

Compte rendu Conseil du 9 juillet 2020

SOUS RESERVE DE VALIDATION

Membres présents non votants :

Yannick VANPOULLE : directeur et président du conseil

Jean-Christophe WECKERLE : directeur adjoint

Francine MORISSE : directrice administrative

Membres présents votants :

Guillaume BODET, Claude CHIOCCI, Aymeric GUILLOT (arrivé à 16h36), Guillaume MARTINENT, Emma GUILLET-DESCAS, Pierre LORCA, Virginie PILLAT, Perrine MARIEL, David OLIVIERI

Marine GARCIA

Avaient donné procuration

CANET-SOULAS Emmanuelle à Aymeric GUILLOT

Gilbert-Luc DEVINAZ à Virginie PILLAT

Christian LEVARLET à Claude CHIOCCI

Florian DILAS à Marine GARCIA

Emile THIEBAUT à Marine GARCIA

Membres présents excusés

BAUDIN Clément

RIQUELME Mathis

FEUTRIER Bruno

FARGIER Patrick

Quorum atteint : 15

Ordre du jour

PARTIE A :

- Capacités d'accueil rentrée
- Kit hygiène
- Politique d'utilisation des moyens du COM réussite : principes de réorientation
- Principes de construction quinquennal formation et orientations politiques formation.
- Problématique mise en place MEEF, coopérations INSPE dans le cadre du futur pôle, implications politiques et choix correspondants à prendre
- Campagne d'emplois : note d'opportunité sur les orientations politiques, politique RH et emploi enseignants - BIATSS

PARTIE B :

- Finalisation, organisation et mise en œuvre de la rentrée 2020
- Maintien ou abandon du kit hygiène (remonté en partie A)
- Calendrier réunions et temps de travail 2020- 2021 (cf doc envoyé)
- Séminaire de rentrée (abandon. 3 temps d'info vendredi 28 Août matin)
- L1 avec vacataires en visio (matin)
- L2 avec vacataires en visio (matin)
- Général de rentrée présentiel retransmis. (fin de matinée ou début d'AM)
- Composition groupe LASS- PASS (non finalisé)
- Prolongation bornes année universitaire DU EPP
- Prolongation bornes année universitaire DU EPP

PARTIE C :

- MCC 2è chance : impossibilité apogée. Intégrer le projet APS dans le projet plus global demandé pour Février 2021.
- Université cible
- Infos C3D
 - Parcours sup
 - Concours police
 - Union sport et cycle

Le conseil débute à 16H00

➤ **Approbation du CR du conseil d'UFR du 18 juin 2020 :**

Demande de modification Heures Référentiel Service (HRS) 2020-2021. Les heures de responsabilité APPN sont proposées en 2*10H, pour la gestion financière et la coordination pédagogique alors qu'aucune UE hormis les sciences n'a d'heures de responsabilité pédagogique et que le montant proposé est le double de ce qui est prévu pour les sciences.

VOTE

La coordination des APPN est ramené à 10 h comme précédemment. ➔ **6 pour ; 4 abstentions**

PARTIE A

➤ **Capacité d'accueil rentrée**

Au vu des nombreux bacheliers de cette année 2020 suite au contrôle continu pour l'obtention du BAC, le rectorat a demandé d'augmenter les capacités d'accueil des L1 pour répondre davantage à la demande.

VOTE

Augmentation capacité d'accueil en L1 STAPS suite à demande du recteur pour pouvoir accueillir les nombreux bacheliers en réussite cette année → **Contre à l'unanimité**

➤ **Kit hygiène :**

Yannick VANPOULLE présente l'organisation pour la mise en place des Kits Hygiènes.

- Préparation d'un courriel à destination des étudiants pour qu'ils viennent avec un masque dès le premier jour.
- Distribution du Kit aux Licences 1 lors du rendez-vous avec les professeurs référents. Prévoir également un moment pour la distribution auprès des Licences 2.
- Pour le moment, pas de distribution de kits hygiènes pour les Licences 3 MS étant donné qu'ils seront en distanciel
- Pour les autres Licences 3, la distribution du Kit reste à organiser.
- Budget 24 000€ dont 15 000€ de l'UFR.
- Le kit hygiène comprendra 2 masques, 5 chiffonnettes, 2 serviettes, un flacon rechargeable de gel hydro alcoolique et un savon de Marseille, le tout dans un sac

M. GARCIA précise que la demande de subvention auprès de la FSDIE et de la CEVEC pour l'achat des kits hygiènes ne sera pas étudiée avant fin septembre, début octobre ce qui pose un réel problème d'échéance.

F. MORISSE rappelle le coût d'un kit hygiène soit 13 euros par étudiant et l'importance de ce vote de principe au regard de l'échéance pour passer commande.

V. PILLAT partage son incompréhension sur le choix de ne pas équiper tous les étudiants et un débat s'ensuit.

VOTE

Vote de principe sur l'achat d'un kit hygiène pour tous les étudiants de l'UFR STAPS , comprenant 2 masques, 5 chiffonnettes , 2 serviettes, un flacon rechargeable de gel hydro alcoolique et un savon de Marseille, le tout dans un sac → **13 pour ; 3 abstentions**

➤ **Politique d'utilisation des moyens du COM réussite : principes de réorientation**

Principe 1 : la mise en place des oui si 2 + la nécessité d'accompagner l'hybridation des formations amènent à repenser la répartition des budgets alloués aux différentes actions, afin de pouvoir accompagner les orientations nécessaires à la réussite. Propositions de répartition à faire en septembre en conseil.

