

# Document support du dialogue stratégique

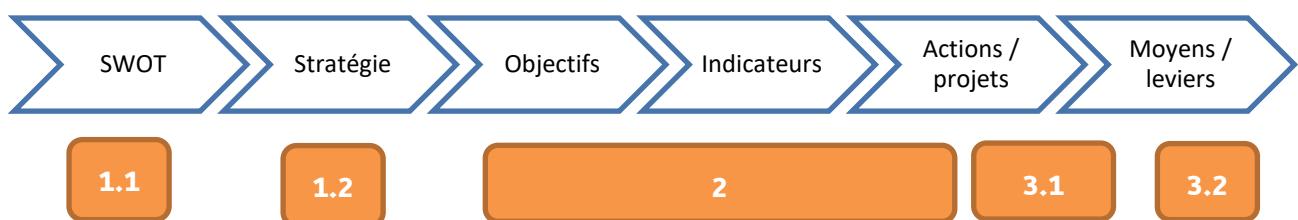
« *Institut National Supérieur  
du Professorat et de  
l'Éducation de l'Académie de  
Strasbourg* » - Unistra

## Rentrée 2023

- Présentation au conseil d'institut de l'INSPÉ le 26 avril 2022
- Présentation au COSP de l'INSPÉ le 30 mai 2022



Nb : La trame de ce document s'inscrit dans la logique de construction d'une stratégie de composante :



## SOMMAIRE

1.	Stratégie de la composante et contribution à la stratégie de l'Unistra .....	3
1.1.	Analyse SWOT de la composante .....	3
1.2.	Expression de la stratégie de la composante .....	4
2.	Objectifs, indicateurs-clés et plans d'actions par rapport à la stratégie de la composante.....	7
2.1.	Objectifs – indicateurs – plans d'actions & projets pour la mise en œuvre de la stratégie de la composante .....	7
3.	Portefeuille de projets et moyens de la composante en lien avec sa stratégie.....	15
3.1.	Moyens et leviers pour soutenir la stratégie de la composante.....	15
3.1.1.	Projets / actions de la composante nécessitant des moyens demandés au central .....	15
3.2.	Moyens dont dispose la composante et leviers qu'elle peut mobiliser pour contribuer à la réalisation de sa stratégie .....	18
	ANNEXES .....	21
	Annexe 1 : Evaluation des besoins en heures – Rentrée 2022.....	21
	Annexe 2 : Besoins en heures référentiel - Rentrée 2022.....	21
	Annexe 3 : Départs en retraite prévisionnels.....	22
	Annexe 4 : Synthèse des demandes ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS - Dialogue stratégique 2023 .....	23
	Annexe 5 : Synthèse des demandes - Dialogue stratégique BIATSS - préparation rentrée universitaire 2023.....	25

## 1. Stratégie de la composante et contribution à la stratégie de l'Unistra

### 1.1. Analyse SWOT de la composante

	<b>FORCES</b> (points forts, atouts, ce qu'on fait bien, ce qui nous distingue, etc.)	<b>FAIBLESSES</b> (points faibles, ce qui ne marche pas bien, ce qu'on nous reproche, etc.)
INTERNE	<p><b>Pilotage et ressources :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement des personnels : malgré un certain essoufflement de certains collègues et un vieillissement des équipes, des personnels globalement engagés dans la mise en œuvre de la nouvelle réforme et des formations</li> <li>- Équipe de direction : efficace et très engagée (au vu de la diversité des missions de l'INSPÉ et des multiples partenaires, le Directeur de l'INSPÉ ne peut pas piloter seul)</li> <li>- Services de proximités : DNUM et SBU, efficaces et bien intégrés à la composante</li> <li>- Diversité des statuts : richesse, interdisciplinarité</li> <li>- Partenariats en relations internationales : nombreux</li> <li>- Budget actuel</li> </ul>	<p><b>Pilotage et ressources :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissions internes : lieux de consultation, participation (personnels) faiblement investis</li> <li>- Investissement des enseignants-chercheurs et enseignants dans les responsabilités : nombre encore limité de personnes</li> <li>- RH : congés de longue durée, départs en retraite retardés..., dès lors des difficultés à viser une gestion prévisionnelle des compétences (toutes catégories de personnels)</li> <li>- <b>RH : des enseignants en temps partagé dont l'engagement n'est pas assez reconnu par l'employeur principal (30 personnes concernées)</b></li> <li>- Lien entre les différents sites : trop distendus, une forme d'isolement pour certains personnels</li> <li>- Restauration des étudiants : inexiste sur la Meinau alors que le nombre des étudiants fréquentant ce site augmente, inexiste également sur Colmar</li> </ul>
	<p><b>Formations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offre de formation cohérente, riche et bien évaluée par l'HCERES de la licence au master</li> <li>- Développement de l'ingénierie de formation</li> <li>- Travail engagé pour améliorer l'insertion professionnelle</li> </ul>	<p><b>Formations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pratiques pédagogiques « innovantes » : encore insuffisamment développées ou bien peu connues</li> <li>- Encore peu de mobilités étudiantes et des personnels</li> </ul>
	<p><b>Recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GIS « Éducation &amp; Formation » : Pluralité de rattachement des enseignants-chercheurs de l'INSPÉ à diverses unités de recherche</li> </ul>	<p><b>Recherche :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de visibilité des recherches en éducation réalisées par les enseignants-chercheurs et les formateurs-chercheurs de l'INSPÉ</li> </ul>
EXTERNE	<p><b>OPPORTUNITÉS</b> (éléments extérieurs qui peuvent constituer des leviers potentiels encore non exploités)</p>	<p><b>MENACES</b> (éléments extérieurs qui peuvent constituer des freins ou des obstacles potentiels)</p>
	<p><b>Pilotage et ressources :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relations globalement efficaces avec le Rectorat</li> <li>- Amélioration du patrimoine dans le cadre des deux CPER (Meinau et Colmar)</li> </ul>	<p><b>Pilotage et ressources :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RH : des risques psychosociaux avérés, pour une part significative générés par les conditions de la réforme des MEEF et certains risques accrus par les conditions de travail engendrées par les suites de la crise sanitaire</li> <li>- Patrimoine : construction de l'École primaire sur le terrain de la Meinau : nuisances des travaux supplémentaires ; à terme pour le site INSPÉ 2,5 fois plus de personnes sur un périmètre INSPÉ réduit</li> <li>- <b>Impact en matière de RH de la nouvelle réforme des MEEF : des inconnues subsistent encore relatives au montant du financement des interventions de l'INSPÉ dans la formation des</b></li> </ul>

		<p><b>nouveaux enseignants stagiaires (post-master et concours – rentrée 2022)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget : incertitude récurrente quant au montant de la subvention de la Collectivité européenne d'Alsace</li> </ul>
	<p><b>Formations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La nouvelle réforme des MEEF : une opportunité potentielle pour faire évoluer les pratiques de formation (<b>« compétences »</b>)</li> <li>- L'adaptation aux conditions d'enseignement respectueuses des conditions sanitaires : une opportunité de penser l'hybridation des cours et le développement de l'innovation pédagogique</li> </ul>	<p><b>Formations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nouvelle réforme : succession de réformes qui peuvent démobiliser ; une place des concours Éducation Nationale en M2 qui va créer de nouvelles difficultés ; autres problèmes potentiels non encore anticipés avec certitude</li> <li>- Intégration (INSPÉ) au collégium SHS à formaliser encore, 4 ans après la « dissolution » du collégium Éducation &amp; Formation... <b>Mais les collégiums vivent-ils encore à l'Unistra (en formation) ??</b></li> </ul>
	<p><b>Recherche / Recherche-formation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité de développer de nouvelles articulations recherche-terrain scolaire grâce à l'élargissement obtenu du GIS « Éducation &amp; Formation » en direction de l'UL et de l'URCA</li> <li>- Instituts Thématisques Interdisciplinaires (ITI) : l'INSPÉ potentiellement impliqué dans 2 ITI (<b>« LETHICA », « ILC »</b>)</li> </ul>	<p><b>Recherche : /</b></p>

