PROCÈS VERBAL
DU CONSEIL ACADEMIQUE
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

Séance du 06 décembre 2016
15h00
Jardin du Pharo, Marseille
(Amphithéâtre GASTAUT)

PV approuvé par le Conseil Académique

En sa séance du 22 juin 2017

Etaient présents :

Collège A

M. Yvon BERLAND, Président de l'Université
Mme ALPHAND Véronique
Mme BALANSARD Anne
M. BELLIER Olivier
M. CASSUTO Philippe
M. CHIAPPETTA Pierre
M. Alain ENJALBERT
Mme Sandrine MALJEAN-DUBOIS
M. Jean-Louis MEGE
Mme Ariel MENDEZ
M. Philippe MOULIN
M. Marcel PASQUINELLI
Mme Linda PILLIERE
Mme Florence SABATIER- MALATERRE
Mme Chantal TARDIF
Mme Sophie VALLAS
M. Jean-Michel VITON

Collège B

M. Serge AMABILE
M. William BENESSIANO
M. Denis COLLOMP
M. François DEVRED
M. Mohammed KOUBITI
M. Mohamed OUERFELLI
M. Eric VALERIO
Mme Sophie LAMOUROUX

Collège C

M. Nicolas BAUDRU
M. Marc SANGNIER

Collège D

M. Julien FROMONT

Collège E

M. Frédéric FORESTIER
Mme Marie-France PASCUAL

Collège BIATSS

Mme Béatrice DELORGE
Mme Karine VAN HEUMEN

Collège Usagers

M. Nicolas ANDRE
M. Nils ATTIAS
Mme Estelle GOURE Emma
Mme Marie-Luce GRISOLI
M. Valentin PEDOTTI

Etaient représentés :

Valerie ANDRIEU-PONEL
William BENESSIANO
Nathalie BONNARDEL
Patrice BOURDELAIS
Adrien CATALLAN
Anne-Line CHATEAU
Sophie CHAUVET
Lucie CHUNIAUD
Vincent EGEA
Corinne FRERE
Emma GENCO
Sylvia GIREL
Corinne GORI
Morgane HENOCQUE
Jean-François HEROLD
Julie LECOYER
Isabelle LUCIANI
Véronique MIQUELLY
Florian POURCHET
Philippe TORCHIO

Membres de droit

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

Soit 56 membres présents ou représentés

Le **Président** ouvre la séance à 15h00.

I / Approbation du procès-verbal du conseil académique du 24 octobre 2016

Le procès-verbal du conseil académique du 24 octobre 2016 est approuvé à l'unanimité.

II / Campagne d'emplois enseignants-chercheurs 2017

En préambule, le **Président** rappelle quelques éléments de contexte (voir diaporama en annexe).

Le Président commente les tableaux qui ont été communiqués.

Madame Balansard soulève un problème sur le poste d'ATER n°97 affecté à 100% au département de formation «Linguistique Romane et Roumain» (LIRROU), laboratoire Centre Aixois d'Études Romanes (CAER).
Elle rappelle qu'un personnel de latin rattaché à la 8eme section, affecté à son département (Sciences de l'Antiquité, laboratoire TDMAM) est à la retraite depuis 2015.
Lors de la campagne d'emploi précédente, une demande de poste a été faite puis finalement retirée, suite à ce qui avait été entériné par la commission de la recherche et par le conseil académique plénier.
Afin d'éviter que le problème se réitère cette année, la fiche de poste proposée a été remontée pour la recherche via la MMSH, et pour l'enseignement via le pôle.
Or, seule la fiche de poste émanant du LIRROU a été prise en compte. Celle communiquée par son département n'a pas été discutée en comité des études. Suite à quoi, ce dernier a décidé de geler ce poste, considérant qu'un poste de professeur de latin pour un département qui ne compte que cinq étudiants n'était pas une priorité.

Le Président demande combien d'enseignants composent le département.

Madame Balansard répond que cinq enseignants exercent dans le département. Elle ajoute que l'ensemble des postes demandés au nom du département des Sciences de l'Antiquité ont été «ATERisés» cette année, car il a été considéré que la filière n'était pas une filière prioritaire d'enseignement.
Elle relate que le directeur du département des Sciences de l'Antiquité a adressé un courrier (qu'elle a fait parvenir avant le CAC à la direction de l'UFR ALLSH) qui protestait vigoureusement contre le fait que la fiche de poste émise par son département n'avait pas été prise en considération par le comité des études, alors qu'elle l'avait été du côté de la recherche. Aucune réponse n'a été faite à ce courrier.
Du côté du laboratoire, le TDMAM tient à faire remarquer qu'en deux ans le renouvellement de 3 postes lui a été refusé.
Les deux fiches de poste étaient en concurrence car toutes les deux avaient comme support le poste de la personne partie en retraite.
Elle souhaite, la reprise à l'identique, de la fiche de poste d'ATER des deux années précédentes demandant une répartition du poste d'ATER à 50% entre le département des Sciences de l'Antiquité et le LIRROU, avec une double affectation (CAER et TDMAM), et un rattachement en 8ème section.

Monsieur Gilles fait savoir que le dispositif de campagne d'emploi au sein de la composante fait l'objet d'une procédure complexe, qui engage à la fois l'UFR ALLSH et la MMSH (le poste étant rattaché au TDMAM lui-même rattaché à la MMSH).
Il précise que les disciplines rares sont une des préoccupations de l'UFR. Néanmoins les effectifs sont faibles, et au regard de ce qui se fait au sein de l'université au niveau du

redéploiement des postes, ces filières, moins chargées que d'autres, ne sont pas prioritaires.
S'agissant du comité des études, un avis défavorable pour la publication du poste a été émis compte-tenu du faible nombre d'étudiants.
Il ajoute que le hiatus signalé avant la tenue du comité des études a été corrigé immédiatement : le même jour se sont tenus le comité des études et une réunion mixte en présence de la directrice de la MMSH.
L'ensemble des éléments, dont la lettre du directeur du département, a été communiqué.
Il souligne que la MMSH et le conseil de l'UFR ont voté à l'unanimité les propositions soumises au vote.

Madame Balansard précise que la fiche de poste présentée avait été rédigée en concertation avec le CAER et le LIRROU. A contrario la fiche de poste émanant du LIRROU ne fait pas mention du département des Sciences de l'Antiquité, ni du TDMAM.
Les demandes sont déséquilibrées.

Le Président demande combien d'étudiants composent le département des Sciences de l'Antiquité.

Madame Balansard répond qu'en spécialité ils sont une cinquantaine, auxquels viennent s'ajouter les optionnaires, c'est-à-dire les premières années de lettres modernes, les deuxièmes années de philosophie, les options d'histoire de l'art et d'archéologie, les options d'histoire et le master commun en histoire ainsi que les DU de latin, de grec et de grec moderne.

Le Président constate que la proposition a été votée à l'unanimité par le conseil de la composante ALLSH et par la MMSH.

Madame Balansard précise que son département n'était pas informé. La dernière information communiquée était le gel du poste.

Monsieur Gilles répond que dans la campagne d'emploi il est examiné à la fois le nombre de postes et la masse salariale. Or il se trouve que les différentes navettes avec la DRH ont finalement permis de proposer des postes d'ATER.

Monsieur Chiappetta propose qu'au moment de la campagne relative aux recrutements des ATER, au printemps 2017, cette fiche de poste soit réévaluée.

Le Président indique qu'il est compliqué de contester un point approuvé à l'unanimité par des instances.

Madame Balansard souhaite que ce poste soit retiré du vote.

Monsieur Gilles préconise de faire apparaitre sur le tableau de campagne d'emploi les deux affectations (LIRROU et Sciences de l'Antiquité), et ensuite de positionner le poste dans le département le plus nécessiteux.

Madame Balansard indique que va se poser un problème de rattachement par rapport à la section.

Le Président indique qu'il convient d'afficher ce poste en 8ème et 14ème sections, en mentionnant les deux laboratoires ainsi que les deux départements. Ensuite la composante déterminera à qui elle l'attribue.

Monsieur Collomp demande ce qu'est une disponibilité d'office.

Monsieur Afonso répond que dans certaines circonstances, le fonctionnaire physiquement inapte peut être placé en disponibilité d'office. Pendant sa disponibilité, il peut percevoir dans certains cas un revenu de remplacement. À la fin de la disponibilité, selon son aptitude physique, le fonctionnaire peut réintégrer l'établissement, être mis en retraite pour invalidité ou bien être licencié.

Madame Pillière demande quelle est la durée d'un contrat LRU.