Principe 2 : chaque action doit donner lieu à un bilan basé sur des indicateurs pré établis dans le cadre du portail L1- L2. Les moyens alloués à l'action pour l'année suivante sont reconsidérés en fonction de ce bilan, de même que les heures PRP de l'année attribuées aux enseignants impliqués dans la coordination et la réalisation du projet.

Principe 3 : L'utilisation du budget alloué à l'action du COMRL relative à la mise en place du soutien et du tutorat enseignant doit être discutée en commission de concertation L1/L2 afin de construire une cohérence d'utilisation des moyens horaires entre ces moyens et l'optimisation des moyens maquettes.

La répartition des budgets aux différentes actions (P1), les attendus de bilan (P2) et l'utilisation des budgets L'utilisation des moyens soutien et tutorat devront être présentés au conseil du Mois de

Septembre.

VOTE

Vote des 3 principes de réorientation politique d'utilisation des moyens du COM réussite → **Adoption à l'unanimité**

➤ **Principes de construction quinquennal formation et orientations politiques formation.**

- Précisions terminologiques (cf site C3D : <https://c3d-staps.fr/espace-interne/referentiel-des-formations/>)
- Un domaine regroupe des compétences de même nature. Il regroupe ainsi des blocs de même nature dans des formations différentes
- Un bloc spécifie le domaine dans la formation concernée.
- Un module est un élément de progressivité à l'intérieur d'un bloc.
- Un module peut intégrer des compétences des blocs ou modules disciplinaires et des compétences transversales génériques, pré professionnelles et professionnelles.

Principes communs

- Principe 1 : la maquette doit être construite en blocs de compétences et en module de formation, les modules de formation étant pensés en progression et en cohérence avec le bloc dont ils participent.
- Principe 2 : les mutualisations sont à privilégier à l'intérieur d'un même bloc entre différentes formations et à l'intérieur d'un même domaine sur un même niveau de formation.
- Principe 3 : à l'intérieur d'un même domaine, pour un même module ou une même UE, une mutualisation est possible entre formation d'un même niveau ou entre blocs communs de différentes formations afin de faciliter, grâce notamment à l'hybridation, la diversification des parcours et les passerelles.
- Principe 4 : un même bloc qu'il soit en formation professionnelle ou en formation académique doit avoir les mêmes exigences et avoir des référentiels d'évaluation équivalents
- Principe 5 : en L1/L2, les évaluations de fin de semestre ou de fin de formation devront être organisées en logique de module et de bloc avec une évaluation de synthèse commune (CCF2, CT) quand les UE comprennent plusieurs éléments constitutifs.
- Principes 6 : en L3, Master et formations professionnelle, les évaluations de fin de semestre, de fin d'année ou de fin de formation pourront être de deux sortes :
 - En logique de module et de bloc avec une évaluation de synthèse quand les modules ou UE comprennent plusieurs éléments constitutifs.
 - Transversales à plusieurs blocs. (Ex : Compétences transversales et générique évaluées en même temps que les compétences spécifiques).
- Principe 7 : les modules, UE, éléments constitutifs seront des multiples de 3 crédits en limitant le plus possible les UE de 3 crédits uniquement.
- Principe 8 : les volumes horaires des modules, UE, éléments constitutifs sont des multiples de 1H30.
- Principe 9 : dans les formations académiques le cadre d'une organisation avec 2e session, les volumes horaires de cours sont déterminés pour être cohérent avec une période de formation de 12 semaines par semestre maximum avec ajustement au besoin pour les formations professionnelles et les formations en alternance organisées à l'année.
- Principe 10 : Il est souhaité de scénariser et mettre en œuvre des UE sous forme hybride, sachant que ces dernières devront être labellisées par la commission formation en respect des règles et des principes que la commission mettra en avant au cours de l'année 2020/2021.

J-C WECKERLE précise le principe 3 : l'hybridation facilite la mutualisation, s'il y a des modules qui peuvent être à la fois en présentiel et en distanciel cela favorise la mise en place de d'autres parcours.

Ceci n'est possible que grâce à une hybridation asynchrone avec des contenus communs proposés en ligne à partir desquelles chaque formation peut construire ses spécificités.

G. BODET s'interroge sur la faisabilité en matière de modélisation APOGEE en l'absence de lettre de cadrage.

Y. VANPOULLE précise que dans un premier temps, il s'agit aujourd'hui de voter les principes et dans un second temps de travailler à la mise en place.

En Licence

- Principe 1 : prévoir en licence des UE d'orientation et de diversification en lien avec la mise en place du dispositif PASS/LASS ou avec d'autres portails à hauteur de 6 crédits par an. Ces UE mineures viendront en remplacement possible d'UE spécifiques de chaque année et ne portant pas préjudice aux compétences obligatoires pour valider les diplômes et les blocs des fiches RNCP.
 - En Licence 1, elle pourrait être envisagée en remplacement d'une UE du module du Bloc 6 « Analyse d'une situation relative à l'activité physique/ou et sportive d'un groupe de sujets et d'une organisation » et plus particulièrement du module 6-2 : caractérisation de l'activité des pratiquants en mobilisant une culture technique, pratique et technologique dans au moins 4 groupements d'APSA (disciplines sportives).
 - En Licence 2, elle serait proposée en remplacement de l'UE spécifique d'orientation des mentions de L3.
 - En Licence 3, afin de répondre aux exigences de la mise en place de la LASS, mais aussi pour faciliter les doubles licences, il est nécessaire d'envisager une UE à 6 crédits. Elle viendrait en remplacement d'une UE ou module qui pourrait être dans le domaine des compétence transversale et préprofessionnelle.
- Principe 2 : Possibilité d'une UE flottante ouverte une fois sur l'ensemble du cursus de Licence non obligatoire et à choix à 3 crédits en plus des 180 crédits permettant de faire une UE de LASS, ou de valider des compétences pros additionnelles, de préparer une réorientation, une spécialisation ou de faciliter les doubles licences.