- **Expression des principales conclusions tirées de l'analyse de la matrice, en termes d'orientations, de priorités, d'actions à mener.**

- Les grandes orientations stratégiques (voir 1.2. ci-après) fondées sur la « qualité », le « développement » et les « partenariats » restent pertinentes pour le prolongement d'un an du COM valant actuellement à l'INSPÉ.
- **Pilotage et moyens** : engager une nouvelle démarche participative pour impliquer d'avantage les personnels dans l'élaboration des objectifs à venir pour la composante ; agir auprès du Rectorat afin d'obtenir une meilleure reconnaissance de l'engagement des personnels à temps partagés.
- **Formations** : renforcer le déploiement de l'approche par les compétences en diversifiant les moyens et les formes investis dans la formation des formateurs (innovations et pédagogie du supérieur) ; engager de nouvelles actions pour le développement des mobilités internationales.
- **Recherche** : accompagner financièrement et politiquement le développement du GIS refondé et des actions visant à renforcer l'interface recherche-terrain scolaire.

NB : Actualisation partielle de l'analyse : un **code couleur de police** signale les ajouts ou modifications apportés ci-dessus.

## 1.2. Expression de la stratégie de la composante

Précisez si cette stratégie a été présentée en conseil de composante : **oui**

Si oui, date du conseil : **26/04/2022** et configuration du conseil (plénier, restreint...) : **conseil d'institut plénier**  
A-t-elle fait l'objet d'un vote du conseil : **oui** (Le dialogue stratégique 2023 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés – 100%).

L'INSPÉ contribue en particulier aux axes stratégiques de l'établissement dans le domaine de :

- La mission formation :
  - La personnalisation des parcours ;
  - L'innovation pédagogique ;
  - L'internationalisation de l'expérience étudiante.
- La mission recherche
  - La structuration interdisciplinaire de la recherche.

## Indiqués par le code couleur vert à la suite.

De plus l'INSPÉ agit sur les leviers de transformations transversaux suivants :

- Engagement et participation : consultations ouvertes en amont du COM, groupes de travail collaboratifs ;
- Développement des talents : favoriser l'épanouissement et le bien-être des personnels ;
- Développement durable : soutien des initiatives des étudiants et personnels ; réduction de l'impact environnemental des fonctionnements ;
- Agilité institutionnelle : le directeur de la composante et le responsable des services administratifs participent à plusieurs groupes de pilotage ou de travail concernant les interactions entre niveau central et composante.

## Indiqués par le code couleur bleu à la suite.

### Orientations stratégiques de la composante à l'horizon 2023-2024 :

#### 1) Remarque liminaire importante :

Le présent document stratégique est – comme pour les précédents dialogues de gestion – l'actualisation annuelle du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) de l'INSPÉ. Initialement formulé par l'ESPE et devant couvrir la période 2019-2022, il est prolongé en 2022-2023 pour des raisons liées à la fois à la nouvelle réforme des MEEF (2019) et – cette année – à la rénovation du dialogue de gestion. Ceci explique un horizon court (2023-2024) pour les présentes orientations stratégiques, l'ensemble devant faire l'objet d'une révision complète en vue de la proposition d'un nouveau COM pour la rentrée 2024 (voir le point 3, ci-après).

#### 2) Les principales orientations stratégiques en cours :

« Qualité », « Développement » et « Partenariats » sont les mots clés de la stratégie de la composante. Maintenir ou augmenter **la qualité** s'applique principalement aux formations, à l'accueil des usagers ainsi qu'aux environnements de travail. Viser ou soutenir **le développement** s'applique à certaines formations (apprentissage) et aux activités de recherche en éducation et à l'internationalisation des formations. De plus, en tant qu'école interne et de par la loi, l'INSPÉ a des obligations et une stratégie **partenariales** spécifiques.

**La qualité des formations** passe par la réalisation d'objectifs en termes **d'individualisation des parcours de formation** (via l'approche par compétences en MEEF et Sciences de l'éducation et de la formation [SEF], les parcours adaptés et l'accompagnement professionnel individualisé en MEEF, l'optionalité au sein de certaines UE), par une approche de l'amélioration continue (adaptations voulues à partir des conseils de perfectionnement ou commandées par la réforme des MEEF, les maquettes de formations ou certains contenus sont modifiés tous les ans), enfin par de nouvelles actions ou modalités concernant l'insertion professionnelle. **La qualité des formations est accompagnée par 2 projets Idex-Transformation et les actions de la cellule d'innovation et d'ingénierie pédagogiques de l'INSPÉ, « La Fabrique ».**

**La qualité de l'accueil** est un effort constant désormais reconnu par le label Marianne (site de la Meinau), bientôt étendu au site de Colmar et transposé à la démarche Service Public + (SP+). L'amélioration de **la qualité des environnements et des méthodes de travail** est visée par **un plan de prévention des risques psychosociaux**, une adaptation des locaux aux nécessités actuelles de la formation (1 CPER achevé à Colmar, 1 CPER en cours à la Meinau) et **des actions de développement durable sur les sites**.

**Le développement de l'apprentissage** se poursuit (après 2 parcours de master SEF – IFC et SYNVA – ouverts à l'apprentissage au cours des 5 dernières années, le parcours EIPS du MEEF Encadrement éducatif y travaille). Par ailleurs, la loi a confié aux ESPE puis INSPÉ une mission de **développement des recherches en éducation** : en janvier 2022, ceci a pris une ampleur nouvelle avec la refondation du GIS « Éducation & Formation » qui depuis le site alsacien s'étend désormais à 4 universités et une vingtaine d'unités de recherche du Grand-Est. Le GIS vise exclusivement le soutien et **la structuration de recherches interdisciplinaires**. **Le développement de l'internationalisation des formations**, quelque peu entravé par la pandémie, reste un objectif stratégique et la réforme actuelle des MEEF, avec le recul du concours en M2, devrait permettre davantage de mobilités étudiantes.

Si aucune composante ne peut remplir ses missions sans partenaires extérieurs, l'INSPÉ doit déployer une **stratégie partenariale spécifique** de par le cadre national qui régit notamment les MEEF : opérateur principal de la formation initiale des enseignants au plan académique, l'INSPÉ s'attache à entretenir dialogue et collaboration efficaces avec les représentants de l'État-employeur pour la mise en œuvre d'une réforme dont toutes les difficultés ou écueils n'ont pas été anticipés au plan national. De plus, la nature des masters MEEF implique – pour le MEEF 2<sup>nd</sup> degré et la préprofessionnalisation aux MEEF en Licence – un partenariat précis avec 12 composantes de l'Unistra et l'UHA, puisqu'il s'agit en particulier de la co-construction et de la mise en œuvre de 17 parcours différents en master. A cet égard, le partenariat ne relève plus d'un « simple » moyen pour atteindre un objectif commun mais bien d'une stratégie à piloter et alimenter régulièrement. Bien évidemment, pour les autres diplômes portés par l'INSPÉ, en Sciences de l'éducation en particulier, **les partenariats avec le monde socio-économique** restent essentiels pour une meilleure insertion professionnelle des étudiants.

**3) Une démarche plus participative pour l'élaboration du prochain COM :** en vue de l'élaboration du prochain Contrat d'objectifs et de moyens de l'INSPÉ qui vaudra pour la même période que le contrat quinquennal de l'Unistra (24>29), **un processus participatif** est prévu de mai 2022 à février 2023. Cette période permettra de combiner les apports des commissions internes à l'INSPÉ (enseignements et innovation, insertion professionnelle et partenariats avec le monde socio-économique, vie scientifique, relations internationales, personnels et moyens, sites), d'une journée d'étude sur les évolutions des métiers auxquels prépare l'INSPÉ, de deux séminaires hors les murs (approche compétences), du COSP. Des enquêtes en ligne permettront de compléter le recueil d'informations et de hiérarchiser les priorités et les actions futures.