Le Président répond que le contrat peut être établi pour une, deux ou trois années.

Monsieur Pasquinelli note la volonté de l'ESPE de transformer des postes d'enseignant du second degré en postes de maître de conférences et souligne que cela va générer une perte d'heures d'enseignement.

Le Président répond être très vigilant sur le fait que cette demande de modification ne soit pas ensuite génératrice de demande d'heures complémentaires. Il précise que la stratégie du directeur consiste à faire progresser sa composante dans le domaine de la recherche.

S'agissant de l'ESPE, **Monsieur Koubiti** s'interroge, ligne 130, sur le changement de section CNU, à savoir un passage de la 70ème à la 25ème section.

Madame Escalier répond que le poste mis dans le bonus est proposé en 70ème section ce qui signifie que le potentiel d'enseignement dans cette section reste constant.

Monsieur Sangnier observe qu'un poste d'ATER peut être occupé par un seul individu sur une période d'un an, ou bien occupé par deux individus différents sur une période de six mois chacun.
Il fait savoir que l'expérience faite à la Faculté d'Economie Gestion, il y a deux ans, n'a pas été positive : cela obligeait chaque personnel recruté six mois à passer 6 mois au chômage. Dans un contexte où les postes d'ATER permettent de financer la dernière année de thèse, ce n'est pas une pratique bénéfique.

S'agissant du SUFLE, **Monsieur Pons** remarque qu'aucune unité de recherche n'est rattachée à la composante.

Monsieur Gilles répond que le laboratoire Parole et Langage (LPL) devrait être l'unité de rattachement.

Le conseil académique approuve à l'unanimité la campagne d'emplois Enseignants-Chercheurs pour l'année 2017.

III / Approche par compétences (APC) : présentation de l'expérimentation et projet de cadrage

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

Madame Alphand demande quel est l'intérêt de cette approche par compétences.

Madame Demeester répond qu'il s'agit d'une démarche qualité.
Après avoir défini les compétences à développer, un audit de la formation est réalisé en posant la question de savoir quels enseignements viennent nourrir telles compétences ou objectifs définis. Cette réflexion permet de repenser les méthodes pédagogiques pour les rendre plus actives et impliquer davantage les étudiants.

Madame Alpand demande ce qu'est l'approche programme.

Madame Demeester répond que l'approche programme consiste à travailler ensemble de manière interdisciplinaire dans un objectif commun. C'est-à-dire avoir une vision collective et partagée du diplômé à l'issue de la formation. On peut comparer l'approche programme au projet pédagogique des petites classes.
L'approche par compétences part de la fin : c'est-à-dire quelle compétence est attendue, et comment en attester. Se pose alors la question de la formation mais aussi de l'évaluation des étudiants. Cette démarche est plus exigeante car elle demande de créer des situations où les compétences vont pouvoir s'exprimer.

Madame Alphand demande s'il n'y a pas un risque dans cette approche à définir un groupe de métiers. Il lui semble réducteur de former les étudiants en partant d'une compétence attendue à un moment « T » car les compétences attendues aujourd'hui ne seront pas forcément celles attendues demain.

Monsieur Paul précise que l'approche par compétences produit davantage d'interactions avec les équipes pédagogiques. Dans la phase de construction de l'offre de formation, des composantes témoignent que réfléchir aux compétences les amène à y voir plus clair sur les parcours de formation à créer dans le cadre de la future accréditation.
Cette approche offre de la cohérence sur des parcours parfois redondants.

Monsieur Pons pense qu'il ne faut pas faire d'amalgame entre la compétence et le métier. L'université ne forme pas les étudiants à un métier, la compétence est plus large qu'un métier. Selon lui, cette approche est intéressante et ce pour au-moins trois raisons :

- en termes d'insertion professionnelle, les compétences sont prioritaires pour l'employeur. C'est pourquoi il est important de pouvoir formaliser cette démarche afin que les enseignants soient en capacité de l'expliquer, et que les diplômés soient conscients d'un certain nombre de compétences, et cela en vue de leur positionnement sur le marché du travail,
- au moment de repenser l'offre de formation, il paraissait intéressant d'avoir une méthode de travail qui oblige les équipes pédagogiques à réfléchir ensemble sur un projet commun et ainsi ne pas reproduire une offre déjà existante,
- le fait de penser l'offre de formation en termes de bloc de compétences permet de proposer des formations courtes ou qualifiantes pour une compétence déterminée, qui soit bâtie sur des blocs de la formation initiale. Et ainsi ne pas avoir à repenser une proposition de prestation.

Du point de vue du développement de la formation continue c'est un outil supplémentaire.

Monsieur Koubiti fait remarquer que le problème de l'insertion professionnelle en France réside dans la concurrence avec les grandes écoles ou les écoles intégrées. Il ne lui semble pas que cette méthode permettra de régler ce problème.

Il souhaite savoir si l'acronyme APC signifie Approche Par Compétences ou Approche Programme et Compétences.

Madame Demeester répond que la feuille de route initiale indiquait Approche Par Compétences, puis il a été constaté que pour aboutir à une Approche Par Compétences, il fallait passer par les principes d'une approche programme.

Le Président souhaite que l'acronyme soit relié à une définition précise.

Monsieur Paul répond que dans la note de cadrage, de manière à appréhender les critères de mise en œuvre dans les composantes, il a considéré que l'acronyme signifiait Approche Programme et Compétences.

Monsieur Baudru demande s'il n'y a que des avantages à mettre en œuvre cette approche.

Madame Demeester répond que peu de recherches ont été faites en France sur le sujet. Cependant il a été constaté que l'approche par compétences n'engendrait pas de perte de contenu disciplinaire, crainte souvent exprimée.

Monsieur Baudru demande s'il a été identifié dans cette méthode des défauts que n'aurait pas la méthode classique.

Madame Demeester répond que la méthode classique est trop tubulaire, trop disciplinaire, trop éloignée de la réalité.

Monsieur Bellier indique que le risque de l'approche par compétences serait de négliger le socle de base de connaissances.

Madame Demeester répond que le socle de base est toujours présent, nul ne peut être compétent sans connaissances fondamentales. Néanmoins le souci d'exhaustivité est soustrait au profit de la pertinence.

Le Président indique qu'il faut être vigilant à ne pas perdre le socle de connaissances, garant de la capacité d'évoluer. Il rappelle que l'université ne prépare pas à un métier, une compétence pouvant être utile à plusieurs métiers.

Madame Alphand note que pour les masters un socle plus large va être exigé. Ce qui signifie que les étudiants qui souhaitent arrêter leurs études en licence vont apprendre des choses qui ne leur serviront pas directement dans leur métier.

Madame Demeester répond que la formulation de la compétence est décidée par les enseignants. Par exemple, en faculté de droit et science politique, il a été défini quatre compétences pour la licence générale en droit qui ouvre sur un panel de métiers très nombreux. Les éléments communs à tous les juristes constituent le socle.
Ainsi, la maquette pourrait être construite par unité d'enseignant : le droit civil, le droit public, l'histoire du droit, ou bien par grandes thématiques comme les institutions, la société, la personne, les contrats, la responsabilité et ce de manière progressive.
On aboutit alors à une approche intégrée en citant des compétences qui vont être l'argumentation, la capacité à manipuler des données juridiques, à se positionner dans un contexte juridique, historique, économique ...
L'intégralité des contenus a été reclassé, toutes les bases du droit sont présentes dans la maquette et les quatre compétences sont visibles.

Monsieur Dumas fait remarquer que le réseau des ingénieurs en France est universitaire. Selon lui, il est évident qu'il faut aller vers des approches par compétences car elles incitent toujours à progresser. Il estime que selon lui la difficulté réside au niveau de l'évaluation. Il prend l'exemple d'un doctorant en fin de thèse qui a acquis des compétences et des connaissances. L'avenir de ce dernier n'est pas forcément d'exercer en milieu académique, et dans ce cas il sera recruté sur ses compétences.

Monsieur Pons rebondit sur ce que vient de dire Monsieur Dumas à propos les doctorants. Il précise que sa composante travaille avec le collège doctoral sur cette thématique car il a été relevé dans des nombreuses écoles doctorales que les doctorants n'ont pas conscience des compétences qu'ils ont construites dans leur travail de thèse.
Il faut, selon lui, avoir conscience de sa compétence pour pouvoir ensuite la valoriser au moment de la recherche d'emploi.
Il ajoute que les inconvénients éventuels sont systématiquement présentés par les enseignants qui font l'amalgame entre l'approche par compétences et l'approche professionnelle. L'approche par compétences est développée pour des diplômes professionnels. Elle est cependant plus difficile à mettre en œuvre pour des formations générales sans visée professionnelle immédiate.

