Extrait n° 2024-46

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 21 juin 2024

I. Approbation du contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE) - 2023-2027

Le contrat interne d'Objectifs et de moyen (CIOM) est un outil au service du pilotage et de la stratégie de l'université.

Le CIOM permet d'inscrire les actions de la composante dans la stratégie de l'Université tout en respectant ses spécificités. Il permet d'appréhender ses projets et les moyens pour les accompagner.

Il comporte trois parties : la première reprend les axes stratégiques du projet de l'université d'Orléans. La seconde partie est consacrée à l'état des lieux de la composante. La troisième est consacrée aux projets de la composante et à leur suivi.

Celui-ci est réalisé tous les deux ans.

Le CIOM 2023-2027 de l'INSPE figure en annexe.

Le Conseil d'administration approuve le contrat interne d'objectifs et de moyens (CIOM) de l'INSPE 2023-2027.

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	atteint
Membres présents :	15
Membres représentés :	6
Total :	21

Décompte des votes :

Abstentions :	2
Votants :	19
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	19
Pour :	19
Contre :	-

La délibération est adoptée.

Fait à Orléans, le 26/06/2024

Le Président de l'Université

Éric BLOND

DÉLAI DE RECOURS :
En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45100 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.

Contrat Interne d'Objectifs et de Moyens (CIOM) 2023-2027

Entre l'université d'Orléans (Etablissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel)
Représentée par Éric BLOND, Président

Et

L'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation Centre Val de Loire (l'INSPE)
Représentée par Nathalie MAGNERON, directrice de l'INSPÉ CVL

	Date
Approbation du document initial en Conseil de Composante	9 avril 2024 voté à l'unanimité (21 suffrages exprimés)
Approbation du document initial en Conseil d'Administration	
Approbation de la 1ère révision en Conseil de Composante	
Approbation de la 1ère révision en Conseil d'Administration	

Sommaire

Sommaire 2

Présentation générale 3

PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES 4

1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT 4

1.2 AXES STRATEGIQUES DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028 5

Axe 1 : Une université Régionale, de dimension Européenne 5

Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé 6

Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs 6

Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur 7

Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage 7

Axe 6 : Animation Formation / Recherche : le modèle des Pôles. 7

Axe 7 : Une politique de Site volontariste 8

PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE 9

2.1 Actions de formation 9

2. 2 Bilan des moyens attribués 12

2.3 Les heures d'enseignement 14

2.4 Masse Salariale 15

2.5 Analyse des coûts 16

2.6 Patrimoine 16

2.7 Indicateurs 17

PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE 18

3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM : changement de direction 18

3.2 Présentation des nouveaux projets 19

3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation 31

Présentation générale

Le Contrat Interne d'Objectif et de Moyen (CIOM) est un outil au service du pilotage et de la stratégie de l'université. L'établissement y définit ses objectifs pluriannuels et les décline en concertation avec la composante. Le CIOM précise les relations entre les composantes et la direction de l'établissement dans un esprit de subsidiarité, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ainsi que des statuts de l'établissement. Le CIOM présente également le socle commun des règles de fonctionnement des composantes, tout en veillant au respect de leurs spécificités.

Un contrat pour un meilleur pilotage

Le CIOM est un levier supplémentaire pour impulser une dynamique d'établissement, partagée par l'ensemble des composantes, afin de renforcer l'attractivité et le rayonnement de notre université.
Le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) conduit l'université d'Orléans à adapter son pilotage et sa gouvernance à de nouveaux modes de gestion. Elle se dote progressivement d'outils indispensables pour la maîtrise de ses activités principales de recherche et de formation. A ce titre, le CIOM assure le suivi de la réalisation de ses objectifs et la soutenabilité des projets et actions entrepris.
Ainsi le CIOM permet, d'une part, d'inscrire les actions des composantes dans la dynamique de la stratégie d'établissement tout en respectant leurs spécificités et, d'autre part, d'appréhender leurs projets et les moyens pour les accompagner. Il propose par ailleurs un état des lieux et une partie spécifique concernant les moyens alloués pour accompagner la mise en œuvre de leurs projets, inscrits dans le cadre des objectifs stratégiques de l'établissement.

Calendrier et modalités

Le CIOM est un outil au service du dialogue interne de l'établissement qui doit servir de base de travail pour préparer les dialogues de gestion, les campagnes d'emploi…. Le CIOM est pluriannuel et sa temporalité correspond idéalement au contrat quinquennal d'établissement. Il fait l'objet d'ajustements tous les deux ans après une évaluation régulière de sa mise en œuvre effective ou dans l'hypothèse de variations contextuelles ayant un impact fort sur le fonctionnement de l'Université et/ou de sa composante dans la réalisation de ses missions.
La direction de chaque composante coconstruit son CIOM avec l'équipe de gouvernance en accord avec la politique de l'établissement. Elle organise le dialogue au sein de sa composante afin d'associer aux engagements contractés les structures de formation et les unités de recherche concernées. Le contrat est étudié en Conseil de composante qui l'adopte. Ce dernier valide ainsi les grandes orientations stratégiques et budgétaires pour les années à venir. Les termes du contrat engagent l'ensemble de la composante dans son fonctionnement.
Le calendrier général d'élaboration des CIOMs de l'établissement fixe une échéance commune à sa rédaction à toutes les composantes. Les CIOMs doivent détailler la façon dont chaque composante s'approprie les stratégies et objectifs de l'établissement dans la construction de ses propres projets. Ainsi, à terme, le CIOM doit définir des objectifs, des indicateurs , et des échéances ainsi que les conditions nécessaires et les prérequis indispensables à la réalisation de ces objectifs.

