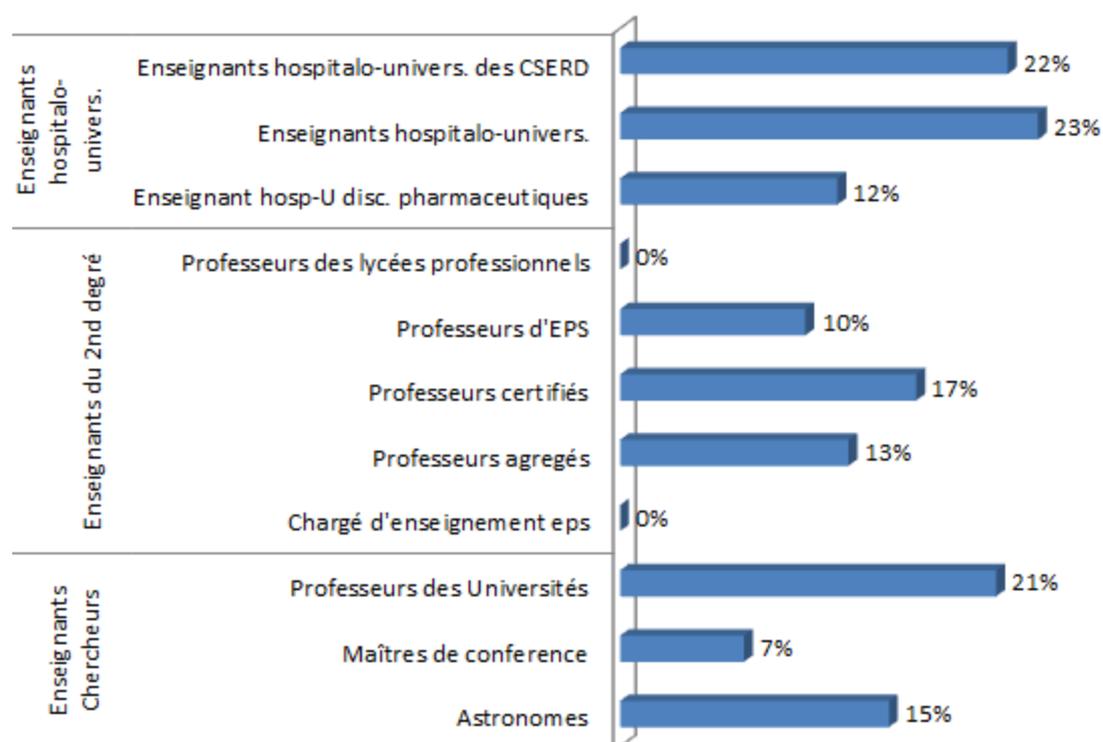
Pyramide des âges des enseignants

Enseignants Chercheurs	47,2
Astronomes	47,2
Maîtres de conference	44,3
Professeurs des Universités	53,1
Enseignants du 2nd degré	49,7
Chargé d'enseignement eps	57,0
Professeurs agrégés	48,6
Professeurs certifiés	51,3
Professeurs d'EPS	51,1
Professeurs des lycées professionnels	50,1
Enseignants hospitalo-univers.	51,5
Enseignant hosp-U disc. pharmaceutiques	47,8
Enseignants hospitalo-univers.	51,8
Enseignants hospitalo-univers. des CSERD	52,2

Tranches d'âge	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total général
Enseignants Chercheurs	17	140	321	361	396	336	260	171	66	2068
Astronomes		3	3	3	3	1	4	2	1	20
Maître de conférences	17	135	296	300	265	182	99	80	16	1390
Professeurs des Universités		2	22	58	128	153	157	89	49	658
Enseignants du 2nd degré	1	8	45	46	71	67	78	47	2	365
Chargé d'enseignement EPS							1			1
Professeurs agrégés	1	6	32	27	45	33	41	26	1	212
Professeurs certifiés		2	12	13	19	21	29	18	1	115
Professeurs d'EPS			1	4	5	11	5	3		29
Professeurs des lycées professionnels				2	2	2	2			8
Enseignants hospitalo-univers.		8	40	54	74	61	84	53	39	413
Enseignant hosp-U disc. pharmaceutiques			8	4	9	6	2	3	1	33
Enseignants hospitalo-univers.		6	31	46	60	51	69	45	35	343
Enseignants hospitalo-univers. des CSERD		2	1	4	5	4	13	5	3	37
Total général	18	156	406	461	541	464	422	271	107	2846

Part des 60 ans et plus dans la population des enseignants fonctionnaires

■ part des 60 ans et plus dans la population des enseignants fonctionnaires



Âges moyens d'enseignants titulaires

Moyenne de Age à une date d'obs. (année)

	Femmes	Hommes	Total général	
Enseignants Chercheurs		46	48	47
Astronomes		50	46	47
Maîtres de conférence		45	44	44
Professeurs des Universités		52	54	53
Enseignants du 2nd degré		49	51	50
Chargé d'enseignement eps			57	57
Professeurs agrégés		47	50	49
Professeurs certifiés		51	51	51
Professeurs d'EPS		48	52	51
Professeurs des lycées professionnels		50	50	50
Enseignants hospitalo-univers.		48	53	52
Enseignant hosp-U disc. pharmaceutiques		47	49	48
Enseignants hospitalo-univers.		48	53	52
Enseignants hospitalo-univers. des CSERD		47	54	52
Total général		47	49	48

Répartition de la population des enseignants chercheurs par tranche d'âge en nombre de personne physique

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Enseignants Chercheurs	17	140	321	361	396	336	260	171	66	2068
Astronomes		3	3	3	3	1	4	2	1	20
Maîtres de conférence	17	135	296	300	265	182	99	80	16	1390
Professeurs des Universités		2	22	58	128	153	157	89	49	658
Enseignants hospitalo-univers.		8	40	54	74	61	84	53	39	413
Enseignant hosp-U disc. pharmaceutiques			8	4	9	6	2	3	1	33
Enseignants hospitalo-univers.		6	31	46	60	51	69	45	35	343
Enseignants hospitalo-univers. des CSERD		2	1	4	5	4	13	5	3	37
Total général	17	148	361	415	470	397	344	224	105	2481

g) Départs à la retraite en 2015

Âge moyen des départs à la retraite en 2015 et hypothèse de départs

	Âge moyen			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Proportion de femmes
BIATSS titulaires	63,0	63,3	63,1	62%
Enseignants titulaires	64,7	66,2	65,9	23%
Non titulaires	Pas de départ	Pas de départ	Pas de départ	Pas de départ
Total général	63,5	65,3	64,6	41%

Nombre d'agents susceptibles de partir à 3 ans, 6 ans, 9 ans (hypothèse calculée à partir des départs en 2015)						
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	part sur la population concernée	population de référence
BIATSS	40	25	65	62%	3447	1,89%
ENSEIGNANT	17	58	75	23%	4307	1,74%
Total	57	83	140	41%	7754	1,81%

Parmi les 75 enseignants = 25 MCF (soit 1,6% des MCF) et 37 PU (soit 4% des PU). Ces chiffres sont basés sur l'effectif de 1557 MCF –mono appartenant et hospitalo universitaires- et 915 PU –mono appartenant et hospitalo universitaires- au 31.12.2014

Nombre de départs des enseignants	58	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	Total
Ens. 1er degré	1												1
Ens. 2nd degré		1	2	3			1		2	1			10
ANGLAIS			1						1	1			3
ECONOMIE GEST.				1									1
EDUCAT.PHYS.SPORT			1						1				2
Mathématiques		1		1									2
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI							1						1
STI IND				1									1
Ens. Chercheurs			2	1	4	5	11	7	2	12	7	2	53
CNU non déterminée							1						1
Arts							1						1
Bioanalyse, métrolog										1			1
Biochimie, biologie							1						1
Biologie cellulaire				1		1	1				1		4
Biophys. méd. nucl.			1										1
Chim. des matériaux						1							1
Chim. org. min. ind.							1				1		2
Const. élémentaires											1		1
Drt. priv. sc. crim.					1			2		1			4
Drt. publ.					1					3	2		6
Energ., génie procé.						1							1
His. & civ. : cont.							1	1					2
Hist. drt. & inst.											1		1
Lang. & litt. anc.					1							1	2
Lang. & litt. ang.										1			1
Lang. & Litt. autres							1						1
Lang. & litt. germ.			1										1
Mathématiques						1		1					2
Mécan., génie mécan.										1			1

Mil. dilués & optiq.												1	1
Neurosciences									1				1
Physiologie					1								1
Psychologie										1			1
Sc. de gestion								2		1			3
Sc. de l'éducation											1		1
Sc. du langage							1						1
Sc. économiques					1	2			1	2			6
Sc. info. communic.						1	1						2
Struc. évol. Terre										1			1
Enseignants hospitalo-univers.							4			4	2	1	11
Anat. cytol. path.							1						1
Bioch. biol. moléc.							1			1			2
Biologie cellulaire							1						1
Endo.diab.mal. métab											1		1
Hémato ; transfusion										1			1
Parasit. mycologie							1						1
Pédiatrie											1		1
Prothèses										1			1
Urologie										1		1	2
Total	1	1	4	4	4	5	16	7	4	17	9	3	75

Nombre de départs BIATSS	56	57	60	61	62	63	64	65	66	67	68	Total général
BIATSS BAP A					2		1					3
BIATSS BAP B						1						1
BIATSS BAP E						1		1			1	3
BIATSS BAP F			1		1	3		3	1		1	10
BIATSS BAP G	1		2	3	4	2	1	1	1	1	1	17
BIATSS BAP J		1	2	1	11	3	5	5	2	1		31
Total général	1	1	5	4	18	10	7	10	4	2	3	65

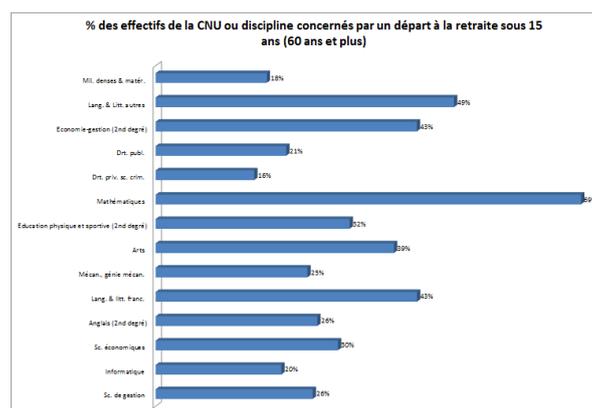
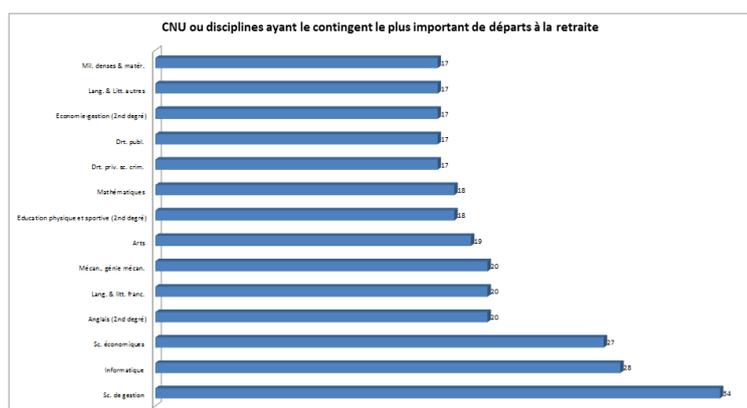
h) Départs prévisionnels en 2016

nombre de départs et âge moyen des départs à la retraite prévus en 2016

	Nombre de départs	Age moyen	Population de référence	% de départs
BIATSS	49	63	3627	1,35%
ENS	71	66	4333	1,13%
Total général	120	65	7960	0,62%

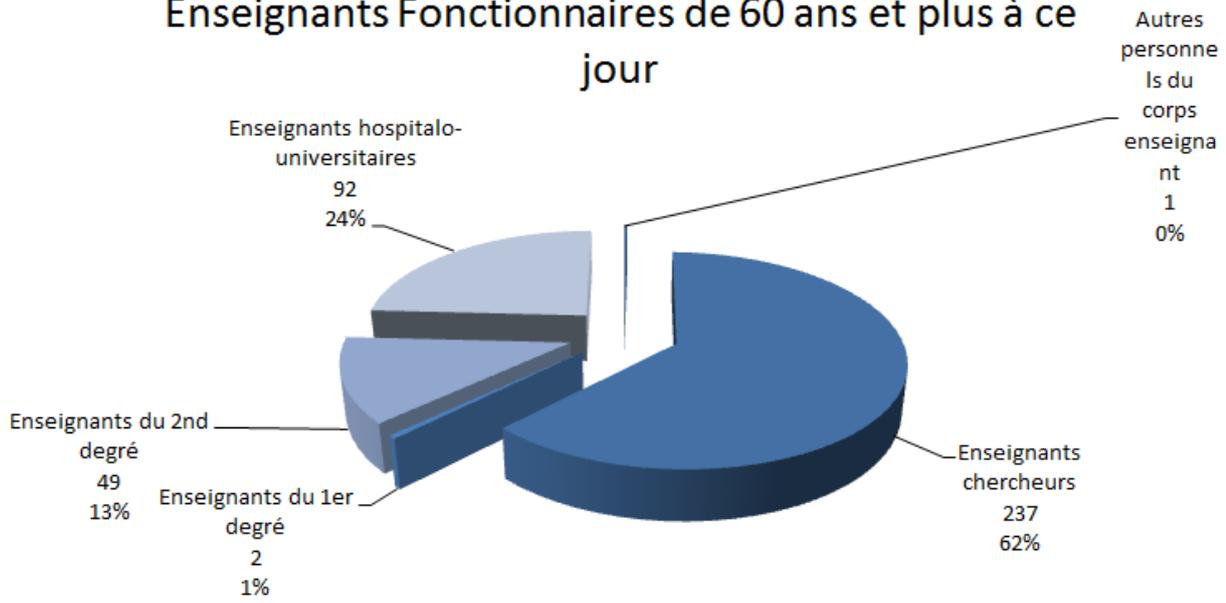


Il s'agit des départs prévus au cours de l'année 2016 pour lesquels un dossier retraite a été instruit et ce conformément aux textes réglementaires. Le total des départs est donc de 120 avec un âge moyen de 65 ans.



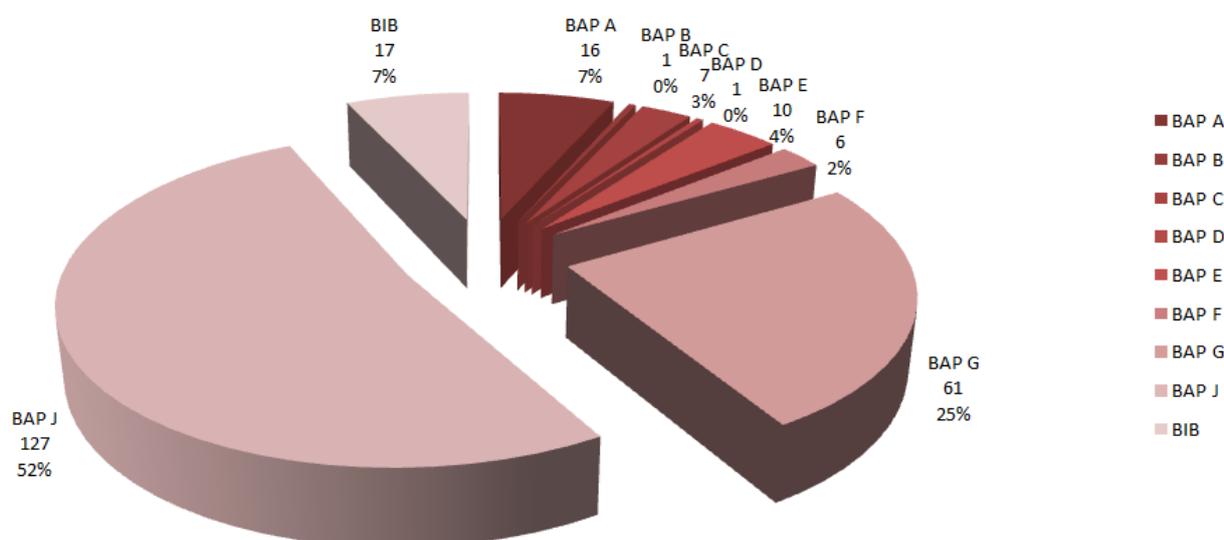
CNU ou discipline	60-64	65-69	Total > 55 ans	total général CNU ou disc.	% des effectifs concernés par un départ à la retraite sous 15 ans (ayant plus de 55 ans)
Sc. de gestion	15	5	34	133	26%
Informatique	8	3	28	137	20%
Sc. économiques	10	4	27	91	30%
Anglais (2nd degré)	8	1	20	76	26%
Lang. & litt. franc.	8	1	20	47	43%
Mécan., génie mécan.	9	3	20	81	25%
Arts	6	4	19	49	39%
Education physique et sportive (2nd degré)	6	4	18	57	32%
Mathématiques	5	3	18	26	69%
Drt. priv. sc. crim.	6	4	17	106	16%
Drt. publ.	6	2	17	80	21%
Economie-gestion (2nd degré)	6	2	17	40	43%
Lang. & Litt. autres	6	2	17	35	49%
Mil. densés & matr.	3	3	17	94	18%

Enseignants Fonctionnaires de 60 ans et plus à ce jour



Autres personnels du corps enseignant	1
Enseignants chercheurs	237
Enseignants du 1er degré	2
Enseignants du 2nd degré	49
Enseignants hospitalo-universitaires	92

BIATSS Fonctionnaires de 60 ans et plus à ce jour



BAP A	16
BAP B	1
BAP C	7
BAP D	1
BAP E	10
BAP F	6
BAP G	61
BAP J	127
BIB	17

5. AMU et l'obligation des personnes handicapées

a) Analyse

L'effectif AMU a augmenté de 5,11% en 3 ans, le taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) a augmenté de 40.65%. Cette forte augmentation du taux de BOE n'est pas due à une augmentation du taux de recrutement, elle est principalement le résultat d'une meilleure sensibilisation du personnel et d'un meilleur recensement des situations.

Le nombre de BOE présent au sein de l'établissement représente une source de dépenses importante pour l'établissement au regard de son obligation réglementaire en matière de taux d'emploi. En 2015, la contribution volontaire s'élèvera à plus de 1,5 millions d'euros.

Si l'effort est à maintenir concernant les BIATSS, (4% des BIATSS sont en situation de handicap), une attention particulière et soutenue doit être portée à la population enseignante. Alors même qu'ils représentent 54% de la population totale d'AMU, les

enseignants en situation de handicap ne représentent qu'1% de leur population totale, taux qui est stable sur les 3 années d'observation.

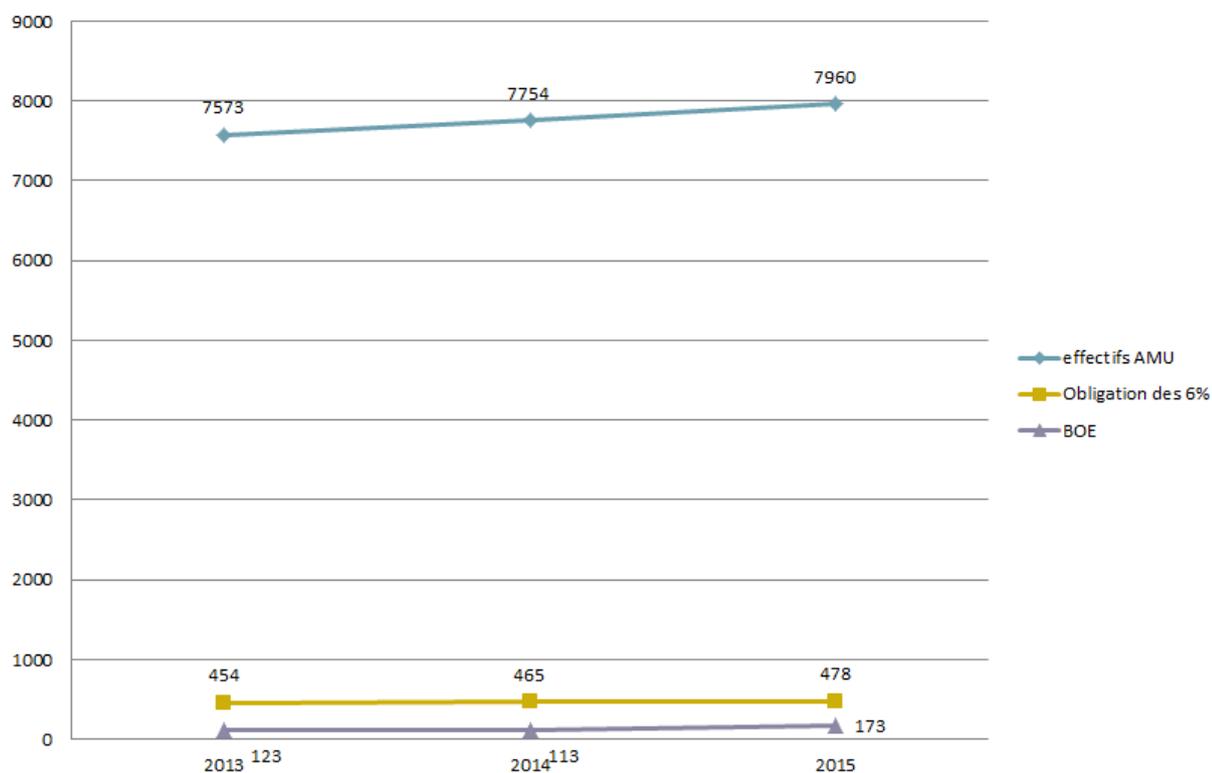
Au total, les BOE enseignants représentent 22% des BOE d'AMU.

La population la moins sensibilisée et la moins déclarée reste toutefois la population des BIATSS Recherche. Cette population plutôt jeune et avec une présence déterminée et moins longue que les autres populations au sein de l'établissement n'abonde pas le taux d'obligation légale de l'établissement.

	effectifs AMU	Obligation des 6%	BOE
2013	7573	454	123
2014	7754	465	113
2015	7960	478	173

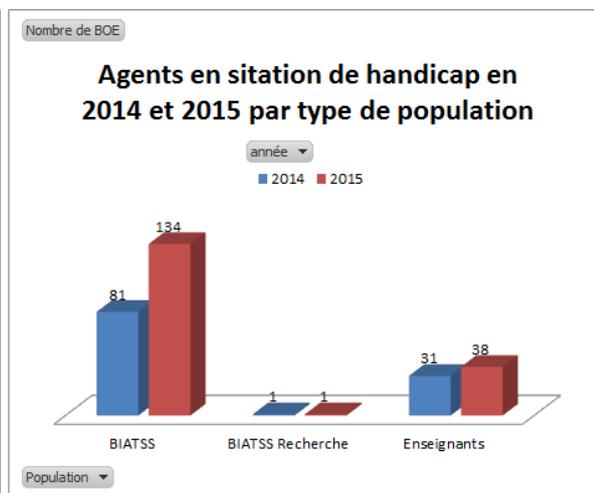
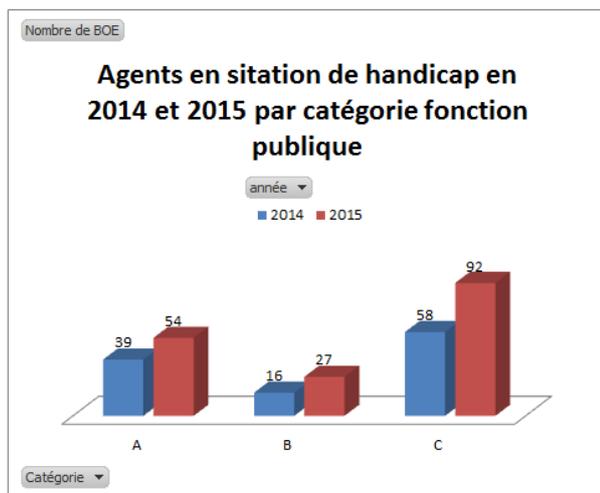
b) Figures

Agents en situation de handicap Obligation légale et effectif AMU



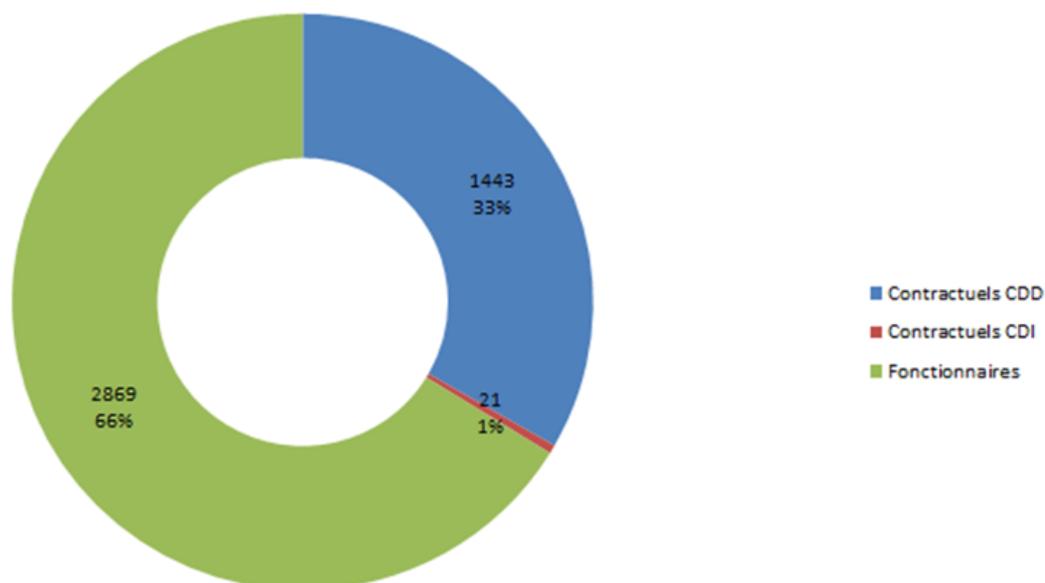
Nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi			
	2014	2015	Total général
A	39	54	93
B	16	27	43
C	58	92	150
Total général	113	173	286

Nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi			
	2014	2015	Total général
BIATSS	81	134	215
BIATSS Recherche	1	1	2
Enseignants	31	38	69
Total général	113	173	286



6. FOCUS ENSEIGNANTS

a) Distinction des fonctionnaires et des contractuels au sein de la population Enseignants



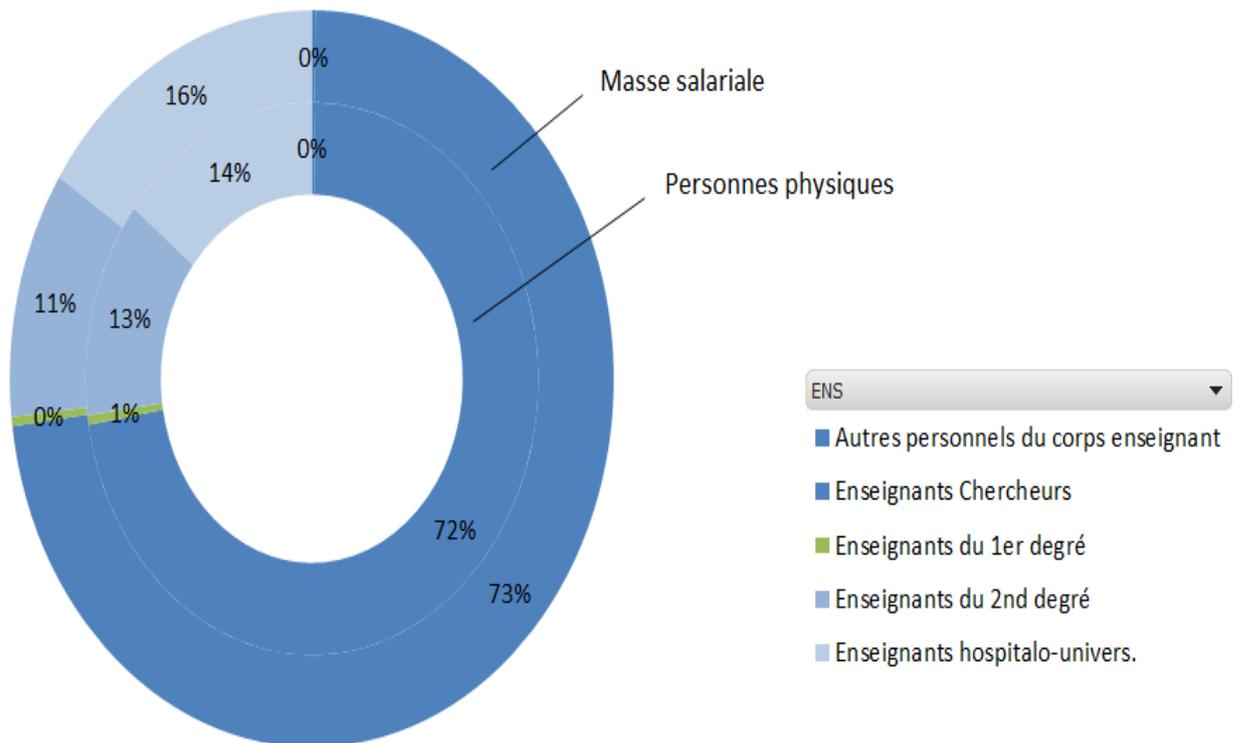
b) Evolution du nombre d'enseignants titulaires sur la période 2013-2015

	2013	2014			2015				
	Total	Femmes	Hommes	Part des femmes	Total	Femmes	Hommes	Part des femmes	Total
Enseignants du 1er degré et autres personnels du corps enseignant	NC	14	11	56%	25	13	10	57%	23
Enseignants du second degré	370	188	189	50%	377	180	185	49%	365
Enseignants-chercheurs mono-appartenant	2062	793	1286	38%	2079	793	1275	38%	2068
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire	419	108	304	26%	412	111	302	27%	413
Total général	2851	1103	1790	38%	2893	1097	1772	38%	2869

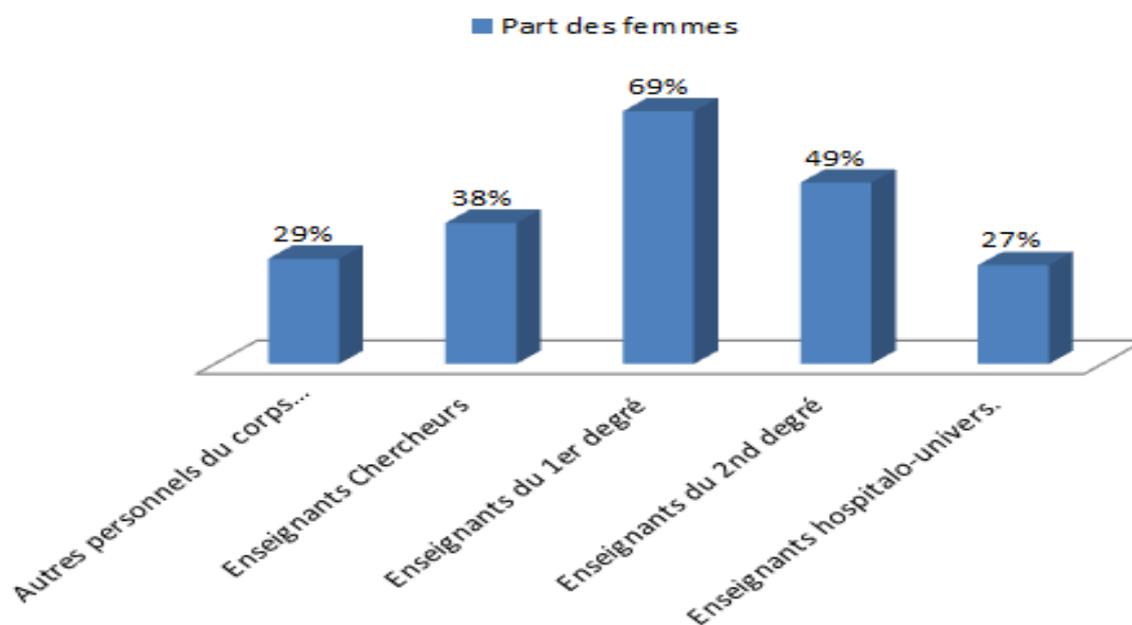
	% évolution 2013-2014	% évolution 2014-2015	% évolution 2013-2015	évolution 2013-2015 en nombre d'agents	% évolution part des femmes
Enseignants du second degré	1,90%	1,89%	-1,35%	-5	1%
Enseignants-chercheurs mono-appartenant	0,80%	0,82%	0,29%	6	-1%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire	-1,70%	-1,67%	-1,43%	-6	0%
Total général	1,50%	1,47%	0,63%	18	1%

c) Répartition des enseignants titulaires par appartenance et des E-C par section CNU