Monsieur Sangnier indique que l'exemple donné lui a permis de comprendre qu'il ne s'agit pas de mettre une compétence en face de chaque unité d'enseignement. Il lui semble important de clarifier ce point dans la communication qui est faite au sein des composantes.

Monsieur Koubiti fait savoir que cette approche, déjà mise en œuvre dans le primaire et jusqu'à la terminale, a fait l'objet de rapports dans lesquels plusieurs inspecteurs émettaient des réticences sur cette dernière. Notamment le rapport rédigé par Monsieur Tardif qui mentionnait que cette approche n'avait pas atteint ses objectifs en termes d'égalité des chances.
Il mentionne que, dans l'UFR Sciences, beaucoup d'étudiants ont des lacunes au niveau des Mathématiques. Il redoute que cette approche accorde davantage de volume horaire aux compétences transversales au détriment du disciplinaire.

Madame Demeester répond qu'elle connait ces rapports. Elle souligne qu'il faudra rester vigilant : faire de la compétence ne doit pas occulter le savoir. Elle précise qu'aujourd'hui les connaissances sont « gargantuesques » et que les étudiants ne peuvent pas tout «ingurgiter ». Néanmoins il convient de leur apprendre à trouver l'information, et que c'est cela qui créera l'adaptabilité.

Monsieur Gilles indique qu'il ne faut pas opposer connaissance et compétence. La question est de savoir quels en sont les inconvénients : la méthode est lourde car elle demande à chaque enseignant de réfléchir à des objectifs.

Monsieur Pedotti fait savoir qu'il s'est rendu aux conférences de Jacques Tardif. Il pense que l'approche par compétences est le futur de la formation mais peut-être pas dans toutes les disciplines.

Madame Alphand demande quelles seront les possibilités de modifier l'offre de formation une fois cette dernière validée.

Monsieur Paul répond que chaque année dans le cadre du contrat, plusieurs vagues de modifications de l'offre de formation sont proposées. Ces aménagements donnent la flexibilité nécessaire pour optimiser cette démarche.

Madame Mendez pense qu'un certain nombre d'enseignants s'adonnent depuis longtemps à l'approche par compétences sans le savoir. Elle rappelle que la compétence a trois composantes : la connaissance, le savoir-faire et le savoir-être. On ne peut pas opposer la connaissance et la compétence, la première étant une composante de la seconde.

Monsieur Pons précise que la valeur ajoutée est de le faire au niveau d'une équipe pédagogique et non plus à titre individuel.

Madame Tardif pense qu'un des freins majeurs est la nécessité d'avoir l'adhésion totale de l'équipe pédagogique. Il faut que chacun soit convaincu que c'est nécessaire et donc s'y engage avec les autres. Or dans les équipes pédagogiques il y a parfois des personnes partantes et d'autres plus sceptiques.
Cette démarche demande de réfléchir autrement et il faut être tous ensemble pour le faire.

Madame Demeester répond qu'elle est à la disposition des composantes mais qu'il sera difficile de convaincre tout le monde.

Monsieur Sangnier n'est pas certain que l'adhésion doive être totale. Peut-être que le responsable de la mention sera dans l'obligation d'imposer cette méthode.

Monsieur Koubiti ajoute qu'être critique sur un projet ne signifie pas toujours être contre celui-ci.

Le conseil académique approuve à l'unanimité la présentation de l'expérimentation et le projet de cadrage relative Approche par compétences (APC).

L'ordre du jour étant épuisé, le **Président** lève la séance à 17h30.

Fait à Marseille, le 06 février 2017

Le Président d'Aix-Marseille Université

Université d'Aix-Marseille · AMU ·

Yvon BERLAND

POINT SUR L'EXPERIMENTATION APC*

ANNE DEMEESTER,
Chargée de mission *Approche par Compétences & RNCP*
Coordinatrice RéNAPS'up
Dr en Sc. Médicales et en Sc. De l'Education

anne.demeester@univ-amu.fr

Aix*Marseille université

* Approche par Compétences

Contexte : accréditation de l'établissement dans le cadre du futur contrat 2018-2023

- ***Repenser notre offre de formation, Changer, innover !***

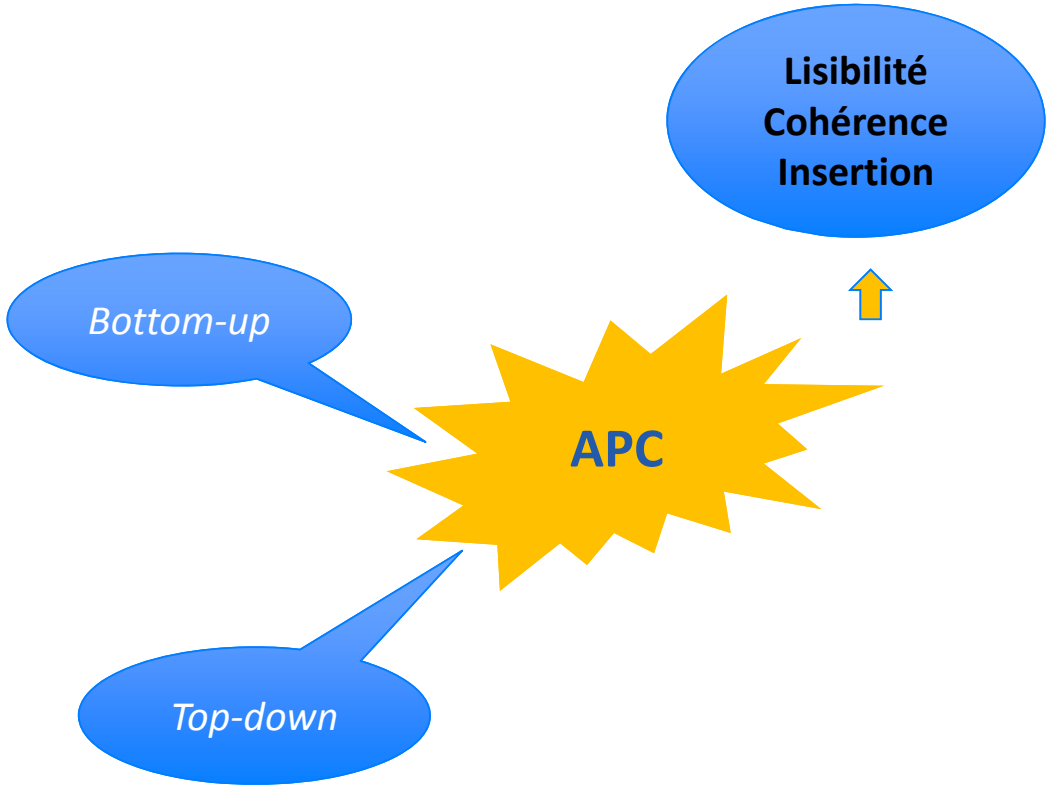
Président Y. Berland

- **Schéma directeur de l'Offre de formation (SDOF)**

  Ateliers, consultations, Témoignages

  Construction collaborative

VP Formation T. Paul



L'APC : un changement de paradigme

Approche traditionnelle → Vision collective et partagée → APC

Vision du diplômé

Compétences à l'issue de la formation

ACCOMPAGNEMENT

La compétence : un savoir agir complexe en situation

« La compétence se définit comme un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » *(Tardif, 2006)*

« Gérer les activités de l'entreprise dans un environnement international » *(FEG-M-MCI)*

« Construire une argumentation juridique » *(FDSP-L)*

« Agir en acteur de santé responsable » *(UFR Odonto – DECD)*

- ✓ **Globale**
- ✓ **Multidimensionnelle**
- ✓ **Permanente**

- ✓ **S'exprime en contexte / en situation**
- ✓ **S'évalue selon la performance attendue**