Précision : Afin de simplifier la maquette licence 2, les étudiants pourront aller récupérer dans cette UE flottante, des compétences fédérales accessibles dès la licence 2 et en licence 3. Ceci complétera les 180 crédits de la maquette, exemple : le concours de police.

Y. VANPOULLE précise que l'UCBL donne des droits de tirage supplémentaire pour les LASS. Ceci est à envisager à hauteur de 4 crédits. Dans cette logique, il doit être possible d'obtenir des moyens supplémentaires, sinon d'utiliser les droits de tirage non consommés grâce à une optimisation de ces moyens. Si cette UE flottante ne rentre pas dans les 180 crédits précédemment cités c'est pour offrir la possibilité à l'étudiant de se former sur autre chose, de s'orienter ou d'acquérir des compétences facilitant l'accès au monde du travail ou à des concours. Ceci évite de supprimer des UE déjà existantes et nécessaire pour la validation de la formation.

P. LORCA insiste sur l'importance de cette UE notamment pour les activités liées au football et toutes les formations fédérales ou CQP donnant de facto accès au monde du travail.

En Licence 2 et Licence 3

- Principe 1 : les UE de spécialité sont annualisées. (72 h 1 semestre -> 36h sur un semestre)
- Principe 2 : les parcours spécifiques en Licence 2 sont proposés à hauteur de 6 crédits. Le volume horaire est équivalent pour toutes les UE spécifiques. Elles doivent offrir un choix important aux étudiants.
- Principe 3 : pour favoriser l'initiation à la recherche et l'intégration des connaissances, il est nécessaire d'envisager une UE relevant à la fois du bloc 2 commun « Exploitation de données à des fins d'analyse » et des blocs « Analyse d'une situation relative à l'activité physique/ou et sportive d'un groupe de sujets et d'une organisation ». Elle devra être en cohérence avec les sciences enseignées en L1 et L2 et avec les compétences spécifiques de L1 et L2.
- Principe 4 : l'investissement projet / étudiant doit être valorisé dans une UE de L2 en cohérence avec les compétences des blocs et modules domaine commun : action en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle structurée et de la compétence à certifier « Travailler en équipe autant qu'en autonomie et responsabilité au service d'un projet » donc possibilité de prendre compte les motivations et l'investissement de l'étudiant. L'investissement extérieur de l'étudiant pourra être valorisé à hauteur de 3 crédits notamment si engagement au BDE, en association, en club sportif etc.

G. MARTINENT : en réunion du département APA il est ressorti la volonté d'avoir davantage de contenu spécifique dès la licence 2 et par conséquent de proposer à l'avenir plus de 6 crédits spécifiques.

Y. VANPOULLE : c'est un débat fondamental, soit on augmente le tronc commun pour faciliter les passerelles et les niveaux des compétences soit on spécifie beaucoup plus tôt en construisant des formations tubulaires qui pourraient à l'extrême conduire à ne plus pouvoir se réorienter après des spécialisations commencées dès le début de L2. La spécialisation trop tôt va à l'encontre des orientations de la loi ORE et de la construction de parcours différenciés. Le principe n°2 a pour l'instant été posé afin d'éviter qu'un étudiant manque des compétences s'il ne poursuit pas en Licence 3 dans son orientation initiale. Ainsi, il peut malgré un choix en L2, s'orienter dans une autre licence car les compétences spécifiques n'auront pas été trop importantes. Ce choix est cohérent avec la politique actuelle menée à l'UFR. Il y a cependant la possibilité d'envisager que les compétences d'encadrement (UE théorie et pratique de l'intervention actuelle) ne sont pas spécifiques, ce qui permet d'envisager un spécifique comme actuellement de 6 crédits.

En Licence 3 :

- Principe 1 : La formation à la recherche et la réflexion sur l'épistémologie des STAPS doit être valorisée dans une UE transversale commune de L3 en lien avec les compétences et les thématiques de la formation spécifique de chaque mention de L3

J-C WECKERLE précise qu'il a été reproché lors de l'audit HCERES d'avoir une initiation à la recherche non-suffisante voire inexistante. Aujourd'hui l'idée est de l'étendre afin d'avoir un tronc commun avec des spécificités.

En Master :

- Principe 1 : construction en Y entre les mentions (M1 présente un tronc commun, différenciation des parcours en M2.)
- Principe 2 : les mentions peuvent se décliner en parcours sous condition de mutualisations importantes entre eux dans la mention, notamment pour des raisons de soutenabilité. La

diversification des parcours de formation pour les étudiants peut s'organiser sous forme de parcours ou bien sous forme d'options possibles dans des modules ou des blocs dans les mentions sans parcours affiché.