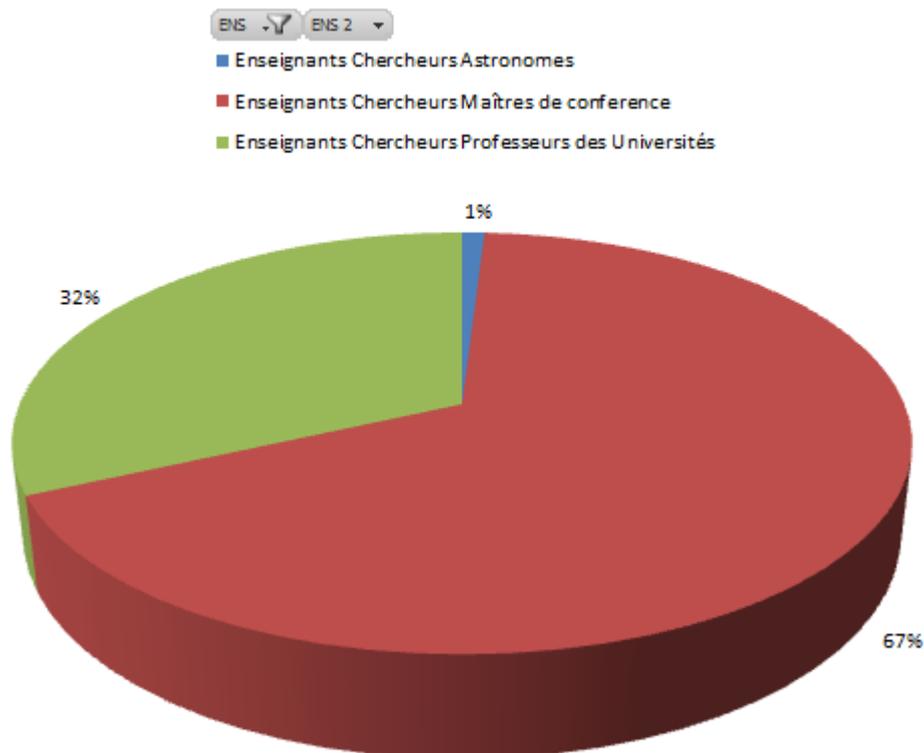
Répartition des enseignants fonctionnaires (en personnes physiques et masse salariale)



Panorama des enseignants titulaires Part des femmes



Total



	Enseignants Chercheurs			
	Astronomes	Maîtres de conférence	Professeurs des Universités	TOTAL
CNU 01		50	28	78
CNU 02		26	28	54
CNU 03		5	5	10
CNU 04		3	1	4
CNU 05		44	32	76
CNU 06		69	27	96
CNU 07		23	10	33
CNU 08		7	4	11
CNU 09		25	12	37
CNU 10		3	3	6
CNU 11		35	15	50
CNU 12		8	3	11
CNU 13		3	2	5
CNU 14		27	15	42
CNU 15		16	9	25
CNU 16		41	23	64
CNU 17		10	7	17
CNU 18		25	9	34
CNU 19		24	5	29
CNU 20		12	4	16
CNU 21		18	12	30
CNU 22		23	13	36
CNU 23		19	7	26
CNU 24		6	5	11
CNU 25		42	30	72
CNU 26		37	21	58
CNU 27		83	34	117
CNU 28		53	29	82
CNU 29		10	20	30
CNU 30		34	14	48
CNU 31		51	20	71
CNU 32		39	18	57
CNU 33		16	6	22
CNU 34	20	6	3	29
CNU 35		18	10	28
CNU 36		8	3	11
CNU 37		6	3	9
CNU 39		16	5	21
CNU 40		16	4	20
CNU 41		19	3	22
CNU 44 02		11		11

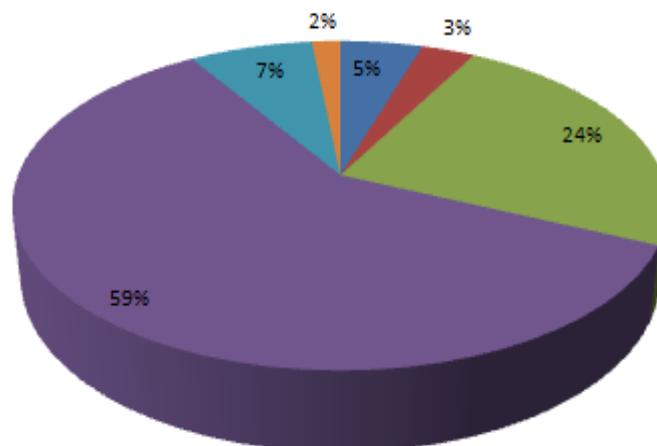
CNU 60		38	26	64
CNU 61		26	8	34
CNU 62		37	17	54
CNU 63		44	18	62
CNU 64		35	13	48
CNU 65		41	19	60
CNU 67		59	12	71
CNU 68		9	3	12
CNU 69		35	13	48
CNU 70		26	8	34
CNU 71		22	6	28
CNU 72		1		1
CNU 73		1	1	2
CNU 74		29	12	41
CNU 80 008				
CNU 81 012				
CNU 82 030				
Total général	20	1390	658	2068

d) Répartition des personnels titulaires enseignants-chercheurs (bi-appartenants de médecine, d'odontologie et de pharmacie) par section CNU

Répartition des Enseignants hospitalo-univers.

ENS ENS 2 ENS 3

- Enseignants hospitalo-univers. Enseignant hosp-U disc. pharmaceutiques Maîtres de Conférence
- Enseignants hospitalo-univers. Enseignant hosp-U disc. pharmaceutiques Professeurs
- Enseignants hospitalo-univers. Enseignants hospitalo-univers. Maîtres de Conférence
- Enseignants hospitalo-univers. Enseignants hospitalo-univers. Professeurs
- Enseignants hospitalo-univers. Enseignants hospitalo-univers. des CSERD Maîtres de Conférence
- Enseignants hospitalo-univers. Enseignants hospitalo-univers. des CSERD Professeurs

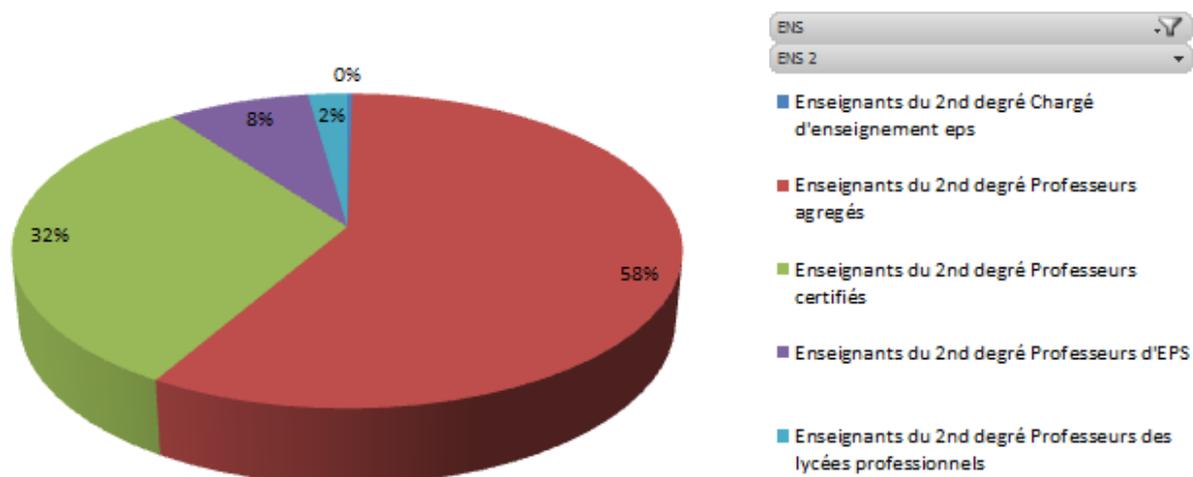


	Enseignants hospitalo-univers.			TOTAL
	Enseignant hosp-U disc. pharmaceutiques	Enseignants hospitalo-univers.	Enseignants hospitalo- univers. des CSERD	
CNU 39	1			1
CNU 40	4			4
CNU 41	5			5
CNU 42 01		6		6
CNU 42 02		5		5
CNU 42 03		10		10
CNU 43 01		5		5
CNU 43 02		10		10
CNU 44 01		8		8
CNU 44 02		13		13
CNU 44 03		7		7
CNU 44 04		4		4
CNU 45 01		10		10
CNU 45 02		7		7
CNU 45 03		5		5
CNU 46 01		8		8
CNU 46 02		4		4
CNU 46 03		4		4
CNU 46 04		8		8
CNU 47 01		13		13
CNU 47 02		8		8
CNU 47 03		10		10
CNU 47 04		8		8
CNU 48 00		1		1
CNU 48 01		11		11
CNU 48 02		5		5
CNU 48 03	1	6		7
CNU 48 04		1		1
CNU 49 01		7		7
CNU 49 02		6		6
CNU 49 03		5		5
CNU 49 04		2		2
CNU 49 05		3		3
CNU 50 01		4		4
CNU 50 02		8		8
CNU 50 03		4		4
CNU 50 04		4		4
CNU 51 01		7		7
CNU 51 02		9		9
CNU 51 03		9		9
CNU 51 04		6		6

CNU 52 01		9		9
CNU 52 02		7		7
CNU 52 03		7		7
CNU 52 04		4		4
CNU 53 00		2		2
CNU 53 01		10		10
CNU 53 02		4		4
CNU 54 00		1		1
CNU 54 01		13		13
CNU 54 02		8		8
CNU 54 03		6		6
CNU 54 04		4		4
CNU 54 05		2		2
CNU 55 01		7		7
CNU 55 02		4		4
CNU 55 03		3		3
CNU 56 01			3	3
CNU 56 02			6	6
CNU 56 03			2	2
CNU 57 01			1	1
CNU 57 02			3	3
CNU 57 03			1	1
CNU 58 01			8	8
CNU 58 02			8	8
CNU 58 03		1	5	6
CNU 80 008	2			2
CNU 81 012	11			11
CNU 82 030	9			9
Total général	33	343	37	413

e) Répartition des personnels titulaires enseignants du second degré par discipline

Répartition des Enseignants du second degré



	Enseignants du 2nd degré					TOTAL
	Chargé d'enseignement eps	Professeurs agregés	Professeurs certifiés	Professeurs d'EPS	Professeurs des lycées professionnels	
2ND_DEG 0040						
2ND_DEG 0080			7			7
2ND_DEG 0200		1	1			2
2ND_DEG 0201		2				2
2ND_DEG 0202		11	15			26
2ND_DEG 0211		1	1			2
2ND_DEG 0222			1			1
2ND_DEG 0274					1	1
2ND_DEG 0275					1	1
2ND_DEG 0421		2				2
2ND_DEG 0422		34	36			70
2ND_DEG 0424			1			1
2ND_DEG		7	3			10

0426						
2ND_DEG 0429		1	2			3
2ND_DEG 0430		1				1
2ND_DEG 1000		4	4			8
2ND_DEG 1100		4	3			7
2ND_DEG 1300		15	10		1	26
2ND_DEG 1400			5			5
2ND_DEG 1414		5				5
2ND_DEG 1500		12	4			16
2ND_DEG 1510		8	1			9
2ND_DEG 1600		7	3			10
2ND_DEG 1700		5	1			6
2ND_DEG 1800		7				7
2ND_DEG 1900	1	25		29		55
2ND_DEG 2000		3				3
2ND_DEG 2006					1	1
2ND_DEG 2007		7	1			8
2ND_DEG 2600					1	1
2ND_DEG 3000		1	1			2
2ND_DEG 3020		1				1
2ND_DEG 4100		8				8
2ND_DEG 5100		7				7
2ND_DEG 5101		1			1	2
2ND_DEG 6500			1			1
2ND_DEG 6690		1				1
2ND_DEG			1			1

6980						
2ND_DEG 7100					1	1
2ND_DEG 7200						
2ND_DEG 7202		1				1
2ND_DEG 7300			1			1
2ND_DEG 8010		29	6			35
2ND_DEG 8011		1				1
2ND_DEG 8013					1	1
2ND_DEG 8030			2			2
2ND_DEG 8031			2			2
2ND_DEG 8036			1			1
2ND_DEG 8051			1			1
Total général	1	212	115	29	8	365

f) Répartition des effectifs enseignants par discipline ou CNU

	Effectif PP	MS décembre 2015	Part CNU ou disc. / MS enseignante		Effectif PP	MS décembre 2015	Part CNU ou disc. / MS enseignante		Effectif PP	MS décembre 2015	Part CNU ou disc. / MS enseignante		Effectif PP	MS décembre 2015	Part CNU ou disc. / MS enseignante	
CNU 06	160	1709140,23	3,4%	CNU 44 02	26	430056,08	0,9%	CNU 56 02	10	100802,39	0,2%	CNU 43	3	11891,57	0,0%	
CNU 27	156	1923279,53	3,8%	ZND_DEG 1600	24	119646,75	0,2%	ZND_DEG 1000	9	54466,43	0,1%	CNU 49 04	3	59495,88	0,1%	
CNU 65	126	1189704,15	2,4%	CNU 39	24	310842,01	0,6%	ZND_DEG 4100	9	66723,25	0,1%	CNU 53 00	3	22698,1	0,0%	
CNU 01	120	1429918,2	2,9%	CNU 20	22	229842,51	0,5%	CNU 48 03	9	156664,85	0,3%	CNU 56 03	3	36314,7	0,1%	
CNU 05	120	133720,64	3,1%	CNU 03	19	217642,74	0,4%	CNU 49 02	9	16181,13	0,3%	ZND_DEG 0211	2	10439,51	0,0%	
CNU 25	110	1409404,41	2,8%	CNU 24	19	196564,37	0,4%	CNU 50 03	9	131790,09	0,3%	ZND_DEG 0222	2	8082,4	0,0%	
CNU 60	107	1262061,47	2,5%	CNU 51 02	19	283800,27	0,6%	CNU 55 02	9	130661,22	0,3%	ZND_DEG 3000	2	15162,56	0,0%	
CNU 02	103	1163000,44	2,3%	CNU 43 02	18	309914,33	0,6%	CNU 82 030	9	219067,25	0,4%	ZND_DEG 6690	2	8056,57	0,0%	
CNU 28	100	1360403,26	2,7%	CNU 47 01	18	323474,93	0,6%	ZND_DEG 2007	8	55861,47	0,1%	ZND_DEG 7202	2	27490,68	0,1%	
CNU 67	92	1095654,21	2,2%	CNU 48 01	18	279278,78	0,6%	CNU 42 01	8	160529,32	0,3%	ZND_DEG 8031	2	11880,37	0,0%	
CNU 31	91	1150181,92	2,3%	CNU 47	17	62645,36	0,1%	CNU 43 01	8	133309,13	0,3%	Autres Person	2	13376,54	0,0%	
CNU 32	85	981250,97	2,0%	ZND_DEG 1500	16	93289,43	0,2%	CNU 45 02	8	151523,64	0,3%	CNU 46	2	4747,07	0,0%	
ZND_DEG 0422	78	889940,08	1,8%	CNU 53 01	16	282977,73	0,6%	CNU 46 04	8	185209,99	0,4%	CNU 53 03	2	8188,54	0,0%	
CNU 11	74	837031,98	1,7%	CNU 49 01	15	239845,89	0,5%	CNU 53 02	8	92858,36	0,2%	CNU 54 05	2	38149,26	0,1%	
CNU 62	72	955803,73	1,9%	CNU 52 01	15	213834,7	0,4%	CNU 58 03	8	123019,88	0,2%	CNU 57 03	2	22398,26	0,0%	
CNU 30	67	800967,07	1,6%	CNU 08	14	182600,18	0,4%	ZND_DEG 0080	7	44267,09	0,1%	CNU 72	2	16960,94	0,0%	
CNU 64	67	799282,41	1,6%	CNU 12	14	170651,95	0,3%	ZND_DEG 1800	7	52406,7	0,1%	CNU 73	2	24365,4	0,0%	
CNU 14	60	731198,13	1,5%	CNU 47 02	14	228264,06	0,5%	ZND_DEG 5100	7	51018	0,1%	ZND_DEG 0040	1	4597,08	0,0%	
ZND_DEG 1900	57	386983,66	0,8%	CNU 55 01	14	223084,17	0,4%	CNU 48 02	7	135498,84	0,3%	ZND_DEG 0274	1	4820,25	0,0%	
CNU 29	52	648978,1	1,3%	CNU 58 01	14	144010,19	0,3%	CNU 52 04	8	103989,72	0,2%	ZND_DEG 0275	1	5539,93	0,0%	
CNU 07	51	489564,12	1,0%	CNU 58 02	14	141406,08	0,3%	CNU 52 02	8	157509,99	0,4%	ZND_DEG 2006	1	7087,87	0,0%	
CNU 21	51	535449,84	1,1%	CNU 52 02	13	227808,34	0,5%	CNU 52 03	8	112626,56	0,2%	ZND_DEG 2800	1	6726,56	0,0%	
CNU 18	50	540758,28	1,1%	CNU 68	13	178328,61	0,4%	ZND_DEG 1400	6	67022,66	0,1%	ZND_DEG 3020	1	6927,06	0,0%	
CNU 09	48	613827,84	1,2%	CNU 13	12	96363	0,2%	ZND_DEG 1414	5	37203,96	0,1%	ZND_DEG 6500	1	6707,69	0,0%	
CNU 15	44	437311,81	0,9%	CNU 45 01	12	269384,15	0,5%	CNU 42	5	15057,03	0,0%	ZND_DEG 6980	1	4021,13	0,0%	
CNU 34	42	517686,34	1,0%	CNU 51 03	12	188991,43	0,4%	CNU 44 04	5	90057,63	0,2%	ZND_DEG 7200	1	5355,83	0,0%	
CNU 71	42	415980,73	0,8%	CNU 10	11	118000,9	0,2%	CNU 46 02	5	90410,29	0,2%	ZND_DEG 7300	1	7087,87	0,0%	
ZND_DEG 8010	40	272244,8	0,5%	CNU 36	11	133934,37	0,3%	CNU 50 01	5	971571,81	0,2%	ZND_DEG 8011	1	6633,26	0,0%	
CNU 61	40	528701,67	1,1%	CNU 44 01	11	223517,29	0,4%	CNU 54 04	5	97129,97	0,2%	ZND_DEG 8013	1	5349,5	0,0%	
CNU 23	39	451407,06	0,9%	CNU 47 03	11	270883,34	0,5%	CNU 55 03	5	79962,04	0,2%	ZND_DEG 8015	1	7113,56	0,0%	
CNU 19	35	427618,64	0,9%	CNU 50 04	11	116946,87	0,2%	CNU 66	5	15668,43	0,0%	CNU 44	1	5699,04	0,0%	
CNU 40	33	404320,68	0,8%	CNU 51 01	11	182052,55	0,4%	LANGUES	5	8761,17	0,0%	CNU 45	1	2366,27	0,0%	
CNU 33	28	335956,51	0,7%	CNU 54 02	11	211708,77	0,4%	ZND_DEG 0429	4	24650,36	0,0%	CNU 47 00	1	11557,17	0,0%	
CNU 41	28	405960,36	0,8%	CNU 81 012	10	71328,74	0,1%	ZND_DEG 8030	4	20251,93	0,0%	CNU 48 00	1	8219,42	0,0%	
CNU 54 01	28	366863,99	0,7%	ZND_DEG 1510	10	71328,74	0,1%	CNU 46 03	4	84080,80	0,2%	CNU 48 04	1	17434,56	0,0%	
CNU 17	27	333118,84	0,7%	CNU 46 01	10	21722,42	0,4%	CNU 49 05	4	91975,74	0,2%	CNU 52 00	1	9124,26	0,0%	
CNU 37	27	202706,22	0,4%	CNU 48 04	10	191654,46	0,4%	CNU 57 01	4	27231,54	0,1%	CNU 53	1	11557,17	0,0%	
ZND_DEG 0202	26	171299,74	0,3%	CNU 49 03	10	139881,98	0,3%	ZND_DEG 0200	3	20388,25	0,0%	CNU 54 00	1	11912,88	0,0%	
ZND_DEG 1300	26	188547,63	0,4%	CNU 51 04	10	166646,93	0,3%	ZND_DEG 0421	3	15099,97	0,0%	CNU 85	1	2369,2	0,0%	
				CNU 52 03	10	192331,65	0,4%	ZND_DEG 2000	3	18110,43	0,0%	LET JAPON	1	1676,89	0,0%	
								ZND_DEG 5101	3	20405,71	0,0%	Pers. des grand	1	7076,99	0,0%	
													nc	164	60589,18	1,2%

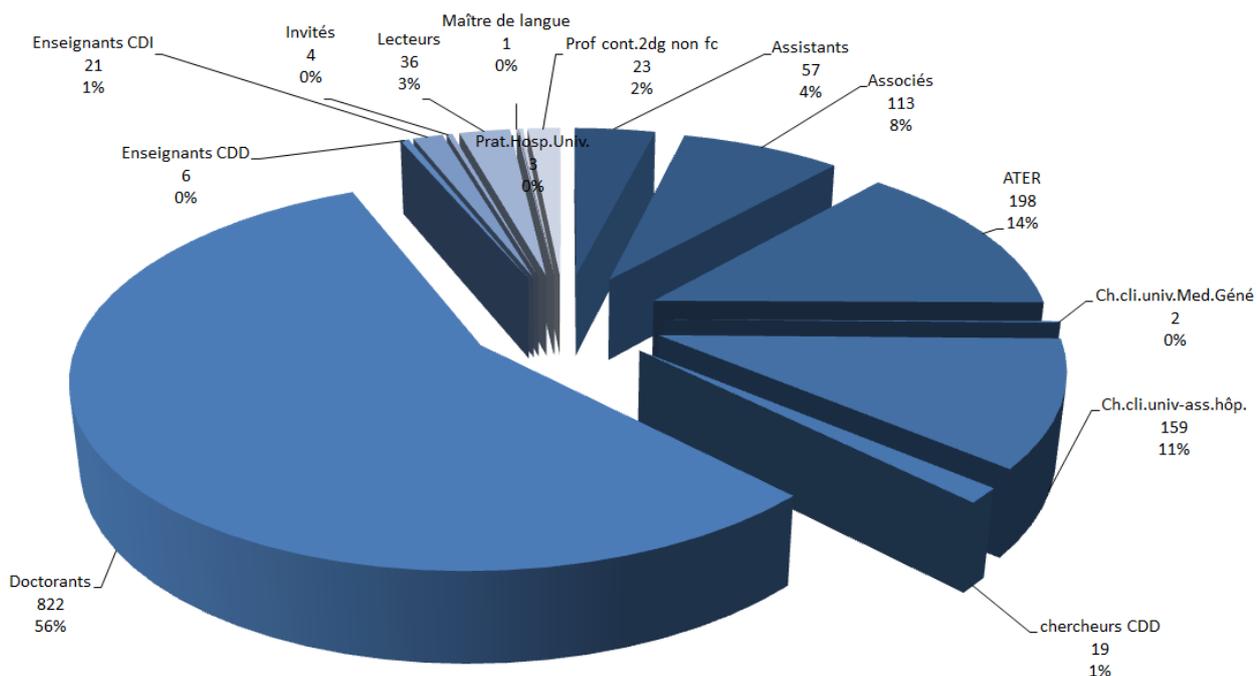
g) Répartition des enseignants contractuels

Somme de Personnes Physiques	
Assistants Hospitalo-Universitaire	57
Assistants Hospitalo-Universitaire	57
Associés	113
Maîtres de Conférence	68
Professeurs	45
ATER	198
Mi-temps	8
Temps plein	190
Ch.cli.univ.Med.Géné	2
-	2
Ch.cli.univ-ass.hôp.	159
-	159
chercheurs CDD	19
-	19
Doctorants	822
Doctorants avec contrats Adhoc	30
Doctorants contractuels avec enseignement	384
Doctorants contractuels sans enseignement	408
Enseignants CDD	6
-	4
Agrégés	1
Certifiés	1
Enseignants CDI	21
Agrégés	5
Certifiés	8
Maîtres de Conférence	8
Invités	4
-	4
Lecteurs	36
-	36
Maître de langue	1
-	1
Prat.Hosp.Univ.	3
-	3
Prof cont.2dg non fc	23
-	23
Total général	1464

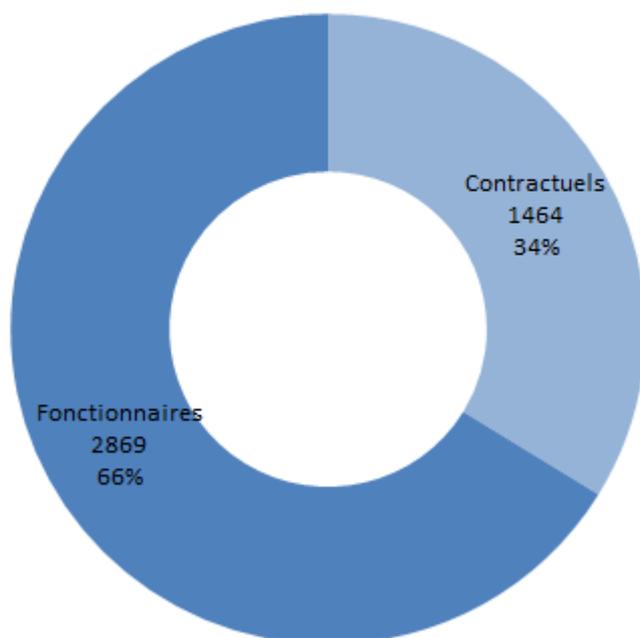
Population	Enseignants
------------	-------------

Somme de Personnes Physiques

Contractuels	1464
Fonctionnaires	2869
Total général	4333



Ratio contractuels fonctionnaires chez les enseignants



h) Top 5 des sections CNU



Dans la population 2015 des 366 enseignants titulaires du second degré, 5 disciplines regroupent 213 enseignants soit 56% du total. Ces 5 disciplines sont l'Anglais (68 enseignants), l'EPS (55 enseignants), l'Economie-Gestion (36 enseignants), les Lettres Modernes (27 enseignants), les Mathématiques (27 enseignants).

Deux tendances lourdes concernant la population des enseignants chercheurs se dégagent :

- une représentation forte des enseignants chercheurs mono-appartenants fonctionnaires (47% de la population totale des enseignants contractuels et fonctionnaires)
- une représentation forte au sein des 4251 personnels enseignants dans 5 sections CNU qui représentent 15% des effectifs enseignants :

	Effectif en personnes physiques	Masse salariale observée en décembre 2015	% de la masse salariale Enseignants observée en décembre 2015	% de la masse salariale AMU observée en décembre 2015
CNU 06 Sc. de gestion	160	923 343,02 €	3,5%	2,3%
CNU 27 Informatique	156	1 005 243,62 €	3,8%	2,5%
CNU 65 Biologie cellulaire	126	653 182,88 €	2,5%	1,6%
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	120	750 887,57 €	2,8%	1,9%
CNU 05 Sc. économiques	120	794 835,35 €	3,0%	2,0%

7. Focus Recherche

TOP 5 BIATSS RECHERCHE HORS AMIDEX

Label	Intitulé court	Intitulé long	Effectif PP
UMR 7334	IM2NP	INSTITUT MATERIAUX MICROELECTRONIQUE NANOSCIENCES PROVENCE	25
UMR 7286	CRN2M	CENTRE DE RECHERCHE EN NEUROBIOLOGIE ET NEUROPHYSIOLOGIE	11,5
UMS 3287	CLEO	CENTRE POUR L'EDITION ELECTRONIQUE OUVERTE	11
UMR 7257	AFMB	ARCHITECTURE ET FONCTION DES MACROMOLECULES BIOLOGIQUES	9
UMR_S 1062	NORT	NUTRITION OBESITE ET RISQUE THROMBOTIQUE	8,5

TOP 5 BIATSS RECHERCHE AMIDEX

Label	Intitulé court	Intitulé long	Effectif PP
UMR 7316	GREQAM	GROUPEMENT DE RECHERCHE EN ECONOMIE QUANTITATIVE D'AIX MARS (FEG)	23,4
UMR_S 1104	CIML	CENTRE D'IMMUNOLOGIE DE MARSEILLE LUMINY (SCIENCES)	14,9
UMR 7309	LPL	LABORATOIRE PAROLE ET LANGAGE (ALLSH)	14,5
UMR 7288	IBDML	INSTITUT DE BIOLOGIE DU DEVELOPPEMENT DE MARSEILLE (SCIENCES)	10
UMR 7334	IM2NP	INSTITUT MATERIAUX MICROELECTRONIQUE NANOSCIENCES PROVENCE (SCIENCES)	10

TOP 5 BIATSS RECHERCHE + DOCTORANT

Label	Intitulé court	Intitulé long	Effectif PP
UMR 7334	IM2NP	INSTITUT MATERIAUX MICROELECTRONIQUE NANOSCIENCES PROVENCE	57
UMR 7316	GREQAM	GROUPEMENT DE RECHERCHE EN ECONOMIE QUANTITATIVE D'AIX MARS	46
UMR 7373	I2M	INSTITUT DE MATHEMATIQUES DE MARSEILLE	41
UMR 7288	IBDML	INSTITUT DE BIOLOGIE DU DEVELOPPEMENT DE MARSEILLE	40
UMR_S 1104	CIML	CENTRE D'IMMUNOLOGIE DE MARSEILLE LUMINY	38

TOP 5 AMU (TOUTE POPULATION)

Label	Intitulé court	Intitulé long	Effectif PP
UMR 7334	IM2NP	INSTITUT MATERIAUX MICROELECTRONIQUE NANOSCIENCES PROVENCE	118
UMR 7279	LIF	LABORATOIRE D'INFORMATIQUE FONDAMENTALE DE MARSEILLE	64
UMR 7345	PIIM	INSTITUT DES SCIENCES MOLECULAIRES DE MARSEILLE	60
UMR 7273	ICR	INSTITUT DE CHIMIE RADICALAIRE	58
UMR_S 1106	INS	LABORATOIRE DES SCIENCES DE L'INFORMATION ET DES SYSTEMES	58

8. Focus BIATSS (HORS RECHERCHE)

i) Commentaires

Ce paragraphe propose de s'intéresser aux BIATSS hors recherche au travers de leur rattachement à une branche d'activités professionnelles (BAP).

Les BIATSS recherche mobilisés sur des projets de recherche relèvent pour l'essentiel de branches d'activités professionnelles correspondant à des activités scientifiques et donc dans ce cadre en situation de soutien directe aux activités de recherche.

Cette approche par BAP permet de déterminer l'utilisation de nos ressources que ce soit en situation directe de soutien aux activités cœur de métier que sont la formation et la recherche ou en situation de support.

Au titre du support, la BAP J « Gestion et pilotage » reste majoritaire avec 47% des agents BIATSS titulaires, soit 1076 agents en 2015, contre 1086 en 2013 et 1061 en 2014. Elle est suivie par la BAP G « Patrimoine, logistique, prévention et restauration » qui représente 22% des BIATSS titulaires (514 agents contre 500 en 2014 et 461 en 2013).