Construire une compétence

- ✓ Apprentissage progressif
- ✓ Etapes
- ✓ Accompagnement vers l'autonomie

Plan d'ingénierie pédagogique d'une APC

1. Identifier métier(s)/compétences/activités

Analyse activité prof.
REF. METIER/PROF

Traduction didactique

2. Formuler les compétences développées à l'issue de la formation

REFERENTIEL de COMPETENCES

Transposition Pédagogique

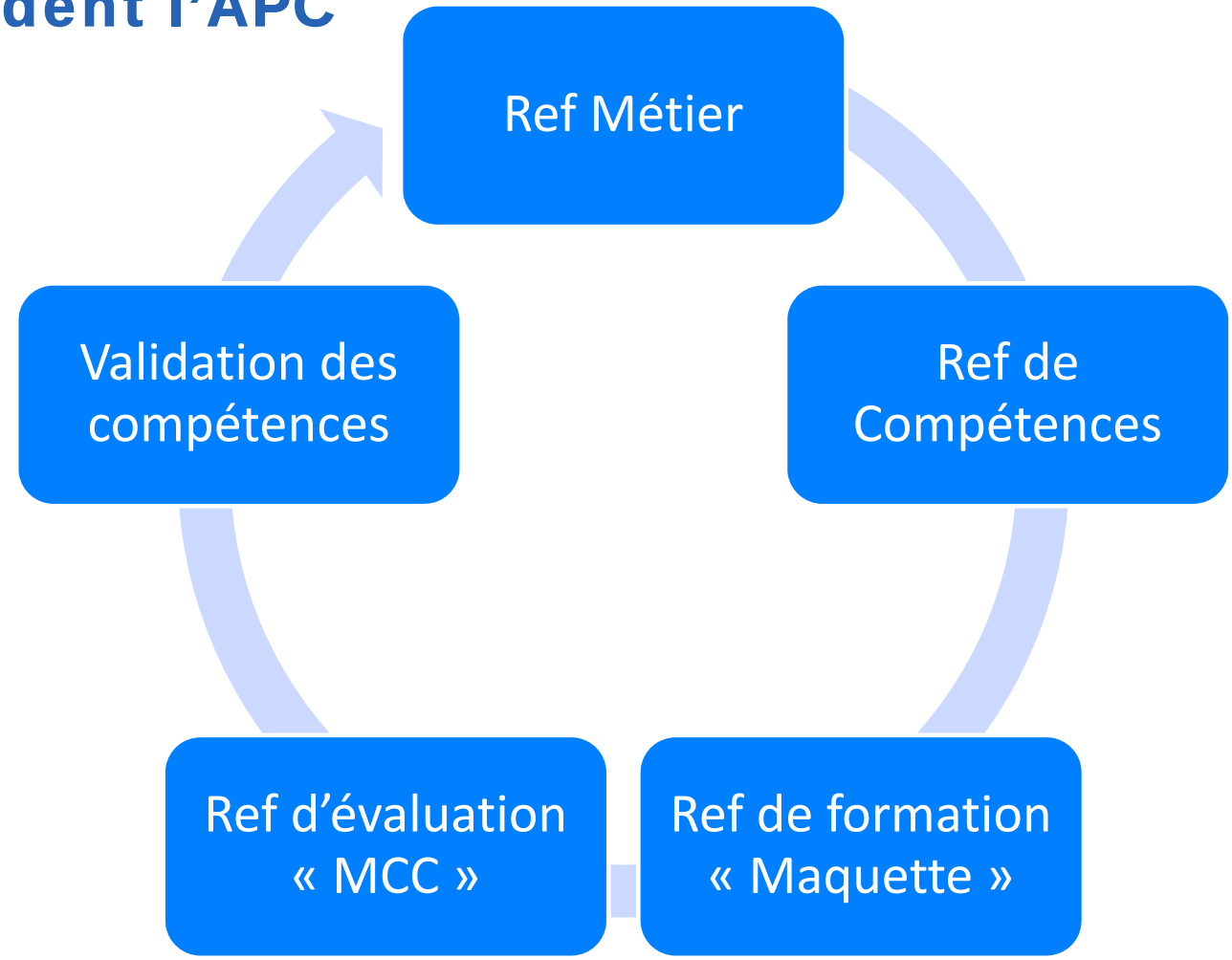
3. penser l'évaluation

REFERENTIEL de FORMATION

REFERENTIEL d'EVALUATION

4. Développer le curriculum (maquette et MCC)

Les référentiels guident l'APC



AMU : 14 composantes volontaires engagées dans l'expérimentation

UFR SCIENCES**
POLYTECH Marseille**
FSS (Sc. Sport)
OSU (Sc. Univers)**

FDSP (Droit et sc. Po)

IEP (Sc. Po Aix)*

UFR ALLSHS
(Art Lettres Sciences Humaines et Sociales)

UFR Odontologie**
UFR Pharmacie

IUT
ESPE **

FEG (Eco-Gestion)
IAE Aix (administration entreprises)**
EJCAM (journalisme et comm)**
IMPGT Institut Management Public

*: partenaire du site AMPM **: totalité de l'OF

Approche exploratoire : aller à la rencontre des référents APC – identifier les projets – apprécier leur faisabilité

Méthode

- 15 entretiens semi-directifs (2h) auprès des 15 référents
- Conduits dans chaque composante, du 18.02.2016 au 21.03.2016
- Avec une trame de questions commune envoyée en amont

Recueil de données

- Projets de transformation : L, LP, M ? OF totale ou partielle ?
- Forces et freins identifiés par les référents
- Besoins, attentes, suggestions

Posture

- **Accompagnateur, facilitateur, conseiller**
- Découvrir les spécificités de chaque secteur disciplinaire
- Respecter les projets et la culture de chaque composante

Résultats

Motivations

Plus de cohérence

Plus de lisibilité

Donner du sens

Accréditation vague C

Feedback du monde socio-économique

Exigences des accréditeurs externes (ISO, CTI, EQUIS, …)

Forces

Ressources internes

Fusion réussie

Modèles internes

Nombreuses formations professionnalisantes

Initiatives pédagogiques pertinentes

Freins

Communs à toutes les composantes

Equipes en effort (accréditation)

Méthode directive dominante

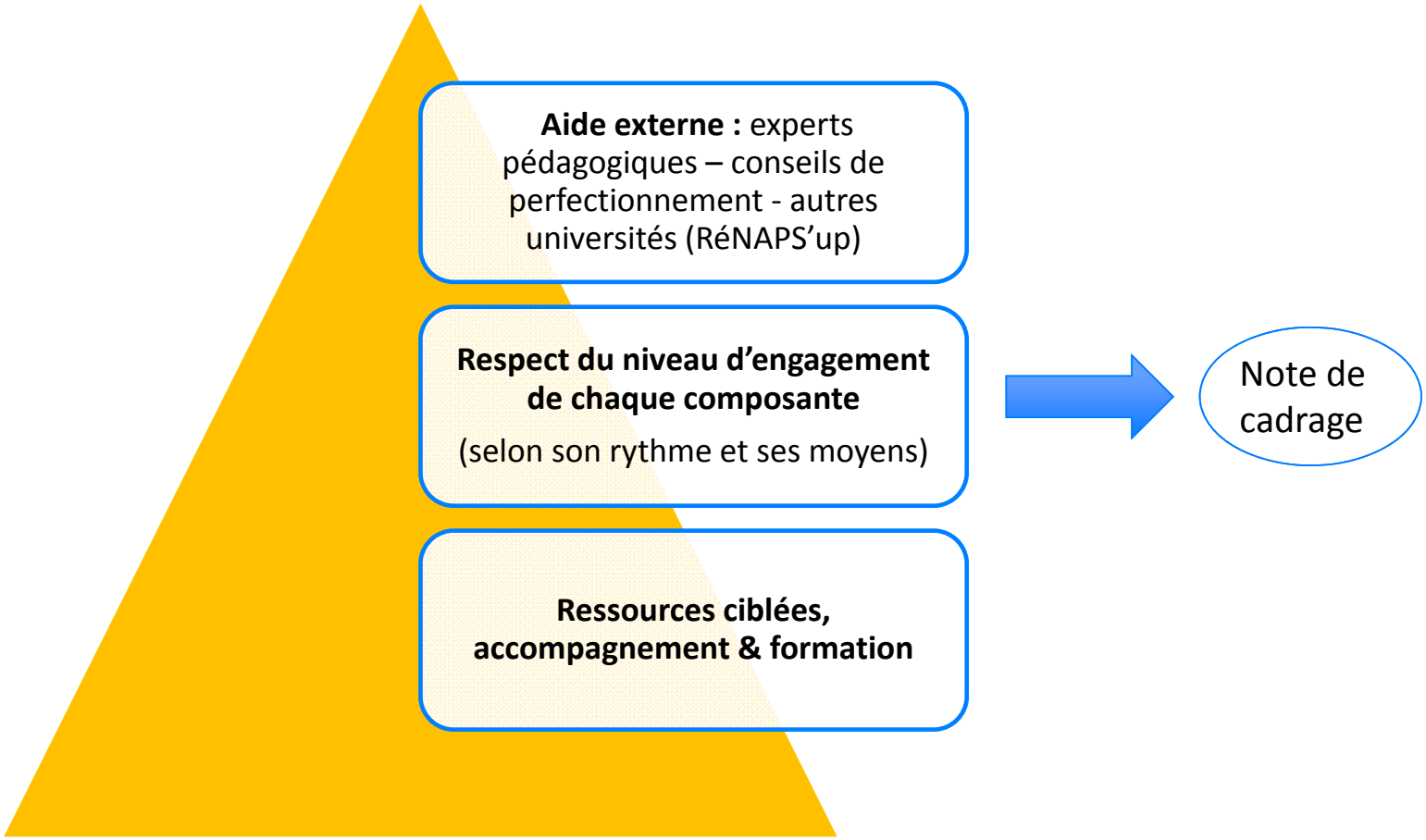
liberté et autonomie des EC

Peurs (de plusieurs sortes)

« à moyens constants »

Comment évaluer ?