## **2. Objectifs, indicateurs-clés et plans d'actions par rapport à la stratégie de la composante**

### **2.1. Objectifs – indicateurs – plans d'actions & projets pour la mise en œuvre de la stratégie de la composante**

Objectif 1 :		Renforcer la qualité des formations								
Explicitez ici l'objectif, son lien avec la stratégie de la composante et avec les « piliers » de la stratégie de l'établissement, ou tout élément qui vous semblera pertinent pour la compréhension de la finalité poursuivie		Cet objectif regroupe des actions transversales et constitue le socle de notre stratégie pour l'offre de formation. Il participe à deux des axes de développement priorisés au service de la mission formation de l'université : la personnalisation des parcours et la transformation et l'innovation pédagogiques. Cela se concrétise par l'accompagnement de la réussite et de l'orientation des étudiants au travers du projet Idex Accompli (Licence SEF), par la mise en œuvre de dispositifs d'évaluation par compétences suite à l'Idex Formation-Transformation (Master MEEF), par le renforcement de la professionnalisation des formations. Concernant les métiers de l'enseignement, il s'agira de travailler sur la cohérence générale des contenus de professionnalisation, en licence puis après le master, pour assurer le continuum de formation en MEEF. Pour la formation continue du secteur marchand, nous souhaitons également faire communiquer les formations initiales et continues en travaillant sur l'architecture des diplômes et développer cette offre (apprentissage, lien DU et formations courtes / diplômes nationaux, UE modules de FC). Cet objectif participe également au lien formation-recherche par l'amélioration de la formation de formateurs à l'encadrement des mémoires de master, par l'augmentation de la formation continue issue de la recherche et en proposant des conférences thématiques pour les étudiants de master 1 MEEF.								
Indicateur(s) caractérisant l'objectif (dont modalités de calcul)		v. ini. [2019] 2019-20	v.cible [20XX]	réalisé N 2020-21	réalisé N+1 2021-22	réalisé N+2	réalisé N+3	réalisé N+4	réalisé N+5	
01-I1	Nombre de parcours proposant une évaluation par compétence (M : master ; L : licence)	1 (M)		1 (L)	10 (M)+ 1 (L)					
01-I2	Nombre de journées de formation suivies par les enseignants et E.-C. de l'INSPÉ (formation de formateurs hors IDIP)	14		5	62					
01-I3	Part des intervenants extérieurs sur le volume des formations (toutes formations initiales confondues)	32,9%		33,2%	40,8%					
01-I4	Nombre de diplômes ouverts en formation continue secteur marchand (a/ DU ; b/ D. Nationaux)			a/10 b/10	a/7 b/9					
01-I5	Nombre d'actions et de projets relevant de l'innovation et de la transformation pédagogiques accompagnés par la cellule d'ingénierie pédagogique (« La Fabrique » : a/techno-pédagogie ; b/innovation)			a/427 b/6	NC NC					
Commentaires sur l'évolution des indicateurs (le cas échéant)										
01-I4 : La raison de la baisse s'explique par des diminutions structurelles du fait de la fermeture de certaines formations.										
Action(s) ou projet(s)				année élaborat°	an. prév réalisat°	état an. N (*)	demande §3.1 ?	commentaires / bilan (le cas échéant)		
01-A1	Mettre en œuvre l'Idex Accompli dans l'ensemble de la Licence de Sciences de l'éducation	2020	2024	EC	oui			Pour l'instant, le projet a été mis en place dans 4 enseignements du parcours CFCI de la L3		
01-A3	Proposer des actions de formation continue des enseignants en lien avec la recherche	2019	2023	EC	non			Au-delà de la mise en lien de la recherche et de la formation initiale, il importe que la recherche vienne irriguer la formation continue/tout au long de la vie pour devenir un levier de renouvellement des pratiques professionnelles		

01-A3	Mettre en œuvre les outils permettant la construction d'une évaluation par compétence pour favoriser l'individualisation de la formation et renforcer sa dimension professionnalisante dans l'ensemble des UE professionnelles des masters MEEF	2021	2023	EC	oui	Suite à l'acceptation de l'Idex Formation, des outils ont été élaborés par une équipe pédagogique. Il s'agit de les adapter aux différentes situations de l'étudiant
01-A4	Ajuster les contenus de formation professionnelle en Licence et masters MEEF	2022	2023	EC	non	Il s'agira de travailler au continuum de la formation de la licence au master MEEF et également d'intégrer la nouvelle formation des professeurs stagiaires
01-A5	Faire évoluer la stratégie en formation continue marchande	2021	22-23	EC	non	La prise en compte de la nécessaire réorganisation de notre offre en formation continue (nouvelles ressources humaines, structurations des diplômes) et des nouvelles modalités de facturations par le SFC conduisent à l'élaboration de la nouvelle stratégie votée en conseil en février 2022.
Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)						

<b>Objectif 2 :</b>		<b>Développer la recherche en éducation et formation</b>									
Explicitez ici l'objectif, son lien avec la stratégie de la composante et avec les « piliers » de la stratégie de l'établissement, ou tout élément qui vous semblera pertinent pour la compréhension de la finalité poursuivie		Cet objectif participe aux priorités partagées de l'université en abondant le <a href="#">lien formation-recherche et en contribuant à la structuration de recherches interdisciplinaires</a> . La convention portant extension du Groupement d'intérêt scientifique (GIS) aux quatre universités de la Région Grand Est a permis de construire un nouveau projet. Il s'agit de poursuivre la mise en œuvre de cette nouvelle convention permettant de développer et valoriser des recherches interdisciplinaires en éducation et formation. Ce GIS « Éducation & Formation - Grand Est » est constitué actuellement de 26 unités de recherche et instituts (dont 3 INSPÉ).									
		<b>Indicateur(s) caractérisant l'objectif</b> (dont modalités de calcul)									
02-I1		Nombre de projets de recherche soutenus dans le cadre du GIS		v. ini. [2018]	v.cible [20XX]	réalisé N 2019	réalisé N+1 2020	réalisé N+2 2021	réalisé N+3	réalisé N+4	réalisé N+5
Commentaires sur l'évolution des indicateurs (le cas échéant) :											
Cause : les périodes de confinement expliquent l'absence de projets ayant abouti à 20,21											
		<b>Action(s) ou projet(s)</b>									
02-A1		Mettre en œuvre la convention du GIS Éducation et Formation sur le Grand Est		année élaborat°	an. prév réalisat°	état an. N (*)	demande §3.1 ?	commentaires / bilan (le cas échéant)			
02-A2		Soutenir le développement des recherches en éducation et formation		2022		EC	non				
02-A3		Valoriser les recherches en éducation et formation issues du GIS		2022		ND	non	Appel à projet lancé en décembre 2022			
Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)											