- Principe 3 : Construire la progressivité à l'intérieur des blocs du M1 et M2 et organiser la complémentarité de ceux-ci en référence aux nouvelles fiches RNCP et aux tableaux synoptiques de la C3D facilitant la lecture de ces cohérences.
- Principe 4 : Privilégier la mutualisation entre les parcours dans les mentions
- Principe 5 : Les compétences en méthodologie de la recherche (essentiellement bloc 2 : Développement et intégration de savoirs hautement spécialisés) se développent en M1 et en M2. Elles sont intégrées dans les masters professionnels. Elle donne lieu à des mutualisations en M1 et se spécifie progressivement
- Principe 6 : Le bloc 4 « appui à la transformation en contexte professionnel » est mutualisable pour partie en dehors de la spécification relative aux secteurs professionnels de chaque mention.
- Principe 7 : Les blocs ou modules disciplinaires ne peuvent être majoritairement mutualisables, leur particularité étant d'être spécifiques à la mention
- Principe 8 : Privilégier L'évaluation des compétences des blocs transversaux dans les blocs et modules spécifiques
- Principe 9 : Les mises en situation professionnelles doivent pouvoir être organisées tout au long du cursus et dans tous les semestres avec une importance croissante en 2^e partie d'année et en 2^e année.
- Principe 10 : Les modules peuvent regroupés des UE renvoyant à plusieurs blocs notamment des blocs disciplinaires et des blocs transversaux, mais aussi des blocs complémentaires (ex : bloc du domaine « encadrement, formation, coordination des publics et des collaborateurs » et bloc du domaine « conception, élaboration, coordination de projets et de programmes » ou bloc du domaine « conception, élaboration, coordination de projets et de programmes » et bloc « pilotage et gestion de projets »)

En formation pro DEUST

- Principe 1 : Laisser une part de spécifique importante Sur l'ensemble des formations, et dans les parcours d'une même formation notamment par rapport au bloc Action en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle structurée, à tout ce qui relève de la professionnalisation et du projet professionnel et des formations à l'encadrement dans des APSC spécifiques.
- Principe 2 : développer l'hybridation dans l'ensemble des parcours pour faciliter la FOAD.
- Principe 3 : Privilégier mutualisation et enseignement hybrides sur le bloc transversal générique « Expression et communication écrites et orales » en particulier sur les compétences numériques et en Anglais, ainsi que Dans le bloc 5 relevant du domaine de la coordination et de la gestion de structure pour la compétence à certifier « Situer son action dans l'environnement social, sociétal, institutionnel, économique et éducatif des structures »
- Principe 4 : Développer une mutualisation avec une partie commune et une hybridation sur le bloc « Encadrement de séances collectives d'activité physique et/ou sportive pour tout public ». Cette mutualisation est à coordonner avec le bloc similaire du deug et de certaines licences professionnelles.
- Principe 5 : Dans le bloc 4 DEUST privilégier une mutualisation relevant des apports de connaissances communs en sciences de la vie, sciences sociales et sciences humaines se spécifiant dans chaque DEUST et chaque parcours.

Il n'y a toujours pas de lettre de cadrage, pour avancer il faut anticiper en créant un cadre interne.

VOTE

Vote des principes de construction quinquennal formation et orientations politiques formation →
Adoption à l'unanimité

- **Problématique mise en place MEEF, coopérations INSPE dans le cadre du futur pôle, implications politiques et choix correspondants à prendre**

Présentation P. LORCA

Avant tout, quand on parle des évolutions il faut l'interpréter comme quelque chose de positif. La maquette MEEF spécifique à l'EPS est construite dans un « Conseil de perfectionnement » qui dépend de la structure universitaire. Ce Conseil est composé des responsables de Master MEEF de Lyon et de Saint-Etienne, des inspecteurs pédagogiques régionaux et des représentants de la formation continue. Ce n'est pas le département éducation et motricité que fait la maquette.

Les évolutions

Master MEEF : rentrées 2020 à 2022

- La maquette est composée de 800 heures inégalement réparties: 480 pour le M1 et 320 pour le M2. Le M2 prend en charge une formation en alternance en stage sur toute l'année de formation.
- La maquette est construite à partir de 4 blocs de compétence établis à partir du référentiel national de compétences et des orientations ministérielles concernant la formation de l'enseignant du 21ème siècle. La maquette est donc issue de principes nationaux et d'un travail académique. Chaque bloc est évalué de manière linéaire et non modulaire à partir d'une SIP (situation intégrative professionnelle) pour répondre à la professionnalisation demandée au niveau ministériel. L'adossement à la recherche est valorisé à travers le bloc 4.
- Dans la perspective de professionnalisation des étudiants, 33% des heures maquettes devront être couvertes d'ici 2022 par des enseignants de terrain, en face à face pédagogique. Ce qui va nécessiter de réfléchir à cette articulation entre le département EM et la FC.
- Pour les stages, la décision ministérielle n'est pas définitivement arrêtée. Pour les M1, le stage sera en pratique accompagnée (PRAC) sur 6 semaines et sans doute un stage groupé. Pour le M2, le premier principe est officialisé: alternance avec 1/3 du temps en établissement scolaire. Il y aurait la possibilité d'établir des stages en PRAC pour compléter l'offre et répondre à des promotions aux effectifs plus importants.
- Les mémoires seront soutenus en S3 en M2 et non en fin d'année comme actuellement. C'est pour permettre de décharger les étudiants à l'approche des épreuves du concours. La conséquence est d'établir la construction d'un mémoire plus solide pendant l'année de M1 avec un recueil de données pendant le M1 pendant les stages.
- Le concours du CAPEPS se déroulera lors du S4 (deuxième partie de l'année) en master 2 juin 2022. Donc bac + 5 ce qui aura un impact sur les choix des étudiants pour venir sur la filière EM au regard d'un temps plus long pour accéder au concours. Le nombre d'heures réduit en M2 est aussi lié à la concentration des épreuves entre mars et juin. La superposition de la préparation des épreuves et du stage en alternance peut poser un problème de priorité pour les étudiants.
- 5 épreuves entre mars et juin (2 épreuves admissibilité et 3 admission?)
- Fonctionnaires stagiaires à T0 (tutorat mixte)