Besoins, attentes et suggestions exprimés



Une grande variété des projets de transformation pédagogique

Nature des projets

- **Compétences visées** : professionnelles (un métier ou plusieurs) ou de poursuite de parcours

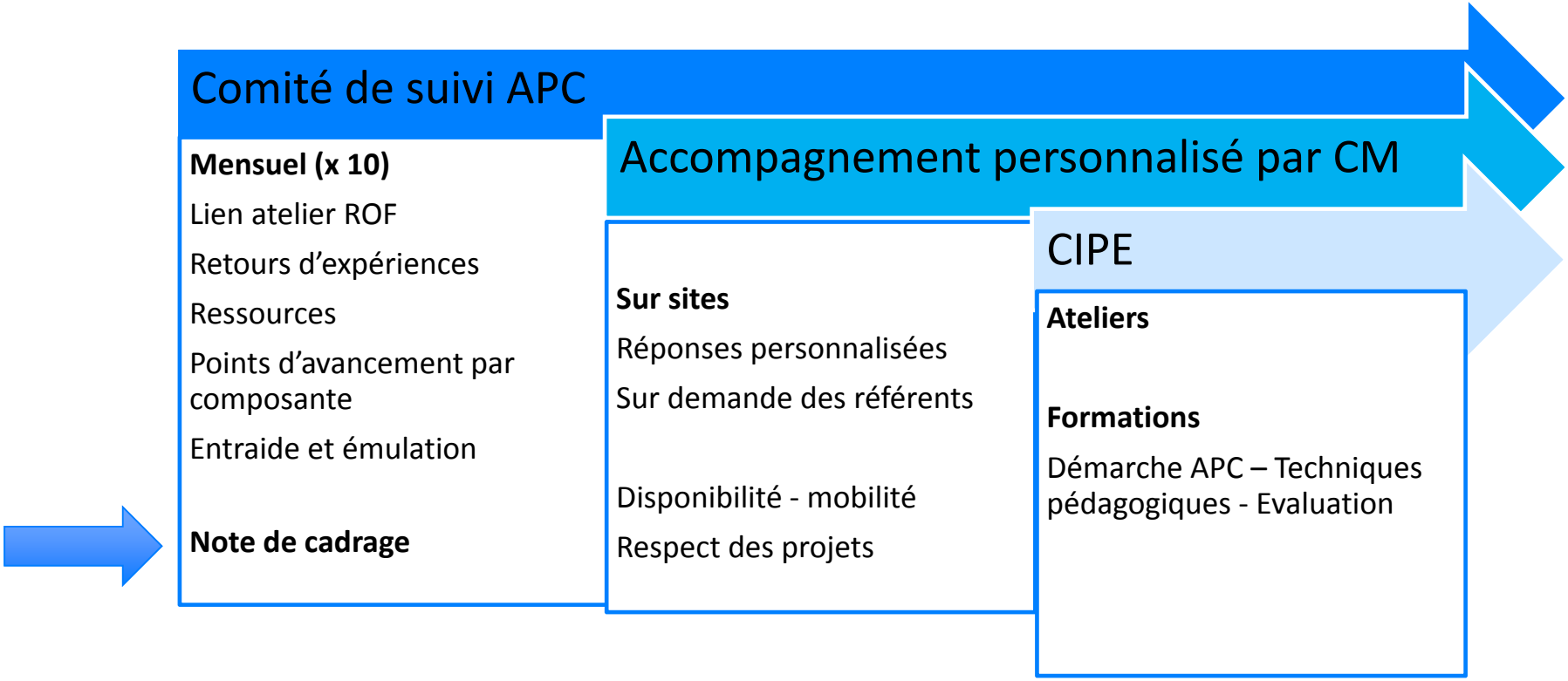
Nombres de parcours

- **Totalité** de l'offre de formation (ex : UFR Sciences, Polytech, Odonto)
- **Un seul niveau** : LP (ex :IUT) ou M (ex :OSU, FEG)
- **Un seul parcours** (ex : IMPGT, Pharma)

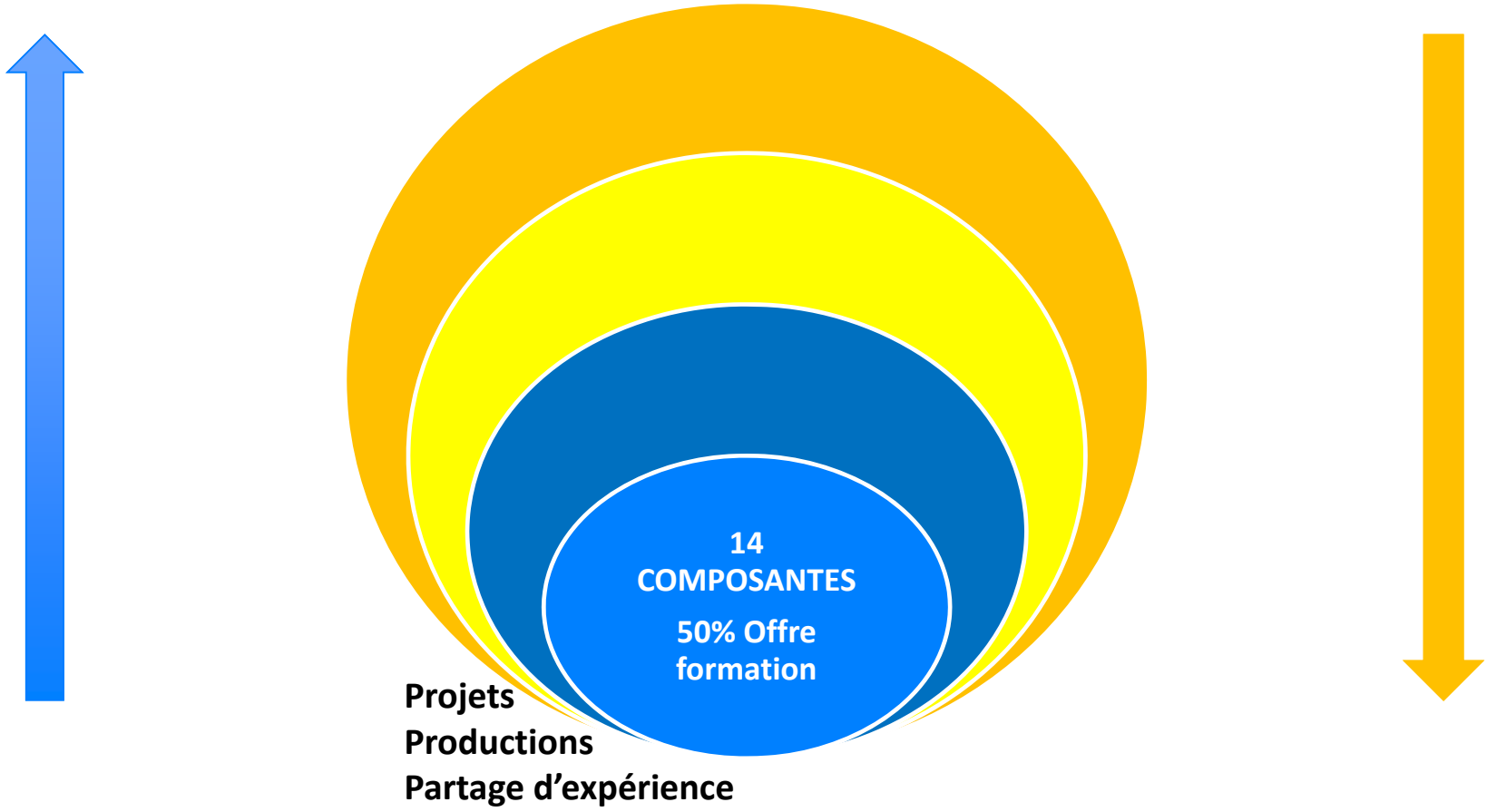
Contextes pédagogiques

- La plupart partent d'une approche cours (licences généralistes)
- Certains travaillent déjà en équipe
- Tous les parcours n'ont pas encore d'activités intégratrices
- Tous ne disposent pas de référentiels métiers, ou de conseil de perfectionnement