Les effectifs de BIATSS se concentrent dans la BAP G « Patrimoine, logistique, prévention et restauration » avec 675 agents et dans la BAP J « Gestion et pilotage » avec 1624 agents.

En ce qui concerne la BAP G, avec 675 agents (personnes physiques) représentant 655,40 ETP, les activités Patrimoine, logistique, prévention représentent 31% des ressources mobilisées au titre du support (par comparaison, à l'INRA, 443,5 ETP pour 1600 ETP support soit 27% ; au CNRS, 810 ETP pour 5184 ETP support soit 15%).

Ramené au 721 843 m² SHON d'AMU, 1115 m² SHON sont maintenus par ETP (1011 par ETP CNRS et 2250 par ETP INRA).

Sources : rapport IGAENR sur les fonctions support EPST et http://www.igf.finances.gouv.fr/webdav/site/igf/shared/Nos_Rapports/documents/2014/2014-M-006-02%20Tome%202.pdf

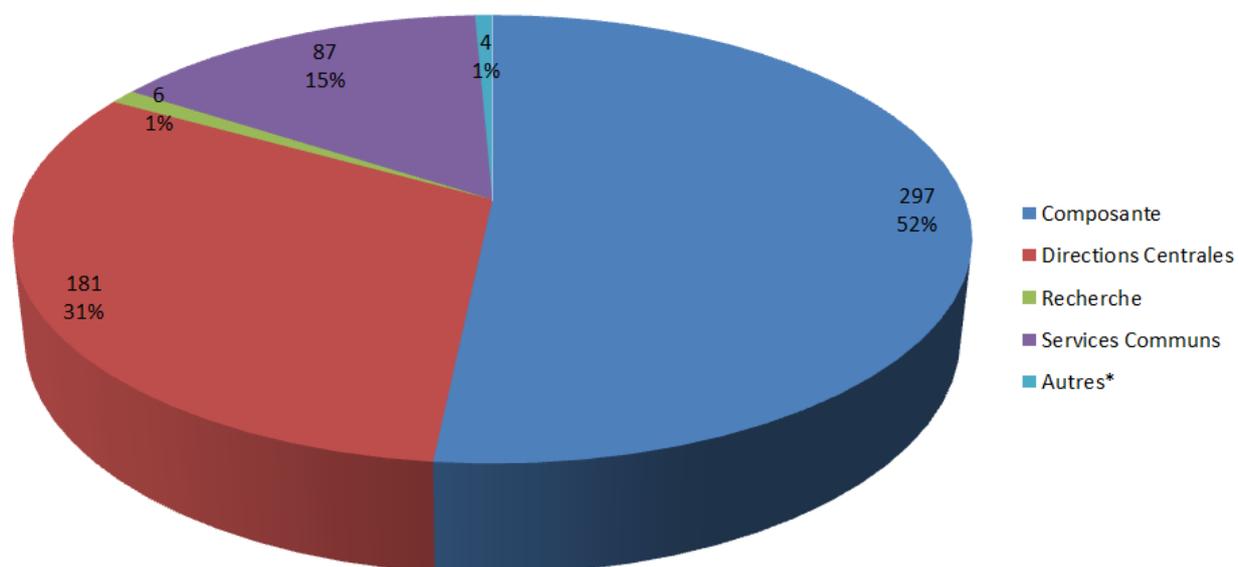
La BAP J « Gestion et pilotage » mobilise 1624 agents.

La part des femmes est très élevée en BAP J « Gestion et pilotage » (90%), suivie de la BAP F « Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE » et A « Science du vivant » (64%) et de la BAP D « Sciences Humaines et Sociales » (62%). Les BAP les moins féminines demeurent la BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » avec 8% de femmes, la BAP E « Informatique, Statistique et Calcul Scientifique » avec 22% des femmes et la BAP G « Patrimoine, logistique, prévention et restauration » avec 39% de femmes.

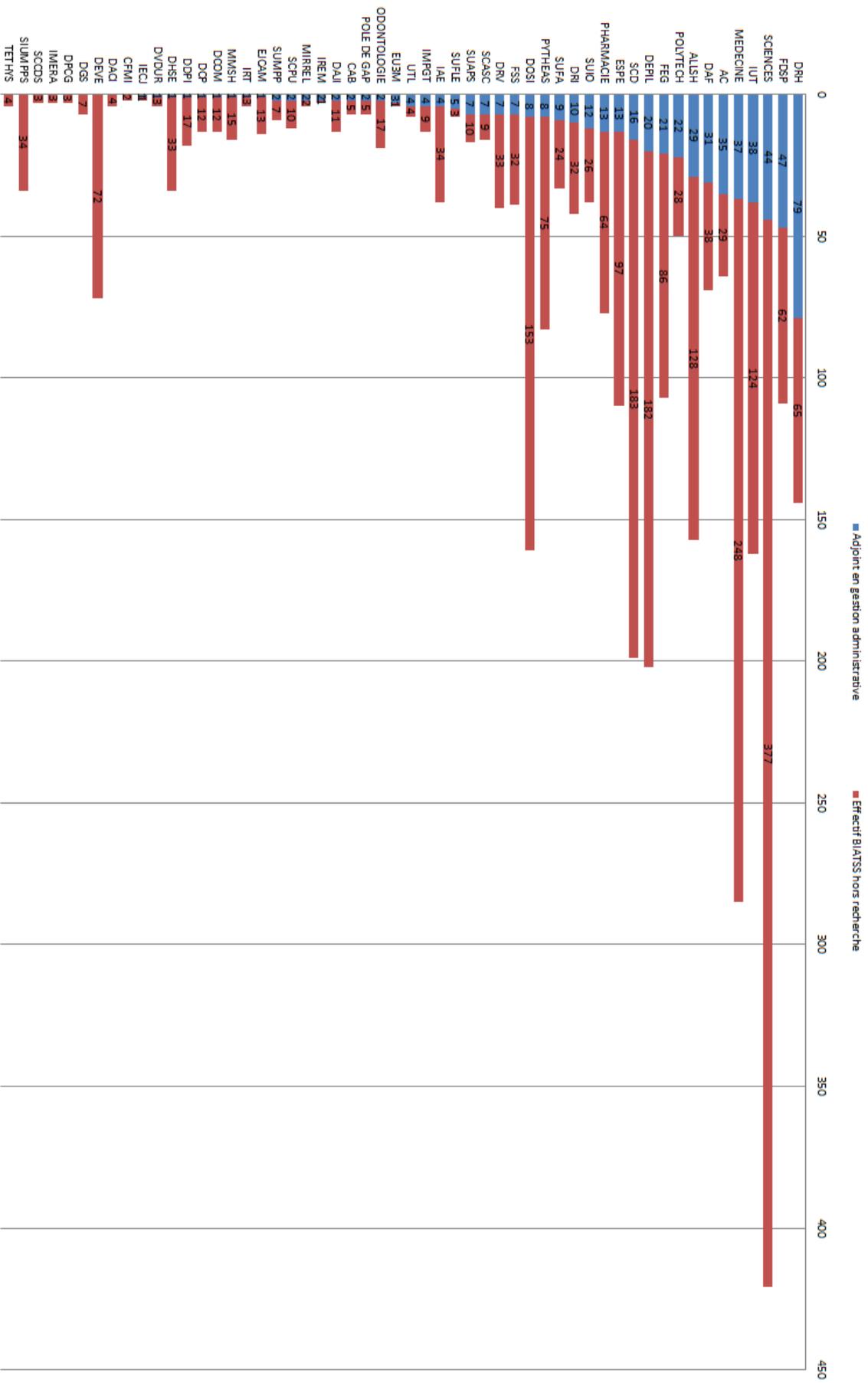
Les 5 emplois BIATSS les plus importants sont :

	Effectif en personnes physiques	Masse salariale observée en décembre 2015	% de la MS BIATSS hors recherche observée en décembre 2015	% de la MS AMU observée en décembre 2015
ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	575	1 684 166,97 €	15%	4%
agent de scolarité	273	788 278,87 €	7%	2%
TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE	200	704 292,30 €	6%	2%
Opérateur logistique polyvalent	187	558 485,37 €	5%	1%
agent de nettoyage	152	458 418,14 €	4%	1%

Répartition des adjoints en gestion administrative par type de structure



Répartition des adjoint en gestion administrative par structure

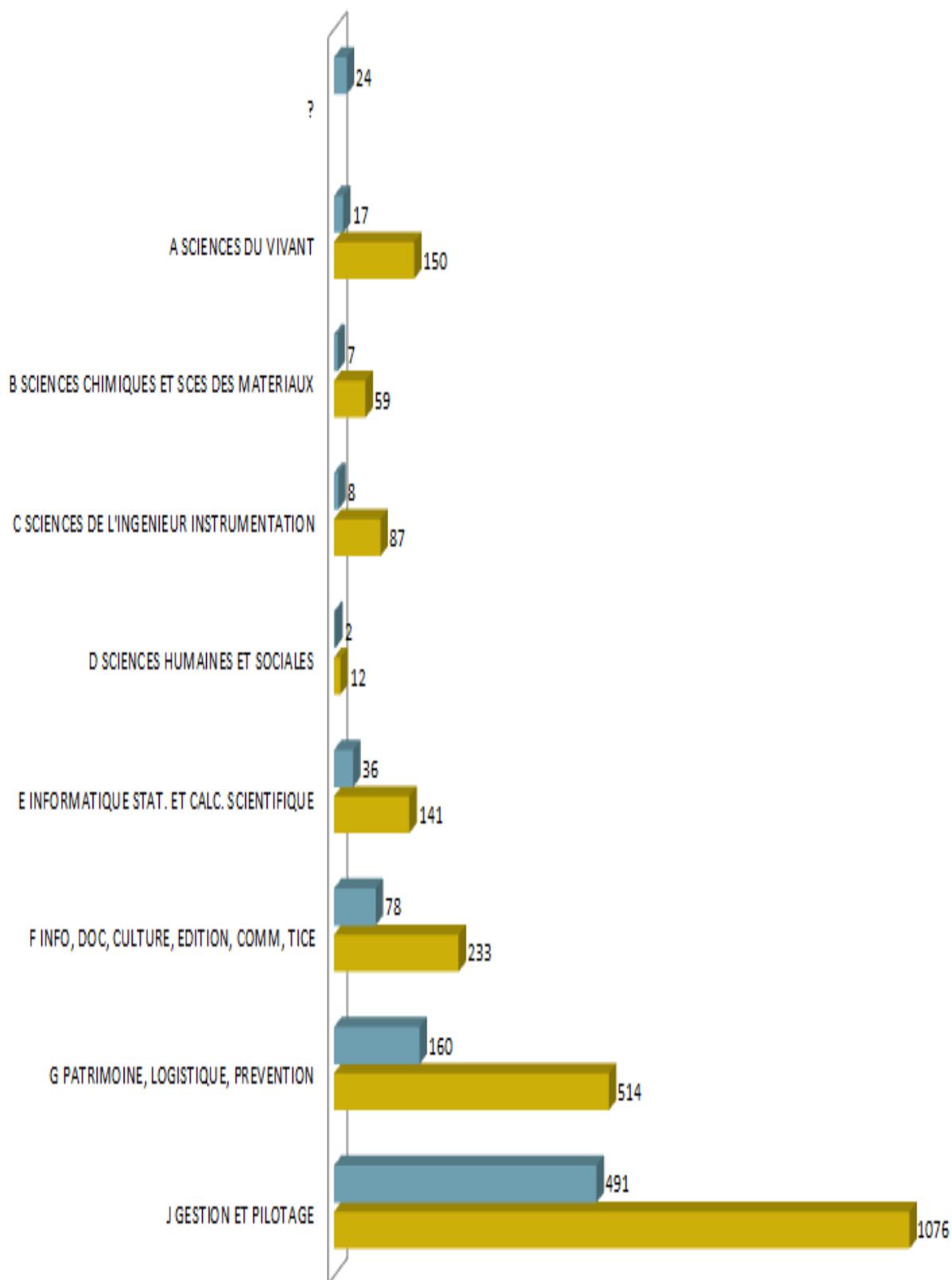


j) Répartition par branches d'activités professionnelles pour les BIATSS (en PP)

Type population	BIATSS Hors Recherche		Total BIATSS Hors Recherche
	Contractuels	Fonctionnaires	
Pas d'affectation BAP	24		24
A SCIENCES DU VIVANT	17	150	167
B SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX	7	59	66
C SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	8	87	95
D SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	2	12	14
E INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	36	141	177
F INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE*	78	233	311
G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	160	514	674
J GESTION ET PILOTAGE	491	1076	1567
Total général	823	2272	3095

* Les personnels des bibliothèques sont intégrés dans la BAP F

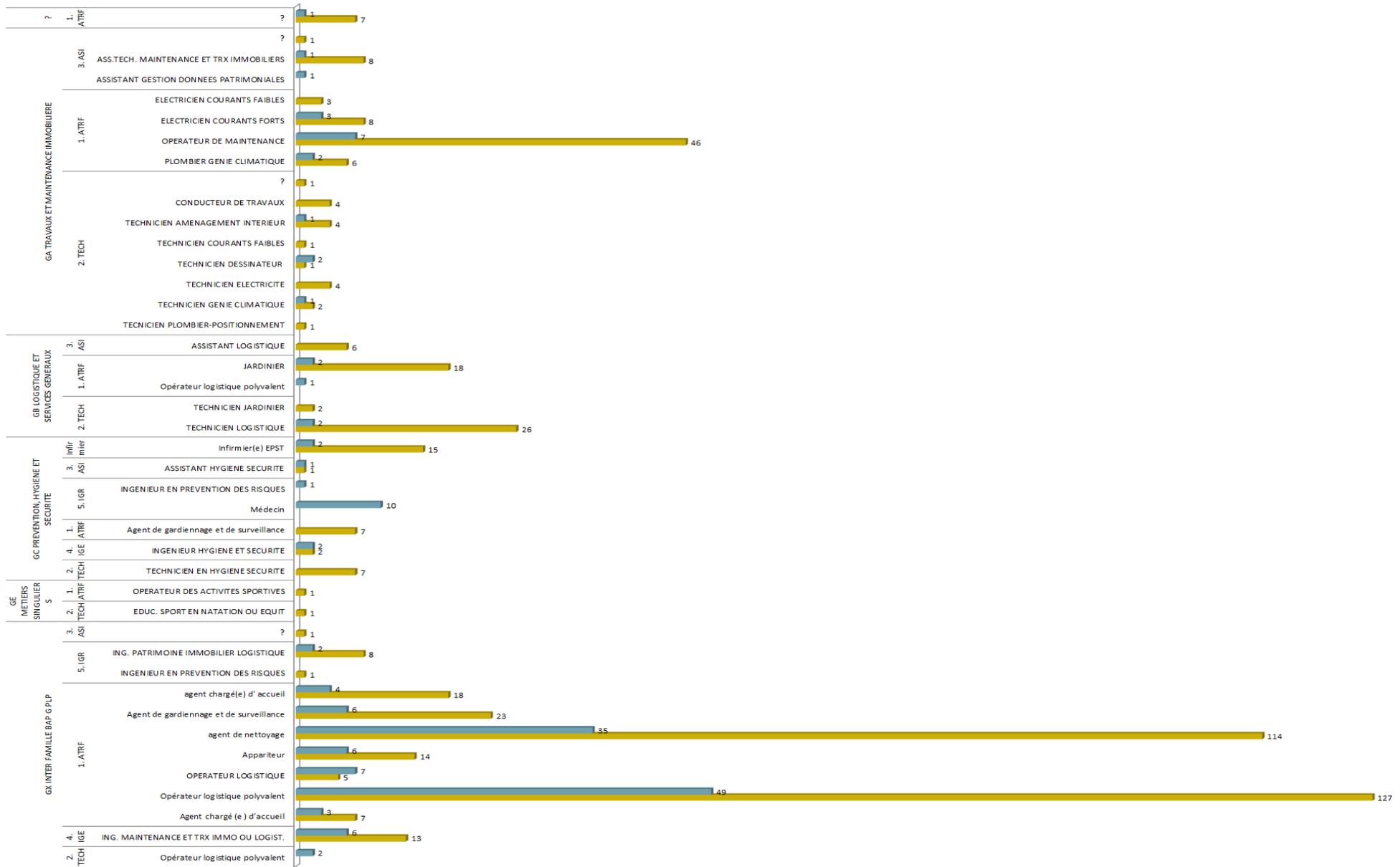
■ BIATSS Hors Recherche - Contractuels ■ BIATSS Hors Recherche - Fonctionnaires



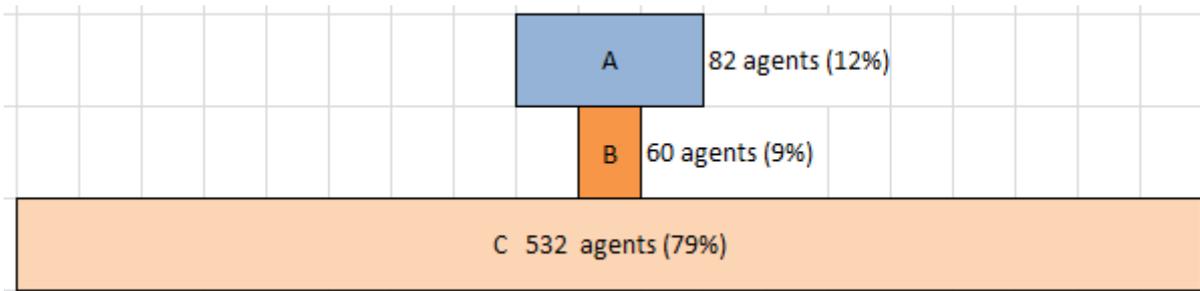
k) La BAP G

Type population	BIATSS Hors Recherche		Total BIATSS Hors Recherche
	Contractuels	Fonctionnaires	
?			
1. ATRF			
?	1	7	8
GA TRAVAUX ET MAINTENANCE IMMOBILIERE			
3. ASI			
?		1	1
ASS.TECH. MAINTENANCE ET TRX IMMOBILIERS	1	8	9
ASSISTANT GESTION DONNEES PATRIMONIALES	1		1
1. ATRF			
ELECTRICIEN COURANTS FAIBLES		3	3
ELECTRICIEN COURANTS FORTS	3	8	11
OPERATEUR DE MAINTENANCE	7	46	53
PLOMBIER GENIE CLIMATIQUE	2	6	8
2. TECH			
?		1	1
CONDUCTEUR DE TRAVAUX		4	4
TECHNICIEN AMENAGEMENT INTERIEUR	1	4	5
TECHNICIEN COURANTS FAIBLES		1	1
TECHNICIEN DESSINATEUR	2	1	3
TECHNICIEN ELECTRICITE		4	4
TECHNICIEN GENIE CLIMATIQUE	1	2	3
TECNICIEN PLOMBIER-POSITIONNEMENT		1	1
GB LOGISTIQUE ET SERVICES GENERAUX			
3. ASI			
ASSISTANT LOGISTIQUE		6	6
1. ATRF			
JARDINIER	2	18	20
Opérateur logistique polyvalent	1		1
2. TECH			
TECHNICIEN JARDINIER		2	2
TECHNICIEN LOGISTIQUE	2	26	28
GC PREVENTION, HYGIENE ET SECURITE			
Infirmier			
Infirmier(e) EPST	2	15	17
3. ASI			
ASSISTANT HYGIENE SECURITE	1	1	2
5. IGR			

INGENIEUR EN PREVENTION DES RISQUES	1		1
Médecin	10		10
1. ATRF			
Agent de gardiennage et de surveillance		7	7
4. IGE			
INGENIEUR HYGIENE ET SECURITE	2	2	4
2. TECH			
TECHNICIEN EN HYGIENE SECURITE		7	7
GE METIERS SINGULIERS			
1. ATRF			
OPERATEUR DES ACTIVITES SPORTIVES		1	1
2. TECH			
EDUC. SPORT EN NATATION OU EQUIT		1	1
GX INTER FAMILLE BAP G PLP			
3. ASI			
?		1	1
5. IGR			
ING. PATRIMOINE IMMOBILIER LOGISTIQUE	2	8	10
INGENIEUR EN PREVENTION DES RISQUES		1	1
1. ATRF			
agent chargé(e) d' accueil	4	18	22
Agent de gardiennage et de surveillance	6	23	29
agent de nettoyage	35	114	149
Appariteur	6	14	20
OPERATEUR LOGISTIQUE	7	5	12
Opérateur logistique polyvalent	49	127	176
Agent chargé (e) d'accueil	3	7	10
4. IGE			
ING. MAINTENANCE ET TRX IMMO OU LOGIST.	6	13	19
2. TECH			
Opérateur logistique polyvalent	2		2
Total général	160	514	674



Pyramide catégorielle BIATS BAP G



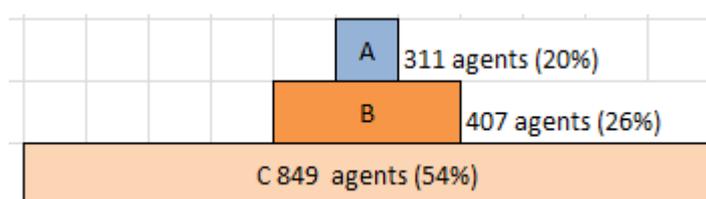
I) LA BAP J

Type population	BIATSS Hors Recherche		Total BIATSS Hors Recherche
	Contractuels	Fonctionnaires	
JA VALORISATION DE LA REC ET COOP INTER			
5. IGR			
RESP.DE LA COOPERATION INTERNATIONALE		2	2
Responsable de la coopération internationale		1	1
RESPONSABLE VALORISATION DE LA RECH		4	4
4. IGE			
CHARGE DE LA COOPERATION INTERNATIONALE	7	10	17
CHARGE DE VALORISATION DE LA RECHERCHE	3	1	4
JB AFFAIRES JURIDIQUES			
4. IGE			
CHARGE DES AFFAIRES JURIDIQUES	4	6	10
JC ADMINISTRATION ET PILOTAGE			
3. ASI			
responsable administratif formation initiale, scolarité		1	1
5. IGR			
RESP.DE L'ADMINISTRATION ET DU PILOTAGE	3	28	31
responsable administratif formation initiale, scolarité	1	6	7
1. ATRF			
ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE chargé(e) des services et activités de scolarité		1	1
		1	1
4. IGE			
CHARGE DU CONTROLE GESTION ET/OU ETUDES	2		2
CHARGE GEST.ADMINISTR.ET AIDE PILOTAGE	9	49	58
chargé(e) des services et activités de scolarité	3	12	15
responsable administratif formation initiale, scolarité		1	1
2. TECH			
chargé(e) des services et activités de		1	1

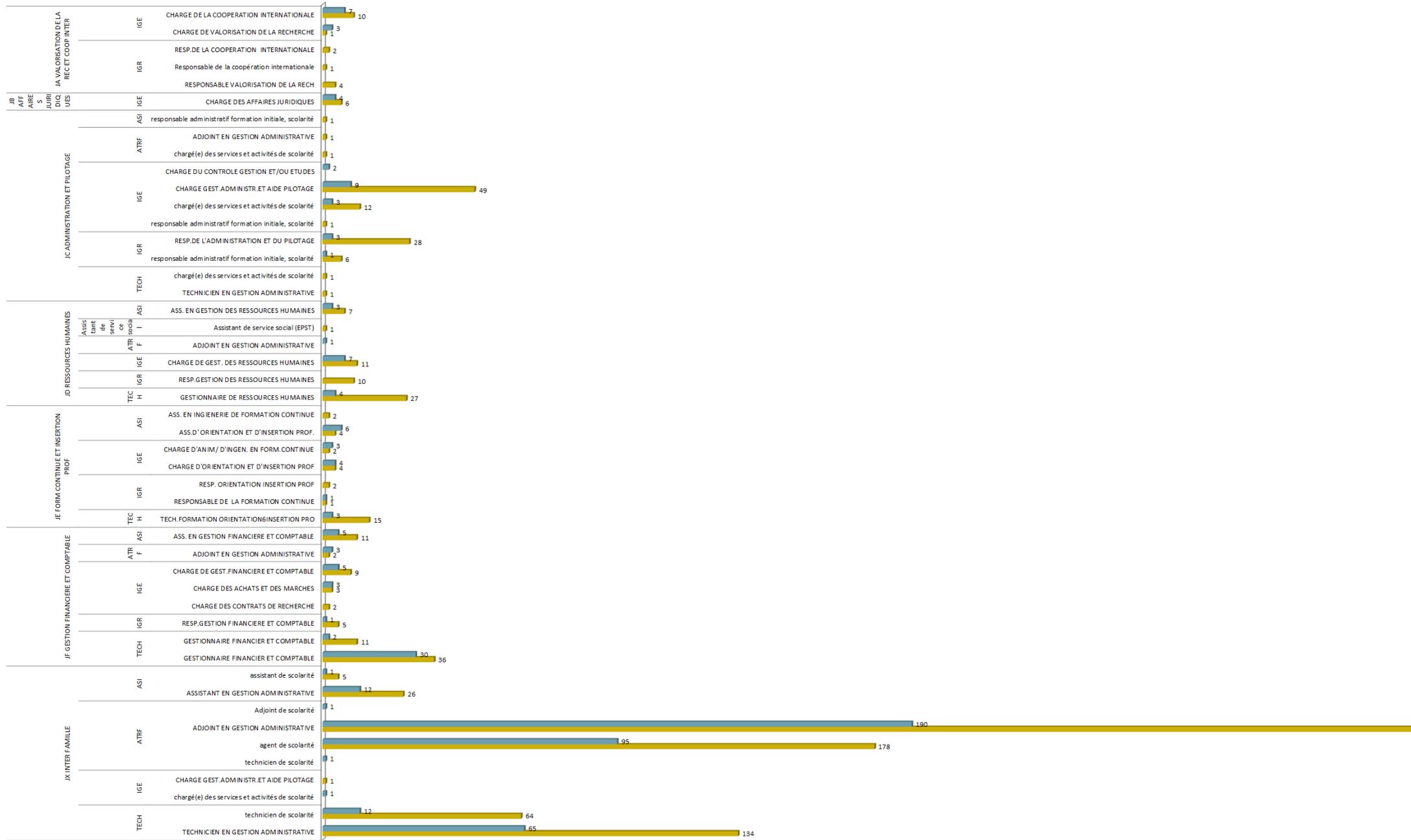
scolarité			
TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE		1	1
JD RESSOURCES HUMAINES			
Assistant de service social			
Assistant de service social (EPST)		1	1
3. ASI			
ASS. EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	3	7	10
5. IGR			
RESP.GESTION DES RESSOURCES HUMAINES		10	10
1. ATRF			
ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	1		1
4. IGE			
CHARGE DE GEST. DES RESSOURCES HUMAINES	7	11	18
2. TECH			
GESTIONNAIRE DE RESSOURCES HUMAINES	4	27	31
JE FORM CONTINUE ET INSERTION PROF			
3. ASI			
ASS. EN INGIENERIE DE FORMATION CONTINUE		2	2
ASS.D' ORIENTATION ET D'INSERTION PROF.	6	4	10
5. IGR			
RESP. ORIENTATION INSERTION PROF		2	2
RESPONSABLE DE LA FORMATION CONTINUE	1	1	2
4. IGE			
CHARGE D'ANIM/ D'INGEN. EN FORM.CONTINUE	3	2	5
CHARGE D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROF	4	4	8
2. TECH			
TECH.FORMATION			
ORIENTATION6INSERTION PRO	3	15	18
JF GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE			
3. ASI			
ASS. EN GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	5	11	16
5. IGR			
RESP.GESTION FINANCIERE ET COMPTABLE	1	5	6
1. ATRF			
ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	3	2	5
4. IGE			

CHARGE DE GEST.FINANCIERE ET COMPTABLE	5	9	14
CHARGE DES ACHATS ET DES MARCHES	3	3	6
CHARGE DES CONTRATS DE RECHERCHE		2	2
2. TECH			
GESTIONNAIRE FINANCIER ET COMPTABLE	2	11	13
GESTIONNAIRE FINANCIER ET COMPTABLE	30	36	66
JX INTER FAMILLE			
3. ASI			
assistant de scolarité	1	5	6
ASSISTANT EN GESTION ADMINISTRATIVE	12	26	38
1. ATRF			
Adjoint de scolarité	1		1
ADJOINT EN GESTION ADMINISTRATIVE	190	378	568
agent de scolarité	95	178	273
technicien de scolarité	1		1
4. IGE			
CHARGE GEST.ADMINISTR.ET AIDE PILOTAGE		1	1
chargé(e) des services et activités de scolarité	1		1
2. TECH			
technicien de scolarité	12	64	76
TECHNICIEN EN GESTION ADMINISTRATIVE	65	134	199
Total général	491	1076	1567

Pyramide catégorielle BIATS BAP J



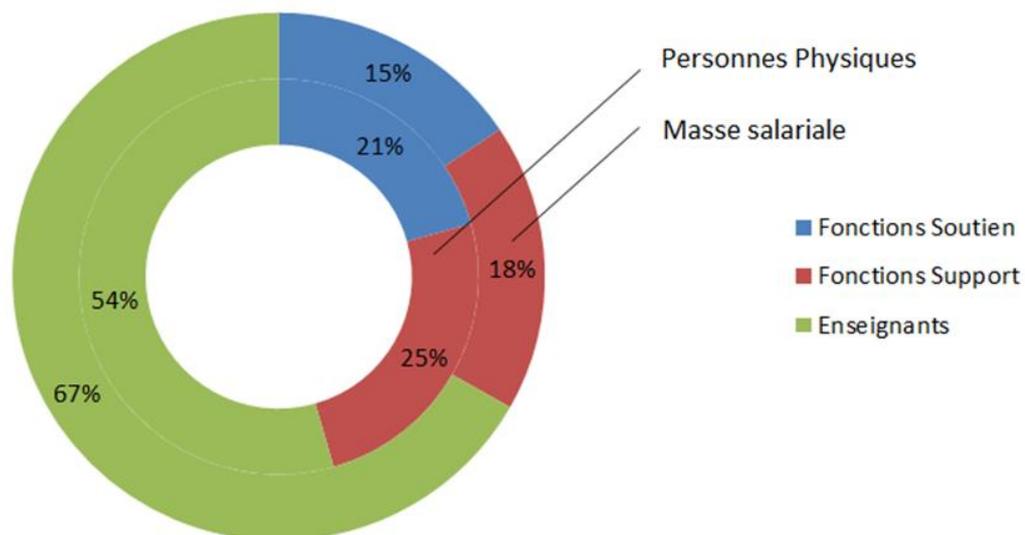
■ BIATSS Hors Recherche - Contractuels ■ BIATSS Hors Recherche - Fonctionnaires



m) Fonction support-soutien

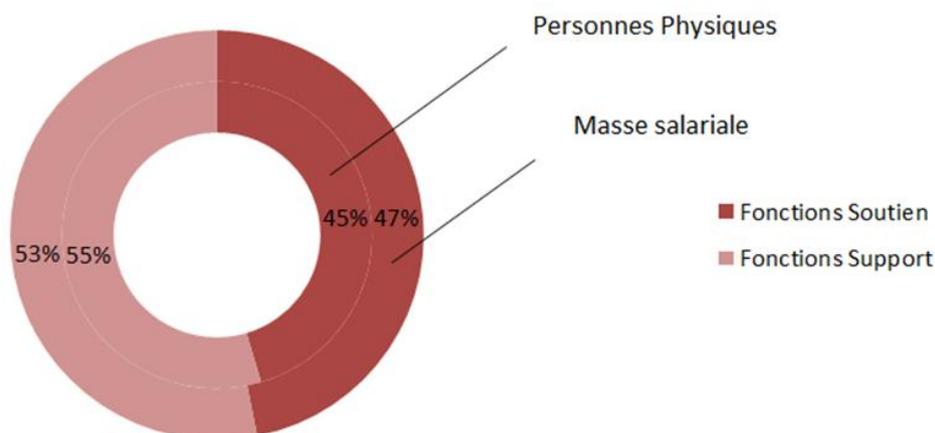
Répartition des effectifs entre activités « métiers », « soutien au cœur de métier », « support »