LE PÔLE DE PROFESSIONNALISATION: INSPE-RECTORAT rentrées 2020 à 2022

- Organise les liens entre FI et FC
- Réciprocité des 33% université et FC (ALD et concours internes)
- Structure impliquant la création de collectifs disciplinaires
- Représentation de tous les corps et formations, dont la recherche
- Collectifs disciplinaires définissent les liens FI-FC, les différentes opérations de formation, les « choix » d'intervenants sur des axes de formation maquette.
- Suivi approfondi de T1 à T6 des enseignants

Informations stabilisées

- Les maquettes M1 et M2 seront mises en place pour la rentrée 2021. La mise en place simultanée des nouvelles maquettes en M1 et M2 entraîne pour la prochaine promotion M1 2020 de passer deux concours différents en cas de redoublement: l'ancien en 2021 et le nouveau en 2022.
- Les blocs sont constitués de manière générique pour toutes les disciplines (votés en CRDF et validés en CI en 2019)
- La répartition des heures par bloc sont déterminées, certaines UE SR, aussi (anglais par exemple dans le bloc 4)
- Les SIP sont orientées par bloc: progressivité M1-M2, liens avec les épreuves du concours
- Les axes de formation dans les UE sont à adapter en fonction des disciplines et des niveaux M1 et M2.
- La place des stages: en M1 (prac) et M2 (alternants 1/3 de temps). Le stage en M2, organisé d'abord par le statut d'alternant, pose la question de la projection des stages en fonction des postes. Une mesure d'atténuation de cet effet serait la proposition complémentaire de stage en PRAC.
- La place des pratiques en M1 et M2: oui mais répartition à faire et détermination par CA
- La construction du mémoire (relation à l'épreuve 3): lien étroit au stage. Le mémoire doit être MEEF, c'est-à-dire mettre en avant la didactique et le processus d'enseignement-apprentissage quel que soit la thématique abordée, que l'on soit sur la santé ou les contextes difficiles. Cela signifie une étroite relation entre le stage et le mémoire.
- Le calendrier: remise globale de la maquette INSPE académique fin mai (OK DGESIP)
- Retour définitif au ministère: fin 2020 (novembre) (date validée)

Questionnements possibles en EM

Conséquences sur les effectifs?

- Le concours en M2 influence la préparation depuis la licence EM. Il s'agit de construire une progressivité plus fine au regard des futures épreuves et des blocs de compétence. Les effectifs d'étudiants peuvent diminuer par rapport au parcours 2nd degré et le master MEEF au regard d'un curriculum allongé ponctué par un résultat final lié à un concours.
- Les berceaux de stagiaires seront-ils suffisants pour accueillir tous les étudiants.
- Les capacités d'accueil : Pour l'instant, aucun élément officiel n'est paru pour limiter les capacités d'accueil, que ce soit au regard des berceaux stagiaires ou autres. Cependant, il faut s'interroger sur le nombre d'étudiants en M1 et en M2 pour calibrer le taux de redoublement surtout en M2, le nombre de lauréats sur les deux promotions M1 et M2 étant entre 40 et 50 par rapport à un effectif de 260 à 280 étudiants ces dernières années. Mécaniquement, l'arrivée de grosses promotions entraînerait un gonflement très rapide et important des

effectifs.

- Que faire avec le nombre exponentiel de redoublants au regard du nombre de lauréats?
- Les heures maquettes seront-elles suffisantes ?
- Conséquences sur le recrutement : l'arrivée potentielle de collègues de la formation continue entraîne une réduction d'heures pour les titulaires universitaires. La présence de représentants STAPS au collectif disciplinaire et à son pilotage permettra de gérer en bonne intelligence les relations avec les collègues déjà présents, en se préoccupant de leurs services. Cependant, les futurs recrutements devront prendre en compte cette donnée pour envisager d'autres profils dont l'université et le département EM ont besoin, certains profils spécialisés enseignement des APSA pouvant être assumés par les collègues de terrain.
- Evolution du volume et nature des recrutements? Ceci pose la question des recrutements d'enseignants du second degré, question renforcée par le Manque d'attractivité de l'UFRSTAPS pour les profs d'EPS qui ne se bousculent pas pour demander les postes à pourvoir.

Conséquences sur l'orientation du département ?