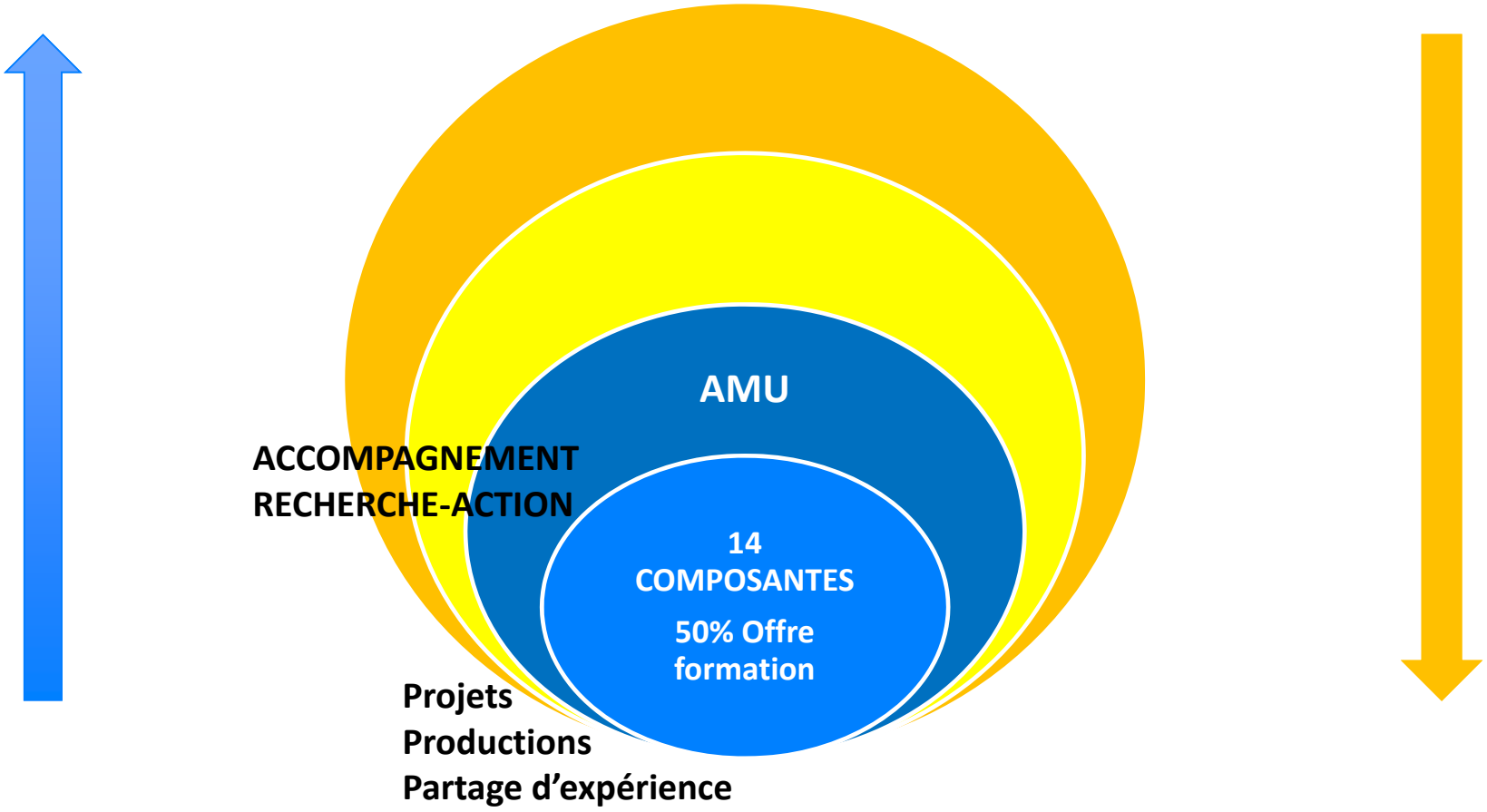
Dispositif d'accompagnement des composantes et des équipes



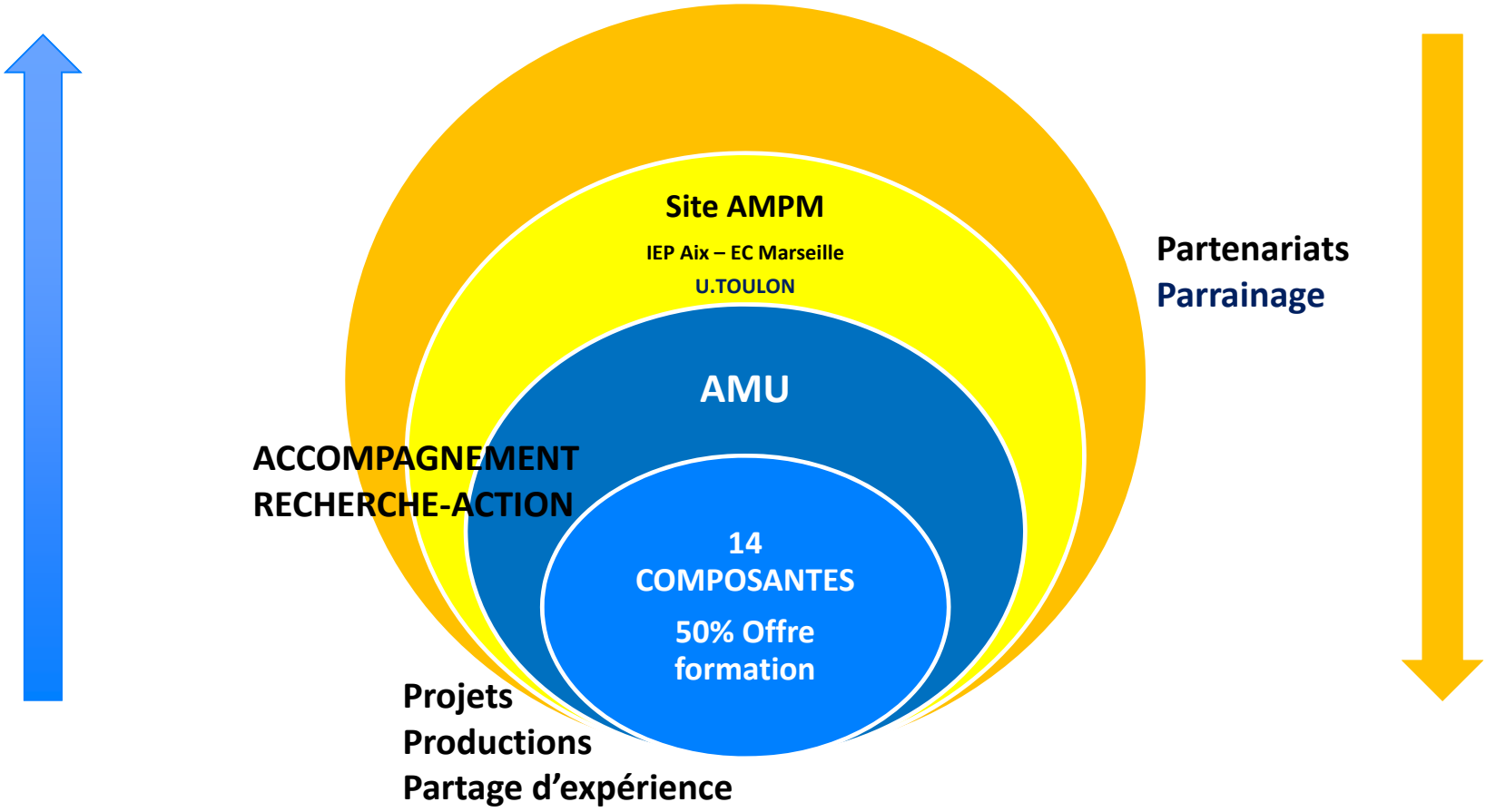
Une large dynamique de transformation est engagée