	Personnes Physiques	Masse salariale
Fonctions Soutien	1647	6 217 995,90 €
Fonctions Support	1980	7 042 401,14 €
Enseignants	4333	26 631 064,20 €



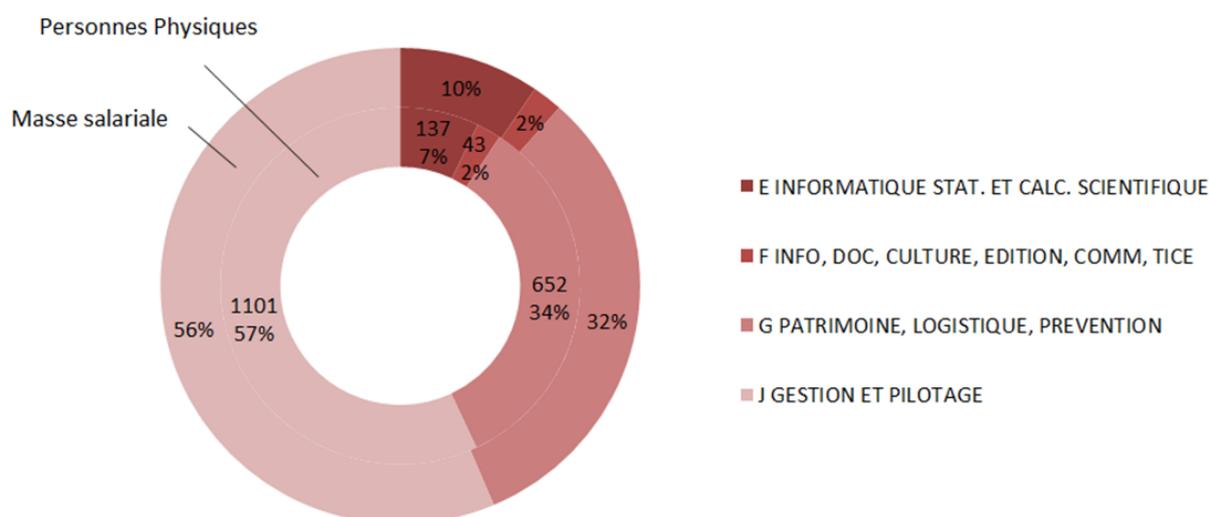
Répartition des effectifs BIATSS hors recherche entre « soutien au cœur de métier » et « support »

	Personnes Physiques	Masse salariale
Fonctions Soutien	1647	6 217 995,90 €
Fonctions Support	1980	7 042 401,14 €

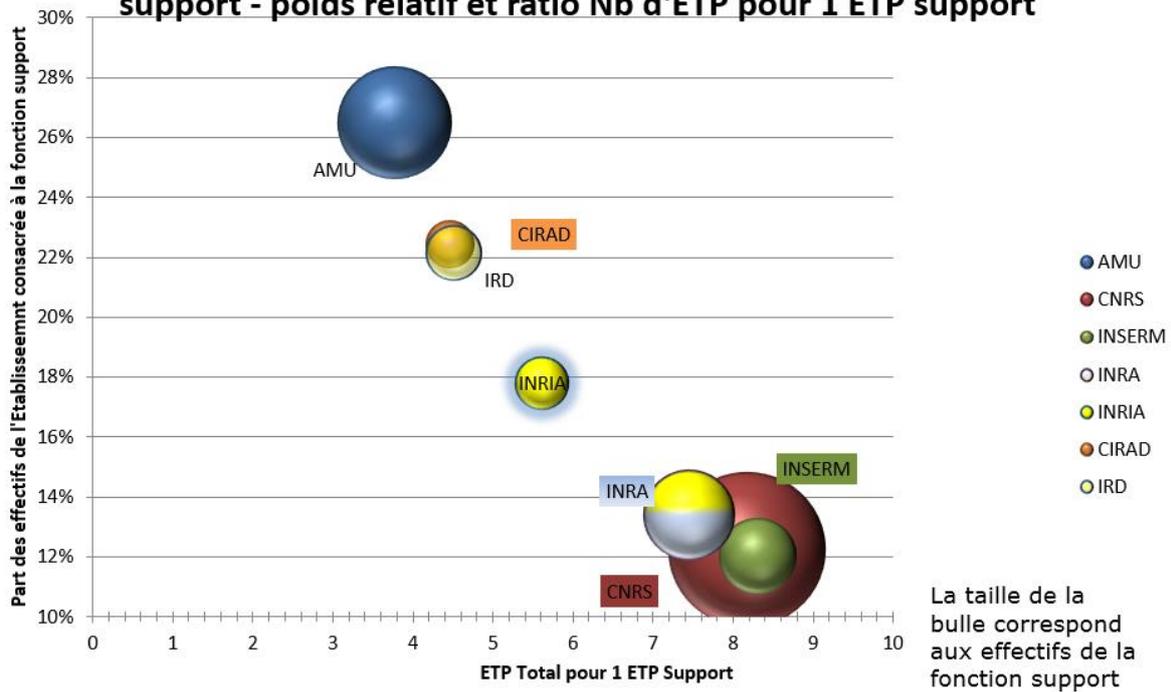


Quelle branche d'activités pour les BIATSS hors recherche de la fonction support ?

	Personnes Physiques	Masse salariale
E INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	137	656 900,67 €
F INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	43	141 718,21 €
G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	652	2 219 311,73 €
J GESTION ET PILOTAGE	1101	3 899 442,05 €



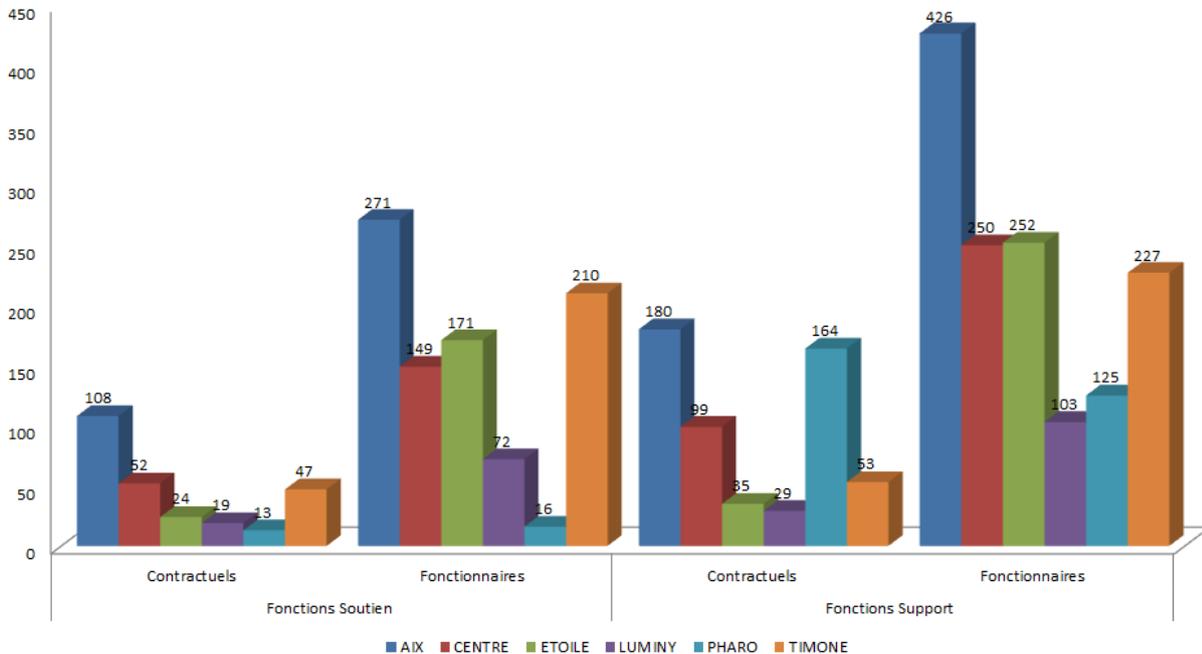
La fonction support dans les EPST-EPSCP : taille des fonctions support - poids relatif et ratio Nb d'ETP pour 1 ETP support



Sources : rapport IGAENR-IGF de mai 2014-Données EPST décembre 2013.

n) Répartition des agents par Campus

Positionnement géographique des BIATSS par campus, par fonction, par statut



Au-delà des différents ratios, il est intéressant de constater que nos 5 emplois types (qui mobilisent 1391 BIATSS) relèvent tous de fonctions « support » et représentent

38% de l'effectif BIATSS et BIATSS Recherche de l'établissement, et 17% du total de l'établissement.

Commentaires

Ce paragraphe propose de s'intéresser aux BIATSS hors recherche au travers de leur rattachement à une branche d'activités professionnelles (BAP).

Les BIATSS recherche mobilisés sur des projets de recherche relèvent pour l'essentiel de branches d'activités professionnelles correspondant à des activités scientifiques et donc dans ce cadre en situation de soutien directe aux activités de recherche.

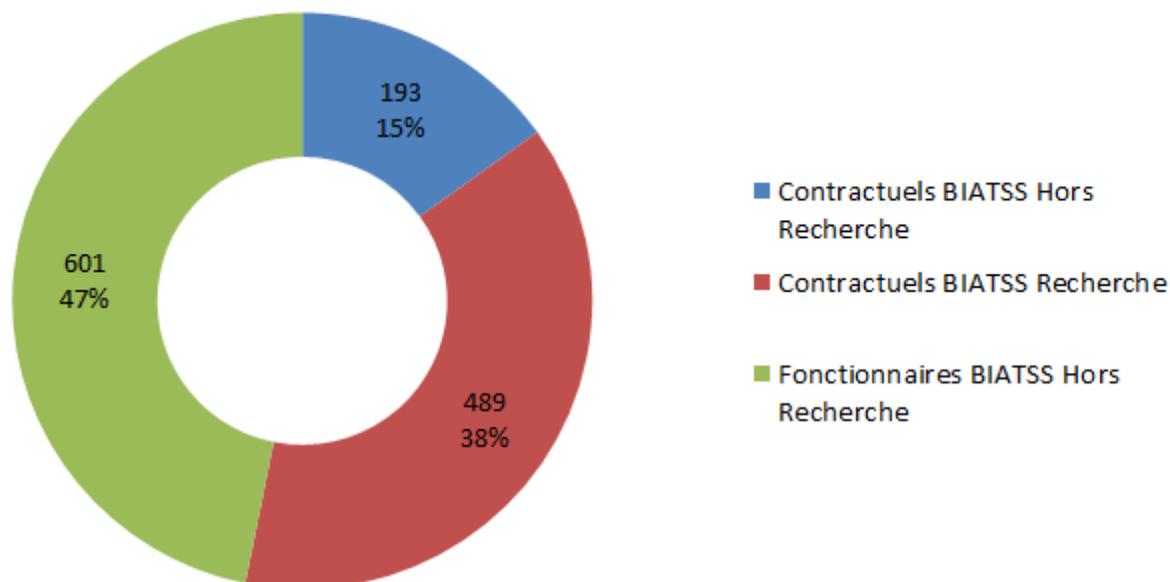
Cette approche par BAP permet de déterminer l'utilisation de nos ressources que ce soit en situation directe de soutien aux activités cœur de métier que sont la formation et la recherche ou en situation de support.

Au titre du support, la BAP J « Gestion et pilotage » reste majoritaire avec 47% des

9. Effectifs BIATSS (recherche et hors recherche)

Distinction des fonctionnaires et des contractuels au sein de la population BIATSS A Recherche et hors recherche

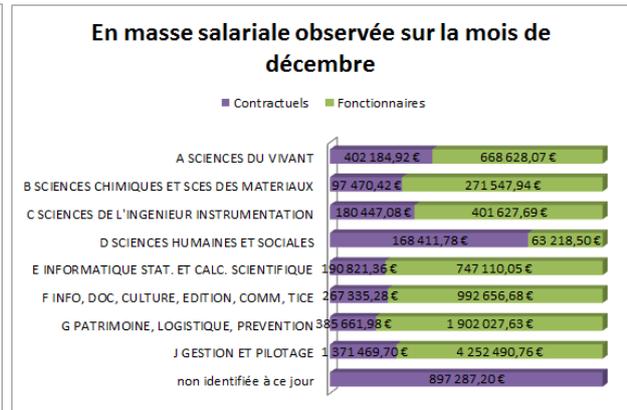
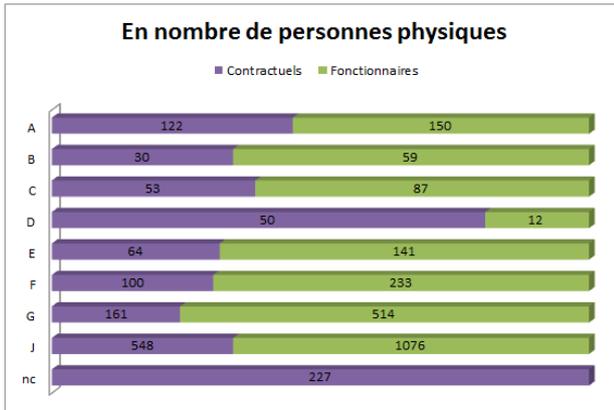
Les 1283 BIATSS catégorie A



Répartition des effectifs BIATSS (recherche et hors recherche) par BAP

	Effectif Personnes Physiques	MS décembre 2015	Part BAP / MS BIATSS
J GESTION ET PILOTAGE	1624	5 623 960,46 €	42%
G PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	675	2 287 689,61 €	17%
F INFO, DOC, CULTURE, EDITION, COMM, TICE	333	1 259 991,96 €	10%
A SCIENCES DU VIVANT	272	1 070 812,99 €	8%
E INFORMATIQUE STAT. ET CALC. SCIENTIFIQUE	205	937 931,41 €	7%
non identifiée à ce jour	227	897 287,20 €	7%
C SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	140	582 074,77 €	4%
B SCIENCES CHIMIQUES ET SCES DES MATERIAUX	89	369 018,36 €	3%
D SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	62	231 630,28 €	2%

Le poids respectif des BAP au sein d'AMU (BIATSS recherche et hors recherche)



Troisième partie : les données de masse salariale

1. Le suivi des données masse salariale (années 2012-2013-2014 et prospectives 2015 et 2016) : périmètre AMU

a) GVT

Précisions méthodologiques

Le GVT (glissement-vieillesse-technicité) positif correspond à l'augmentation de la masse salariale des présents-présents au 31.12 de l'année N et de l'année N+1 sous l'effet :

- des promotions au choix dans un corps ou un grade (composante « glissement »)
- des avancements automatiques sur la grille indiciaire (composante « Vieillesse »)
- des changements de grade ou de corps par le biais des concours (composante « technicité »).

GVT Négatif ou effet de Noria correspondant à la baisse de la masse salariale sous l'influence du départ d'une population dont le traitement est supérieur à celui des remplaçants.

GVT solde correspond au résultat de la somme du GVT positif et du GVT négatif.

Chiffrage du GVT solde

	Données 2011	Données 2012	Données 2013	Données 2014	Données 2015	
a	Dépense constatée sur le code élément de rémunération 101 000	176 468 263	178 669 828	177 371 315	178 382 648	178 213 518
b	Taux du GVT solde déterminé	0,6%	1,2%	1,3%	0,5%	0,5%
c	Montant du GVT solde c = (a*b)	1 006 321	2 081 367	2 316 114	894 034	857 207
d	Montant des opérations de repyramidages hors cotisations (maquette n°2)	-68 397				
e	Montant des mesures catégorielles indiciaires financées (socle masse salariale)	387 601	76 539			
f						
g	Total montant du GVT solde (hors charges) g=c-d-e	687 117	2 004 828	2 316 114	894 034	857 207
j	CAS Pensions (68,92% en 2011, 74,60% depuis 2012) j = (g) * taux de cotisations	473 561	1 495 602	1 727 821	666 950	639 476
k	Autres cotisations (15,9% en 2011 et 2012 et 15,75% en 2013) k =(g) * taux de cotisations	109 252	318 768	364 788	140 810	135 010
l	Total montant du GVT solde l=(g)+(j)+(k)	1 269 929	3 819 197	4 408 723	1 701 794	1 631 694

Le code élément de rémunération « 101 000 » correspond au montant des traitements bruts des titulaires : ce montant exclut de fait les rémunérations des non-titulaires, les charges employeur sur les traitements bruts des titulaires et les primes.

b) Déterminants de l'évolution de la masse salariale

L'évolution des économies réalisées par année et par corps sur les départs en retraite est à mettre en relation avec le montant de la masse salariale par composante (hors variations de CAP) pour les années 2013-2014-2015 et l'évolution de la masse salariale par grade et corps de 2013 à 2015.

Masse salariale dégagée par les personnels partants en retraite

Prise en compte des départs possibles par année :

E et EC = 65 ans et au-delà

BIATSS = 62 ans et au-delà

Données issues de la paie (mois et année de naissance)

Prise en compte du coût réels des agents

EC/BIATSS	CORPS	2016		2017		2018		2019	
		NBRE	Economie N + EAP N-1						
BIATSS	PERSONNEL ENCADREMENT SUP								
	ASI	11	584 178	1	24 929	1	124 647	1	78 484
	Attaché	3	167 989	3	214 700	2	117 434	4	181 209
	Attaché principal	2	191 822	3	200 010	1	236 312	2	38 666
	Bibliothécaire	1	73 484			1	67 217	1	32 028
	Bibliothécaire assistant spécialisé		-	1	43 815	2	87 354	1	29 260
	Conservateur de bibliothèques	6	420 448	2	257 518	1	106 671	1	31 736
	CONTR BIATOSS CDD A	2	52 030	1	65 721	1	44 506	1	32 328
	CONTR BIATOSS CDD C	4	72 721	5	62 555	3	66 463	4	10 462
	CONTR BIATOSS CDI A	4	171 843	1	80 233	1	16 001	1	100 733
	CONTR BIATOSS CDI B	6	157 958	1	16 370	1	30 893	1	34 435
	CONTR BIATOSS CDI C	20	443 776	5	96 451	6	196 437	4	22 691
	Emploi administratif de catégorie C	31	1 012 673	11	434 716	16	649 575	17	95 801
	Emploi des bibliothécaires de catégorie C	5	199 001	1	147 789	2	65 842	1	734 120
	emploi technique de catégorie C	43	1 452 648	27	999 731	27	950 313	25	66 595
	Infirmier - Cat B	2	56 916		79 608	1		3	1 055 141
	Ingénieur de Recherche	6	333 123	1	366 385	2	85 269	2	89 888
	Ingénieur d'Etudes	20	1 100 912	4	485 158	5	359 069	4	168 969
	SAENES	10	487 202	2	157 110	1	40 774	7	265 622
	Technicien de recherche et de formation	27	1 281 621	12	637 299	14	318 905	12	207 103
Total BIATSS		203	8 260 344 €	81	4 370 100	86	3 563 681	92	3 889 664
E-C	ASTRONOMIE	1	34 869	1	174 346			1	87 197
	Conseiller Principal d'éducation	1	85 054						
	Maître de conférences	11	665 988	24	1 684 742	18	1 711 986	24	2 160 839
	Maître de conférences Hosp	6	180 428	7	687 840	3	393 413	4	388 271
	Professeur agrégé du second degré	10	567 091	3	464 759	5	503 209	4	403 490
	Professeur certifié	6	319 315	4	310 352	2	215 265	5	322 323
Professeur des universités	31	2 221 309	26	3 269 364	24	3 110 873	32	3 802 532	
Professeur des universités Hosp	14	595 686	18	2 309 956	15	1 888 252	13	1 948 862	
Total EC		80	4 669 741 €	83	8 901 361	67	7 822 997	83	9 113 514
TOTAL		283	12 930 086 €	164	13 271 461	153	11 386 678	175	13 003 178

Masse salariale 2013-2014-2015 par composante (hors variations de CAP)

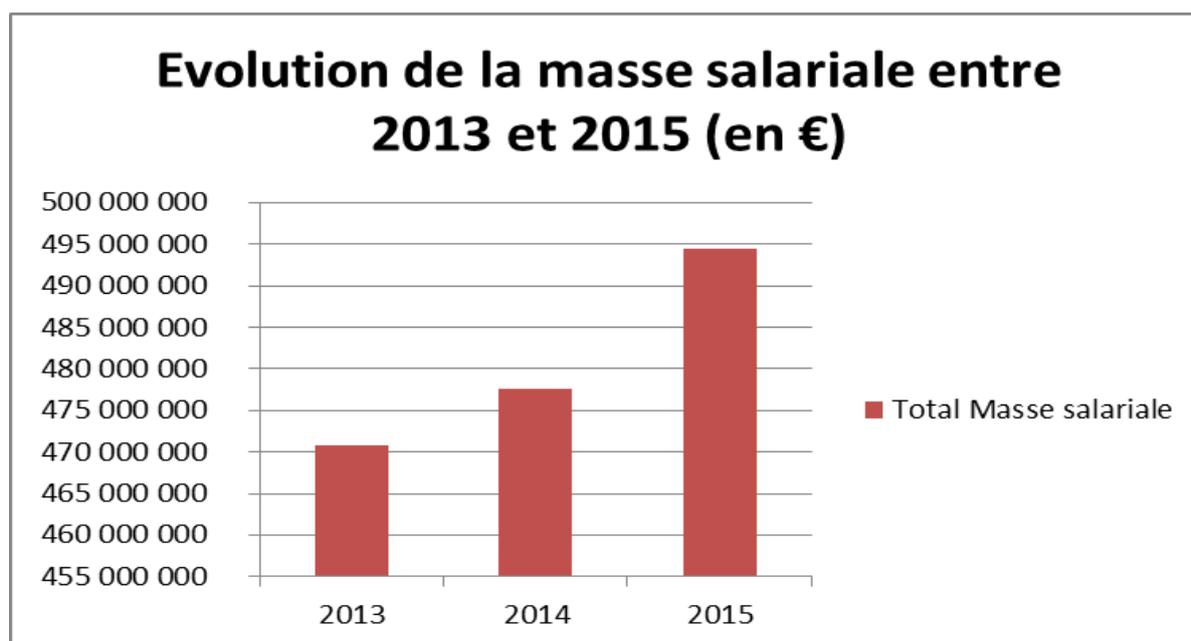
STRUCTURES		Total Paie TG 2013	Total Paie TG 2014	Total Paie TG 2015
900	SERVICES CENTRAUX	29 614 087	29 605 097	29 125 803
90D	dont deve			3 475 066
90C	dont CRFCB			189 629
90M	dont MASTER MODE			96 321
902	DPIL	7 229 081	7 073 973	6 609 884
903	PLAN CAMPUS AIX	297 371	404 777	309 526
904	PLAN CAMPUS LUMINY	220 342	239 749	257 424
950	BIBLIOTHEQUES	9 104 768	9 157 570	9 244 562
951	DOSI	6 677 853	7 030 308	7 990 560
952	DRI	1 513 212	1 731 517	2 049 948
953	SUIO	1 506 096	1 685 437	1 738 334
954	SUFA	1 829 687	1 732 415	2 316 631
955	SUAPS	3 122 362	2 997 564	3 307 542
956	SCE DE MEDECINE EN FAVEUR DES PERSONNELS	300 235	256 369	367 016
957	SCASC	458 698	422 803	986 124
958	SCCDS	-	-	92 887
966	SUFLE	1 988 220	1 743 462	1 764 276
961	MIRREL	117 460	152 287	227 410
962	IREM	131 627	141 945	111 153
963	UTL	650 094	682 852	770 599
964	IMERA	101 442	178 808	298 616
965	PRESSES UNIV.	512 563	484 590	527 177
947	TETHYS	129 877	122 094	123 793
980	RECHERCHE	30 688 859	33 758 523	26 880 398
Centraux & Communs		96 193 933	99 602 140	95 099 662
910	ALLSH	53 639 472	55 573 379	56 166 454
911	FDSP	24 995 467	24 895 011	24 300 356
912	IMPGT	2 300 659	2 248 615	2 321 786
913	MEDECINE	55 802 679	56 528 015	57 001 778
914	ODONTOLOGIE	5 265 901	5 168 390	5 114 867
915	PHARMACIE	13 292 431	13 465 520	12 780 489
916	SCIENCES	100 335 591	96 649 332	97 737 881
917	ECONOMIE ET GESTION	20 346 946	19 755 485	19 536 720
918	SCIENCES DU SPORT	7 223 209	7 446 720	8 573 930
930	EU3M	315 778	380 622	437 764
931	EJCM	1 427 429	1 482 602	1 875 197
932	IAE	6 140 720	5 791 698	6 681 312
933	IUFM	18 433 412	18 309 632	17 824 043
937	IUT AMU	37 896 573	37 114 014	37 698 669
938	IRT	483 409	538 132	542 537
939	OSU PYTHÉAS	8 049 468	13 732 330	15 198 067
940	POLYTECH MARSEILLE	15 700 154	15 917 608	16 227 909
941	CFMI	174 364	291 493	318 126
945	MMSH	780 742	464 547	743 246
946	POLE DE GAP	388 928	400 066	359 401
Total Composantes		372 993 330	376 153 212	381 440 531
CNFM	Centre National de Formation en Micro Electronique	-	-	
IEC	Institut Interuniversitaire d'Etudes et de Culture Juives	243 154	221 398	159 243
FON	FONDATION SANTE SPORT ET DEVELOPPEMENT DURABLE	-	72 844	122 836
MPPS	MEDECINE PREVENTIVE ET DE PROMOTION DE LA SANTE (ETUDIANTS)	1 403 459	1 524 789	1 601 397
	AMIDEX			16 114 329
Total SACD		1 646 614	1 819 031	17 997 804
Total Général		470 833 876	477 574 383	494 537 998

Commentaire :

Les dépenses décaissées ayant eu un impact sur l'évolution 2014-2015 sont principalement :

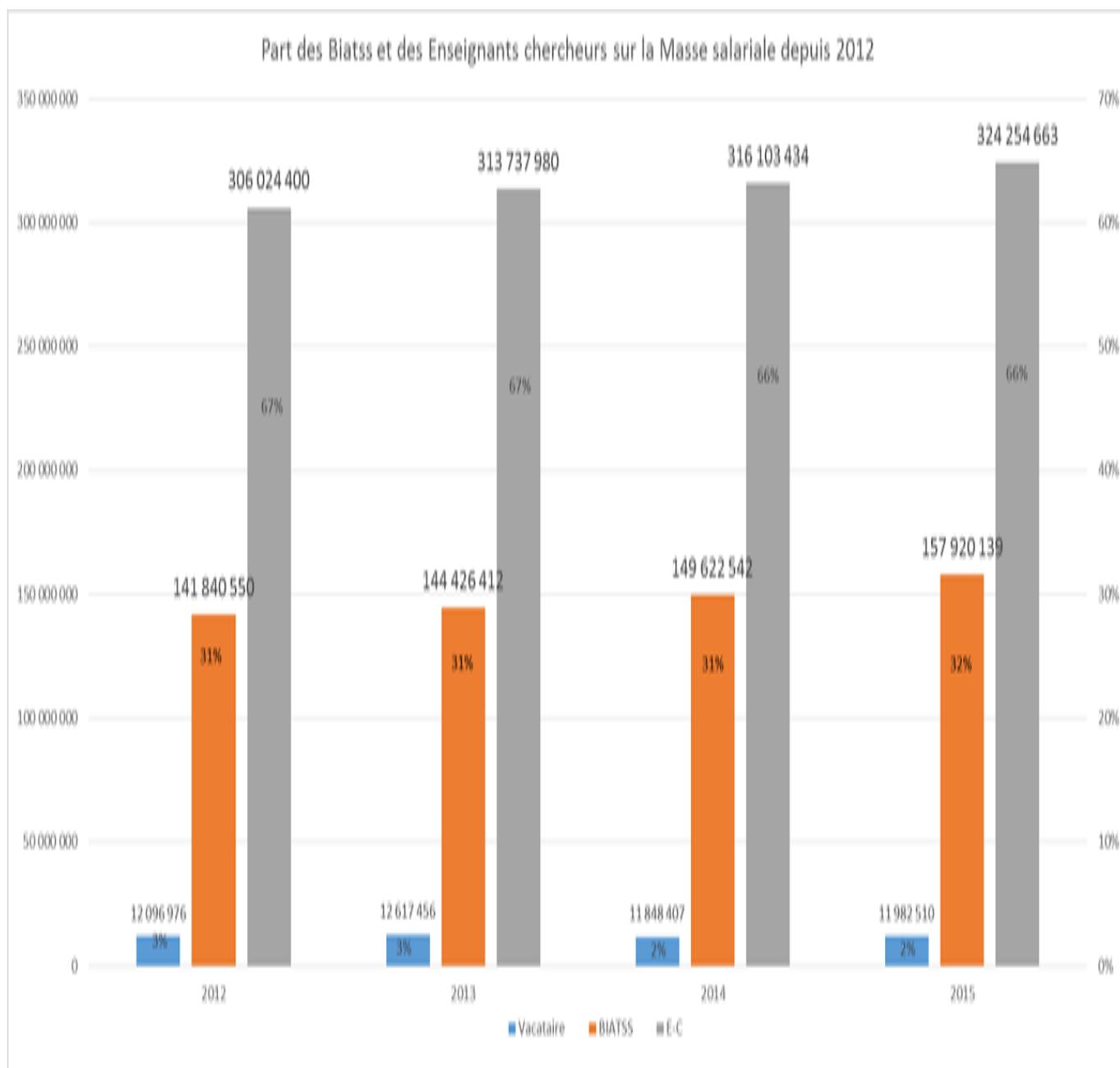
- Le traitement brut et les charges afférentes en lien avec l'évolution des contrats de recherche « amidex » pour environ **10.9M€** et le GVT (avancement d'échelon),
- La variation négative des autres dépenses de Masse salariale « Charge à payer » **-4M€**
- Les rémunérations accessoires : augmentation des heures de cours complémentaires en 2015 de **1.8M€** par rapport à 2014 (**Hors variation de charges à payer**),
- Les primes et gratifications ont augmenté de **3.5M€** soit 20% par rapport à 2014 du fait de :
 - La prise en compte de la prime des agents non titulaires dont l'ancienneté est supérieure à 1 an qui a augmenté de **249k€** par rapport à 2014.
 - La PEP (Prime d'engagement pédagogique) instaurée en fin 2015 au sein de l'université + **100k€**.
 - La PRP (Prime de Responsabilité Pédagogique) payée en mars 2015 « année antérieure » et décembre 2015 « année courante » + **1.5M€**.
 - La PCA (Prime de Charges Administratives) payée en mars 2015 « année antérieure » et décembre 2015 « année courante » + **1.3M€**.
 - Les vacances administratives et les contrats étudiants qui augmentent de **300k€**.