- Représentation du Master MEEF en commission formation? Dans le cadre de cette évolution (liens étroits avec l'INSPE et le rectorat) mais aussi au regard de l'importance des effectifs gérés en master MEEF et de l'importance de cette formation pour le département, il est indispensable qu'un ou une responsable de formation de master représente les masters MEEF en commission formation ce qui n'est pas le cas depuis plusieurs années. Cette question est à soumettre au département EM et il serait important qu'elle soit soumise à la rentrée prochaine afin si besoin de proposer un nouveau représentant à la comm formation.
- Poursuivre le curriculum pour tous jusqu'en M2 MEEF? En C3D de janvier 2020, le dilemme de l'orientation politique du master devait être clarifiée : faire accéder le plus grand nombre au master MEEF avec un taux d'échec important ou restreindre de manière raisonnable les effectifs afin d'offrir le plus de chances à tous de réussir? De manière corollaire, se posera la question de l'attribution du master 2 pour éviter la saturation de la promotion en M2. Enfin, la C3D s'est refusée à créer un master disciplinaire à partir de la filière EM afin d'éviter des préparations bis mais également pour des raisons de professionnalisation en master, la L3 étant plus professionnalisante.
- Favoriser la diversification intra ou inter-départements? La diversification des formations et parcours amorcée depuis quelques années en L3 EM peut trouver un nouvel essor si l'accès au master MEEF est limité car les étudiants, entrant en M1 MEEF, peuvent être presque assurés, pour une grande partie, d'obtenir le M2, pourvoyeur d'emplois potentiels (contractualisation EN) ou reconnaissance de qualification à bac + 5. Les parcours doivent s'interroger sur leur visibilité, leur correspondance aux fiches RNCP et les effectifs offerts notamment en formation initiale. Des mutualisations se sont ouvertes ces derniers temps ce qui semble prometteur mais à amplifier avec les autres départements.
- Création de diplômes et effectifs? Visibilité?
- Développer des modules diplômants ou certificatifs ou augmentation de l'offre des diplômes?
- Adéquation avec le marché du travail et la professionnalisation? (RNCP)
- Perspective du 1er degré? Professeur des écoles ou EPS dans le primaire et plus largement 3 à 10 ans dans le secteur éducatif.

Perspectives projet département EM

L'orientation essentielle du projet du Département EM est d'assurer une attractivité suffisante auprès des futurs étudiants à travers les parcours enseignant secondaire, primaire et sport éducatif.

- **L1:** Diversification des parcours sur majeures/mineurs en L1 (question des LASS et PASS) il s'agit de prédisposer certains étudiants à s'orienter vers l'intervention à travers une sensibilité scolaire ou éducative.
- **L2:** un élément risque de se mettre en place au fil des années, la préprofessionnalisation en AED (assistant d'éducation) afin d'attirer les étudiants dans les disciplines déficitaires ce qui n'est pas le cas de l'EPS. Ce processus sera ensuite généralisé. D'autre part, EM poursuit son accueil des étudiants intéressés pas la filière en proposant un équilibre entre choix spécifiques d'APSA et parcours primaire. La demande baisse un peu avec la nécessité de supprimer deux groupes à la rentrée prochaine: un de boxe française et un de parcours primaire.
- Les spécifiques L2: équilibre APSA et parcours primaire
- **L3 :** l'offre sera renforcée par le parcours 3 à 10 ans. Un aspect reste à déterminer de manière plus précise: mettre l'accent sur la formation professeur des écoles ou EPS primaire. Il s'agit d'augmenter également les effectifs (actuellement 15 étudiants). La licence professionnelle sport éducatif est à poursuivre et à amplifier pour obtenir des effectifs plus importants et préparer également aux concours de la fonction territoriale. L'adjonction de la thématique "santé" pourrait être une possibilité. Il s'agit d'y réfléchir avec le dilemme entre mettre en avant une thématique ou l'inclure dans les UE existantes. Licence professionnelle sport éducatif à amplifier (préparation aux concours de la fonction territoriale)
- UE santé sur les aspects préventifs: dilemme entre une UE et des thématiques incluses dans les UE centrales. Coordination et coopération avec département APA-S à développer.
- **Master:** Maintenir et améliorer le taux de réussite au CAPEPS. La question du master reste cruciale avec la perspective d'un filtre à l'entrée du M1. Actuellement, un étudiant peut passer 4 fois le CAPEPS en redoublant le M1 et le M2, donc en restant dans le curriculum de la formation initiale. Avec le concours en M2, un seul redoublement sera envisageable. Par la suite, en réussissant le M2 mais en échouant au CAPEPS, sera proposée une AEU (attestation d'études universitaires) afin de préparer uniquement aux épreuves du concours, à partir de la rentrée 2021.
- **Post-M2:** Suivre les étudiants lauréats M2 MEEF en AEU (JCW et PL) pour préparer de nouveau au CAPEPS (rentrée 2021)
- **FI-FC:** Contribuer de manière forte au développement du nouveau collectif EPS (ALD, FIL, concours internes, GRD) Le département EM se voit offrir des perspectives prometteuses pour contribuer au développement de la formation continue à travers notamment les Actions Locales Disciplinaires, portées essentiellement par l'université en direction de bassins d'établissement. L'enjeu est de montrer la spécificité des apports universitaires en FC en apportant un support scientifique et une mise en œuvre appropriée vers les équipes pédagogiques. Il en va de même avec les Formations Interdisciplinaires Locales focalisées sur une question professionnelle particulière transversales, allant du chef d'établissement, aux conseillers d'éducation et enseignants. Le département EM voit également ses possibilités de participation à la formation des concours internes, dévolue traditionnellement au rectorat. La mutualisation des intervenants peut permettre une optimisation des apports respectifs au profit des collègues en poste. Il ne faut pas omettre que l'ensemble des formations qui sont pilotées actuellement par les IPR seront ouvertes aux universitaires à travers le collectif EPS.
- **Recrutement** prioritaire au niveau des universitaires

➤ **Campagne d'emplois : note d'opportunité sur les orientations politiques, politique RH et emploi enseignants - BIATSS**

Débats sur les orientations et priorités RH: note d'opportunité

- Débats sur les orientations et priorités RH (cf documents du précédent conseil et compte rendu)
- Rééquilibrage MCU- second degré ?