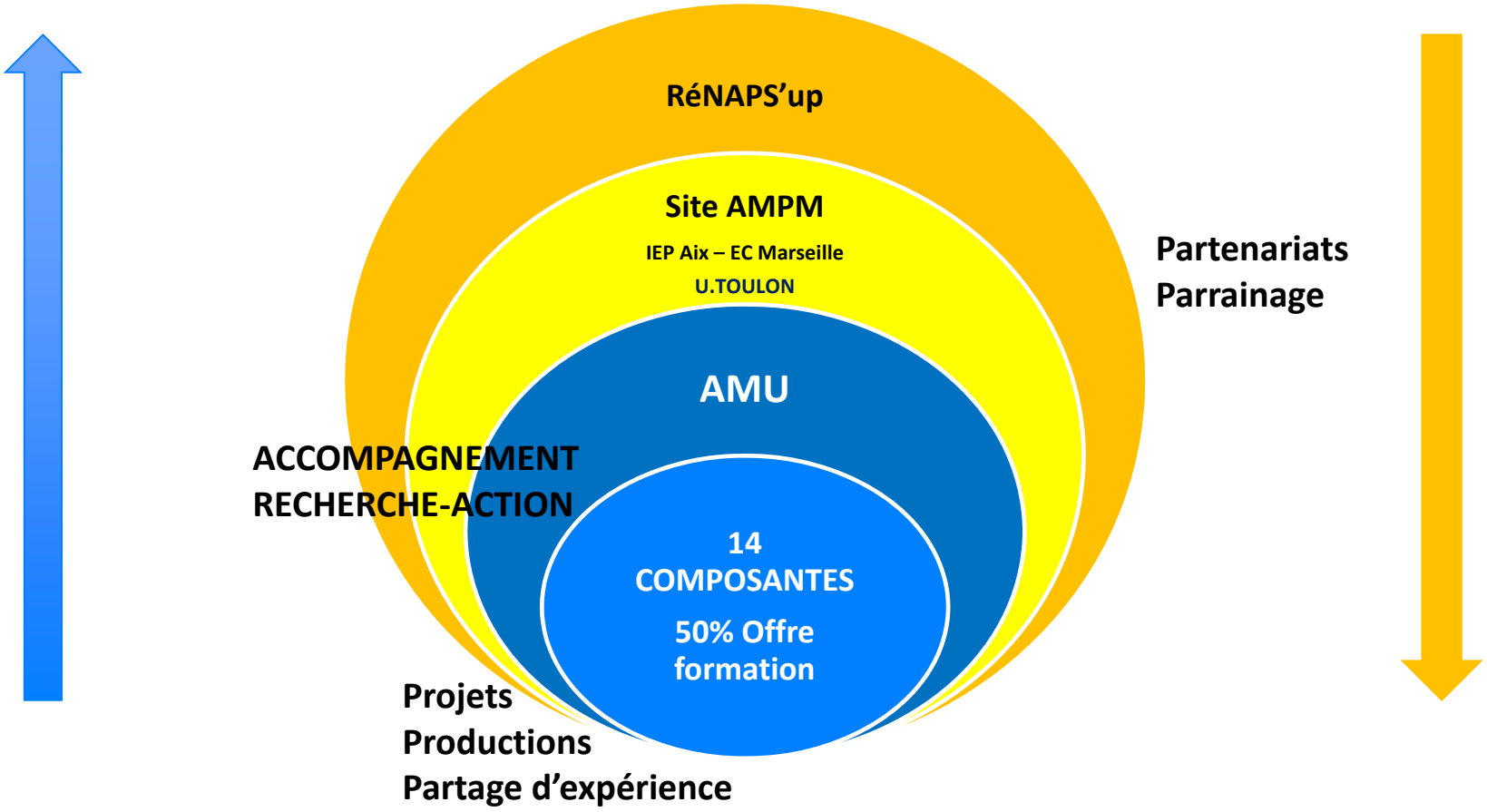
Une large dynamique de transformation est engagée



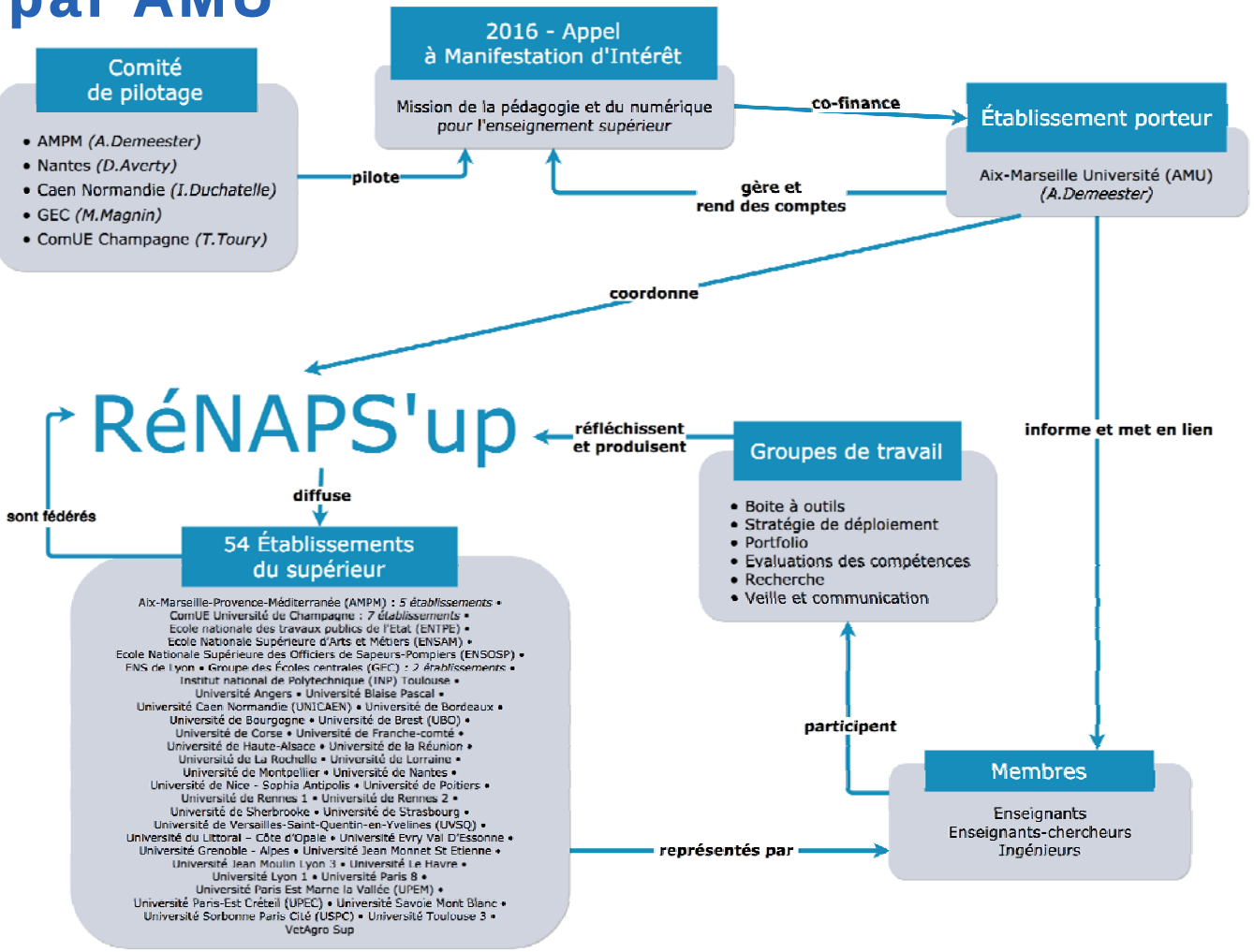
Une large dynamique de transformation est engagée



Une large dynamique de transformation est engagée



Un réseau porté par AMU



Campagne d'emploi enseignants-chercheurs 2017

Conseil Académique 6 décembre 2016

Aix*Marseille université

Eléments de contexte 1/5

Elaboration de la campagne d'emploi 2017 d'AMU dans un **contexte national difficile** :

- Contraintes budgétaires et financières : raréfaction des ressources
- Contraintes techniques : une notification prévisionnelle de la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) 2017 qui ne couvre pas la totalité des dépenses et l'absence de notification de la dotation définitive 2016
- Hypothèse de travail : prise en compte partielle de l'impact de la mise en œuvre du plan de modernisation des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) (dans l'attente de la publication des arrêtés de mise en oeuvre)

La SCSP 2017 ne prendra pas en compte tous les facteurs d'évolution de la masse salariale : GVT positif (1,6M€) , FIPHP (non respect du recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à hauteur de 6% soit 1,9M€).