L'évolution de la masse salariale entre 2013 et 2015 est la suivante



c) Evolution de la masse salariale par populations et focus AMIDEX

Répartition des BIATSS et des Enseignants chercheurs sur la masse salariale depuis 2012



		2012		2013		2014		2015		EVOLUTION 2014-2015		
tit / ant	A / B / C	ETPT	MS	ETPT	MS	ETPT	MS	ETPT	MS	ETPT	en %	MS
BIATOSS		3 173	140 040 229	3 194	140 853 432	3 200	144 411 845	3 207	147 703 584	en nb		3 291 739
CONTRACT	A	184	8 043 043	202	8 746 028	272	11 624 948	361	14 835 104	89	44,1%	3 210 156
	B	107	3 376 758	129	4 082 185	168	5 250 693	164	5 899 652	- 4	-2,9%	648 959
	C	395	10 542 271	436	11 961 720	471	13 182 703	444	12 691 984	- 27	-6,3%	- 490 719
	sans catégorie	345	13 084 669	349	10 937 507	167	5 740 051	88	3 030 941	- 79	-22,6%	- 2 709 110
<i>Sous-total</i>		1 030	35 046 741	1 116	35 727 440	1 077	35 798 396	1 056	36 457 681	- 21	-1,9%	659 286
TITULAIRE	A	569	38 065 864	560	38 718 013	563	39 399 548	562	39 956 552	- 1	-0,2%	557 003
	B	526	25 902 426	526	26 357 690	520	26 280 372	514	26 092 370	- 7	-1,3%	- 188 001
	C	1048	41 025 198	993	40 050 288	1040	42 933 530	1075	45 196 981	35	3,6%	2 263 451
<i>Sous-total</i>		2 143	104 993 488	2 078	105 125 991	2 123	108 613 449	2 150	111 245 903	27	1,3%	2 632 453
ENSEIGNANT		4 045	308 578 335	4 070	317 839 316	4 147	321 428 681	4 283	334 549 953	135		13 121 271
CONTRACT	Contractuel Enseignant et recherche	13	803 082	15	872 958	29	1 530 158	55	3 679 928	26	177,8%	2 149 771
	ATER/LECT	164	6 970 902	188	8 296 703	195	8 439 522	205	8 776 301	10	5,4%	336 779
	HU	208	5 143 148	209	5 223 718	212	5 300 360	210	5 337 263	- 3	-1,2%	36 903
	MCF Associé	42	2 491 756	39	2 260 644	37	2 168 441	35	2 207 509	- 2	-5,4%	39 068
	DOCT / POST DOCT	690	23 788 672	702	24 493 800	764	26 605 515	916	33 160 379	152	21,7%	6 554 864
	PR Associé	32	2 848 500	32	2 478 346	36	2 704 974	26	1 917 752	- 10	-32,3%	- 787 222
<i>Sous-total</i>		1 148	42 046 060	1 184	43 626 168	1 273	46 748 969	1 446	55 079 131	174	14,7%	8 330 162
TITULAIRE	2nd degré et 1er degré + IA-PR	404	33 412 810	397	33 894 876	393	33 729 420	387	36 278 572	- 6	-1,5%	2 549 152
	MCF	1557	123 489 407	1547	126 572 764	1549	127 909 297	1535	130 403 320	- 14	-0,9%	2 494 022
	PR	936	109 630 058	943	113 745 507	932	113 040 995	914	112 788 930	- 18	-1,9%	- 252 065
<i>Sous-total</i>		2 897	266 532 275	2 886	274 213 147	2 875	274 679 712	2 836	279 470 822	- 38	-1,3%	4 791 110
AUTRES CATEGORIES		11 343 362		12 179 922		11 733 858		11 903 775	-			169 917
VACATAIRE		11 343 362		12 179 922		11 733 858		11 903 775	-			169 917
<i>Sous-total</i>		11 343 362		12 179 922		11 733 858		11 903 775	-			169 917
Sous-total Statut	TITULAIRE	5040	371 525 763	4964	379 339 139	4998	383 293 161	4986	390 716 724	- 11	0,0%	7 423 563
	CONTRACTUEL	2178	77 092 801	2300	79 353 609	2350	82 547 365	2503	91 536 813	153	12,8%	8 989 447
	VACATAIRE	11 343 362		12 179 922		11 733 858		11 903 775	-			169 917
Total dépenses décaissées (IXX)		459 961 926		470 872 669		477 574 384		494 157 311				16 582 927
AUTRES DEPENSES DE MASSE SALARIALE (source SIFAC)		2 764 080		5 514 887		4 944 361		1 233 685	-			- 3 710 676
Paie à façon saisie AC (variation Charges à payer)			817 039		4 329 563		3 578 708		1 449 817	-		- 5 028 525
Trop perçu			-248 176		333 504		202 393		507 995	-		710 388
Médecine préventive			95 626		149 912		320 648		185 406	-		- 135 243
Allocations et aides sociales SCASC			351 586		397 474		449 423		919 762	-		470 339
MS hors déversement			1 748 004		971 443		797 975		1 070 339	-		272 365
TOTAL		7 218	462 726 006	7 264	476 387 556	7 348	482 518 745	7 489	495 390 996	142	1,9%	12 872 251

Commentaires

L'évolution de la masse salariale est également corrélée à la montée en puissance du projet AMIDEX.

Le montée en charge de ce projet Amidex emporte l'évolution de la population Post Doct/ Doct qui passe de 690 ETPT à 916 ETPT entre 2012 et 2015 et en masse salariale de 23 788 672€ à 33 160 379€ ainsi que l'évolution de la population BIATSS A contractuel qui passe de 184 à 361 ETPT (masse salariale de 8 043 043 € à 14 835 104€).

A fin décembre 2015, les BIATSS recherche représentent 535 personnes physiques dont 505 de cat A. De ce fait, en 2016, l'augmentation des ETPT sera forte car cette population de 505 agents sera présente sur l'ensemble de l'année.

MASSE SALARIALE PAR GRADE ET PAR CORPS DE 2013 A 2015 :

corps	grade	2013	2014	2015
ADJ ADM	ADJ.ADM.SD.1C EDUC			
Total ADJ ADM				
ADJ TECH	ADJ.T.PAL.RECH.2C	8 000 779 €	10 449 037 €	11 902 742 €
	ADJ.TEC.ENSEIGN.1C	157 333 €	166 120 €	117 344 €
	ADJ.TEC.ENSEIGN.2C	150 999 €	125 044 €	104 145 €
	ADJ.TEC.RECH.FORM.1C	7 942 148 €	8 049 241 €	8 260 744 €
	ADJ.TEC.RECH.FORM.2C	7 405 325 €	8 239 626 €	9 228 194 €
	ADJT.ADM.RECH.FORMAT	210 €		
	ADJT.T.PAL.RECH.F.1C	4 682 080 €	4 834 375 €	4 924 262 €
Total ADJ TECH		28 338 875 €	31 863 443 €	34 537 431 €
ADJENES	ADJENES 1ERE CLASSE	4 298 556 €	4 124 168 €	3 869 886 €
	ADJENES 2EME CLASSE	1 924 734 €	1 388 800 €	863 862 €
	ADJENES PRINCIPAL 1C	1 424 714 €	1 088 149 €	1 191 096 €
	ADJENES PRINCIPAL 2C	1 997 299 €	2 174 704 €	2 267 704 €
Total ADJENES		9 645 302 €	8 775 821 €	8 192 548 €
AGT CONTRACT	AGENT CONTRACTUEL	10 084 355 €	4 962 037 €	2 937 344 €
	AGT CONTRACT.10 MOIS	2 108 €		
	AGT.CONTR.ACSD.EN.1C	42 960 €	52 614 €	4 420 €
	AGT.CONTR.ACSD.EN.2C	34 129 €	41 769 €	41 636 €
	APPRENTI	10 516 €	4 596 €	14 862 €
	CONTR BIATOSS CDD A	5 280 779 €	8 020 782 €	10 034 270 €
	CONTR BIATOSS CDD B	2 332 750 €	3 788 974 €	4 505 756 €
	CONTR BIATOSS CDD C	6 207 194 €	8 775 590 €	10 021 908 €
	CONTR BIATOSS CDI A	3 460 111 €	3 600 582 €	3 905 636 €
	CONTR BIATOSS CDI B	1 695 739 €	1 404 545 €	1 352 260 €
	CONTR BIATOSS CDI C	5 607 085 €	4 271 982 €	2 670 076 €
	CONTRACTUEL CATEG.C	22 997 €	2 278 €	
	CONTRACTUEL PACTE	33 315 €	37 238 €	
	PERS.CONTR.1CAT.B EN	53 697 €	57 174 €	54 722 €
	PERS.CONTR.2CAT.B EN			
Total AGT CONTRACT		34 867 735 €	35 020 162 €	35 542 891 €
ALLOC RECH	ALLOCATAIRE RECHERCH			
Total ALLOC RECH				
ARE	INDEMNITAIRE	432 397 €	110 967 €	78 735 €
Total ARE		432 397 €	110 967 €	78 735 €
ASI	ASSISTANT INGENIEUR	6 888 302 €	7 233 560 €	7 461 107 €
Total ASI		6 888 302 €	7 233 560 €	7 461 107 €
ASSIST BIB	AS BIBLIOTHEQUE CE			
	ASS BIBLIOTHEQUE CN			
	BIBLIO ASSIS SPEC CE	489 618 €	563 978 €	588 621 €
	BIBLIO ASSIS SPEC CN	294 741 €	348 986 €	368 539 €
	BIBLIO ASSIS SPEC CS	1 237 391 €	1 151 241 €	1 072 472 €
Total ASSIST BIB		2 021 749 €	2 064 205 €	2 029 633 €
ASSISTANT ENS SUP	ASSISTANT ENS.SUPER.	152 940 €	88 352 €	2 703 €
Total ASSISTANT ENS SUP		152 940 €	88 352 €	2 703 €
ASTRONOME	ASTRONOME 1 CLASSE	371 279 €	440 650 €	457 729 €
	ASTRONOME 2 CLASSE	429 457 €	407 057 €	388 436 €
	ASTRONOME ADJ.OBSER.	108 141 €	108 876 €	114 179 €
	ASTRONOME ADJNT CN	577 639 €	531 646 €	628 079 €
	ASTRONOME C.E.	273 763 €	293 307 €	309 645 €
Total ASTRONOME		1 760 281 €	1 781 537 €	1 898 068 €
ATER	ATER TPS PART TITULA		19 950 €	41 006 €
	ATER TPS PLEIN TITUL		311 310 €	1 030 253 €
	ATER. NON TITULAI TP	1 774 693 €	1 436 514 €	911 225 €
	ATT.TEMP.ENS.RECHERC	5 366 698 €	5 538 940 €	5 594 064 €
Total ATER		7 141 391 €	7 306 714 €	7 576 549 €
ATTACHE	ATTACHE ADM.ETAT	1 342 361 €	1 432 177 €	1 665 300 €
	ATTACHE PAL ADM.ETAT	2 382 281 €	2 269 263 €	2 348 198 €
Total ATTACHE		3 724 642 €	3 701 439 €	4 013 498 €
BI-ADM	PROFESSEUR BI-AD.EPS	214 858 €	219 589 €	198 387 €
	PROFESSEUR BI-ADM.AG			
Total BI-ADM		214 858 €	219 589 €	198 387 €
BIBLIO	BIBLIOTHECAIRE	701 442 €	798 945 €	827 597 €
Total BIBLIO		701 442 €	798 945 €	827 597 €
BIBLIO ADJ	BIBLIOTH.ADJ.SPE.1CL			
	BIBLIOTH.ADJ.SPE.2CL			
	BIBLIOTH.ADJ.SPE.H.C			
Total BIBLIO ADJ				
C.P.E.	CONSEIL. PAL EDUC.CN	143 465 €	144 286 €	140 541 €
	CONSEIL.PAL EDUC.HC.	90 403 €	93 235 €	125 891 €
Total C.P.E.		233 868 €	237 521 €	266 432 €
CONSERVAT	CONSERVAT.CHEF BIBLI	904 424 €	1 019 661 €	943 221 €
	CONSERVAT.GAL BIBLIO	363 603 €	283 390 €	164 953 €
	CONSERVATEUR BIBLIO.	1 263 500 €	1 200 961 €	1 225 986 €
Total CONSERVAT		2 531 527 €	2 504 012 €	2 334 160 €
CONTRACT HU	ASSISTANT ASS.UNIV.	55 223 €	47 435 €	71 954 €
	ASSISTANT HOPITAUX	5 095 168 €	5 143 179 €	5 123 806 €
	CHEF CLINIQUE ASS.TP	73 326 €	109 747 €	30 142 €
	PRATICIEN HOSP.UNIV.	309 795 €	212 619 €	111 361 €
Total CONTRACT HU		5 533 513 €	5 512 979 €	5 337 263 €
CONTRAT AIDE	CONTRACTUEL CAE	14 040 €	1 232 €	
Total CONTRAT AIDE		14 040 €	1 232 €	
DOCT CONTRACT	CONTRACT. DOCTORANT	20 124 452 €	20 906 024 €	22 898 718 €
Total DOCT CONTRACT		20 124 452 €	20 906 024 €	22 898 718 €
ENCADR SUP		956 186 €	1 279 386 €	1 306 103 €
Total ENCADR SUP		956 186 €	1 279 386 €	1 306 103 €

ENS CHERCHEURS CDD A	ENS CHERCHEURS CDD A		234 631 €	1 329 156 €
Total ENS CHERCHEURS CDD A			234 631 €	1 329 156 €
IA/IPR	I.A-INSP.PED.REG.HC		147 798 €	87 705 €
Total IA/IPR			147 798 €	87 705 €
IGE	INGENIEUR ETUDES 1C	2 811 282 €	2 804 963 €	3 125 083 €
	INGENIEUR ETUDES 2C	11 663 766 €	11 830 309 €	11 393 305 €
	INGENIEUR ETUDES HC	728 931 €	372 793 €	269 760 €
Total IGE		15 203 979 €	15 008 065 €	14 788 147 €
IGR	INGENIEUR RECHER.1.C			
	ingenieur recher.1C	1 839 058 €	2 267 566 €	2 733 280 €
	INGENIEUR RECHER.2C.	4 289 870 €	4 165 253 €	4 355 379 €
	ingenieur recher.HC.	1 448 025 €	1 288 643 €	1 236 598 €
Total IGR		7 576 953 €	7 721 462 €	8 325 257 €
INFIRMIER	INFIRMIER CN EDUC.N	50 151 €	51 998 €	12 938 €
	INFIRMIER CS EDUC.N			
	INFIRMIER(E) CN EDUC	300 861 €	364 481 €	397 185 €
	INFIRMIER(E) CS EDUC	473 151 €	229 114 €	267 250 €
Total INFIRMIER		824 164 €	645 593 €	677 373 €
INFIRMIER(E) HC EDUC	INFIRMIER(E) HC EDUC		190 017 €	223 308 €
Total INFIRMIER(E) HC EDUC			190 017 €	223 308 €
LECT ML	LECTEUR LANGUE ETR.	1 046 525 €	1 053 812 €	1 149 300 €
	MAITRE LANGUE ETRAN.	108 786 €	78 996 €	50 451 €
Total LECT ML		1 155 311 €	1 132 809 €	1 199 751 €
MAGASINIER	MAG.BIBLIO.PAL.1C	222 379 €	336 567 €	304 591 €
	MAG.BIBLIO.PAL.2C	705 791 €	547 213 €	502 304 €
	MAGASINIER.BIBLIO.1C	358 618 €	311 752 €	374 303 €
	MAGASINIER.BIBLIO.2C	779 323 €	1 098 733 €	1 285 804 €
Total MAGASINIER		2 066 111 €	2 294 265 €	2 467 002 €
MAITRE CONFERENCE	MAITRE CONFERENCE 1C			12 347 €
	MAITRE CONFERENCE CN	91 027 063 €	91 372 662 €	91 015 863 €
	MAITRE CONFERENCE HC	23 179 227 €	24 478 352 €	28 218 126 €
Total MAITRE CONFERENCE		114 206 290 €	115 851 014 €	119 246 336 €
Maitre de conférence hospitalier	MAITRE CONF 1C HOSP	6 905 100 €	7 004 835 €	6 660 627 €
	MAITRE CONF 2C HOSP	1 940 903 €	2 018 642 €	1 983 228 €
	MAITRE CONF HC HOSP	2 681 750 €	2 305 931 €	2 513 128 €
	MAITRE CONF.HC.HOSP.			
Total Maitre de conférence hospitalier		11 527 753 €	11 329 408 €	11 156 983 €
MCF ASSOC	MAIT.ASS.2C.SCIENTI.			
	mait.conf.assoc.univ	165 805 €	185 897 €	380 922 €
	MAITRE CONF.ASS.T.P.	1 785 044 €	1 769 924 €	1 826 587 €
Total MCF ASSOC		1 950 849 €	1 955 822 €	2 207 509 €
MCF INVITES	PROF INVITE MCF	5 971 €	20 517 €	80 875 €
Total MCF INVITES		5 971 €	20 517 €	80 875 €
P. ORIENT.	DIR.CTR.INFO.ORIENT.	71 269 €	79 548 €	91 499 €
Total P. ORIENT.		71 269 €	79 548 €	91 499 €
PDOCT CONTRACT	CONTR.POST-DOCTORANT	4 369 348 €	5 699 491 €	10 261 661 €
Total PDOCT CONTRACT		4 369 348 €	5 699 491 €	10 261 661 €
PLP	PROF LYC PROF BI-ADM	65 772 €	75 196 €	120 021 €
	PROFESSEUR L PROF CN	181 584 €	128 941 €	136 710 €
	PROFESSEUR L PROF HC	334 252 €	358 760 €	346 414 €
	PROFESSEUR LP HC	45 130 €	94 702 €	96 800 €
Total PLP		626 738 €	657 600 €	699 945 €
PR ASSOC	PROF.ASS.T.PART.UNIV	1 809 074 €	1 801 356 €	1 675 526 €
	PROF.ASSOCIE 1C.UNIV	148 820 €	199 861 €	43 205 €
	PROF.ASSOCIE 2C.UNIV	305 013 €	250 786 €	199 021 €
Total PR ASSOC		2 262 907 €	2 252 002 €	1 917 752 €
PR INVITES	PROF INVITE PR		235 437 €	335 607 €
Total PR INVITES			235 437 €	335 607 €
PRAG	PROFESSEUR AGREGE CN	12 549 876 €	12 308 001 €	12 267 857 €
	PROFESSEUR AGREGE HC	7 806 007 €	8 128 251 €	7 985 035 €
Total PRAG		20 355 883 €	20 436 252 €	20 252 891 €
PRCE	CHARGE ENS.EPS CL.EX	81 020 €	80 952 €	83 049 €
	PROF.CERTIFIE CL.N.	4 197 166 €	3 630 831 €	3 292 420 €
	PROF.CERTIFIE H.CL.	5 125 484 €	5 340 493 €	5 785 142 €
	PROFESSEUR CHAIR.SUP			
	PROFESSEUR E.P.S.CN.	501 879 €	386 005 €	481 443 €
	PROFESSEUR E.P.S.HC.	1 545 259 €	1 613 114 €	1 808 265 €
Total PRCE		11 450 808 €	11 051 395 €	11 450 319 €
PROF CONTRACT	CONTR ENSEIGN. CDD A	248 905 €	457 514 €	830 283 €
	CONTR ENSEIGN. CDI A	624 053 €	838 013 €	873 656 €
	PROF.CONTRACTUEL 2.C	118 647 €	197 018 €	175 629 €
Total PROF CONTRACT		991 604 €	1 492 544 €	1 879 568 €
PROF ECOLE	PROFESSEUR ECOLES CN	582 126 €	657 805 €	748 561 €
	PROFESSEUR ECOLES HC	588 545 €	495 849 €	483 772 €
Total PROF ECOLE		1 170 671 €	1 153 654 €	1 232 333 €

PROF.BI-ADM.AGREGAT.	PROF.BI-ADM.AGREGAT.	75 918 €	63 134 €	64 663 €
Total PROF.BI-ADM.AGREGAT.		75 918 €	63 134 €	64 663 €
PROFESSEUR	PROFESSEUR ENSAM	58 074 €		
	PROFESSEUR HC ENSAM	214 911 €	278 959 €	277 880 €
	PROFESSEUR UNIV.1CL.	34 239 970 €	32 972 438 €	32 362 320 €
	PROFESSEUR UNIV.2CL.	22 653 454 €	21 443 695 €	20 598 609 €
	PROFESSEUR UNIV.CE.	25 005 142 €	26 310 884 €	28 438 206 €
Total PROFESSEUR		82 171 550 €	81 005 976 €	81 677 015 €
PUPH	PROF.1C.UNIV.HOSPIT.	11 717 543 €	11 293 264 €	11 011 802 €
	PROF.1C.UNIV.ODONTO.	215 789 €	272 978 €	293 552 €
	PROF.2C.UNIV.HOSPIT.	9 430 314 €	9 939 807 €	9 413 707 €
	PROF.2C.UNIV.ODONTO.	191 689 €	102 871 €	
	PROF.CE.UNIV.HOSPIT.	8 804 248 €	9 189 493 €	10 392 854 €
	PROF.CE.UNIV.ODONTO.	139 873 €	95 591 €	
Total PUPH		30 499 457 €	30 894 004 €	31 111 915 €
SAENES	SAENES 1ER GRADE	3 019 253 €	2 698 318 €	2 456 163 €
	SAENES 3E GRADE	1 065 787 €	1 095 055 €	960 323 €
	SAENES CN	46 263 €	55 969 €	61 549 €
	SAENES CS	943 189 €	774 238 €	867 671 €
Total SAENES		5 074 491 €	4 623 581 €	4 345 705 €
SASU	SECR.ADM.SU CS EDUC.	5 682 €		
Total SASU		5 682 €		
TECH	TECH RECH FORM CE	3 637 573 €	3 598 140 €	3 429 328 €
	TECH RECH FORM CN	13 070 562 €	13 229 233 €	13 365 866 €
	TECH RECH FORM CS	2 551 936 €	2 763 834 €	2 921 789 €
	TECH.LABO.CN ETS ENS	1 379 €	1 379 €	50 €
	TECH.RECH.FORM.C.E.			
	TECHN.RECH.FORM.C.N.			
	TECHN.RECH.FORM.C.S.			
Total TECH		19 261 449 €	19 592 586 €	19 717 032 €
VAC	CONTRACTUEL ETUDIANT	408 131 €	651 249 €	890 778 €
	MINISTRE D'ETAT	5 137 €	3 584 €	
	VACATAIRE	12 179 922 €	11 733 857 €	11 903 775 €
Total VAC		12 593 190 €	12 388 690 €	12 794 552 €
ASS.PAL.SERV.SOC.AE	ASS.PAL.SERV.SOC.AE		11 202 €	33 629 €
Total ASS.PAL.SERV.SOC.AE			11 202 €	33 629 €
Autres crédits de masse salariale		4 542 719 €	4 944 361 €	1 233 685 €
Total général		475 324 567 €	482 518 744 €	495 390 996 €

Masse salariale globale par éléments de paie de 2013 à 2014

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sous-Rubrique d'imputation budgétaire*	2013	2014	2015
REMUNERATIONS PRINCIPALES	Indemnité mensuelle forfaitaire (congé de formation)	1 803 €	10 215 €	49 441 €
	Rémunérations du personnel dans le cadre de dispositifs d'aides à l'emploi			
	Rémunérations principales des fonctionnaires et contractuels	233 352 018 €	237 237 730 €	243 634 452 €
Total REMUNERATIONS PRINCIPALES		233 353 821 €	237 247 945 €	243 683 893 €
SUPPLEMENT FAMILIAL	Supplément familial	2 167 131 €	2 214 943 €	2 244 071 €
Total SUPPLEMENT FAMILIAL		2 167 131 €	2 214 943 €	2 244 071 €
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	Rémunérations accessoires indexées	14 248 351 €	14 330 691 €	16 366 963 €
	Rémunérations accessoires non indexées	521 570 €	668 429 €	890 696 €
Total REMUNERATIONS ACCESSOIRES		14 769 921 €	14 999 120 €	17 257 659 €
INDEMNITES DE CONGES PAYES	Congés payés	20 395 €	60 000 €	62 817 €
Total INDEMNITES DE CONGES PAYES		20 395 €	60 000 €	62 817 €
CHARGES DE SECURITE SOCIALE ET DE PREVOYANCE	Contribution solidarité autonomie	729 656 €	740 431 €	762 900 €
	Cotisations ASSEDIC	3 556 620 €	3 678 916 €	4 035 485 €
	Cotisations d'allocations familiales	13 133 187 €	12 957 912 €	13 350 809 €
	Cotisations d'assurance maladie	25 840 979 €	26 258 764 €	27 187 157 €
	Cotisations d'assurance vieillesse - ANT	5 795 846 €	6 163 463 €	6 824 325 €
	Cotisations IRCANTEC - ANT	2 491 007 €	2 631 462 €	2 985 167 €
	Cotisations patronales CNRACL	20 150 €	29 846 €	66 012 €
	Cotisations patronales de pension civile	135 419 428 €	136 843 889 €	137 769 560 €
	Cotisations RAFF	1 213 458 €	1 263 234 €	1 358 620 €
Total CHARGES DE SECURITE SOCIALE ET DE PREVOYANCE		188 200 331 €	190 567 917 €	194 340 035 €
IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES	Cotisation FNAL	1 215 337 €	1 232 917 €	1 270 432 €
	Versement de transport	4 268 255 €	4 393 810 €	4 701 659 €
Total IMPOTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES		5 483 592 €	5 626 727 €	5 972 091 €
INDEMNITES ET AVANTAGES DIVERS	Compensation nette des réductions de charges SS	46 100 €		
	Droit individuel à la formation			
	Indemnités attribuées dans le cadre de contrats et conventions	707 843 €	618 014 €	918 108 €
	Indemnités de jury d'enseignement et de concours	250 370 €	315 708 €	197 740 €
	Indemnités de préavis et de licenciement et ARE	356 993 €	109 704 €	63 153 €
	Indemnités et avantages divers indexées	763 838 €	991 562 €	1 021 057 €
	Indemnités et avantages divers non indexées	72 552 €	142 271 €	163 941 €
	Indemnités liées à la résidence et à la mobilité (indexées)	6 170 572 €	6 245 435 €	6 398 458 €
	Indemnités liées à la résidence et à la mobilité (non indexées)			8 535 €
Total INDEMNITES ET AVANTAGES DIVERS		8 368 268 €	8 422 695 €	8 770 992 €
PRIMES ET GRATIFICATIONS	Primes et gratifications indexées	11 214 994 €	11 491 170 €	11 572 674 €
	Primes et gratifications non indexées	6 583 223 €	6 370 858 €	9 503 768 €
Total PRIMES ET GRATIFICATIONS		17 798 217 €	17 862 028 €	21 076 442 €
AUTRES CHARGES SOCIALES	AIT - Allocation d'invalidité temporaire	5 682 €		4 467 €
	Autres prestations directes	17 €		
	Congés de longue durée	366 368 €	261 809 €	338 289 €
	Prestation en espèces As Maladie	78 329 €	63 124 €	121 119 €
	Remboursements forfaitaires de transports	229 841 €	248 076 €	284 583 €
Total AUTRES CHARGES SOCIALES		680 237 €	573 009 €	748 458 €
Autre	Autre	30 754 €		854 €
Total Autre		30 754 €		854 €
		4 542 719 €	4 944 361 €	1 233 685 €
Total général		475 324 567 €	482 518 744 €	495 390 996 €

d) Conclusion

Au global, la masse salariale a connu une hausse de 3% soit 12,86M€ (dont 10,9M€ pour AMIDEX) entre 2014 et 2015.

Quatrième partie : le recueil de données qualitatives

Cette partie propose une structuration du recueil d'informations qualitatives dans le cadre de l'étape 1 d'état des lieux du projet Schéma Directeur des Ressources Humaines venant en complément de tout le recueil de données quantitatives.

Ce recueil s'inscrit dans le cahier des charges visant à caractériser quantitativement et qualitativement les Ressources Humaines de l'Etablissement.

Le premier § traite des dispositifs existants en faveur du développement des compétences

Le deuxième § traite de l'action sociale.

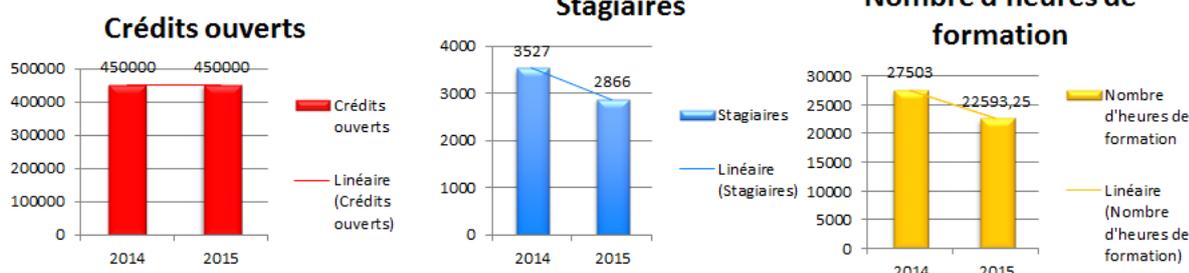
Le troisième § traite de l'attractivité et du développement de carrière.

Le quatrième § propose un processus de recueil d'informations qualitatives dans le cadre d'entretiens et d'ateliers dédiés à l'activité des populations BIATSS.

1. Dispositifs existants en faveur du développement des compétences

a) Le développement des compétences des BIATSS

Comparatif 2014/2015



Explications évolutions 2014/2015

- Suite à la réorganisation des services en 2014 des actions massives et collectives de formations avaient eu lieu ce qui n'est pas le cas en 2015 où les actions ont été plus ciblées
- L'exécution finale du plan de formation 2014 a généré un report de 60 000 € sur le budget 2015

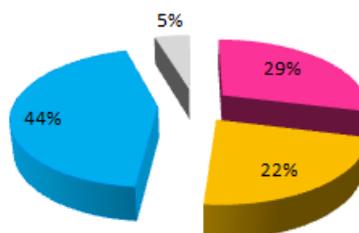
Domaines de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût (fonctionnement + MS)	Taux de satisfaction
Administrations et institutions	248	1054,00	5 927,02 €	100%
Bureautique	177	774,00	6 844,60 €	94%
Compétences clés	88	1107,00	29 230,00 €	98%
Fonction Achats	106	796,50	5 863,62 €	99%
Fonction Ressources Humaines et Gestion du personnel	241	2317,50	42 698,34 €	99%
Fonction financière et comptable	425	2905,00	23 727,07 €	99%
Gestion du patrimoine et logistique	25	318,00	9 699,50 €	97%
Gestion des étudiant et des enseignants	257	1162,00	8 187,69 €	87%
Compétences juridiques	49	147,00	675,00 €	n/a
Outils SI	44	1626,00	19 070,00 €	99%
Métiers scientifiques	30	651,25	12 151,35 €	n/a
Langues	24	330,00	1 472,76 €	99%
Management	440	4676,00	85 950,00 €	99%
Préparation au concours	561	3323,00	50 625,70 €	99%
Hygiène et sécurité	148	1386,00	59 154,96 €	94%
Fonctionnement et abonnements	n/a	n/a	4 020,40 €	n/a
Recherche	0	0,00	- €	n/a
Report 2014	n/a	n/a	60 461,98 €	n/a
Retraite	3	20,00	- €	n/a
Total	2866	22593,25	425 759,99 €	97%

Les domaines de formation principaux sont : le management, la préparation aux concours et l'environnement professionnel. Globalement peu de formations relevant du T1 (adaptation au poste de travail) sont mises en œuvre.