<b>Objectif 3 :</b>	<b>Internationaliser la formation</b>									
Explicitez ici l'objectif, son lien avec la stratégie de la composante et avec les « piliers » de la stratégie de l'établissement, ou tout élément qui vous semblera pertinent pour la compréhension de la finalité poursuivie	Cet objectif participe à l'axe de développement de l' <a href="#">internationalisation de l'expérience étudiante et des carrières</a> .									
<b>Indicateur(s) caractérisant l'objectif</b> (dont modalités de calcul)		v. ini. [2018] 2018-19	v.cible [20XX]	réalisé N +1 2019-20	réalisé N +1 2020-21	réalisé N +1 2021-22	réalisé N+3	réalisé N+4	réalisé N+5	
03-I1	Nombre TOTAL d'étudiants sortants (Stages+études)	46+39 (bilingues)		65+19 bilingues	18 (stages pour les bilingues annulés)	25 + les bilingues				
03-I2	Nombre Erasmus+ personnels sortants (enseignants et BIATSS)	10+1 (BIATSS)		3	0	3				
03-I3	Nombre de Professeurs de l'INSPÉ invités à l'étranger			3	plusieurs interventions en ligne	1				
03-I4	Nombre d'accords internationaux propres à l'INSPÉ	34		38	38	35				
Commentaires sur l'évolution des indicateurs (le cas échéant) Là encore, COVID et périodes de confinement expliquent la faiblesse actuelles de mobilités										
<b>Action(s) ou projet(s)</b>		année élaborat°	an. prév réalisat°	état an. N (*)	demande §3.1 ?	commentaires / bilan (le cas échéant)				
03-A1	Favoriser les mobilités étudiantes	2019		EC	non					
03-A2	Favoriser les mobilités des personnels	2019		EC	non					
03-A3	Développer les accords internationaux	2019		EC	non					
Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)										

<b>Objectif 4 :</b>		<b>Consolider les ressources et les moyens de la composante</b>											
Explicitez ici l'objectif, son lien avec la stratégie de la composante et avec les « piliers » de la stratégie de l'établissement, ou tout élément qui vous semblera pertinent pour la compréhension de la finalité poursuivie		<p><b>Adapter les ressources humaines aux besoins de la composante :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif 1 : Accroître le nombre de professeurs des universités pour augmenter la capacité d'encadrement doctoral et davantage adosser la formation des enseignants à la recherche</li> <li>- Objectif 2 : (Enseignants et Biatss) Maintenir les compétences nécessaires à l'ensemble de l'offre de formation (remplacement des départs, adaptation des profils)</li> <li>- Objectif 3 : (Biatss uniquement) Tendre vers une meilleure utilisation des moyens RH en gestion administrative et technique, renforcer l'encadrement intermédiaire</li> <li>- Objectif 4 : (objectif ajouté dans la cadre du dialogue de gestion 2020) Développer un meilleur accompagnement des personnels dans un contexte de changements permanents et pour prévenir les risques psychosociaux</li> </ul> <p><b>Consolider les ressources financières :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stabiliser les ressources propres à la composante : un point de vigilance reste le subventionnement accordé chaque année par la Collectivité Européenne d'Alsace (ex-Conseil départemental) qui représente 25% de notre budget (242 000 €)</li> <li>- La réforme des formations MEEF initiée par la loi de 2019 pour une école de la confiance induit une adaptation des enseignements générant un surcroît des heures complémentaires et heures issues du référentiel. Pour la formation des stagiaires après leur réussite du concours, un DIU national sera mis en place à partir de la rentrée 2022 qui attend encore (avril 22) des précisions sur la dotation à abonder par le MESRI.</li> </ul>											
		<b>Indicateur(s) caractérisant l'objectif</b> (dont modalités de calcul)			v. ini. [2019]	v.cible [2023]	réalisé 2019	réalisé 2020	réalisé 2021	réalisé 2022	réalisé N+4	réalisé N+5	
04-I1	<i>Pourcentage des objectifs réalisés</i>			70%	100%								
04-I2	<i>Évolution du budget en chiffres</i>			1, 06 M€	1 M€	1, 06 M€	1, 06 M€	1,11M€	0,98M€				
Commentaires sur l'évolution des indicateurs (le cas échéant)													
<b>Action(s) ou projet(s)</b>				année élaborat°	an. prév réalisat°	état an. N (*)	demande §3.1 ?	commentaires / bilan (le cas échéant)					
04-A1	Adapter les ressources humaines aux besoins évolutifs de la composante			2018	2023	EC	Non	<i>Voir aussi 3-2 et tableaux DS RH</i>					
04-A2	Consolider les moyens financiers			2018	2023	EC	Non	<i>En attente financement DIU par MESRI pour la prise en charge des nouveaux stagiaires (création d'un DIU)</i>					
Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)													

Objectif 5 :		Abonner les environnements de travail											
Explicitez ici l'objectif, son lien avec la stratégie de la composante et avec les « piliers » de la stratégie de l'établissement, ou tout élément qui vous semblera pertinent pour la compréhension de la finalité poursuivie		Le renforcement de la qualité des environnements de travail passe par une adaptation des locaux aux besoins actuels en formation et par la prévention des RPS. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Site de Sélestat : accompagner le transfert de gestion de l'INSPÉ vers l'IUT avec la prise en compte des problématiques techniques et un accompagnement adapté des personnels permettant à chaque entité de préserver ses prérogatives. Action reportée avec effet souhaité au 1<sup>er</sup> janvier 2023.</li> <li>- Site de Colmar : restructuration des espaces verts en lien avec le <a href="#">projet Respire - Plantation Arbres Réseau Alumni</a> ; accompagnement des réflexions sur l'occupation du 2<sup>ème</sup> étage « aile Joffre ».</li> <li>- Site de Strasbourg : voir projet CPER en cours.</li> <li>- <a href="#">Développement durable</a> : campagne de sensibilisation sur les gestes écoresponsables, semaine de conférences organisées par l'association étudiante avec l'appui de la composante, nomination d'un référent associé à la mission créée au sein de la DPI.</li> <li>- RPS : depuis 2019 une démarche autour de la prise en compte des risques psychosociaux a été initiée en lien avec l'université (enquêtes, groupe de travail avec la psychologue du travail, plan d'actions soumis au conseil d'Institut pour répondre aux principaux risques décelés, organisation d'ateliers autour de ces thématiques) – <a href="#">Stratégie Unistra = Développement des talents : favoriser l'épanouissement et le bien-être des personnels</a></li> </ul>											
		<b>Indicateur(s) caractérisant l'objectif</b> (dont modalités de calcul)				v. ini. [2021]	v.cible [2023]	réalisé 2022	réalisé N+1	réalisé N+2	réalisé N+3	réalisé N+4	réalisé N+5
05-I1	Développement durable : nombre d'actions réalisées / an					3	4	3					
05-I2	RPS : enquête annuelle ; taux de satisfaction + évolution du plan à partir des évaluations annuelles					0							
Commentaires sur l'évolution des indicateurs (le cas échéant) Pour le plan de prévention des RPS, le taux de satisfaction est indiqué « 0 » en valeur initiale en 2021, date de début de mise en œuvre du plan (1 <sup>ère</sup> enquête prévue en fin 21-22).													
Action(s) ou projet(s)					année élaborat°	an. prév réalisat°	état an. N (*)	demande §3.1 ?	commentaires / bilan (le cas échéant)				
05-A1	Accompagner le changement de gestion du site de Sélestat					2020	2023	EC	non	<i>Réflexion en cours transfert de gestion / problématique RH à prendre en compte.</i>			
05-A2	Restructurer les espaces verts du site de Colmar					2022	2024	EC	non	<i>En lien appels à projets service Alumni</i>			
05-A3	Accompagner les actions de développement durable					2018	2023	EC	non				
05-A4	Proposer des actions pour répondre aux risques psychosociaux					2019	2023	EC	non	<i>Suivi annuel en lien avec le document unique et avec un bilan en conseil d'Institut</i>			
Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)													