Eléments de contexte 2/5

Mesures nouvelles ETAT 2017

- **Revalorisation du point d'indice : +3,8M€ (dont 674k€ à financer sur les RP)**
  - Effet année pleine de l'augmentation de 0,6% du point d'indice au 01/07/16
  - Augmentation du point d'indice au 01/02/2017

- **PPCR - Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations +1,1M€ (dont 402k€ à financer sur les RP)**

Après la mise en place du transfert points/primes pour les catégories B et les corps de catégorie A à caractère paramédical et socio-éducatif au 1er janvier 2016, poursuite au 1er janvier 2017 de la mise en œuvre de l'accord PPCR pour l'ensemble des catégories BIATSS et les enseignants du 2nd degré (transfert points/primes + revalorisation des grilles indiciaires)

- **Revalorisation des doctorants contractuels : +0,6M€ (dont 230k€ à financer sur les RP)**
  - Effet année pleine de la revalorisation intervenue au 01/09/16

Eléments de contexte 3/5

Impact du FIPHFP 2017

Fonds pour l'Insertion des Personnels Handicapés : +1,2M€ (à financer en totalité sur les RP)

En 2017, le versement de la contribution au FIPHFP se fera au taux plein contrairement à l'année 2016 pour laquelle l'établissement a bénéficié du même taux réduit qu'en 2015.

Impact du GVT 2017

Chaque année, le GVT génère automatiquement **1,6M€** de dépenses.

Eléments de contexte 4/5

Total des dépenses à financer sur les RP : 4,1M€

- Mesures nouvelles : 1,3M€
- FIPHFP : 1,2M€
- GVT : 1,6M€

Eléments de contexte 5/5

EVOLUTION DU GVT SOLDE ET SA COMPENSATION PAR L'ETAT

Années	2013	2014	2015	2016	Total 2013 à 2016
Montant du GVT solde	4 408 723	1 701 794	1 600 000	1 600 000	**9 310 517**
Dotation du Ministère	1 623 302	0	4 023 089		**5 646 391**
Ecart dépenses/dotation	-2 785 421	-1 701 794	2 423 089	-1 600 000	**-3 664 126**

Principes d'élaboration 1/3

Les **principes** relatifs à l'élaboration de la **Campagne d'Emploi 2017** sont les suivants:

- Adéquation avec la **politique d'AMU** et le contrat d'établissement 2012-2017
- Priorité au **soutien à la recherche et à la réussite des étudiants**
- **Soutenabilité financière et maîtrise de la masse salariale** :
  - Respect d'une enveloppe de masse salariale globale pré-déterminée
  - Remplacement des nouveaux départs définitifs depuis la CE 2016 avec un ratio un pour un

Principes d'élaboration 2/3

Mise en œuvre du Bonus Masse Salariale

Une partie des moyens libérés à l'occasion des départs est mobilisée pour conduire les projets structurants de l'établissement :

- Redéploiements progressifs entre composantes, tenant compte des taux d'encadrement, notamment en matière d'enseignement ;

- Accompagner les priorités définies dans les schémas directeurs (COS, SDRH, SDOF…) notamment sur les plateformes de recherche et le soutien à la pédagogie

Principes d'élaboration 3/3

Méthodologie :

- Notification d'une **enveloppe globale prévisionnelle** (Fonctionnement, Investissement, Masse Salariale y compris Masse Salariale Etat)
- Le recensement administratif des postes a fait l'objet **d'échanges techniques** entre la DRH et chaque composante (Responsable administratif, assistant de gestion RH) à l'occasion des ateliers d'accompagnement préparatoires aux conférences moyens qui se sont déroulés entre le 6 et le 21 septembre 2016
- L'objectif est de répertorier l'ensemble des postes sur **budget Etat** :
  - Vacants suite à départ à la retraite, mobilité, promotion
  - Vacants temporairement (disponibilité, détachement) qui ne peuvent être pourvus par une occupation pérenne
  - Susceptibles d'être vacants (retraite année 2017 non validée par les services RH – dossier en cours de constitution)
- Chaque directeur/doyen remonte pour chacun de ces supports les **propositions d'utilisation du moyen** pour sa structure (concours, décalage, ATER, invité, renouvellement, transformation)

Calendrier

- **Juillet 2016** :
  - diffusion de la lettre de cadrage et de la note technique d'élaboration budgétaire
  - Envoi des tableaux relatifs aux postes vacants ou susceptibles de l'être (EC, ATER pérennes, enseignants-associés) et des dépenses de masse salariale sur ressources propres à actualiser

- **Septembre 2016** :
  - envoi à chaque composante d'une enveloppe prévisionnelle globale des moyens (masse salariale, fonctionnement, investissement)
  - ateliers d'accompagnement technique (DRH, DAF) avec chaque composante (responsable administratif, assistant de gestion)

- **Octobre 2016** :
  - présentation par les directeurs et doyens de leurs projets de budget (dont campagne d'emploi) dans le cadre du dialogue de gestion avec les vice-présidents recherche et formation, la DGS, la DRH et la DAF
  - Échanges et ajustements avec les composantes

- **Novembre 2016** : arbitrages de la gouvernance

- **Novembre/Décembre** : consultation des conseils de gestion des composantes

- **Décembre 2016** :
  - vote des instances
    - ❑ 6 décembre : Conseil académique (pour avis)
    - ❑ 13 décembre : comité technique (pour avis)
    - ❑ 13 décembre : conseil d'administration (pour approbation)
  - Retour des tableaux de CE votés aux composantes
  - Saisie des postes dans ATRIA par la DRH (mi-décembre/mi-janvier)

Demandes de transformation

	Campagne d'emplois 2017
Transformations	**5**
❑ pour catégorie supérieure : ❑ 1 MCF en PR ❑ 3 postes de 2nd degré en MCF	4
❑ pour catégorie équivalente : ❑ 1 MCF en MCUPH	1

Evolution pluriannuelle des effectifs (en ETP)

		2013	2014	2015	2016	CE 2017	Evolution 2013-2017
Enseignants du 1er degré et autres personnels du corps enseignant	Contractuels*	0	0	0	0	0	**0**
	Fonctionnaires	23	25	23	17	17	**-6**
	TOTA Ens 1er degré et autres personnels du corps enseignant*	23	25	23	17	17	**-6**
Enseignants 2e degré	Contractuels**	38	44	50	48	53	**15**
	Fonctionnaires	370	377	365	360	366	**-4**
	TOTAL 2e degré	408	421	415	408	419	**11**
Enseignants-chercheurs (mono + HU)	Contractuels	1317	1370	1414	1364	1395	**78**
	Fonctionnaires	2481	2491	2481	2461	2501	**20**
	TOTAL EC	3798	3861	3895	3825	3896	**98**
BIATSS	Contractuels	1122	1204	1355	1317	1312	**190**
	Fonctionnaires	2222	2243	2272	2275	2248	**26**
	TOTAL BIATSS	3344	3447	3627	3592	3560	**216**
TOTAL	TOTAL Contractuels	2477	2618	2819	2729	2760	**283**
	TOTAL Fonctionnaires	5096	5136	5141	5113	5132	**36**
	TOTAL	7573	7754	7960	7842	7892	**319**

Autres personnels du corps enseignant* = Personnel d'inspection, Pers. grands établ., CPE, Directeur CIO
Contractuels** = Prof cont.2dg non fc, Enseignants CDD, Enseignants CDI

BONUS MASSE SALARIALE

Mobilisation d'une enveloppe d'environ 1M€ (constitué pour partie de la masse salariale libérée par les composantes, directions centrales, services communs et d'un abondement de l'établissement)

17 Créations de postes en 2017

Enseignants : 7 postes

1 Ens. 2nd degré

6 MCF

soit 41% des créations

BIATSS : 10 postes

soit 59% des créations

Rééquilibrage des potentiels : 41%

Soutien Recherche : 30%

Soutien Formation : 29%

Equilibre entre Enseignants/BIATSS

Bénéficiaires des postes MCF créés en 2017 au titre du bonus MS

Bénéficiaires	MCF
IMPGT	1
FDSP	1
IUT	1
FEG	1
ALLSH	1
ESPE	1
TOTAL	**6**

Synthèse des demandes de recrutements

	Campagne d'emplois 2017
PR *	25
MCF *	48
ATER sur postes pérennes	76
ATER sur postes vacants	105
Enseignant associé sur postes pérennes	41
Enseignant associé sur postes vacants	9
CDD LRU sur postes vacants MCF	4
Total	**308**

* Uniquement mono-appartenants

Demandes de décalages

	Campagne d'emplois 2016	Campagne d'emplois 2017
Total décalages	38	**34**