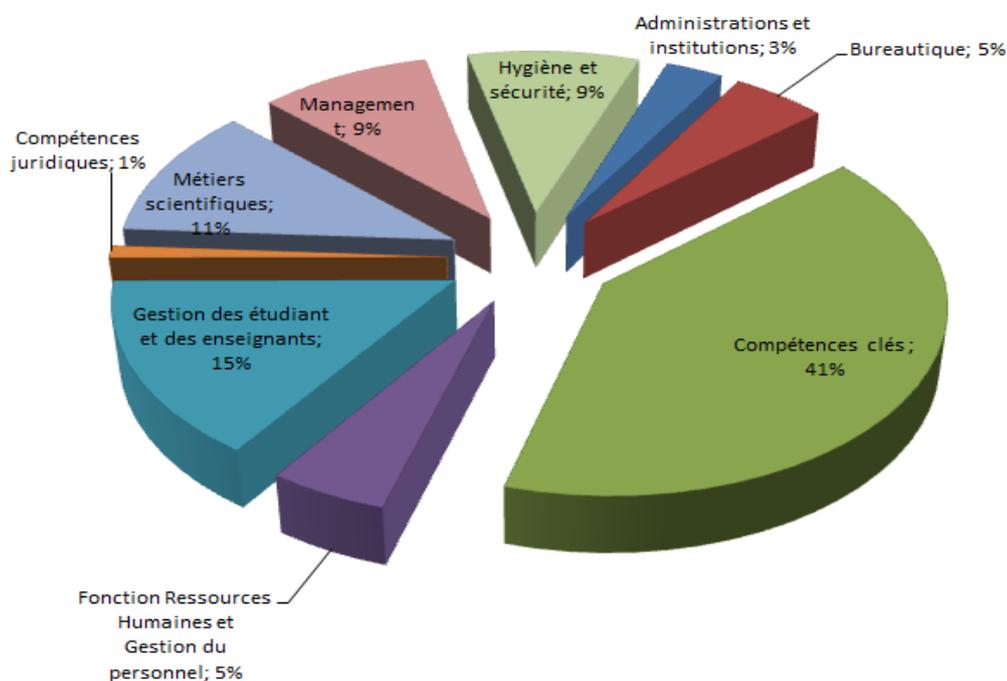
- Les formations les plus importantes en heures de formation : management (21% des heures déployées) , préparation aux concours (15% des heures déployées) et fonctions financières et comptables (13% des heures déployées)
- Les formations les plus suivies : Préparation aux concours (20% des stagiaires formés), management (15% des stagiaires formés) , fonctions financières et comptables (15% des stagiaires formés)
- Les postes de dépenses les plus importants : les formations en management (20% des dépenses totales), les formations en hygiène et sécurité (14% des dépenses) et les formations de préparations aux concours (12% des dépenses en coûts complets [coûts pédagogiques liés aux formations + frais de déplacement des candidats pour les épreuves])

Répartition des stagiaires par catégorie

■ CATEGORIE A ■ CATEGORIE B ■ CATEGORIE C ■ ENSEIGNANTS



b) Le développement des compétences enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels chargés d'enseignement



123 stagiaires enseignants et enseignants-chercheurs ont participé aux formations des domaines suivants :

- **Administrations et institutions** : organisation de la recherche, structure et fonctionnement des universités
- **Métiers scientifiques** : Sciences de l'univers, traitement bio-informatique du séquençage ADN, ...
- **Compétences clés** : DESU Appareillage, Archive ouverte d'Aix-Marseille Université (portail des publications scientifiques)
- **Gestion des enseignants et des étudiants** : ADE, Apogée
- **Hygiène et sécurité** : SST, manipulation d'extincteurs
- **Management** : cohésion d'équipe
- **Ressources Humaines** : ARES
- **Bureautique** : Word, Excel

Les personnels enseignants en matière de pédagogie bénéficient à la fois des prestations du CIPE et d'une formation tout au long de leurs carrières par le biais de participation à des colloques et congrès. En matière de formation scientifiques, ils bénéficient également de l'offre des EPST.

c) BILAN 2015 – Formations CIPE

Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels avec mission d'enseignement

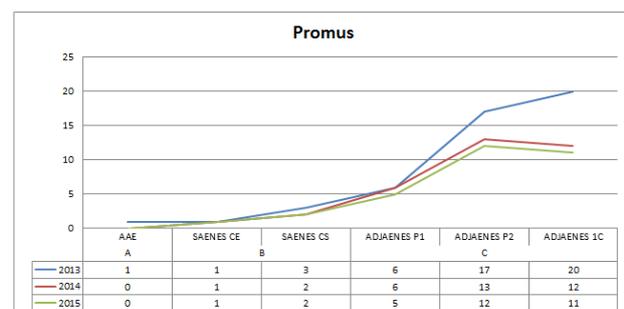
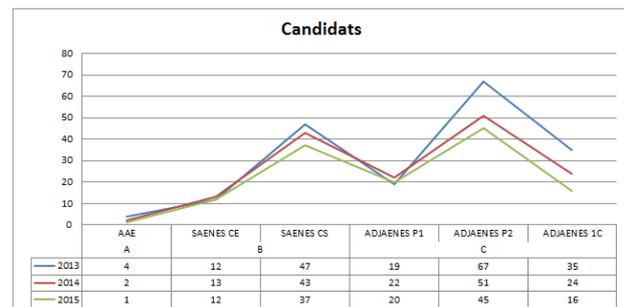
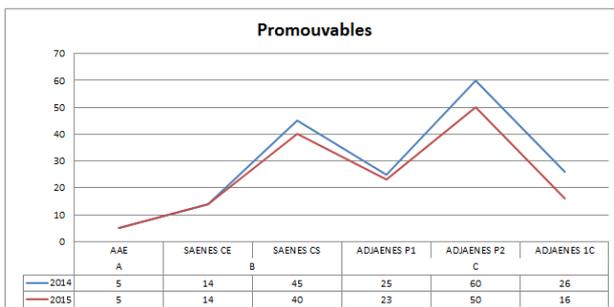
Intitulé de la formation	Nombre de session	Volume horaire/session	Nombre de participants
Apprentissage et pratique d'enseignement	4	12 heures	90
Analyse des pratiques pédagogiques	4	16 heures	107
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	7	8 heures	80
Didactique Sciences	1	4 heures	49
Gestion du travail en groupe d'étudiants	3	12 heures	45
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	3	8 heures	34
TICE – niveau 2		12h éq. présentiel étudiants	34
Communiquer et interagir avec les étudiants	4	8 heures	48
Ingénierie de la formation	4	8 heures	50
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	4	12 heures	49
Le Tutorat dans la mise en œuvre des enseignements	2	12 heures	35

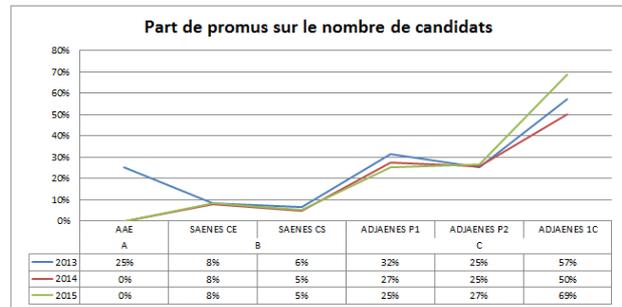
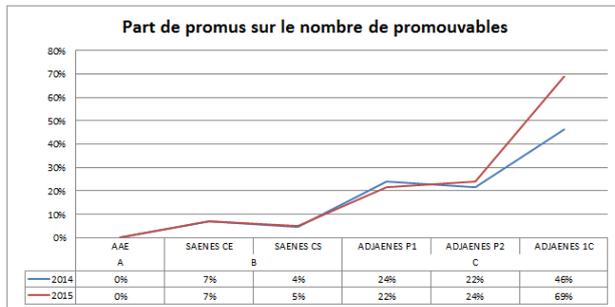
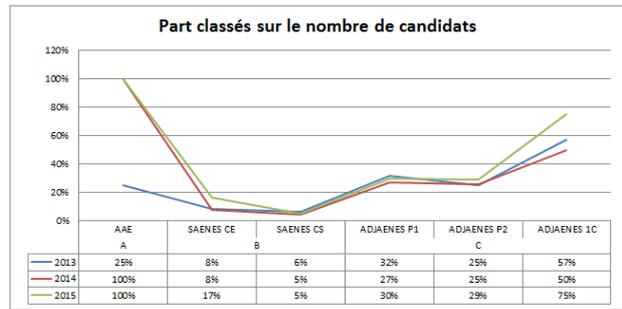
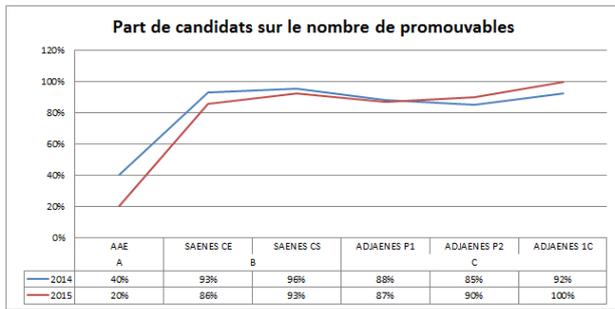
TICE – niveau 3		8h éq. présentiel étudiants	4
Apprentissage par problème-niveau 1	3	14 heures	51
Apprentissage par problème-niveau 2	3	12 heures	17
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	2	8 heures	29
Animer un cours magistral en Amphi	2	6 heures	18
AMeTICE – niveau 1	8	3 heures	22
AMeTICE – niveau 2	3	3 heures	15
Scénariser un contenu pédagogique sur Opale	1	3 heures	3
Evaluer ses étudiants en ligne : élaborer un test avec AMeTICE-QCM : réflexion, conception et mise en place	1	3 heures	4
Evaluer ses étudiants en ligne : évaluation par l'enseignant (devoir avec AMeTICE)	1	3 heures	9
Efoliam : l'essentiel pour la mise en place d'une activité eportfolio	2	3 heures	11
Evaluer ses étudiants en ligne : évaluation par les pairs (atelier avec AMeTICE)	1	3 heures	2

2. Attractivité et développement de carrière

a) Les promotions des BIATSS

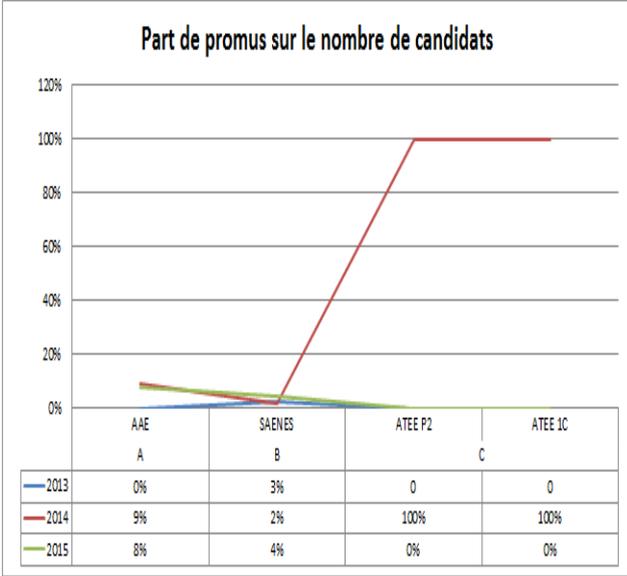
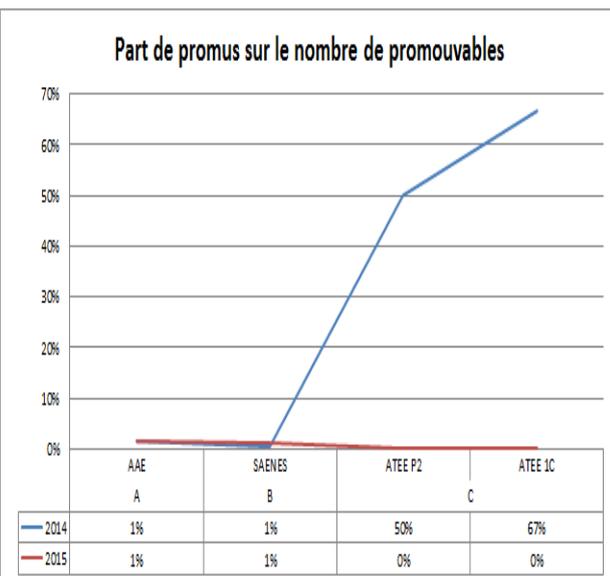
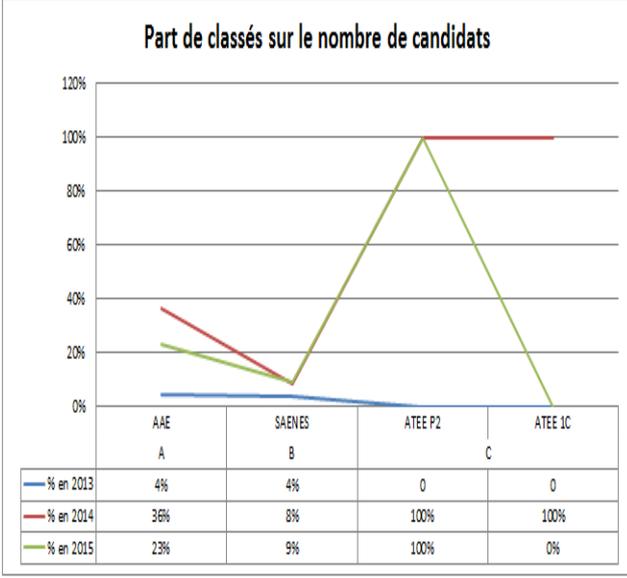
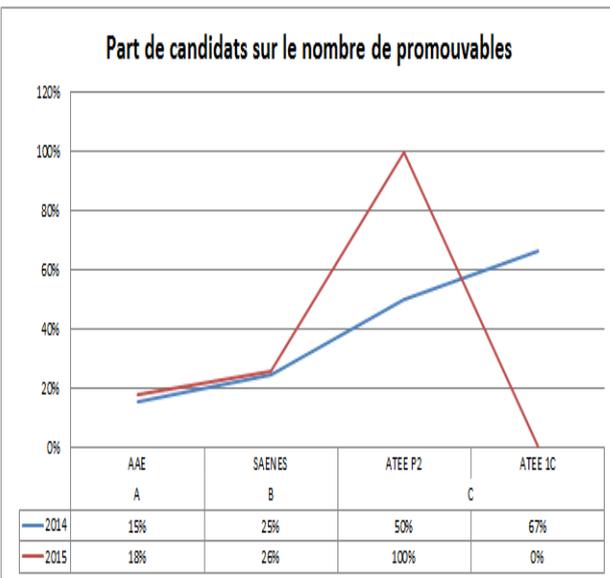
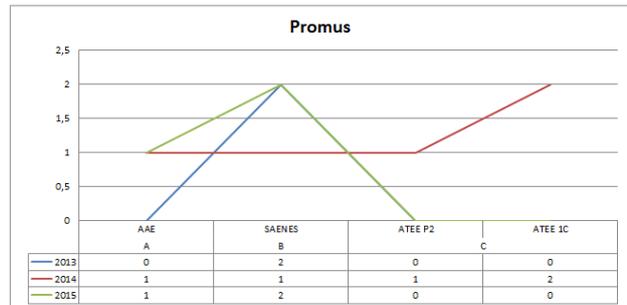
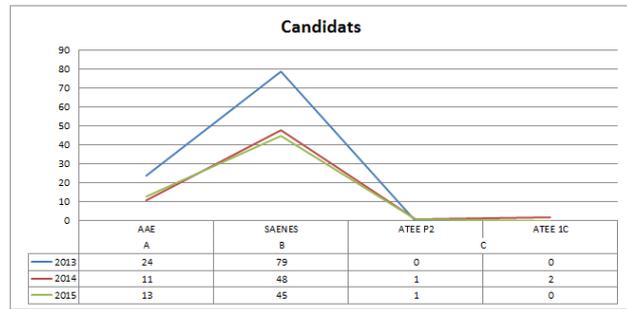
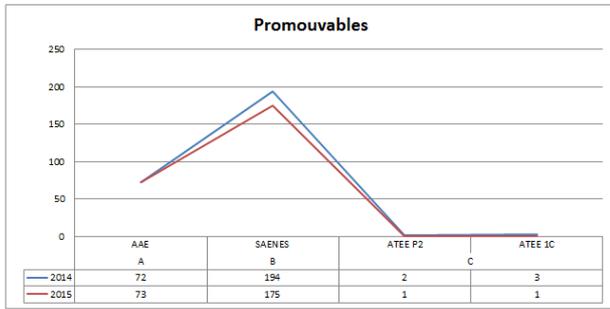
		A		B		C			ASS	
		AAE A	SAENES CE B	SAENES CS	ADJAENES P1	ADJAENES P2	ADJAENES 1C	INF CS	INF HC	
Promouvables	2014	5	14	45	25	60	26	ND	ND	
	2015	5	14	40	23	50	16	5	4	
Candidats	2013	4	12	47	19	67	35	ND	ND	
	2014	2	13	43	22	51	24	ND	ND	
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	40%	93%	96%	88%	85%	92%	ND	ND	
	2015	20%	86%	93%	87%	90%	100%	100%	100%	
classés	2013	1	1	3	6	17	20	ND	ND	
	2014	2	1	2	6	13	12	ND	ND	
Part classés sur le nombre de candidats	2013	25%	8%	6%	32%	25%	57%	ND	ND	
	2014	100%	8%	5%	27%	25%	50%	ND	ND	
Promus Hommes	2014	0	0	0	1	0	0	ND	ND	
	2015	0	0	0	0	1	0	0	0	
Promus Femmes	2014	0	1	2	5	13	12	ND	ND	
	2015	0	1	2	5	11	11	2	1	
Promus Total	2013	1	1	3	6	17	20	ND	ND	
	2014	0	1	2	6	13	12	ND	ND	
% de femmes sur les promus	2014		100%	100%	83%	100%	100%	ND	ND	
	2015		100%	100%	100%	92%	100%	100%	100%	
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	0%	7%	4%	24%	22%	46%	ND	ND	
	2015	0%	7%	5%	22%	24%	69%	40%	25%	
Part de promus sur le nombre de candidats	2013	25%	8%	6%	32%	25%	57%	ND	ND	
	2014	0%	8%	5%	27%	25%	50%	ND	ND	
Contingent AMU	2014		1	2	6	13	12			
	2015		1	2	5	12	11			





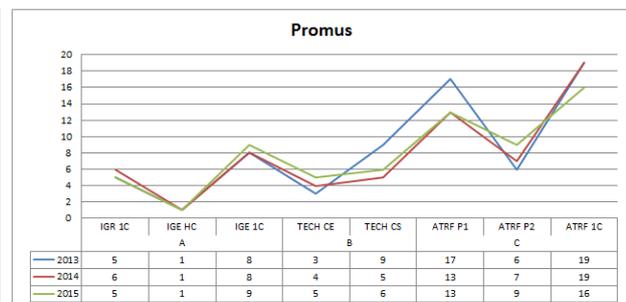
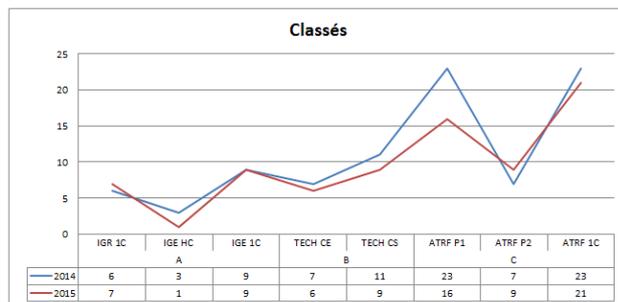
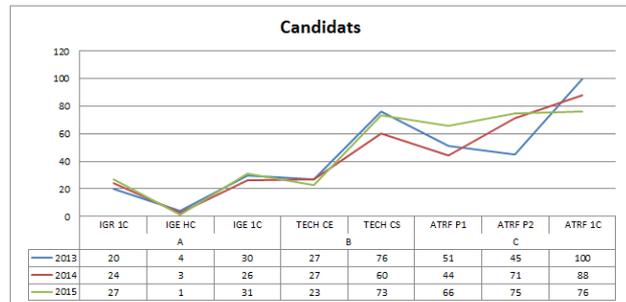
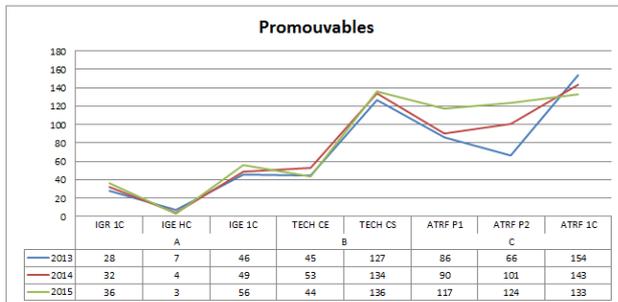
ATSS / LISTES D'APTITUDE

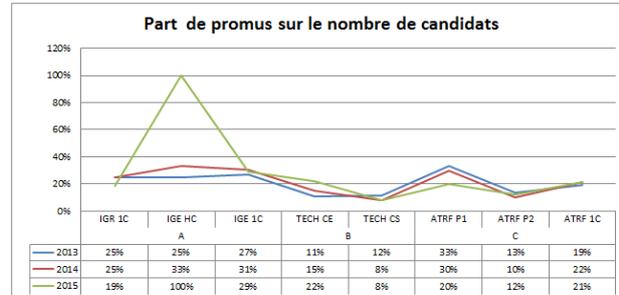
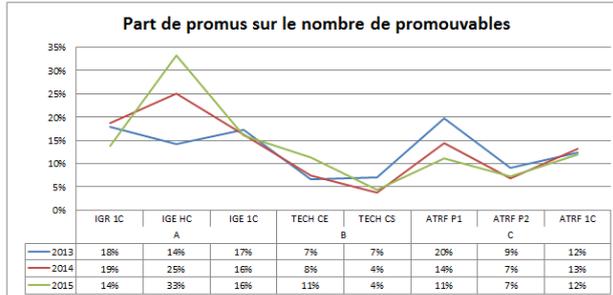
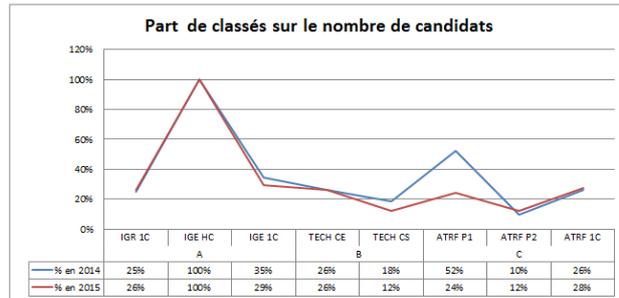
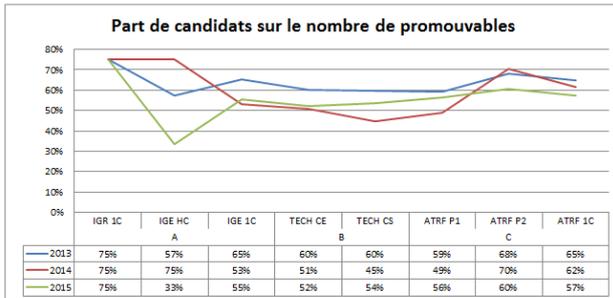
		A	B	C		CTSS
		AAE	SAENES	ATEE P2	ATEE 1C	
Promouvables	2014	72	194	2	3	ND
	2015	73	175	1	1	1
Candidats	2013	24	79	ND	ND	ND
	2014	11	48	1	2	ND
	2015	13	45	1	0	1
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	15%	25%	50%	67%	ND
	2015	18%	26%	100%	0%	100%
classés	2013	1	3	ND	ND	ND
	2014	4	4	1	2	ND
	2015	3	4	1	0	1
Part de classés sur le nombre de candidats	% en 2013	4%	4%	ND	ND	ND
	% en 2014	36%	8%	100%	100%	ND
	% en 2015	23%	9%	100%	#DIV/0!	100%
Promus Hommes	2014	0	0	ND	ND	ND
	2015	0	0	0	0	0
Promus Femmes	2014	1	1	ND	ND	ND
	2015	1	2	0	0	0
Promus Total	2013	0	2	ND	ND	ND
	2014	1	1	1	2	ND
	2015	1	2	0	0	ND
Part de femmes sur les promus	2014	100%	100%	ND	ND	ND
	2015	100%	100%	ND	ND	ND
Part de promus sur le nombre de promouvables	2014	1%	1%	50%	67%	ND
	2015	1%	1%	0%	0%	ND
Part de promus sur le nombre de candidats	2013	0%	3%	ND	ND	ND
	2014	9%	2%	100%	100%	ND
	2015	8%	4%	0%		ND



ITRF // TABLEAUX D'AVANCEMENT

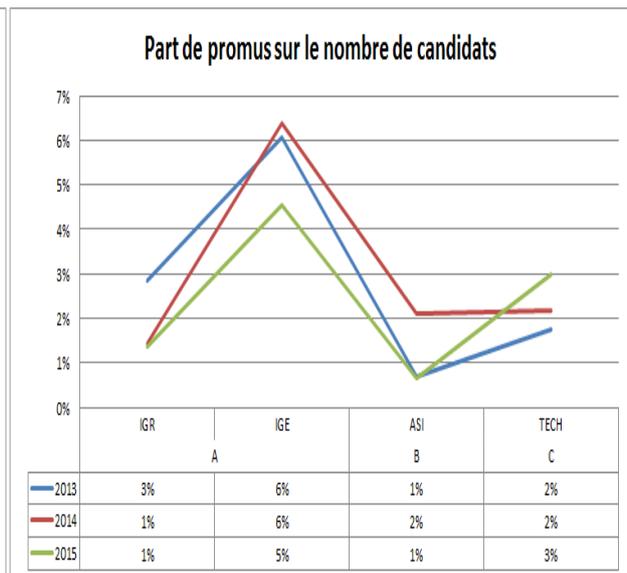
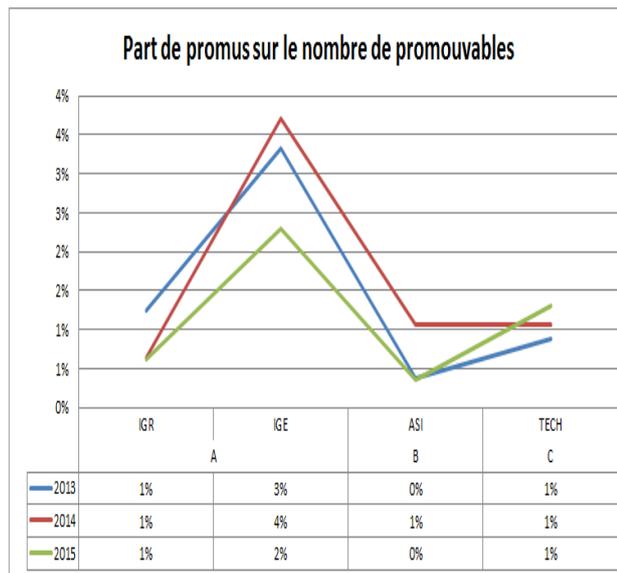
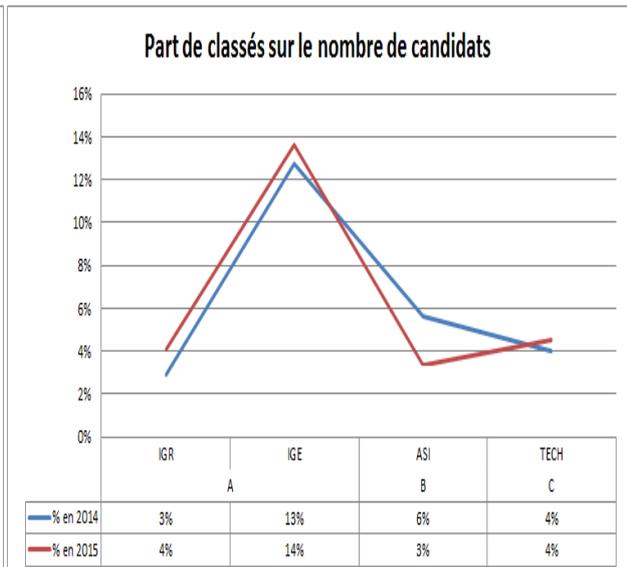
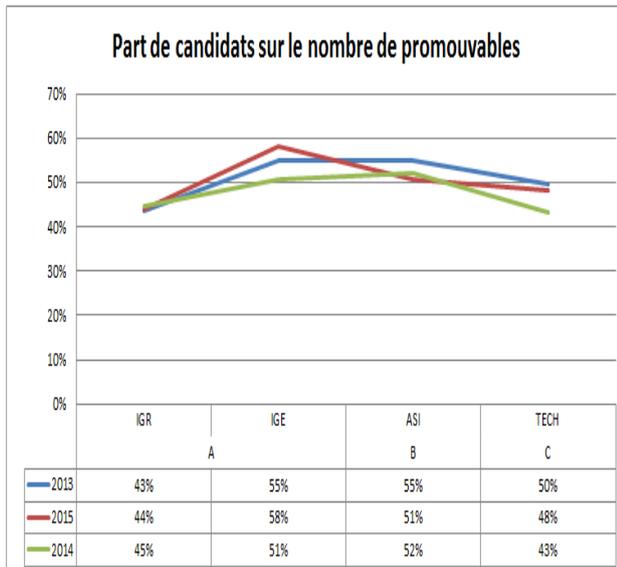
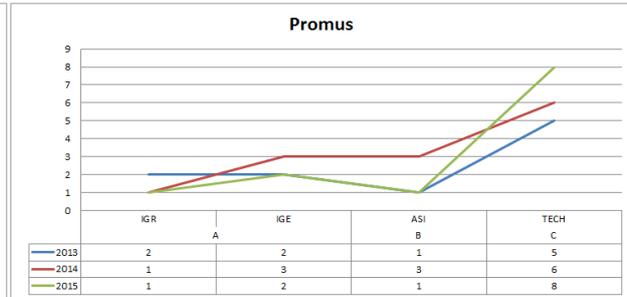
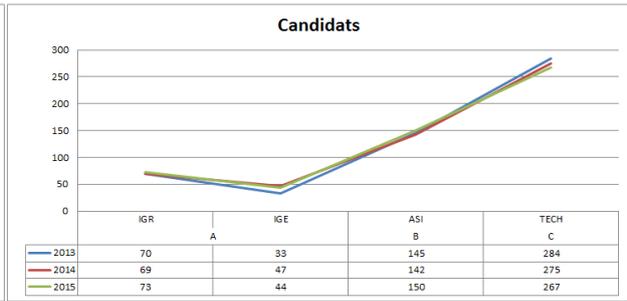
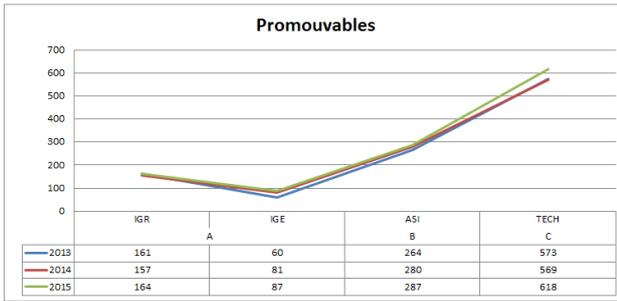
		A			B		C			total	A	B	C
		IGR 1C	IGE HC	IGE 1C	TECH CE	TECH CS	ATRF P1	ATRF P2	ATRF 1C				
Promouvables	2013	28	7	46	45	127	86	66	154	559	81	172	306
	2014	32	4	49	53	134	90	101	143	606	85	187	334
	2015	36	3	56	44	136	117	124	133	645	95	180	374
Candidats	2013	20	4	30	27	76	51	45	100	353	54	103	196
	2014	24	3	26	27	60	44	71	88	343	53	87	203
	2015	27	1	31	23	73	66	75	76	372	59	96	217
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2013	75%	57%	65%	60%	60%	59%	68%	65%	63%	67%	60%	64%
	2014	75%	75%	53%	51%	45%	49%	70%	62%	57%	62%	47%	61%
	2015	75%	33%	58%	32%	34%	56%	60%	57%	57%	62%	53%	58%
Classés	2014	6	3	9	7	11	23	7	23	89	18	18	53
	2015	7	1	9	6	9	16	9	21	78	17	15	46
	% en 2014	25%	100%	35%	26%	18%	52%	10%	26%	26%	34%	21%	26%
Part de classés sur le nombre de candidats	% en 2015	26%	100%	29%	26%	12%	24%	12%	28%	21%	29%	16%	21%
	2014	5	0	2	0	0	7	3	6	23	7	0	16
	2015	4	1	4	2	1	3	3	6	24	9	3	12
Promus Hommes	2014	1	1	6	3	5	6	4	13	39	8	8	23
	2015	1	0	5	3	5	10	6	10	40	6	8	26
	2013	5	1	8	3	9	17	6	19	68	14	12	42
Promus Femmes	2014	6	1	8	4	5	13	7	19	63	15	9	39
	2015	5	1	9	5	6	13	9	16	64	15	11	38
	2014	17%	100%	75%	75%	100%	46%	57%	68%	62%	53%	89%	59%
Part de femmes sur les promus	2015	20%	0%	56%	60%	83%	77%	67%	63%	63%	40%	73%	68%
	2013	18%	14%	17%	7%	7%	20%	9%	12%	12%	17%	7%	14%
	2014	19%	25%	16%	8%	4%	14%	7%	13%	10%	18%	5%	12%
Part de promus sur le nombre de promouvables	2015	14%	33%	16%	11%	4%	11%	7%	12%	10%	16%	6%	10%
	2013	25%	25%	27%	11%	12%	33%	13%	19%	19%	26%	12%	21%
	2014	25%	33%	31%	15%	8%	30%	10%	22%	18%	28%	10%	19%
Part de promus sur le nombre de candidats	2015	19%	100%	29%	23%	8%	20%	12%	21%	17%	25%	11%	18%
	Contingent 2014	138	54	346	120	274	17	14	19	982	538	394	50
	Contingent 2015	137	57	364	129	282	13	9	16	1007	558	411	38
Contingent	Type de contingent	Contingent National					Contingent Académique						