- Place des contractuels et des professionnels ?
- Type de contractuels à recruter
- Cf Note d'opportunité profil de postes

1^{ère} partie Analyse enseignants : état des lieux interne STAPS (cf note opportunité p 1 à 5)

Déjà présenté au précédent conseil

A) Orientations politiques et types de profils recrutement enseignant : les principes

- Transformation support second degré en support MCU + contractuels mi-temps enseignement 192 heures et/ou développement (96 h enseignement et 400 heures développement). Campagne 2020, recrutement 2021

G. BODET précise que la Com Recherche est favorable aux deux transformations en MCU.

V.PILLAT signale que le recrutement d'un MCU suppose une réduction des obligations de service pendant 2 ans et par conséquent, il faudra compenser par des vacataires. De plus, il n'y a aucune assurance du renouvellement des postes contractuels.

VOTE

Transformation du support second degré en support MCU et contractuel mi-temps enseignement 192 heures et/ou développement (96 h enseignement et 400 heures développement). Campagne 2020 pour recrutement 2021 → **14 pour, 2 abstentions**

- Diversification des recrutements de professionnels au-delà des second degré EPS
 - Détachement d'autres administrations (MS, CT, santé, EN)
 - Enseignants contractuel type PAST

VOTE

Diversification des recrutements de professionnels au-delà des second degré EPS → **15 pour, 1 abstention**

- Diversification des contractuels enseignants : augmenter la part des contractuels type chercheurs sur contrat de 3 ans plutôt que type second degré pour aller vers un équilibre (rééquilibrage à débiter pour la rentrée 2021)

VOTE

Diversification des contractuels enseignants : augmenter la part des contractuels type chercheurs sur contrat de 3 ans plutôt que type second degré pour aller vers un équilibre → **14 pour, 2 abstentions**

B) Besoins et profils enseignants chercheurs

- Pour la rentrée 2020 : poste ATER supplémentaire physio ou contractuel profil recherche physio. Obtenu ATER physio (vote de principe)
- Remplacement poste à poste MCU histoire et MCU physio. (Campagne 2020, recrutement 2021)

VOTE

Vote de principe pour un ATER supplémentaire en physio et pour le remplacement poste à poste MCU histoire et MCU physio → **adoption à l'unanimité**

- Support MCU transformation second degré : Orientations apprentissage moteurs, péda de l'EPS. Campagne 2020 ; recrutement 2021
 - SHS, objet : éducation et ou apprentissage; sport, APS et ou santé; interdisciplinarité non obligatoire mais apprécié. Vulnérabilité et innovation.
 - Profil SHS, Education et/ou apprentissage, sport, activité physique et santé, interdisciplinarité non-réduisant mais appréciée ; aligné avec les thématiques du L-VIS, Vulnérabilités et/ou Innovation.
 - Enseignements au regard de ceux de l'enseignant partant comme présenté dans document note d'opportunité et validé par comm des personnels.

VOTE

Vote sur l'élargissement du profil support MCU transformation second degré correspondant au départ de Y. VANPOULLE présenté dans la note d'opportunité → **adoption à l'unanimité**

Y. VANPOULLE présente au Conseil plusieurs possibilités pour le support MCU :

1. Support MCU transformation second degré ou création : Orientation professionnalisation, relation emploi-formation et politiques publiques. Campagne 2020 ; recrutement 2021. Transformation poste second degré ou création.
2. Support MCU transformation second degré ou création : anatomie fonctionnelle et descriptive, pédagogie numérique et universitaire. Campagne 2020 ; recrutement 2021. Création ou Transformation poste second degré
3. Support MCU transformation second degré ou création : entraînement à haut niveau sur les facteurs de performance de souplesse, force et/ou vitesse et les pratiques d'haltérophilie et de musculation et recherche sur les déterminants de la performance motrice, de la prévention des blessures, et des bienfaits de l'activité physique pour la santé (demande ES)
4. Création profil recherche et enseignement apprentissage et éducation chez les enfants (3 à 10 ans, campagne 2021, recrutement 2022) - justification support P. Fargier

VOTE

Vote sur a 3^{ème} proposition : support MCU transformation second degré ou création : entraînement à haut niveau sur les facteurs de performance de souplesse, force et/ou vitesse et les pratiques d'haltérophilie et de musculation et recherche sur les déterminants de la performance motrice, de la prévention des blessures, et des bienfaits de l'activité physique pour la santé (demande ES) → **Adoption à l'unanimité**

Les autres propositions seront à ajuster par rapport aux recrutements effectifs et aux possibilités effectives d'avoir un remplacement sur le poste de P FARGIER

C) Besoins et profils enseignants contractuels

- Remplacement poste à poste support enseignant contractuel type past : profil relation au CT et développement sport éducatif, citoyen et insertion sociale, professionnalisation secteur animation et fédé affinitaires. Campagne 2020 ; recrutement Janvier 2021.

VOTE

Remplacement poste à poste support enseignant contractuel type past → **15 pour, 1 abstention**

Y. VANPOULLE présente au Conseil plusieurs possibilités pour la transformation du poste second

degré :

1. Transformation poste second degré en enseignant contractuel : enseignant contractuel type PAST relation aux clubs et au monde sportif, management, campagne 2020, recrutement 2021 ou enseignant contractuel 192 heures profil entraînement et musculation en deust forme.
2. Transformation poste second degré : Création support past (secteur tourisme ou articles de sport) ou enseignant contractuel 192 heures en fonction des manques. Campagne 2020, recrutement 2021

VOTE

Transformation du poste second degré Anne Ruby, partie enseignant contractuel : choix enseignant contractuel mi-temps 192 heures profil entraînement et musculation en DEUST forme au lieu d'enseignant contractuel type past relation aux clubs et au monde sportif, management → **8 pour, 4 contre, 4 abstentions**

D) Perspectives ultérieures : Dans le cadre politique de pôle et développement LASS- relations santé

- Support MCU création : ceux classé en 3 et 4 en diapo 19
- Création profil santé et responsabilité parcours LASS ; campagne 2021, recrutement 2022. Justification : ouverture LASS en 2022. Recrutement sans doute à reculer en 2023
- Création en relation avec pôle santé et pôle éducation : profil poste traitement de données et préparation mentale., campagne 2022. Recrutement 2023
- Profil sciences de la vie, thématique 5, ergonomie et ingénieur campagne 2023 ; recrutement 2024 ou 2024 pour 2025.