Présentation du document

Ce document comporte trois parties.
La **première partie** précise les objectifs généraux de l'établissement et l'esprit dans lequel le CIOM doit se construire. Elle reprend également les axes stratégiques du projet d'établissement.
Pour rappel, les problématiques relatives aux orientations stratégiques à mener dans le champ de la recherche, ainsi que les discussions à mener sur les moyens dédiés à ces aspects, ne sont pas inclus dans le cadre du CIOM de la composante, mais traités dans le cadre des CIOMs des Laboratoires.
La **seconde partie** est consacrée à l'état des lieux de la composante.

La troisième partie est consacrée à ses projets et à leur suivi. Cette partie doit s'enrichir jusqu'à la signature du CIOM et être mise à jour tous les deux ans.
D'autres éléments présentés dans ce document permettent d'éclairer les responsabilités respectives des composantes, des services centraux et des services communs ; il présente les pistes d'amélioration collective en phase avec le processus de réorganisation et de qualité amorcé. Aussi ces éléments sont susceptibles d'évoluer périodiquement, au fur et à mesure de l'avancement des projets et à l'apparition de sujets nécessitant des clarifications complémentaires.

PARTIE 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES

La première section de cette partie présente les objectifs généraux de l'établissement et l'esprit dans lequel le CIOM doit se construire. La seconde section présente les axes stratégiques du projet d'établissement 2024-2028.

1.1 OBJECTIFS GENERAUX DE L'ETABLISSEMENT

Le CIOM précise les éléments de politique générale et de la stratégie de l'établissement ayant un impact sur les composantes afin de garantir une plus grande transparence et des projections pluriannuelles.

Une gouvernance rénovée suppose une plus grande **transparence** des informations, une répartition des compétences précisée et le respect de procédures clarifiées. Cette exigence doit se traduire notamment par les pratiques suivantes :

- Chaque composante présente son CIOM à son Conseil qui l'adopte pour une durée de 4 ans. En cas de révision, le document est de nouveau soumis au conseil.
- De façon générale, il appartient à chaque composante d'informer l'ensemble de ses personnels de l'ordre du jour de ses Conseils au minimum une semaine avant leur tenue. Elle met à leur disposition un relevé de décision et le compte-rendu des débats qui s'y tiennent. Ces éléments sont disponibles sur le site intranet de l'université.

Dans le cadre du Conseil de composante réuni en formation restreinte, la ventilation interne des moyens en termes de postes d'enseignants et de BIATSS est examinée, au regard des axes de développement prévus en termes de disciplines et de compétences. Dans le cadre de la campagne d'emplois des enseignants, enseignants-chercheurs, les demandes de postes sont présentées en conseil de composantes au même titre que les postes publiés et pourvus.

- Il appartient à la direction de la composante de préparer et de soumettre à son conseil son projet de répartition des moyens financiers.
- Chaque composante établit un organigramme fonctionnel tenu à jour, dans le respect de la législation en vigueur. L'organigramme est mis en ligne sur l'intranet de l'université.
- Chaque composante s'inscrit dans une stratégie volontariste d'échanges de bonnes pratiques, de services et de moyens avec les autres composantes et les services centraux. Ce sera notamment le cas pour le développement des ressources propres et l'essor des partenariats.