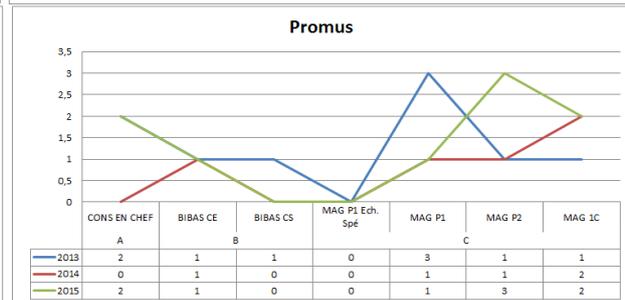
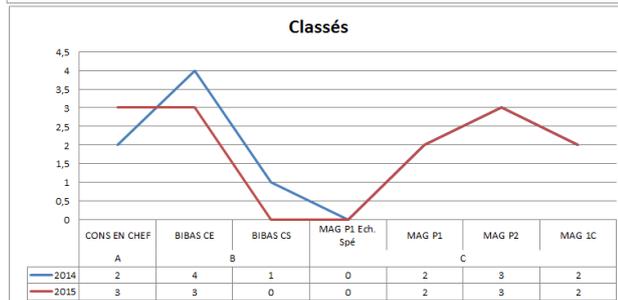
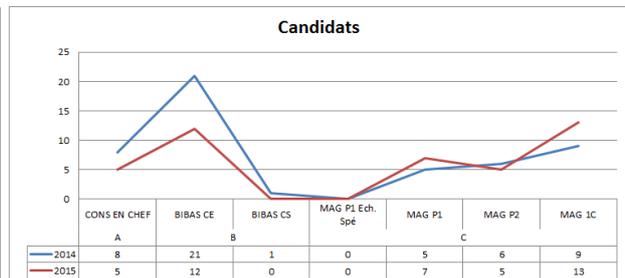
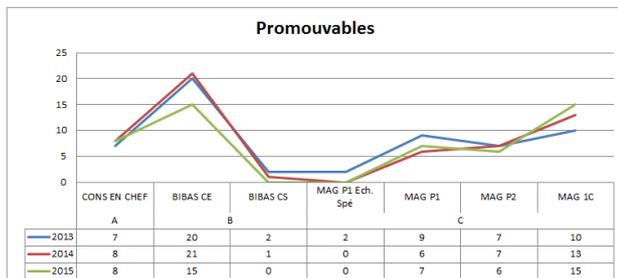
ITRF // LISTES D'APTITUDE

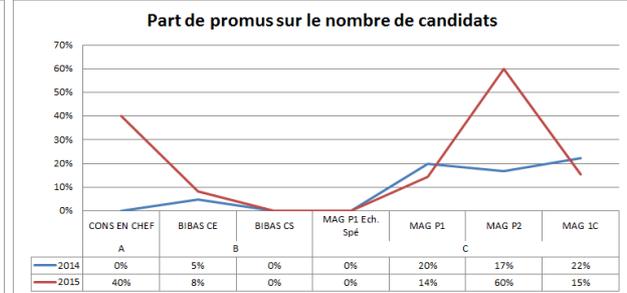
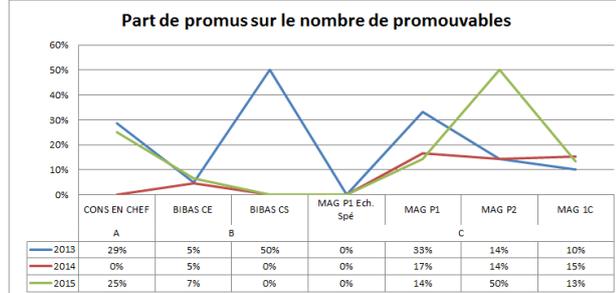
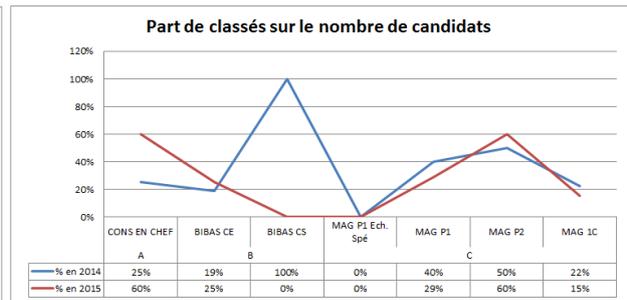
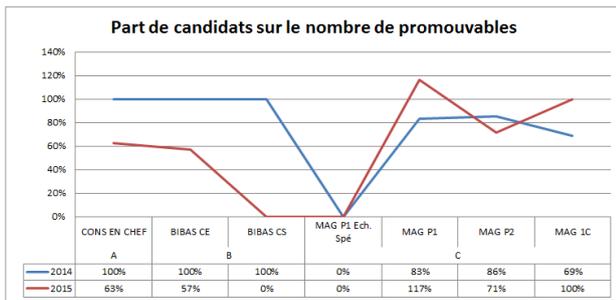
		A		B	C	
		IGR	IGE	ASI	TECH	
Promouvables	2013	161	60	264	573	
	2014	157	81	280	569	
	2015	164	87	287	618	
Candidats	2013	70	33	145	284	
	2014	69	47	142	275	
	2015	73	44	150	267	
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2013	43%	55%	55%	50%	
	2015	44%	58%	51%	48%	
	2014	45%	51%	52%	43%	
Classés	2014	2	6	8	11	
	2015	3	6	5	12	
	% en 2014	3%	13%	6%	4%	
Part de classés sur le nombre de candidats	% en 2015	4%	14%	3%	4%	
	Promus Hommes	2014	0	2	2	2
	2015	1	0	1	3	
Promus Femmes	2014	1	1	1	4	
	2015	0	2	0	5	
	2013	2	2	1	5	
Promus Total	2014	1	3	3	6	
	2015	1	2	1	8	
	2014	100%	33%	33%	67%	
Part de femmes sur les promus	2015	0%	100%	0%	63%	
	2013	1%	3%	0%	1%	
	2014	1%	4%	1%	1%	
Part de promus sur le nombre de promouvables	2015	1%	2%	0%	1%	
	2013	3%	6%	1%	2%	
	2014	1%	6%	2%	2%	
Part de promus sur le nombre de candidats	2015	1%	5%	1%	3%	
	Contingent 2014	28	103	68	245	
	Contingent 2015	27	102	97	230	



BIB // TABLEAU D'AVANCEMENT

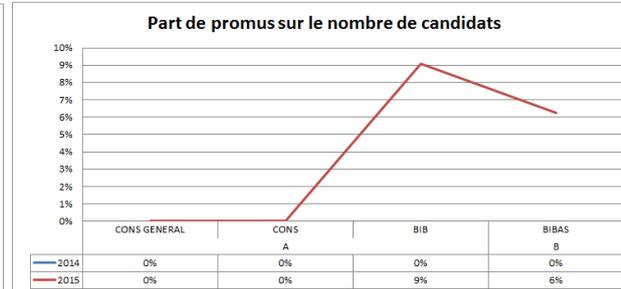
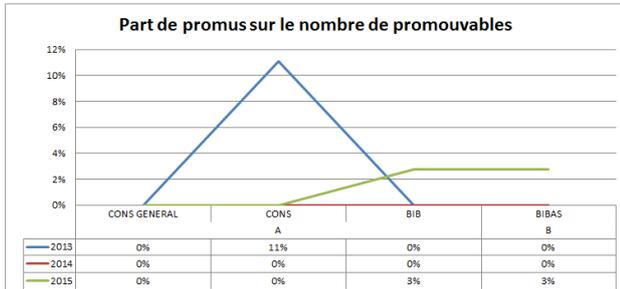
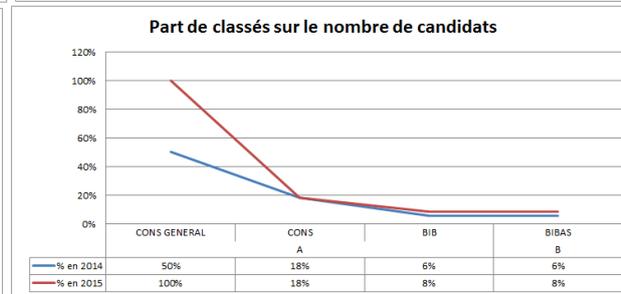
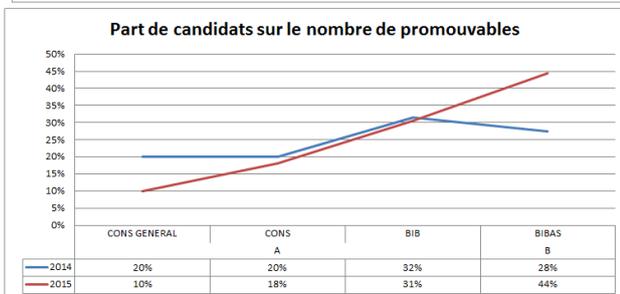
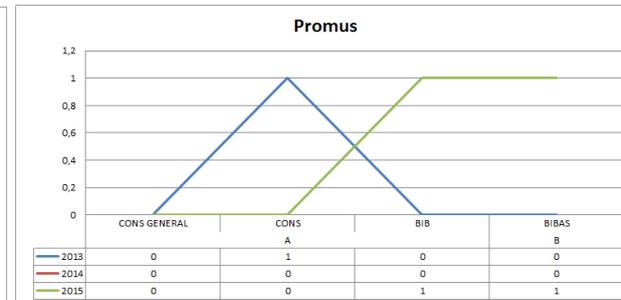
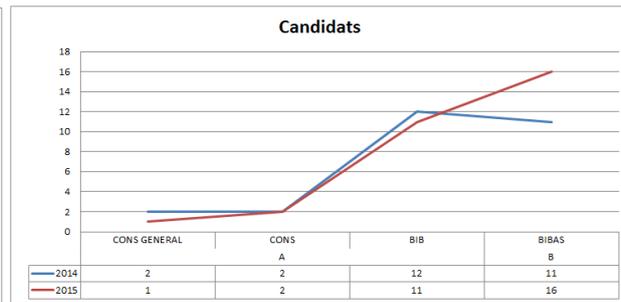
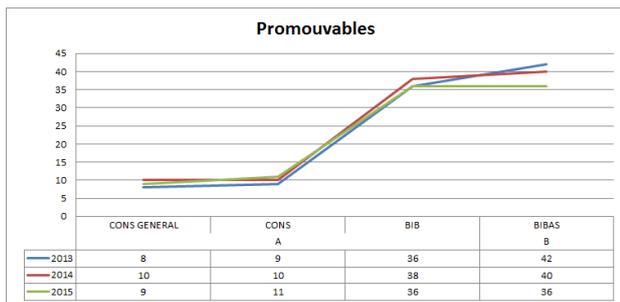
		A	B		C			
		CONS EN CHEF	BIBAS CE	BIBAS CS	MAG P1 Ech. Spé	MAG P1	MAG P2	MAG 1C
Promouvables	2013	7	20	2	2	9	7	10
	2014	8	21	1	0	6	7	13
	2015	8	15	0	0	7	6	15
Candidats	2014	8	21	1	0	5	6	9
	2015	5	12	0	0	7	5	13
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	100%	100%	100%		83%	86%	69%
	2015	63%	57%	0%		117%	71%	100%
Classés	2014	2	4	1	0	2	3	2
	2015	3	3	0	0	2	3	2
Part de classés sur le nombre de candidats	% en 2014	25%	19%	100%		40%	50%	22%
	% en 2015	60%	25%			29%	60%	15%
Promus Hommes	2014	0	1	0	0	0	0	0
	2015	2	0	0	0	0	1	1
Promus Femmes	2014	0	0	0	0	1	1	2
	2015	0	1	0	0	1	2	1
Promus Total	2013	2	1	1	0	3	1	1
	2014	0	1	0	0	1	1	2
	2015	2	1	0	0	1	3	2
Part de femmes sur les promus	2014		0%			100%	100%	100%
	2015		0%	100%		100%	67%	50%
Part de promus sur le nombre de promouvables	2013	29%	5%	50%	0%	33%	14%	10%
	2014	0%	5%	0%		17%	14%	15%
	2015	25%	7%			14%	50%	13%
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	0%	5%	0%		20%	17%	22%
	2015	40%	8%			14%	60%	15%





BIB // LISTE D'APTITUDE

		A			B
		CONS GENERAL	CONS	BIB	BIBAS
Promouvables	2013	8	9	36	42
	2014	10	10	38	40
	2015	9	11	36	36
Candidats	2014	2	2	12	11
	2015	1	2	11	16
Part de candidats sur le nombre de promouvables	2014	20%	20%	32%	28%
	2015	10%	18%	31%	44%
Classés	2014	1	2	2	2
	2015	1	2	3	3
Part de classés sur le nombre de candidats	% en 2014	50%	18%	6%	6%
	% en 2015	100%	18%	8%	8%
Promus Hommes	2014	0	0	0	0
	2015	0	0	0	1
Promus femmes	2014	0	0	0	0
	2015	0	0	1	0
Promus Total	2013	0	1	0	0
	2014	0	0	0	0
	2015	0	0	1	1
Part de femmes sur les promus	2014			#DIV/0!	#DIV/0!
	2015			100%	0%
Part de promus sur le nombre de promouvables	2013	0%	11%	0%	0%
	2014	0%	0%	0%	0%
	2015	0%	0%	3%	3%
Part de promus sur le nombre de candidats	2014	0%	0%	0%	0%
	2015	0%	0%	9%	6%

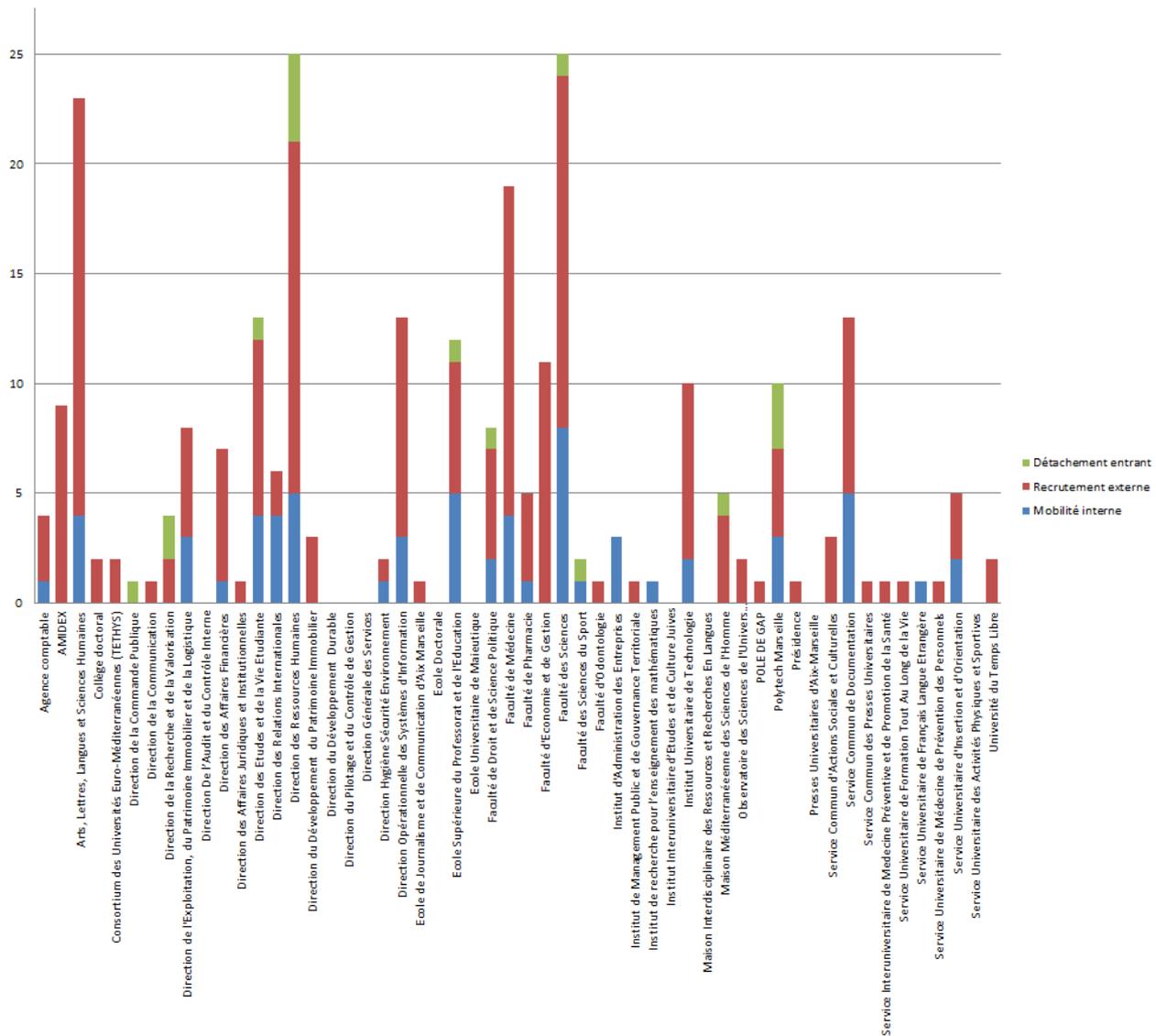


Compte tenu de la faiblesse des contingents et de la volatilité des ratios de promotions sur le nombre de promouvables, il est difficile de dégager des tendances lourdes et d'envisager la promotion comme un levier d'adaptation qualitative des Ressources Humaines aux besoins de l'établissement.

b) Mobilité des BIATSS

Composante / service	2015			
	Mobilité interne	Recrutement externe	Détachement entrant	Total Général
Agence comptable	1	3	0	4
AMIDEX	0	9	0	9
Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	4	19	0	23
Collège doctoral	0	2	0	2
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)	0	2	0	2
Direction de la Commande Publique	0	0	1	1
Direction de la Communication	0	1	0	1
Direction de la Recherche et de la Valorisation	0	2	2	4
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	3	5	0	8
Direction De l'Audit et du Contrôle Interne				
Direction des Affaires Financières	1	6	0	7
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	0	1	0	1
Direction des Etudes et de la Vie Etudiante	4	8	1	13
Direction des Relations Internationales	4	2	0	6
Direction des Ressources Humaines	5	16	4	25
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier	0	3	0	3
Direction du Développement Durable				
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion				
Direction Générale des Services				
Direction Hygiène Sécurité Environnement	1	1	0	2
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	3	10	0	13
Ecole de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille	0	1	0	1
Ecole Doctorale				
Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education	5	6	1	12
Ecole Universitaire de Maieutique				
Faculté de Droit et de Science Politique	2	5	1	8
Faculté de Médecine	4	15	0	19
Faculté de Pharmacie	1	4	0	5
Faculté d'Economie et de Gestion	0	11	0	11
Faculté des Sciences	8	16	1	25
Faculté des Sciences du Sport	1	0	1	2
Faculté d'Odontologie	0	1	0	1
Institut d'Administration des Entreprises	3	0	0	3
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale	0	1	0	1
Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques	1	0	0	1
Institut Interuniversitaire d'Etudes et de Culture Juives				
Institut Universitaire de Technologie	2	8	0	10
Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues				
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	0	4	1	5
Observatoire des Sciences de l'Univers Institut PYTHEAS	0	2	0	2

POLE DE GAP	0	1	0	1
Polytech Marseille	3	4	3	10
Présidence	0	1	0	1
Presses Universitaires d'Aix-Marseille				
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles	0	3	0	3
Service Commun de Documentation	5	8	0	13
Service Commun des Presses Universitaires	0	1	0	1
Service Interuniversitaire de Medecine Préventive et de Promotion de la Santé	0	1	0	1
Service Universitaire de Formation Tout Au Long de la Vie	0	1	0	1
Service Universitaire de Français Langue Etrangère	1	0	0	1
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels	0	1	0	1
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	2	3	0	5
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives				
Université du Temps Libre	0	2	0	2
Total	64	190	16	270

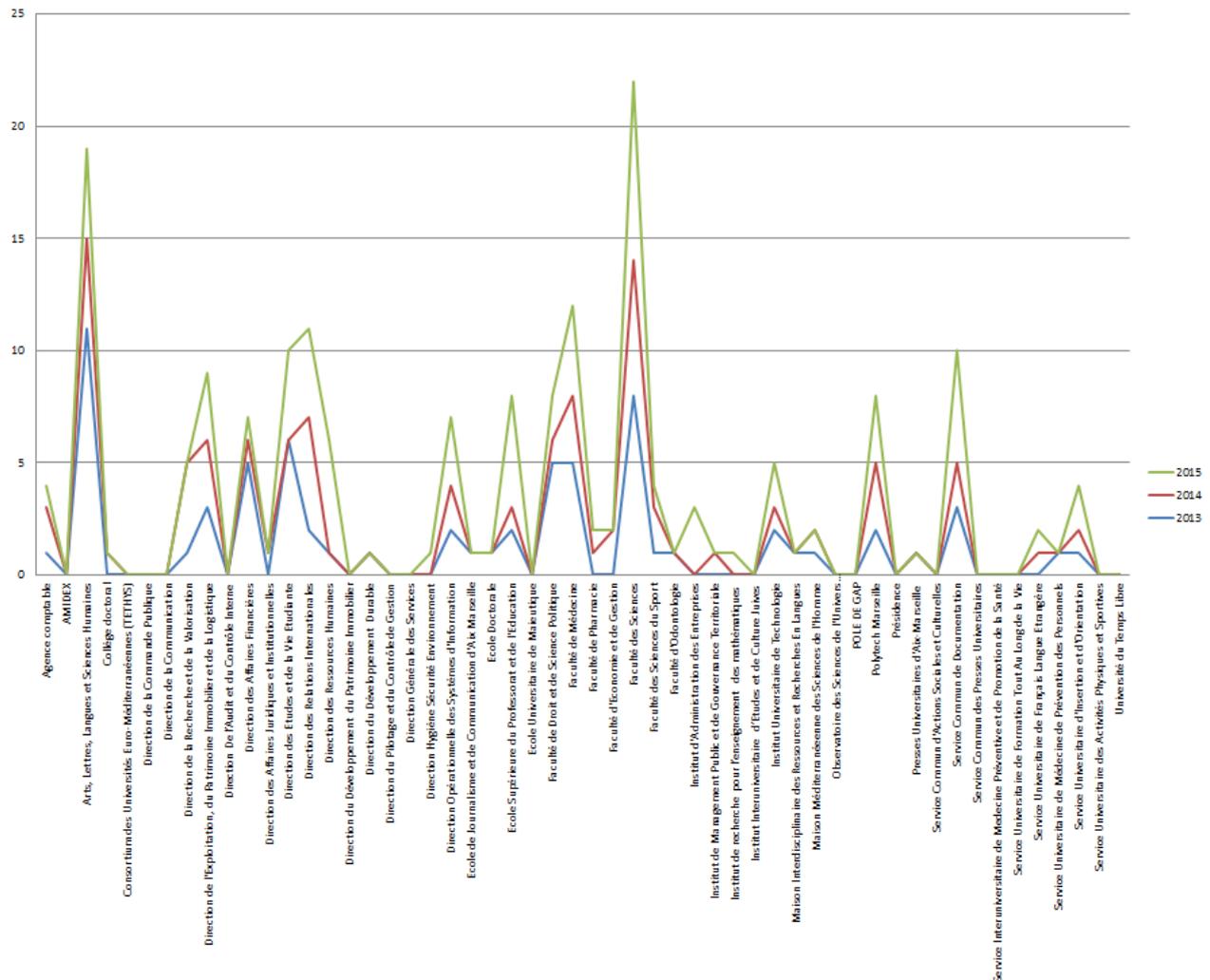


c) Mobilité interne / Evolution sur 3 ans

	2013	2014	2015
Composante / service	Mobilité interne	Mobilité interne	Mobilité interne
Agence comptable	1	2	1
AMIDEX	0	0	0
Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	11	4	4
Collège doctoral	0	1	0
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)	0	0	0
Direction de la Commande Publique	0	0	0
Direction de la Communication	0	0	0
Direction de la Recherche et de la Valorisation	1	4	0
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	3	3	3
Direction De l'Audit et du Contrôle Interne	0	0	
Direction des Affaires Financières	5	1	1
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	0	1	0
Direction des Etudes et de la Vie Etudiante	6	0	4
Direction des Relations Internationales	2	5	4
Direction des Ressources Humaines	1	0	5
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier	0	0	0
Direction du Développement Durable	1	0	
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion	0	0	
Direction Générale des Services	0	0	
Direction Hygiène Sécurité Environnement	0	0	1
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	2	2	3
Ecole de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille	1	0	0
Ecole Doctorale	1	0	
Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education	2	1	5
Ecole Universitaire de Maïeutique	0	0	
Faculté de Droit et de Science Politique	5	1	2
Faculté de Médecine	5	3	4
Faculté de Pharmacie	0	1	1
Faculté d'Economie et de Gestion	0	2	0
Faculté des Sciences	8	6	8
Faculté des Sciences du Sport	1	2	1
Faculté d'Odontologie	1	0	0
Institut d'Administration des Entreprises	0	0	3
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale	0	1	0
Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques	0	0	1
Institut Interuniversitaire d'Etudes et de Culture Juives	0	0	
Institut Universitaire de Technologie	2	1	2
Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues	1	0	
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	1	1	0

Observatoire des Sciences de l'Univers Institut PYTHEAS	0	0	0
POLE DE GAP	0	0	0
Polytech Marseille	2	3	3
Présidence	0	0	0
Presses Universitaires d'Aix-Marseille	1	0	
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles	0	0	0
Service Commun de Documentation	3	2	5
Service Commun des Presses Universitaires	0	0	0
Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	0	0	0
Service Universitaire de Formation Tout Au Long de la Vie	0	0	0
Service Universitaire de Français Langue Etrangère	0	1	1
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels	1	0	0
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	1	1	2
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives		0	
Université du Temps Libre	0	0	0
Total	69	49	64

Mobilité interne Evolution sur 3 ans

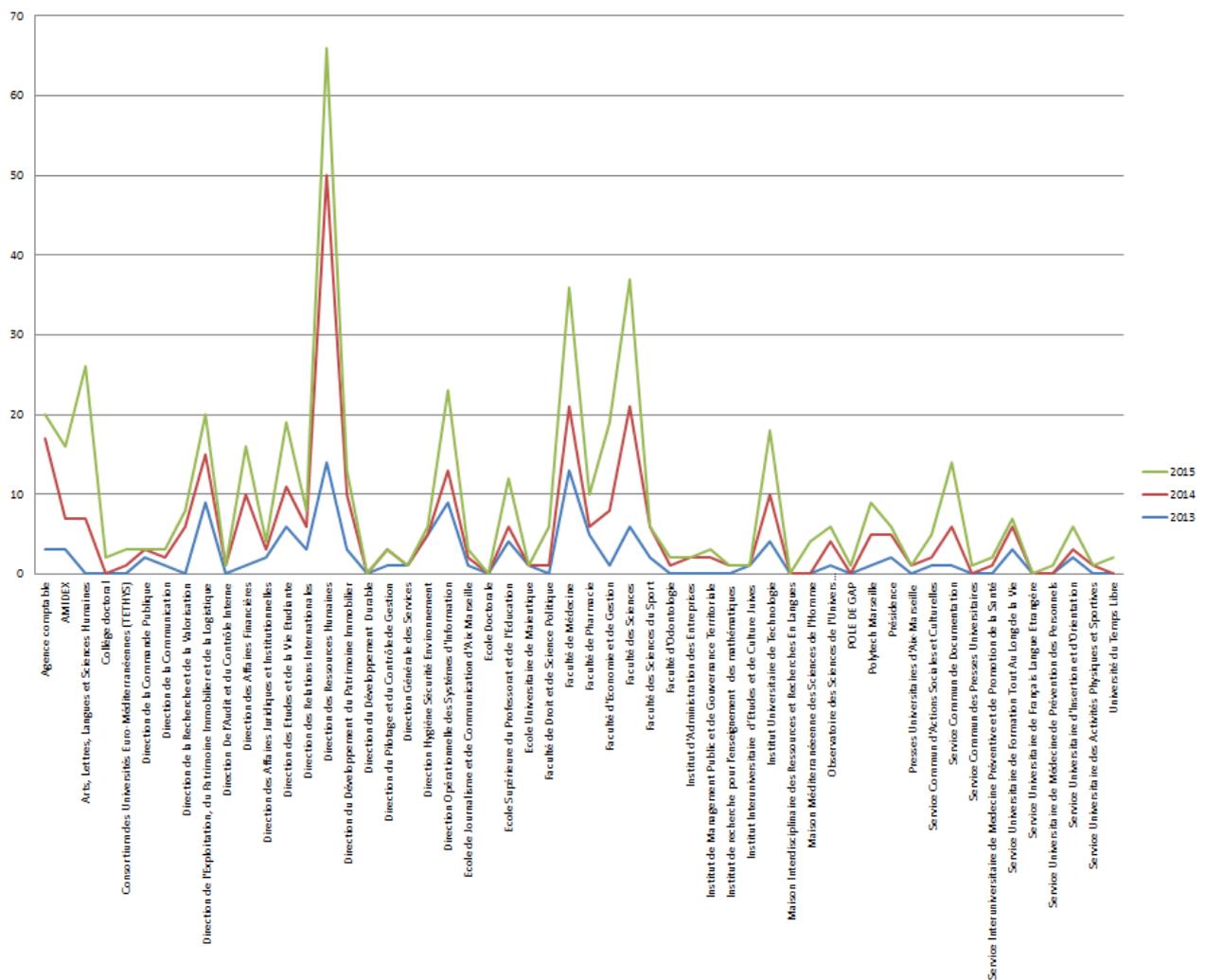


d) Recrutement externe / Evolution sur 3 ans

	2013	2014	2015
Composante / service	Recrutement externe	Recrutement externe	Recrutement externe
Agence comptable	3	14	3
AMIDEX	3	4	9
Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	0	7	19
Collège doctoral	0	0	2
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)	0	1	2
Direction de la Commande Publique	2	1	0
Direction de la Communication	1	1	1
Direction de la Recherche et de la Valorisation	0	6	2
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	9	6	5
Direction De l'Audit et du Contrôle Interne	0	1	
Direction des Affaires Financières	1	9	6
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	2	1	1
Direction des Etudes et de la Vie Etudiante	6	5	8
Direction des Relations Internationales	3	3	2
Direction des Ressources Humaines	14	36	16
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier	3	7	3
Direction du Développement Durable	0	0	
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion	1	2	
Direction Générale des Services	1	0	
Direction Hygiène Sécurité Environnement	5	0	1
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	9	4	10
Ecole de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille	1	1	1
Ecole Doctorale	0	0	
Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education	4	2	6
Ecole Universitaire de Maieutique	1	0	
Faculté de Droit et de Science Politique	0	1	5
Faculté de Médecine	13	8	15
Faculté de Pharmacie	5	1	4
Faculté d'Economie et de Gestion	1	7	11
Faculté des Sciences	6	15	16
Faculté des Sciences du Sport	2	4	0
Faculté d'Odontologie	0	1	1
Institut d'Administration des Entreprises	0	2	0
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale	0	2	1
Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques	0	1	0
Institut Interuniversitaire d'Etudes et de Culture Juives	1	0	
Institut Universitaire de Technologie	4	6	8
Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues	0	0	
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	0	0	4
Observatoire des Sciences de l'Univers Institut PYTHEAS	1	3	2
POLE DE GAP	0	0	1