(\*) Etat des actions ou projets : non débuté / en cours / terminé / abandon

<b>Objectif 6 :</b>	<b>Améliorer la visibilité des réalisations et des actions</b>												
Explicitez ici l'objectif, son lien avec la stratégie de la composante et avec les « piliers » de la stratégie de l'établissement, ou tout élément qui vous semblera pertinent pour la compréhension de la finalité poursuivie	Constat : Communication à l'externe peu performante (site nécessitant d'être repensé, compétences spécifiques de la composante peu connues) /Communication à l'interne peu efficace par manque d'un plan d'actions. Trois axes pour lesquels des actions sont engagées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication : développement du plan de communication ; présentation de l'offre de formation sur supports vidéo ; participation de l'INSPÉ via les activités de la Fabrique à plusieurs projets innovants de l'Unistra (DéPHY, membre comité de pilotage projet EAD) ; campagne de presse ; renforcement de la communication auprès des étudiants en lien avec l'association étudiante ; création d'un intranet participatif via Ernest.</li> <li>- Démarche qualité : labellisation Marianne obtenue en 2021, adaptation pour la labellisation SP+ pour les sites de la Meinau et de Colmar</li> <li>- Site internet : alimentation du site dédié au Carel (Centre d'autoformation et de ressources en langues) ; réflexion à conduire concernant la visibilité des actions du centre de ressources, de formation et de recherche pour le plurilinguisme en Alsace (site de Colmar)</li> </ul>												
<b>Indicateur(s) caractérisant l'objectif</b> (dont modalités de calcul)						v. ini. [2021]	v.cible [2023]	réalisé 2022	réalisé N+1	réalisé N+2	réalisé N+3	réalisé N+4	réalisé N+5
06-I1	Pourcentage d'actions réalisées pour le plan de communication (10 actions citées)					70%	100%	80%					
06-I2	Audit de labellisation réalisé					1	2						
Commentaires sur l'évolution des indicateurs (le cas échéant) Pour la labellisation Marianne SP+ 1 audit externe a été réalisé en 2021 pour le site de la Meinau ; nous préparons la démarche pour le site de Colmar. Le but serait de réaliser un audit global pour le renouvellement de labellisation Meinau et pour une nouvelle labellisation incluant Colmar.													
<b>Action(s) ou projet(s)</b>					année élaborat°	an. prév réalisat°	état an. N (^)	demande §3.1 ?	commentaires / bilan (le cas échéant)				
06-A1	Poursuivre le développement du plan de communication					2019	2020	EC	non				
06-A2	Labellisation Marianne/SP+ (sites Meinau et Colmar)					2019	2022/23	EC	non	Le label Marianne s'est transformé pour devenir SP+ / souhaite de continuer sur la base d'audits externes SP+			
Bilan / commentaires sur l'avancement du plan d'action (le cas échéant)													

### 3. Portefeuille de projets et moyens de la composante en lien avec sa stratégie

#### 3.1. Moyens et leviers pour soutenir la stratégie de la composante

##### 3.1.1. Projets / actions de la composante nécessitant des moyens demandés au central

année / n°	Intitulé du projet / de l'action	type (*)	lien objectif	début prév	fin prév	statut (**)
2020/2023	3 IDEX Formation en cours et à venir	OF	1			EX + PL

**Description:** pourquoi ce projet/action ? finalité (impact) du projet/action ? résumé succinct.  
Lien avec les objectifs stratégiques de la composante et de l'établissement. Si le projet/action associe plusieurs composantes : préciser la ou les composantes ainsi que les modalités de coopération et de portage du projet/action commun.

##### - En cours et demande à venir

##### Projet Idex - Formation : Accompagner la Construction des compétences en licence (AcCompLi - Licence Sciences de l'éducation)

Porté par une équipe de quatre enseignants-chercheurs de l'INSPÉ, le projet vise à expérimenter le passage d'une approche par contenus à une approche par compétences intégrée dans quatre UE de la 3<sup>ème</sup> année de licence en Sciences de l'éducation, de façon à permettre aux étudiants de prendre davantage conscience de la nécessité de diversifier leurs perspectives professionnelles après la licence.

En 2020-2021, quatre matières ont été scénarisées et expérimentées et plusieurs ateliers de conception et d'intégration de l'équipe pédagogique de la L3 ont été menés.

Soutenu par la recherche (organisation d'un symposium de recherche dans le cadre du 8<sup>ème</sup> Colloque international en éducation les 29 et 30 avril 2021 à Montréal), le projet va se poursuivre sans modifications majeures des actions, mais avec un renforcement de l'évaluation de la réussite des étudiants. Co-porteurs : E. Sanoja & M. Loquais (INSPÉ)

- Le projet AcCompLi, du fait des retours positifs qu'il suscite, est en train de générer un nouveau projet (suite du premier et extension aux deux parcours de la licence SEF) : il s'agira de voir si la nouvelle demande de soutien répondra à l'AAP NORIA ou bien à l'AAP Transformation. A ce stade, il n'est pas possible encore de préciser.

##### - En cours et demande à venir

##### Projet Idex - Transformation : Développer un dispositif professionnalisant impliquant l'étudiant dans son positionnement par rapport à un référentiel de compétences (master MEEF 2<sup>nd</sup> degré)

Ce projet, déposé au nom de l'INSPÉ, dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt de l'appel « Idex Transformation » de l'Unistra, doit permettre aux étudiants de M1 d'entrer dans une démarche d'autoévaluation et de coévaluation des compétences professionnelles et de devenir plus acteurs de leur formation. Retardé par les conséquences de la pandémie, le projet a été mis en œuvre dès la rentrée 2021 de façon expérimentale dans 10 parcours et concerne dans un premier temps les UE de la formation professionnelle du MEEF Second Dégré. Par suite (rentrée 22 et après), le dispositif s'étendra aux M2 du même master MEEF Second Degré, puis aux MEEF Premier Degré et MEEF Encadrement Éducatif. Le projet est soutenu par le Pôle d'ingénierie pédagogique de l'INSPÉ (La Fabrique), qui a conçu et organisé un plan de formation et d'accompagnement des enseignants impliqués. Co-porteurs : E. Tisserand & M. Archambault (INSPÉ).

L'ampleur de ce projet qui, à terme, doit se déployer progressivement dans les 21 parcours de master visés au total nécessitera un soutien supplémentaire de l'Unistra, sans doute dans le cadre à nouveau de l'APP Idex Formation-Transformation. A ce stade, il n'est pas possible encore de préciser les besoins pour l'extension du projet initial.

### - À venir

Projet Idex Transformation : Nouvelle approche de la formation à la gestion de projets éducatifs, artistiques et culturels. Ce projet, qui sera déposé dans le courant de 2022-2023, visera à constituer un dispositif de formation à la conception et à la gestion d'un projet Éducatif Artistique et Culturel. En s'appuyant sur les axes du PEAC (Parcours d'éducation artistique et culturelle), le dispositif permettra, sur un cycle intensif d'une semaine, de réunir les étudiants issus de trois parcours de master (M1 Sciences de l'Éducation et de la Formation UHA, M1 2<sup>nd</sup> degré MEEF Musique, INSPÉ et M1 HEAR Pédagogie musicale) pour les former à concevoir un ou plusieurs modèles de projets et à apprendre les bases de gestion tout au long du processus (de la conception à la réalisation). Des collaborations avec des partenaires du monde socio-économique et culturel pourront constituer une aide à la mise en place des projets. Enjeux du projet : développer de nouvelles formes pour engager les enjeux pédagogiques du travail interdisciplinaire et soutenir la démarche entrepreneuriale des futurs acteurs éducatifs culturels.

Un budget de 5 000€ est esquissé comprenant la prise en charge d'intervenants extérieurs et les besoins matériels.