VOTE → Le conseil a estimé qu'il était trop tôt pour en discuter.

2è partie Analyse personnels BIATSS

A) Service formations professionnelles (sinistré !)

- 2 supports pérennes sur ressources propres : coordination (V. PILLAT) ; secrétariat DEUST APN (S. JONDEAU)
- 1 support en disponibilité : développement et ingénierie formations management (A. COMMERÇON) remplacé par CDD catégorie A
- Contractuel catégorie A DEUST forme. Renouvellement exceptionnel 4 eme année
- Contractuel catégorie A formations management sur support titulaire en disponibilité (Céline BLANES ; départ au 1^{er} Janvier 2021)
- Contractuel catégorie C : mi-temps management (DEUST ADECS/DUGOS/Lic Pro GDOSSL) et mi-temps affaires générales. Départ fortement probable en septembre 2020
- Contractuel catégorie B : DEUST animation. (Départ certain à la rentrée de septembre 2020)
- Contractuel catégorie C : DEUST AA + soutien DEUST APN
- Aide importante des responsables de formation et surcharge V. PILLAT et directrice administrative F. MORISSE notamment pour les renouvellements supports contractuels et recrutements), aide responsable scolarité et responsable affaires générales

B) Stabiliser les secrétariats des formations professionnelles

DEUST Forme rentrée 2020 :

- Création poste gagé IGE ou CDI catégorie A (fonds propres du DEUST métiers de la forme et Pôle Forme). Demande pour la campagne 2020 pour poste à la rentrée 2021

Formations Management :

- Recrutement CDD catégorie C pour la rentrée de septembre 2020. Un CDD mission et CDI sur fonds propres : demande campagne 2020 pour la rentrée 2021
- Renouvellement catégorie A en Janvier 2021
- Ultérieurement envisager la création d'un poste catégorie C BOE et un poste catégorie B sur fonds propres. Demande campagne 2021 pour la rentrée 2022. Ce recrutement est à coordonner avec des recrutements de poste de catégories A transversaux

Formations animation et sport éducatif et citoyen :

- Pour la rentrée de septembre 2020, recrutement CDD catégorie B sur le départ du contractuel actuel.
- Pérennisation sur fonds propres poste catégorie B secteur animation et sport éducatif ; demande 2021 pour 2022.

VOTE

Stabilisation du secrétariat des formations DEUST, Management et Animation → **adoption à l'unanimité**

C) Développement futurs

Mettre en place les conditions d'un développement de la professionnalisation et de l'alternance :

- Poste ingénierie de formation FTLV sur fonds propres transversal formations pro et formation Tout au long de la vie, échéance à coupler avec le recrutement en management et transformation catégorie C en catégorie B. campagne 2021 pour la rentrée 2022

- Poste ingénierie, développement, communication FC transversal STAPS campagne 2022 pour la rentrée 2023

Recherche :

- Demande de remplacement congé maladie secrétariat recherche par un titulaire de catégorie C
- Demande de création et/ou dégager des ressources propres en recherche pour les postes ingénieurs développement L-VIS et technicien et ingénieur labo recherche (LIBM).

VOTE

Vote de principe sur les conditions d'un développement de la professionnalisation, de l'alternance et de la recherche → **adoption à l'unanimité** excepté pour la demande de dégager des ressources pour la recherche

- Dégager des ressources propres en recherche pour poste ingénieurs développement L-VIS et technicien ou ingénieur labo recherche (LIBM)

Cette question donne lieu à débat. Il n'est pas possible de voter un principe de dégager des moyens pour faire fonctionner des labos, dont les fonctionnements devraient reposer sur des moyens pérennes. La question qui est posée par la commission recherche est comment trouver des moyens au niveau de l'UFR et de l'université pour financer des postes.

La réponse de la direction est qu'il n'y a qu'une solution :

Création de poste au niveau de l'université, ce qui apparaît peu probable dans la situation.

En effet, Le budget de l'UFR qui est un budget pédagogique provenant uniquement d'un retour sur les droits d'inscription universitaire ne peut permettre de financer des postes hormis pour des remplacements ponctuels de titulaire.

Par ailleurs, Le budget de la formation tout au long de la vie (FC et alternance) est quant-à lui soumis à des règles strictes d'utilisation en relation avec les bénéficiaires de ces dispositifs et les cadrages des organismes financeurs

PAS DE VOTE

PARTIE C

- MCC 2^e chance : difficulté au niveau d'apogée pour la rentrée. Si impossible, envisager d'intégrer le projet APS dans un projet plus global demandé pour février 2021 par le précédent conseil.
- Université cible
- Infos C3D :
 - position officielle de la C3D sur Parcours sup d'augmenter les capacités d'accueil; travail sur les attendus de la réussite avec le nouveau bac.
 - concours police : réforme des concours de police de façon à pouvoir faciliter l'accès à des étudiants de staps
 - Union sport et cycle : début de discussion nationale afin d'aller vers de nouveaux débouchés.