Polytech Marseille	1	4	4
Présidence	2	3	1
Presses Universitaires d'Aix-Marseille	0	1	
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles	1	1	3
Service Commun de Documentation	1	5	8
Service Commun des Presses Universitaires	0	0	1
Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	0	1	1
Service Universitaire de Formation Tout Au Long de la Vie	3	3	1
Service Universitaire de Français Langue Etrangère	0	0	0
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels	0	0	1
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	2	1	3
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives		1	
Université du Temps Libre	0	0	2
Total	112	182	190

Recrutement externe Evolution sur 3 ans

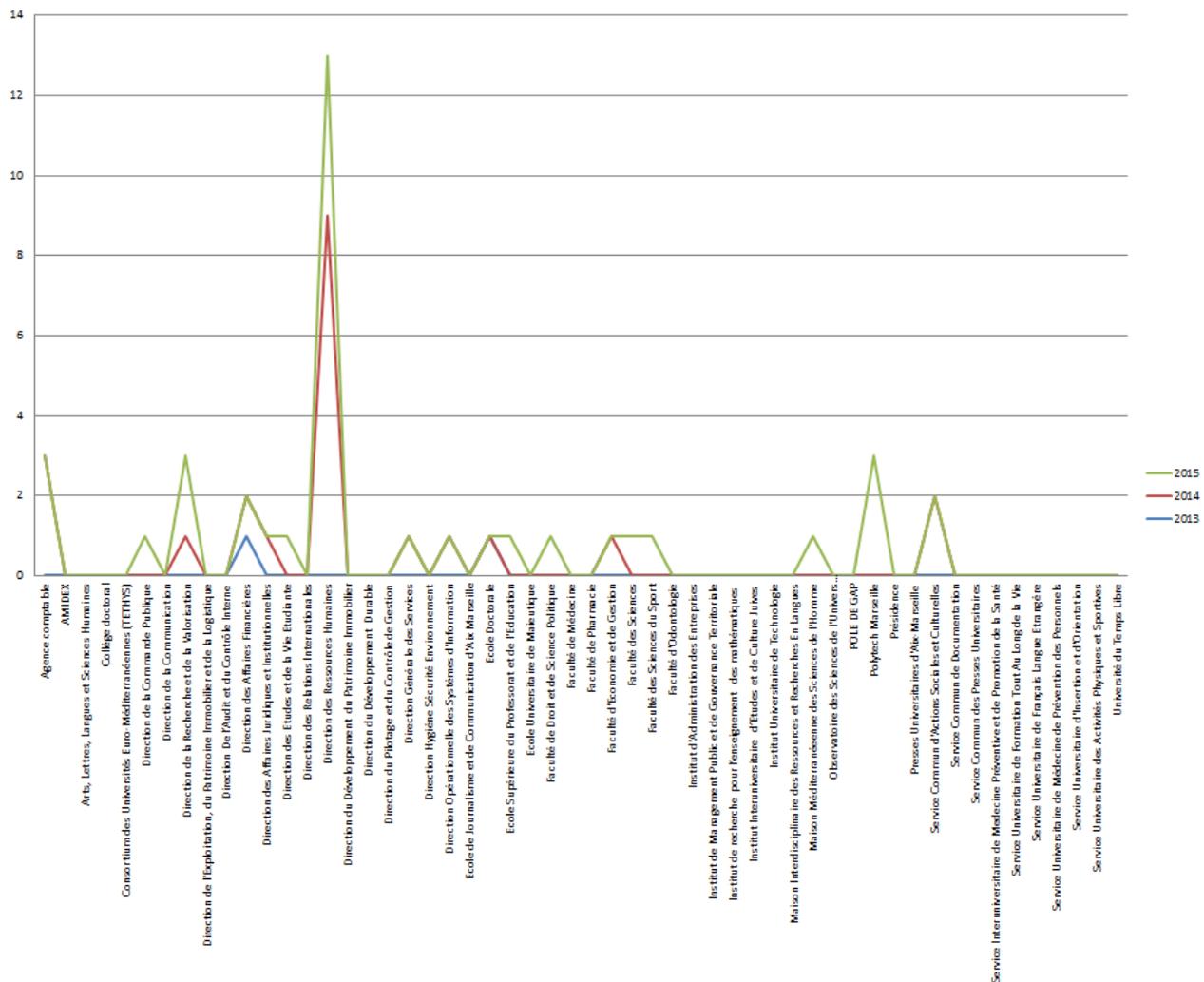


e) Détachement entrant / Evolution sur 3 ans

	2013	2014	2015
Composante / service	Détachement entrant	Détachement entrant	Détachement entrant
Agence comptable	0	3	0
AMIDEX	0	0	0
Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	0	0	0
Collège doctoral	0	0	0
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)	0	0	0
Direction de la Commande Publique	0	0	1
Direction de la Communication	0	0	0
Direction de la Recherche et de la Valorisation	0	1	2
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	0	0	0
Direction De l'Audit et du Contrôle Interne	0	0	
Direction des Affaires Financières	1	1	0
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	0	1	0
Direction des Etudes et de la Vie Etudiante	0	0	1
Direction des Relations Internationales	0	0	0
Direction des Ressources Humaines	0	9	4
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier	0	0	0
Direction du Développement Durable	0	0	
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion	0	0	
Direction Générale des Services	0	1	
Direction Hygiène Sécurité Environnement	0	0	0
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	0	1	0
Ecole de Journalisme et de Communication d'Aix Marseille	0	0	0
Ecole Doctorale	1	0	
Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education	0	0	1
Ecole Universitaire de Maieutique	0	0	
Faculté de Droit et de Science Politique	0	0	1
Faculté de Médecine	0	0	0
Faculté de Pharmacie	0	0	0
Faculté d'Economie et de Gestion	0	1	0
Faculté des Sciences	0	0	1
Faculté des Sciences du Sport	0	0	1
Faculté d'Odontologie	0	0	0
Institut d'Administration des Entreprises	0	0	0
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale	0	0	0
Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques	0	0	0
Institut Interuniversitaire d'Etudes et de Culture Juives	0	0	
Institut Universitaire de Technologie	0	0	0
Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues	0	0	
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	0	0	1
Observatoire des Sciences de l'Univers Institut PYTHEAS	0	0	0
POLE DE GAP	0	0	0

Polytech Marseille	0	0	3
Présidence	0	0	0
Presses Universitaires d'Aix-Marseille	0	0	
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles	0	2	0
Service Commun de Documentation	0	0	0
Service Commun des Presses Universitaires	0	0	0
Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	0	0	0
Service Universitaire de Formation Tout Au Long de la Vie	0	0	0
Service Universitaire de Français Langue Etrangère	0	0	0
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels	0	0	0
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	0	0	0
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives		0	
Université du Temps Libre	0	0	0
Total	2	20	16

Détachement entrant Evolution sur 3 ans



ANNEXE 1 : les sections CNU

Spécialités codes	Spécialités libellés
2ND_DEG 0040	ORIENTATION
2ND_DEG 0080	DOCUMENTATION
2ND_DEG 0100	PHILOSOPHIE
2ND_DEG 0200	LETTRES
2ND_DEG 0201	LET. CLASSIQ.-GRAM.
2ND_DEG 0202	LETTRES MODERNES
2ND_DEG 0211	HIS GE LET
2ND_DEG 0222	LET ANGL
2ND_DEG 0274	LET HG HIS
2ND_DEG 0275	LET HG LET
2ND_DEG 0421	ALLEMAND
2ND_DEG 0422	ANGLAIS
2ND_DEG 0424	LANG. CULT. CHINO.
2ND_DEG 0426	ESPAGNOL
2ND_DEG 0429	ITALIEN
2ND_DEG 0430	JAPONAIS
2ND_DEG 1000	HISTOIRE-GEO.
2ND_DEG 1100	SC. ECO. ET SOCIALES
2ND_DEG 1300	MATHEMATIQUES
2ND_DEG 1400	TECHNOLOGIE
2ND_DEG 1414	SII.ING.ME
2ND_DEG 1500	PHYSIQUE - CHIMIE
2ND_DEG 1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI
2ND_DEG 1600	SCIEN. VIE TERRE
2ND_DEG 1700	EDUCAT. MUSICALE
2ND_DEG 1800	ARTS PLASTIQUES

2ND_DEG 1900	EDUCAT.PHYS.SPORT
2ND_DEG 2000	S.T.I.
2ND_DEG 2006	STI BIO
2ND_DEG 2007	STI IND
2ND_DEG 2600	GENIE CHIM.-CHIMIE
2ND_DEG 3000	GENIE CIVIL
2ND_DEG 3020	G.C.REA OU
2ND_DEG 4100	GENIE MECA.-MECAN.
2ND_DEG 5100	GENIE ELECTRIQUE
2ND_DEG 5101	ELECTRONIQUE
2ND_DEG 6500	ARTS APPLIQUES
2ND_DEG 6690	ARTS SPECT
2ND_DEG 6980	AUDIO VISUEL
2ND_DEG 7100	BIOCHIM.-GENIE BIOL.
2ND_DEG 7200	BIOTECHNOL
2ND_DEG 7202	BIOTEC BIO
2ND_DEG 7300	SC. TECH.MED.-SOC.
2ND_DEG 8010	ECONOMIE GEST.
2ND_DEG 8011	COMMUNICAT
2ND_DEG 8013	VENTE
2ND_DEG 8030	INFORM. ET GEST.
2ND_DEG 8031	ECO.INFO.D
2ND_DEG 8036	ECO.GE.CG
2ND_DEG 8051	ECO.GE.CF
CNU 01	Drt. priv. sc. crim.
CNU 02	Drt. publ.
CNU 03	Hist. drt. & inst.
CNU 04	Sc. politique
CNU 05	Sc. économiques

CNU 06	Sc. de gestion
CNU 07	Sc. du langage
CNU 08	Lang. & litt. anc.
CNU 09	Lang. & litt. franc.
CNU 10	Litt. comparées
CNU 11	Lang. & litt. ang.
CNU 12	Lang. & litt. germ.
CNU 13	Lang. & litt. slaves
CNU 14	Lang. & litt. roman.
CNU 15	Lang. & Litt. autres
CNU 16	Psychologie
CNU 17	Philosophie
CNU 18	Arts
CNU 19	Socio., démographie
CNU 20	Anth., eth., préhis.
CNU 21	His. & civ. : ancien
CNU 22	His. & civ. : cont.
CNU 23	Géo. phys. & autres
CNU 24	Amén. espace, urbain
CNU 25	Mathématiques
CNU 26	Maths. appliqués
CNU 27	Informatique
CNU 28	Mil. denses & matér.
CNU 29	Const. élémentaires
CNU 30	Mil. dilués & optiq.
CNU 31	Chim. théo., phys.
CNU 32	Chim. org. min. ind.
CNU 33	Chim. des matériaux
CNU 34	Astron. astrophys.

CNU 35	Struc. évol. Terre
CNU 36	Terre solide
CNU 37	Météo océanographie
CNU 39	Sc. phys-ch., autres
CNU 40	Sc. du médicament
CNU 41	Sc.Biologiques phar.
CNU 42 01	Anatomie
CNU 42 02	Histo. Embryo. Cyto.
CNU 42 03	Anat. cytol. path.
CNU 43 01	Biophys. méd. nucl.
CNU 43 02	Radiol. imag. médi.
CNU 44 01	Bioch. biol. moléc.
CNU 44 02	Physiologie
CNU 44 03	Biol. cellulaire
CNU 44 04	Nutrition
CNU 45 01	Bact-vir ; Hyg.hosp.
CNU 45 02	Parasit. mycologie
CNU 45 03	Mal. infect. ; trop.
CNU 46 01	Epid., éco. santé
CNU 46 02	Méd.& santé au trav.
CNU 46 03	Méd. lég. & dr.santé
CNU 46 04	Biostat. inf.méd. TC
CNU 47 01	Hémato ; transfusion
CNU 47 02	Cancéro ; radiothér.
CNU 47 03	Immunologie
CNU 47 04	Génétique
CNU 48 00	Anesth. réa. Méd.urg
CNU 48 01	Anesth réa urgence
CNU 48 02	Réanimation urgence

CNU 48 03	Pharm. fond. ; clin.
CNU 48 04	Thérapeutique
CNU 49 01	Neurologie
CNU 49 02	Neurochirurgie
CNU 49 03	Psychiat. d'adultes
CNU 49 04	Pédopsychiatrie
CNU 49 05	Méd. phys. réadapt.
CNU 50 01	Rhumatologie
CNU 50 02	Chir. ortho. traum.
CNU 50 03	Derm.-vénérologie
CNU 50 04	Chir. plast. ; brûl.
CNU 51 01	Pneumologie
CNU 51 02	Cardiologie
CNU 51 03	Chir.thor. & cardio.
CNU 51 04	Chir vasc ; méd vasc
CNU 52 01	Gastroentér ; hépat.
CNU 52 02	Chir. digestive
CNU 52 03	Néphrologie
CNU 52 04	Urologie
CNU 53 00	Méd.int. gériat. ch.
CNU 53 01	Méd int. ; gériatrie
CNU 53 02	Chir. générale
CNU 54 00	Dév. path. enf. gyn.
CNU 54 01	Pédiatrie
CNU 54 02	Chir. infantile
CNU 54 03	Gyn-obst ; gyn. méd
CNU 54 04	Endo.diab.mal. métab
CNU 54 05	Biol. & méd. dévelpt.
CNU 55 01	O.R.L.

CNU 55 02	Ophtalmologie
CNU 55 03	Chir. maxill. & stom
CNU 56 01	Pédodontie
CNU 56 02	Orth. dento_faciale
CNU 56 03	Prév., épid., autres
CNU 57 01	Parodontologie
CNU 57 02	Chir. buc., autres
CNU 57 03	Sc. biologiques
CNU 58 01	Odont.cons., endod.
CNU 58 02	Prothèses
CNU 58 03	Sc. anat. & autres
CNU 60	Mécan., génie mécan.
CNU 61	Génie informatique
CNU 62	Energ., génie procé.
CNU 63	Electronique
CNU 64	Biochimie, biologie
CNU 65	Biologie cellulaire
CNU 66	Physiologie
CNU 67	Biolog. pop. & écol.
CNU 68	Biolog. organismes
CNU 69	Neurosciences
CNU 70	Sc. de l'éducation
CNU 71	Sc. info. communic.
CNU 72	Epis., his. sc. tec.
CNU 73	Cult. & lang. rég.
CNU 74	Sc. & tec. act. phy.
CNU 80	Sc. phys-ch., autres
CNU 80 008	Sc. phys-ch., autres Bioanalyse, métrolog
CNU 81	Sc. du médicament

CNU 81 012	Sc. du médicament Pharmacochimie
CNU 82	Sc.Biologiques phar.
CNU 82 030	Sc.Biologiques phar. Bioch. biol. moléc.
CNU 85	Sc. phys-ch., autres
CNU 86	Sc. du médicament
CNU 87	Sc.Biologiques phar.

ANNEXE 2 : Rattachement des unités de recherche aux composantes

C_STRUC TURE	LL_STRUCTURE	LC_STRUCTURE	C_COMPOS ANTE	
FDMM	DU MALADE A LA MOLECULE	FED 4213	CMED	
FDPS	FEDERATION DROITS POUVOIRS ET SOCIETES	FR 3076	CFDSP	
FEREP	STRUCTURE FEDERATIVE D'ETUDES ET DE RECHERCHE EN EDUCATION	FED 4238	CALLS	
FFDP	FEDERATION FABRI DE PEIRESC	FR 3515	CSCIE	
FHIIP	RESEAU DES LABOS D'HISTOIRE DES IDEES ET INSTITUTIONS POL	FED 1	CFDSP	
FIMM	INSTITUT DE MICROBIOLOGIE DE LA MEDITERRANEE	FR 3479	CSCIE	
FLTTT	LITTERATURES TRANSPOSITIONS ARTISTIQUES TRADUC TRANS CULTURE	FED 4237	CALLS	
FOREV	ECOSYSTEMES CONTINENTAUX ET RISQUES ENVIRONNEMENTAUX	FR 3098	CPYTH	
FRIAM	FEDERATION DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE ET INTERACTIONS	FR 3513	CSCIE	
FRSCC	FEDERATION DE RECHERCHE EN SCIENCES DU CERVEAU ET COGNITION	FED 4211 IFR 131	CSCIE	
FRUMA	FEDERATION DE RECHERCHE DES UNITES DE MATHS DE MARSEILLE	FR 2291	CSCIE	
FSCM	FEDERATION DES SCIENCES CHIMIQUES DE MARSEILLE	FR 1739	CSCIE	
F3C	FEDERATION 3C COMPORTEMENT CERVEAU COGNITION	FR 3512	CSCIE	
RADEF	APPRENTISSAGE DIDACTIQUE EVALUATION FORMATION	EA 4671	CESPE	
RADES	ANTHROPOLOGIE BIOCULTURELLE DROIT ETHIQUE ET SANTE	UMR 7268	CMED	
RAFMB	ARCHITECTURE ET FONCTION DES MACROMOLECULES BIOLOGIQUES	UMR 7257	CSCIE	
RAI	ADHESION ET INFLAMMATION	UMR 7333	CSCIE	
RAMUS	INSTITUT DE RECH ET D'ETUDES SUR LE MONDE ARABE ET MUSULMAN	UMR 7310	CMMSH	
RASIA	INSTITUT DE RECHERCHES ASIATIQUES	UMR 7306	CALLS	
RASTR	ARTS SCIENCES ET TECHNIQUES RECH AUDIOVISUELLE MULTIMEDIA	EA 4673	CSCIE	
RBBF	BIODIVERSITE ET BIOTECHNOLOGIE FONGIQUES	UMR A 1163	CPOLY	
RBIOA	BIO ATOMIC FORCE MICROSCOPY LABORATORY	UMR S 1006	CSCIE	
RBIP	BIOENERGETIQUE ET INGENIERIE DES PROTEINES	UMR 7281	CSCIE	
RBVME	BILOGIE VEGETALE ET MICROBIOLOGIE ENVIRONNEMENTALES	UMR 7265	CSCIE	
RCAER	CENTRE AIXOIS D'ETUDES ROMANES	EA 854	CALLS	
RCCJ	CENTRE C JULLIAN ARCHEOLOGIE MEDITERRANEENNE ET AFRICAINE	UMR 7299	CMMSH	
RCDE	CENTRE DE DROIT ECONOMIQUE	EA 4224	CFDSP	

RCDS	CENTRE DE DROIT SOCIAL	EA 901	CFDSP	
RCEFF	CENTRE D'ETUDES FISCALES ET FINANCIERES	EA 891	CFDSP	
RCHAN	CULTURES HUMANITES ANCIENNES ET NOUVELLES GERMANIQUES ET SLA	EA 4236	CALLS	
RCIML	CENTRE D'IMMUNOLOGIE DE MARSEILLE LUMINY	UM2 UMRS1104 UMR7280	CSCIE	
RCIRM	CENTRE INTERNATIONAL DE RENCONTRES MATHEMATIQUES	UMS 822	CSCIE	
RCLEO	CENTRE POUR L'EDITION ELECTRONIQUE OUVERTE	UMS 3287	CALLS	
RCPPM	CENTRE DE PHYSIQUE DES PARTICULES DE MARSEILLE	UMR 7346	CSCIE	
RCPT	CENTRE DE PHYSIQUE THEORIQUE	UMR 7332	CSCIE	
RCRA	CENTRE DE RECHERCHES ADMINISTRATIVES	EA 893	CFDSP	
RCRCM	CENTRE DE RECHERCHE EN CANCEROLOGIE DE MARSEILLE	UM105UMRS1068 UMR7258	CMED	
RCREG	CENTRE EURO RECH ET ENSEIGN DES GEOSCIENCES ENVIRONNEMENT	UM34 UMRD161 E 7330	CPYTH	
RCRIM	CENTRE INTERNATIONAL DE RENCONTRES MATHEMATIQUE	UMS 822	à supprimer	
RCRO2	CENTRE DE RECH EN ONCOLOGIE BIOLOGIQUE ET ONCOPHARMACOLOGIE	UMR S 911	CMED	CPH AR
RDIAU	ETUDES DROIT DE L'IMMO AMENAGEMENT URBA ET CONSTRUCTION	EA 3786	CFDSP	
RDICE	DROITS INTERNATIONAL COMPARE ET EUROPEEN	UMR 7318	CFDSP	
RDPS	LABORATOIRE DE DROIT PRIVE ET DE SCIENCES CRIMINELLES	EA 4690	CFDSP	
RDSAC	DYSOXIE SURACTIVITE ASPECTS CELLULAIRES ET INTEGRATIFS	UMR MD 2	CMED	
RD2MS	LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE DROIT DES MEDIAS ET MUT SOC	EA 4328	CFDSP	
REIPL	ENZYMLOGIE INTERFACIALE ET PHYSIOLOGIE DE LA LIPOLYPSE	UMR 7282	CSCIE	
RELAM	CENTRE INTERDISCIPLINAIRE D'ETUDES DES LITTERATURES AIX MARS	EA 4235	CALLS	
RELIA	CENTRE NORBERT ELIAS	UMR 85 62	CALLS	
REMEC	INSTITUT D'ETHNOLOGIE MEDITERRANENNE EURO ET COMPARATIVE	UMR 7307	CMMSH	
REPRC	CENTRE D'EPISTEMOLOGIE ET D'ERGOLOGIE COMPARATIVES	UMR 7304	CALLS	
REPV	EMERGENCE DES PATHOLOGIES VIRALES	UMR D 190	CMED	
REQAM	GROUPEMENT DE RECHERCHE EN ECONOMIE QUANTITATIVE D'AIX MARS	UMR 7316	CFEG	
RERMA	LABORATOIRE D'ETUDE ET RECHERCHE SUR LE MONDE ANGLOPHONE	EA 853	CALLS	
RFRNL	INSTITUT FRESNEL	UMR 7249	CSCIE	
RGIMP	GENETIQUE ET IMMUNOLOGIE DES MALADIES PARASITAIRES	UMR S 906	CMED	
RGMGF	GENETIQUE MEDICALE ET GENOMIQUE FONCTIONNELLE	UMR S 910	CMED	
RGPRS	GENES HLA DR AUTOANTICORPS	UMR S 1097	CMED	

	MICROCHIMERISME POLYARTHRITE RHUM			
RHIIP	CENTRE D'ETUDES ET RECH HISTOIRE DES IDEES ET INSTIT POL	EA 2186	CFDSP	
RHUNU	HUMA NUM	UMS 3598	CALLS	
RIBDM	INSTITUT DE BIOLOGIE DU DEVELOPPEMENT DE MARSEILLE	UMR 7288	CSCIE	
RICR	INSTITUT DE CHIMIE RADICALE	UMR 7273	CSCIE	
RIGS	INFORMATION GENOMIQUE ET STRUCTURALE	UMR 7256	CSCIE	
RIHP	INSTITUT D'HISTOIRE DE LA PHILOSOPHIE	EA 3276	CALLS	
RIMAF	INSTITUT DES MONDES AFRICAINS	UMR 8171	CMMSH	
RIMBE	INSTITUT MEDITERRANEEN BIODIVERSITE ECOLOGIE MER ET CONTINEN	UMR 7263	CPYTH	
RINAM	CENTRE INTERDISCIPLINAIRE DE NANOSCIENCE DE MARSEILLE	UMR 7325	CSCIE	
RINS	INSTITUT DE NEUROSCIENCES DES SYSTEMES	UMR S 1106	CMED	
RINT	INSTITUT DE NEUROSCIENCES DE LA TIMONE	UMR 7289	CMED	
RIP	INFECTIONS PARASITAIRES	UMR MD 3	CPHAR	
RIPHE	CENTRE D'IMMUNOPHENOMIQUE	UMS 3367 US 012	CSCIE	
RISM	INSTITUT DES SCIENCES DU MOUVEMENT ETIENNE JULES MAREY	UMR 7287	CFSS	
RISM2	INSTITUT DES SCIENCES MOLECULAIRES DE MARSEILLE	UMR 7313	CSCIE	
RI2M	INSTITUT DE MATHEMATIQUES DE MARSEILLE	UMR 7373	CSCIE	
RLAM	LABORATOIRE D'ASTROPHYSIQUE DE MARSEILLE	UMR 7326	CPYTH	
RLA3M	LABO D'ARCHEOLOGIE MEDIEVALE ET MODERNE EN MEDITERRANEE	UMR 7298	CMMSH	
RLBA	LABORATOIRE DE BIOMECHANIQUE APPLIQUEE	UMR T 24	CMED	
RLCB	LABORATOIRE DE CHIMIE BACTERIENNE	UMR 7283	CSCIE	
RLCE	LABORATOIRE CHIMIE DE L'ENVIRONNEMENT	FRE 3416	CSCIE	
RLESA	LABORATOIRE DES ETUDES DES SCIENCES DE L'ART	EA 3274	CALLS	
RLEST	LABORATOIRE D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL	UMR 7317	CFEG	
RLIEU	LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE EN URBANISME	EA 889	CFDSP	
RLIF	LABORATOIRE D'INFORMATIQUE FONDAMENTALE DE MARSEILLE	UMR 7279	CSCIE	
RLIIE	LABORATOIRE D'IMAGERIE INTERVENTIONNELLE EXPERIMENTALE	EA 4264	CMED	
RLISA	LABORATOIRE D'INSTRUMENTATION ET SCIENCES ANALYTIQUES	EA 4672	CSCIE	
RLISM	LABORATOIRE D'INGENIERIE DES SYSTEMES MACROMOLECULAIRES	UMR 7255	CSCIE	
RLMA	LABORATOIRE DE MECANIQUE ET D'ACOUSTIQUE	UPR 7051	CSCIE	
RLNC	LABORATOIRE DE NEUROSCIENCES COGNITIVES	UMR 7291	CSCIE	
RLNIA	LABORATOIRE DE NEUROSCIENCES INTEGRATIVES ET ADAPTATIVES	UMR 7260	CSCIE	
RLPC	LABORATOIRE DE PSYCHOLOGIE COGNITIVE	UMR 7290	CALLS	
RLPED	LABORATOIRE POPULATION ENVIRONNEMENT DEVELOPPEMENT	UMR D 151	CPYTH	
RLPL	LABORATOIRE PAROLE ET LANGAGE	UMR 7309	CALLS	

RLPS	LABORATOIRE DE PSYCHOLOGIE SOCIALE	EA 849	CALLS	
RLP3	LABORATOIRE LASERS PLASMAS ET PROCEDES PHOTONIQUES	UMR 7341	CSCIE	
RLSBB	LABORATOIRE SOUTERRAIN A BAS BRUIT	UMS 3538	CSCIE	
RLSIS	LABORATOIRE DES SCIENCES DE L'INFORMATION ET DES SYSTEMES	UMR 7296	CSCIE	
RLTD	LABORATOIRE DE THEORIE DU DROIT	EA 892	CFDSP	
RMAP	MAISON ASIE PACIFIQUE	UMS 1885	CALLS	
RMDIR	MATERIAUX DIVISES INTERFACES REACTIVITE ELECTROCHIMIE	UMR 7246	CSCIE	
RMIO	INSTITUT MEDITERRANEEN D'OCEANOLOGIE	UM110 UMR7294UMRD23 5	CPYTH	
RMITE	UNITE DE RECH SUR LES MALADIES INFECTIEUSES TROPICALES EMERG	UM63 UMRS1095UMR72 78	CMED	
RMMSH	MAISON MEDITERRANEENNE DES SCIENCES DE L'HOMME	USR 3125	CMMSH	
RMPEA	LABO MEDITERRANEEN DE PREHISTOIRE EUROPE AFRIQUE	UMR 7269	CMMSH	
RM2NP	INSTITUT MATERIAUX MICROELECTRONIQUE NANOSCIENCES PROVENCE	UMR 7334	CSCIE	
RM2P2	LABORATOIRE DE MECANIQUE MODELISATION ET PROCEDES PROPRES	UMR 7340	CSCIE	
RNICN	NEUROBIOLOGIE INTERACTIONS CELLULAIRES NEUROPHYSIOPATHOLOGIE	UMR 7259	CMED	
RNMED	INSTITUT DE NEUROBIOLOGIE DE LA MEDITERRANEE	UMR S 901	CSCIE	
RNORT	NUTRITION OBESITE ET RISQUE TROMBOTIQUE	UMRS1062 UMRA1260	CMED	
ROSU	OSU PYTHEAS	UMS 3470	CPYTH	
RPCLS	LABORATOIRE DE PSYCHOPATHOLOGIE CLINIQUE LANGAGE ET SUBJECT	EA 3278	CALLS	
RPHE	INSTITUT DE RECHERCHE SUR LES PHENOMENES HORS EQUILIBRE	UMR 7342	CSCIE	
RPIIM	PHYSIQUE DES INTERACTIONS IONIQUES ET MOLECULAIRES	UMR 7345	CSCIE	
RPPSN	PHYSIOLOGIE PHYSIOPATHOLOGIE SYSTEME NERVEUX NEUROVEGETATIF	EA 4674	CSCIE	
RPSYC	RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE DE LA CONNAISSANCE LANGAGE ET EMO	EA 3273	CALLS	
RREDO	CENTRE DE RECHERCHE ET DE DOCUMENTATION SUR L'OCEANIE	UMR 7308	CALLS	
RRGAM	CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHE EN GESTION AIX MARSEILLE	EA 4225	CFEG	
RRMBM	CENTRE DE RESONANCE MAGNETIQUE BIOLOGIQUE ET MEDICALE	UMR 7339	CMED	
RRN2M	CENTRE DE RECHERCHE EN NEUROBIOLOGIE ET NEUROPHYSIOLOGIE	UMR 7286	CMED	
RSIC	INSTITUT DE RECHERCHE EN SCIENCES DE L'INFO ET DE LA COM	EA 4262	CEJC	

RSMGP	SPORT MANAGEMENT GOUVERNANCE PERFORMANCE	EA 4670	CFSS	
RSOC	LABORATOIRE MEDITERRANEEN DE SOCIOLOGIE	UMR 7305	CMMSH	
RSPAC	ETUDES STRUCTURES PROCESSUS D'ADAPTATION CHANGEMENTS ESPACE	UMR 7300	CALLS	
RSPMC	SANTE PUBLIQUE MALADIES CHRONIQUES QUALITE DE VIE	EA 3279	CMED	
RSTIM	SCIENCES ECO ET SOC SANTE ET TRAITEMENT INFO MEDICALE	UMR S 912	CMED	
RTAGC	TECHNOLOGIE AVANCEE POUR LE GENOME ET LA CLINIQUE	UMR S 1090	CSCIE	
RTLEM	TEMPS ESPACES LANGAGES EUROPE MERIDIONALE MEDITERRANEE	UMR 7303	CMMSH	
RTLOG	CENTRE DE RECHERCHE SUR LE TRANSPORT ET LA LOGISTIQUE	EA 881	CFEG	
RTMAM	TEXTES ET DOCS DE LA MEDITERRANEE ANTIQUE ET MEDIEVALE	UMR 7297	CMMSH	
RTMCD	TRANSPORTEURS MEMBRANAIRES CHIMIORESISTANCE DRUG DESIGN	UMR MD 1	CMED	
RUNIS	UNITE DE NEUROBIOLOGIE DES CANAUX IONIQUES ET SYNAPSE	UMR S 1072	CMED	
RUSTI	INSTITUT UNIVERSITAIRE DES SYSTEMES THERMIQUES INDUSTRIELS	UMR 7343	CPOLY	
RVRCM	VASCULAR RESEARCH CENTER OF MARSEILLE	UMR S 1076	CPHAR	