Co-porteuses : G. Giacco (Unistra), M. Denami (UHA), M.E. Thallinger (HEAR - Académie supérieure de musique)

Récap. des moyens ...	demandés au central			apports compo	autres apports (origine et nature/montant)
	2022	2023	2024 et +		
financiers		5000€			
RH					
Le projet comporte un volet mutualisation ?		oui	avec qui ? :	HEAR & UHA, portage : INSPÉ	
Bilan du projet / de l'action (le cas échéant)					

année / n°	Intitulé du projet / de l'action CPER Colmar et Meinau			type (*)	lien objectif	début prév	fin prév	statut (**)		
23-24				IM	5		2024	EX + PL		
<b>Description:</b> pourquoi ce projet/action ? finalité (impact) du projet/action ? résumé succinct. Lien avec les objectifs stratégiques de la composante et de l'établissement. Si le projet/action associe plusieurs composantes : préciser la ou les composantes ainsi que les modalités de coopération et de portage du projet/action commun.										
<b>CPER Colmar : création d'un pôle de ressources, de formation et de recherche pour le bilinguisme</b> En 2015 a été initié le projet de création d'un pôle dédié aux formations bilingues sur le site de Colmar. Ce projet consiste en la réalisation d'une médiathèque unique regroupant les deux médiathèques existantes sur le site ainsi que la création d'un nouvel espace de formation. Les espaces ont ouvert en 2020. Sur le bâtiment accueillant la bibliothèque et les salles de formation au 1 <sup>er</sup> étage, il restera à accompagner la rénovation et l'affectation du deuxième étage : le rectorat serait intéressé pour installer le service de santé au travail pour le département du Haut-Rhin (en attente d'arbitrage Unistra).										
<b>CPER Strasbourg</b> Réussir l'intégration, sur le seul site de la Meinau, des activités des autres sites strasbourgeois actuels de l'INSPÉ (campus historique et Neuhof), dans le cadre des travaux d'extension (ouverture fin 2023/début 2024). Le projet ne prenant pas en compte le premier équipement, depuis 2019 nous avons sollicité les services de l'université (VP finances et DFI) pour inscrire chaque année dans un PPI 40 000€ soit potentiellement fin 2023 200 000€. Des études seront lancées en 2022-2023 pour chiffrer ces équipements plus précisément. Il nous faudra certainement solliciter l'université pour abonder et finaliser ce financement. Les dépenses porteront essentiellement sur les mobiliers pour les salles d'enseignements, pour la finalisation des salles des enseignants et doctorants, pour l'aménagement des espaces de convivialité et de co-working essentiellement pour les étudiants. Les salles d'enseignement devront également être équipées de matériels adaptés de vidéoprojection.										
Récap. des moyens ...	demandés au central			apports compo		autres apports (origine et nature/montant)				
financiers	2022	2023	2024 et +	100 000		200 000				
RH										
Le projet comporte un volet mutualisation ?			non	avec qui ? :						
Bilan du projet / de l'action (le cas échéant) CPER Meinau : Début 2023 au plus tard un groupe de travail interne à l'INSPÉ mais associant les services de proximité (DNUM notamment) devra permettre l'élaboration d'un cahier des charges détaillé.										

### **3.2. Moyens dont dispose la composante et leviers qu'elle peut mobiliser pour contribuer à la réalisation de sa stratégie**

#### **Stratégie et leviers RH dont dispose la composante pour soutenir sa stratégie**

Expliquez (en quelques lignes) la stratégie de la composante en termes de ressources humaines (arguments, enjeux, perspectives, etc.), en la plaçant dans une perspective pluriannuelle. Précisez la priorisation des demandes en lien avec la stratégie globale et les projets/actions de la composante.

*Enjeux et stratégie en ressources humaines : pour le classement des priorités, voir le tableau synthétique en annexe. Les objectifs énoncés ci-après le sont en référence au COM. Voir également la fiche de l'objectif 4 du présent document.*

#### **Enseignants et Enseignants-chercheurs**

En termes d'éléments de bilan 2021-2022 et de demandes pour la rentrée 2023, les postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs :

- L'objectif 1 (COM) « **accroître le nombre de professeurs d'université pour augmenter la capacité d'encadrement doctoral et davantage adosser les formations à la recherche** » est loin d'avoir été honoré, il y a même une régression puisqu'avec 2 PU en moins, les deux postes vacants en même temps ne sont provisoirement pourvus que par deux ATER à la rentrée 2022. La proportion des PU au regard du nombre de MCF reste encore éloignée du rapport 1/3 - 2/3 : à la rentrée 2022 sur 41 supports d'E-C se trouvent 8 PU et 2 ATER sur supports PU d'une part, et 30 MCF et 1 ATER sur supports MCF.

En termes de stratégie, il s'agit d'insister sur le besoin prioritaire de couverture des postes de PU en 70<sup>e</sup> section (50% du potentiel part à la retraite à la rentrée 22), d'inciter les collègues éligibles à candidater au repyramide proposé par l'Unistra dans le cadre national, enfin à demander le rehaussement d'un poste de MCF en PU pour un.e candidat.e qui n'aura pas pu bénéficier du repyramide (NB : ceci explique la demande de rehaussement pour l'instant non fléchée sur un emploi et un profil particuliers). Une commission ad hoc interne de PU a procédé au classement des candidatures potentielles au rehaussement, suite à un appel à candidatures réalisé en octobre 2021, ce classement a ensuite été validé par le conseil de composante restreint aux PU.

- L'atteinte de l'objectif 2 (COM) (enseignants/E-C et BIATSS) « **maintenir les compétences nécessaires à l'ensemble de l'offre de formation** » est davantage engagé, en particulier pour les enseignants et enseignants-chercheurs, dans le sens où l'INSPÉ maintient globalement son potentiel, soit par des recrutements pérennes, soit par des recrutements provisoires (ATER ou emplois 2<sup>nd</sup> degré). Pour autant, il est à relever que des heures d'enseignement ont dû être supprimées en 21-22, notamment en psychologie et sciences de l'éducation. En vue de la rentrée 2023, l'objectif 2 se décline dans deux directions : stabilisation et adaptation aux besoins.
  - **Recherche de stabilisation** : l'équipe d'EPS reste fragilisée par la reconduction pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive (2022-2023) d'un recrutement provisoire suite à un détachement intervenu en 2021. La 70<sup>e</sup> section l'est également – aussi bien en recherche qu'en enseignement – par le départ concomitant en retraite de 2 PU à la rentrée 2022. C'est cela qui conduit à la demande de publication des deux postes de PU 70<sup>e</sup> et du poste de PRAG-PRCE en EPS. Au titre de la stabilisation des personnels et des équipes est également demandée l'intégration à titre définitif d'un collègue PREC en poste sur un support Unistra depuis 2015. C'est encore pour répondre à un besoin de stabilisation des personnes et des équipes qu'est demandée l'ouverture d'un recrutement de MCF en 70<sup>e</sup> section pour prendre en compte le départ annoncé d'Elzbieta SANOJCA, mais aussi l'ouverture d'un recrutement de MCF en 71<sup>ère</sup> suite au départ (mutation) de Elsa POUPARDIN.
  - **Adaptation aux besoins** : pour accompagner la réforme des MEEF en cours, un support a été déployé pour recruter des enseignants en temps partagé (mi-temps INSPÉ, mi-temps établissement scolaire) en 2021-2022 : pour la rentrée 2023, un temps partagé supplémentaire est demandé en EPS, sur support vacant 2<sup>nd</sup> degré. Ceci toujours en complément des moyens humains mis à disposition par le Rectorat (enseignants des deux degrés en décharge d'heures, ou temps partagés sur support rectoral). C'est dans le même sens d'accompagnement de l'évolution des besoins générés par les formations MEEF qu'est demandée à nouveau l'ouverture sur support vacant (transformation de poste de PRAG) d'un MCF 71<sup>e</sup> section, spécialisé dans l'éducation aux médias. Le poste de MCF 9<sup>e</sup> section est à nouveau demandé pour répondre non seulement aux besoins d'enseignement en MEEF 1<sup>er</sup> degré, mais aussi aux besoins en recherche pour contribuer aux travaux de l'ITI LETHICA, d'où un profil recherche repositionné en « Littérature de jeunesse, éthique et didactique ».

## BIATSS

Le contrat d'objectifs et de moyens en cours depuis 2017/2018 proposait principalement trois axes (Objectif 3 du COM) :

- Création de pôle d'appui à la recherche et à la pédagogie : ce service est maintenant structuré autour d'un binôme assistant ingénieur et directrice adjointe pour les deux axes, recherche et ingénierie pédagogique. Pour continuer à apporter un appui à la vie scientifique de la composante, au GIS « Éducation & Formation » et au laboratoire LISEC dont nous assurons la gestion, il conviendra dans les deux prochaines années de stabiliser un poste de gestionnaire financier de catégorie C actuellement financé sur ressources propres (composante, laboratoire et projets spécifiques). Cela doit permettre d'accompagner les projets de recherche en nombre croissant en réponse à divers AAP.
- Renforcement de l'encadrement intermédiaire avec la création de deux fonctions d'adjoint pour les pôles pédagogiques et moyens. 1 concours en 2022 et 1 autre en 2024 doit permettre de stabiliser ces fonctions. La réflexion portera ensuite sur le renforcement des fonctions scolarité : organisation des bureaux et renforcement des compétences techniques avec un poste supplémentaire de catégorie B.
- Maintien des fonctions d'entretien, de maintenance et d'accueil par le remplacement des départs à la retraite sur ces fonctions.

Enseignants-chercheurs & enseignants	PR	MC	ATER	2 <sup>nd</sup> degré	PAST	Contractuels
Nombre de demandes sur supports définitivement vacants (2023)	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Création / redéploiement / rehaussement	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Biatss	IGR	IGE	ASI	TCH	ATRF	Contractuels
Nombre de demandes sur supports définitivement vacants (2023)				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Création / redéploiement						

## Stratégie et leviers financiers dont dispose la composante pour soutenir sa stratégie

Expliquez (en quelques lignes) quelles sont les priorités financières de la composante et comment elles s'articulent avec la stratégie et les projets/actions de la composante.

### Projets immobiliers :

Accompagnement des opérations du CPER (Colmar, Strasbourg- Meinau) : partant du constat que les financements prévus au CPER ne comprennent pas les premiers équipements, il a été demandé à l'université de provisionner les montants volontairement non dépensés annuellement ; 40 000 chaque année ont pu faire l'objet de ce provisionnement pour les années 2019,2020,2021 et 2022. Il est demandé un fléchage de ces montants pour le premier équipement lié aux opérations d'extension de la Meinau (fin 2023 ou début 2024).

### Évolution de l'offre de formation :

Heures complémentaires : accompagnement des stagiaires après la réussite concours ; nouvelles attributions des INSPÉ suite à la réforme de 2019 ; mise en place rentrée 2022 avec le soutien des ministères concernés (estimation proposée en annexe avec le tableau prévisionnel des heures).

### Appui à la recherche et à la pédagogie :

Accompagnement des appels à projets : stabilisation poste catégorie C au pôle moyens (à moyen terme participation sur financements projets et ressources propres INSPÉ et laboratoire LISEC).

## Rappel du montant total des demandes adressées au central

pour 2022 :	HC	pour 2023 :		pour 2024 et + :	200 000
Rappel taux d'exécution 2021		fonctionnement :		investissement :	

### **Leviers organisationnels dont dispose la composante pour soutenir sa stratégie**

Indiquez comment la composante compte revoir son organisation pour mettre en œuvre les projets et actions et/ou quel est l'impact des projets et actions sur l'organisation. Mentionnez notamment les mutualisations avec d'autres composantes, unités de recherche ou avec des directions centrales (ex : Info Prox, Refonte de la fonction immobilière, etc.)

Les leviers envisagés peuvent s'organiser autour de trois thématiques qui devront accompagner les projets et le fonctionnement des formations et de la recherche :

- **Scolarité :** En 2018, la fusion de l'ESPE (à l'époque) et de la faculté des Sciences de l'éducation a permis d'offrir un vrai continuum de formation adossé à la recherche dans ces domaines. 2024 verra le regroupement de toutes les activités strasbourgeoises avec l'ouverture de la deuxième tranche de la Meinau. Il reste à finaliser notamment l'organisation du bureau scolarité encadrant les formations spécifiques aux sciences de l'éducation (licences et masters) en fonction des besoins des étudiants et des équipes pédagogiques mais aussi des projets des personnels. De même il s'agit d'accompagner les activités de formation continue, notamment pour les formations mixtes (formation initiale en apprentissage et FC). La création d'un poste de catégorie B, sur des missions transversales en scolarité serait l'opportunité de piloter plus directement ces formations complexes et spécifiques à notre offre.
- **Prévention des RPS :** nous avons pu bénéficier très tôt de la démarche engagée par l'université avec sa psychologue du travail pour prévenir les risques psychosociaux. Les différentes enquêtes menées depuis 2019 et mises à jour à l'aune de la situation sanitaire, ses confinements et le développement du travail à distance ont permis d'affiner la perception des risques. Les livrables transmis à l'INSPÉ ont conduit à mettre en place un plan d'actions sur des axes sensibles et proposer des ateliers aux différents personnes : harcèlement et violences au travail, adaptation des pratiques pédagogiques en distanciel, échanges de pratiques pour les agents et les encadrants. Ces risques viendront compléter le document unique pour un suivi plus précis des actions à continuer. Le plan sera évalué annuellement et les nécessaires évolutions prises en compte. Au-delà, les réflexions issues des différentes actions menées pourront être de nature à entraîner des modifications de pratiques ou d'organisation du travail.
- **Mutualisations :** celles-ci existent déjà : d'une part dans le domaine de la formation (15 parcours en partie mutualisés avec 12 composantes Unistra + 1 UHA, pour le MEEF Second degré), d'autre part avec les services centraux (InfoProx).

Le cas échéant, effet des actions et projets menés depuis le dernier dialogue :

## ANNEXES

### Annexe 1 : Evaluation des besoins en heures – Rentrée 2022

INSPÉ ACADEMIE DE STRASBOURG - EVALUATION DES BESOINS EN HEURES - RENTRÉE 2022	Prévisions Rentrée 2022 (HeTD)
<b>Charges totales Cadre A INSPÉ yc FS* - hors DU Sc. Educ et SFC</b>	<b>40710</b>
Potentiel net (service dû)(1)	<b>33902</b>
<i>Dont personnels en poste (yc ATER, ML)</i>	21856
<i>Dont Temps partagé</i>	4608
<i>Dont Temps partagé mis à disposition Rectorat</i>	384
<i>Dont déchargés 2nd degré</i>	3406
<i>4 TP supplémentaires (DIU Fonctionnaires stagiaires)</i>	768
<i>Dont PEMF</i>	2880
Heures reçues (cadre B) (2)	716
Heures données (cadre B) (3)	3140
Heures données (cadre C : FC Rectorat) (4)	724
Potentiel corrigé (P)	<b>30754</b>
<b>Besoin en heures complémentaires</b>	<b>9956</b>

(P)=(1)+(2)-(3)-(4)

(\* ) FS : Fonctionnaire stagiaire

Charges totales Cadre A INSPÉ comprenant formation FS*	40710
Licence Sciences de l'Education	3608
Master MEEF 1er dégré	14393
Master MEEF 2d degré	10725
Master MEEF Encadrement Educatif	2200
API (Aide personnalisée)	800
DIU Fonctionnaire stagiaires	5476
Master Sciences de l'Education	2206
Master Information Communication	340
PPME	614
PPPE (préprofessionnalisation)	48
Divers Cadre A	300

### Annexe 2 : Besoins en heures référentiel - Rentrée 2022

**Dotation automatique pour l'encadrement : 617 heures (en 21/22)**

Demande complémentaire pour l'encadrement des FS \* : 1196 heures

Etudiants concernés	Effectifs	Attribution / étudiant	Total heures référentiel

ENCADREMENT DE MEMOIRES			784
M1 MEEF 1er deg, 2d deg, et EE CPE	683	1h	683
M2 MEEF EE (sauf CPE) et SE	101	1h	101
VISITES			2196
M2 Alternants	250	2*2h	1000
FS* Non MEEF	299	2*2h	1196

FS\* : Fonctionnaire stagiaire

**Annexe 3 : Départs en retraite prévisionnels**

	2023				2024				2025			
	Nom	Prénom	Corps	Date de départ	Nom	Prénom	Corps	Date de départ	Nom	Prénom	Corps	Date de départ
Enseignants / Enseignants-rechercheurs	BEZU	Pascale	PREC	01-sept	ROCHER	Françoise	PRAG		PACHOD	André	MCF	
					REGNAULT	Elisabeth	MCF	janvier				
BIATSS	MAYER	Isabelle	TECH	janvier					ERNWEIN	Claudine	AAE	janvier
	KADDECHE	Nessima	ATRF	mars								
	DUFAY	Christine	ADJENES	01-nov								

#### Annexe 4 : Synthèse des demandes ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS - Dialogue stratégique 2023

Rang priorité	Renseignements portant sur le poste											Rentrée 2023					
	Nature de l'emploi demandé	Type de demande	N° National emploi vacant	nature poste vacant	Sect° CNU	Discipline 2nd degré	Motif vacance	Occupant titulaire	Date d'effet vacance titulaire	Occupation provisoire 2022/2023	Demande formulée lors du précédent DG	Proposition composante Rentrée 2023	Article de publication	Profil de publication (Galaxie)	Profil succinct enseignement	Profil succinct recherche	Unité de recherche
PR	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2681(0525)	PR	70		Retraite	Emmanuel TRIBY	01/09/2022	ATER	Oui	Publication	art 46-1	Adultes en formation et développement professionnel	Adultes en formation et développement professionnel	Adultes en formation et développement professionnel	LISEC UR-2310	
PR	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2687 (0506)	PR	70		Retraite	Louis DURRIVE	01/09/22	ATER	Oui	Publication	art 46-3	Transformation des acteurs et des institutions	Transformation des acteurs et des institutions	Transformation des acteurs et des institutions	LISEC UR-2310	
PR	Rehaussement		MCF							Oui							Rehaussement. Classement proposé par la composante 1. Marc Trestini ; 2. Maria Popa-Roch ; 3. Britta Benert (en attente du résultat du repyramide de l'Unistra)
MCF	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2602 (2291) + 2638 (2345)	2nd degré	71	L0202	Retraite	Michèle ARCHAMBAULT + Michel LAMBINET	01/09/2022	ATER	Oui	Publication	art 26-1-1	Education aux médias et à l'information	Education aux médias et à l'information développement de l'esprit critique	Education aux médias et à l'information développement de l'esprit critique	LISEC UR-2310	Restitution PRCE 2638 et PRAG 2602 Demande de publication MCF 2602 71ème section
MCF	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2688 (2373)	MCF	09		Retraite	Evelyne BEDOIN	01/09/2022	ATER	Oui	Publication	art 26-1-1	Littérature de jeunesse et didactique de la littérature	Littérature de jeunesse et didactique de la littérature	Littérature de jeunesse, éthique et didactique de la littérature	Configuration littéraires UR-1337	
PRAG / PRCE	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2621 (2319)	2nd degré		L1900	Retraite	Liliane GIORDANO		1 Temps partagé + 1 Temps partagé (fonctionnaires-stagiaires)	NON	Renouvellement de services partagés			EPS "MEEF 2nd degré"			2 Temps partagés

	PRAG / PRCE	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2644	2nd degré		L1900	Détachement	Lisa LEFEVRE		Oui	Publication			EPS "MEEF 1er et 2nd degré"				
	PREC	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2651 (2364)	PREC			Décès	Nicolas SECHAUD		Utilisé pour 2 Temps partagés (fonctionnaires-stagiaires)	Non	Renouvellement de services partagés					Situation nouvelle au 06/12/2021 ; Maintien du poste en composante en attendant les besoins pour les nouveaux fonctionnaires-stagiaires	
	PREC	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2640				Retraite	Pascale BEZU			Non						Maintien du poste en composante en attendant les besoins pour les nouveaux fonctionnaires-stagiaires	
	PREC	Redéploiement / attribution	2652					Claude-Alexandre MAGOT			Non						Intégration définitive à l'Unistra (à l'INSPÉ depuis le 01/09/2015) - Demande faite à l'oral à la VP RH lors du dernier dialogue de gestion	
	MCF	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2639		70			Elzbieta SANOJCA			Non			Formation d'adultes et professionnalisation	Formation d'adultes et professionnalisation	Formation d'adultes et professionnalisation		Situation de rapprochement familiale vers Rennes
	MCF	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2685		71			Elsa POUPARDIN			Non			Information et communication Scientifique et Technique	Information et communication Scientifique et Technique	Médias, médiation scientifique et citoyenneté	LISEC UR-2310	Situation nouvelle au 01/09/2022 : mutation vers autre université
	PRAG / PRCE	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	2324A						Utilisé pour 2 Temps partagés (fonctionnaires-stagiaires)	Non	Renouvellement de services partagés							

**Annexe 5 : Synthèse des demandes - Dialogue stratégique BIATSS - préparation rentrée universitaire 2023**

Rang priorité comp.	Nature de l'emploi demandé	Cat.	BAP	Nature du support existant	Type de demande	agent titulaire	agent contractuel	recrutement sur poste de titulaire vacant ?	Type de rehaussement	N° National emploi	Motif vacance	Occupant titulaire	Date d'effet vacance titulaire	Occupation provisoire 2022/2023	Demande formulée lors du précédent DG	Rentrée 2023			Rentrée 2024			
																Proposition composante Rentrée 2023	Emploi-type	Affectation en unité de recherche (préciser l'UR concernée)	Observations	Proposition composante Rentrée 2024	Emploi-type	Observations
1	TECH	B	J	TECH	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	X				2344 (SIHAM)	Retraite	Isabelle MAYER	janvier 2023	CDD au 1er janvier 2023	Non	Concours interne	Technicien-ne en formation et en orientation insertion professionnelle		Adjoint Bureau scolarité 2nd degré (renforcement suite à la réforme des MEEF)			
1	ATRF	C	J	ATRF	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	X				2085 (SIHAM)	Retraite	Nessim KADDECHE	mars 2023	CDD au 1er mars 2023	Non	Renouvellement de contrat	Opérateur-trice logistique		Accueil et assistance aux travaux pratiques site rue de Neuvic jusqu'au transfert des activités sur le site de la Meinau (rentré 2024)	Renouvellement de contrat	Adjoint-e en gestion administrative	Stabilisation appui service financier (le scientifique et laboratoire de recherche LISEC)
1	ADJENES	C	ADJENES	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	X					22828N	Retraite	Christine DUFAY	01 novembre 2023	CDD au 1er septembre 2023 (2 mois sur ressources propres)	Non	Renouvellement de contrat	Adjoint-e en gestion administrative		Publication "Place de l'emploi public"	Renouvellement de contrat	Adjoint-e en gestion administrative	
1	TECH ou SAENES	B	SAENES				X			41567G		Anthony ROCHELINE		CDD	Oui	Renouvellement de contrat	Technicien-ne en gestion administrative			Concours interne	Technicien-ne en gestion administrative	
1	TECH	B		TECH	Sur support vacant / susceptible d'être vacant		X			74798C		Maxime USCHMANN		CDD	Oui	Renouvellement de contrat	Gestionnaire financier-e et comptable			Concours interne	Gestionnaire financier-e et comptable	
1	ATRF	C		ATRF	Redéploiement / attribution		X								Oui		Adjoint-e en gestion administrative			Transfert support Sélestat		
1	ATRF	C		ATRF	Sur support vacant / susceptible d'être vacant	X				47387H	Retraite	Danièle RICHARD	31-août-22	CDD	Oui	Renouvellement de contrat	Opérateur-trice de maintenance			Concours interne	Opérateur-trice de maintenance	