1.2 AXES STRATEGIQUES DU PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028

L'université d'Orléans (UO) est un établissement pluridisciplinaire, avec Santé qui comporte 11 composantes dont huit dotées d'un statut dérogatoire : quatre IUT (Orléans, Châteauroux-Issoudun, Chartres, Bourges), une école d'ingénieur interne Polytech, un observatoire des sciences de l'univers (OSUC), un INSPE et une école universitaire de Kinésithérapie (soutenue financièrement par la région). A cela s'ajoutent 3 Unités de Formation et de Recherche: Droit, Economie, Gestion (DEG) ; Lettres, Langues et Sciences Humaines (LLSH) ; Sciences et Techniques (ST).
L'université d'Orléans est le seul établissement d'enseignement supérieur et de recherche présent sur les 6 départements de la région Centre - Val de Loire. Sa présence sur 14 sites dans 7 villes (Orléans, Bourges, Chartres, Châteauroux, Issoudun, Blois, Tours-Fondettes) constitue une force, qui lui permet de déployer sur l'ensemble du territoire régional des formations et une recherche adaptée à la diversité des besoins. Toutefois, cette implantation territoriale est également une source de contraintes organisationnelles et financières majeures, par exemple lorsqu'il s'agit d'installer la fibre entre l'ensemble des sites, distants parfois de plus de 200 km.
Dans le paysage de l'ESR national, l'UO est un établissement régional de taille moyenne (18 400 étudiants, 2 000 personnels) avec un rayonnement international en recherche, confirmé par sa présence dans le classement thématique de Shangaï entre les rangs 100 et 500 pour 5 disciplines (Géosciences, Mathématiques, Economie, Matériaux, Chimie) et sa présence régulière dans les rangs 800 à 900 du classement général. La nomination en 2022 de 3 collègues pour l'ERC (2 de l'U0 et 1 du CNRS dans un laboratoire mixte) et de 3 autres pour l'IUF séniors conforte cette visibilité croissante de la recherche réalisée au sein de l'université.

L'objectif à 2030 est une transformation profonde de l'université d'Orléans ainsi qu'un changement notable de son image afin que celle-ci rende parfaitement compte du dynamisme et du potentiel de croissance de l'établissement pour en améliorer l'attractivité. L'UO réunit aujourd'hui trois atouts : un ancrage régional en formation, l'appartenance à une alliance européenne (ATHENA) et une reconnaissance internationale en recherche. Ces trois dimensions constituent un potentiel unique qu'il convient de transformer en une signature différenciante. Cette transformation s'articulera autour des axes stratégiques suivants.

Axe 1 : Une université Régionale, de dimension Européenne

L'UO est forte de son ancrage régional qui doit être revendiqué, renforcé et cultivé, au service des besoins du territoire en formation et en valorisation de la recherche. Cette approche présidera à l'évolution de sa carte des formations de premier cycle et se traduira par une politique de développement des « Campus de Proximité », bien identifiés dans chacune des 7 villes d'implantation de l'université. Chaque campus cultivera une différenciation locale dans sa dimension vie étudiante (associative, SCD, SSU, etc.) et par son offre de formation en lien avec les politiques locales et les besoins des territoires. Cette offre de formation de proximité permettra de mieux accompagner les étudiants dans un parcours de réussite. Elle doit aussi leur donner des possibilités d'ouverture à l'international tout en participant à l'attractivité de la région à travers l'accueil d'étudiants venant d'autres région de France et d'ailleurs.
L'université participera en même temps activement au sein de l'alliance ATHENA à l'installation de cette université Européenne, avec ses 8 partenaires. Cela se traduira par une offre de formations
Européennes (Master, Doctorat), par l'essor des mobilités des étudiants (dès le niveau L2) et des personnels (Enseignants, Enseignants-Chercheurs et BIATSS) au sein de l'alliance ATHENA.
L'objectif est de développer un modèle original, combinant un très fort ancrage territorial et une multi-culturalité européenne dès le premier cycle, permettant à la fois le développement de l'université dans son écosystème local et son ouverture sur le monde, au service de ses étudiants.

Sur le plan de la recherche, la stratégie visera à multiplier les programmes européens entre les laboratoires de l'alliance ATHENA, en impliquant les partenaires historiques de l'UO que sont le CNRS, le BRGM et l'INRAE. Ces projets, renforcés par une mobilité accrue des personnels, permettront à terme d'installer des pôles de recherche à l'échelle de l'alliance. Ils donneront une visibilité en recherche à cette université européenne, et conforteront la position internationale des laboratoires de l'université. Cet objectif global d'université régionale de dimension européenne guidera alors l'ensemble de la politique de l'UO et ses actions. Cet objectif qui rend compte du dynamisme et du potentiel de croissance de l'établissement renforcera son attractivité et lui permettra d'être fière de sa reconnaissance régionale pour son action en faveur de ses territoires, pleinement multiculturelle par son intégration réussie au sein de l'université européenne ATHENA, visible à l'international par l'excellence de sa recherche.

Axe 2 : Une université pluridisciplinaire, avec Santé

Le caractère pluridisciplinaire de l'UO sera renforcé par la refonte de l'UFR Sciences, la création du campus Madeleine dédié à l'école de la Data dans les métiers du droit, de l'économie et de la gestion, et une approche transdisciplinaire de la recherche en SHS.
Aujourd'hui, l'université d'Orléans est un établissement pluridisciplinaire sans santé. A Horizon 2030, l'objectif est de la positionner dans le paysage national de la Santé. Cela passe par la création d'une faculté de médecine, l'universitarisation du CHRO et le développement d'activités de recherche communes entre l'hôpital et l'université d'Orléans. L'ouverture à la santé ne se réduira pas à la médecine mais intégrera un pôle Rééducation, Réadaptation, Motricité/Sport qui accueillera les formations paramédicales du domaine (Ecole de Kiné, Pédicure Podologue, Psychomotricien, ...), ainsi que les formations de STAPS (notamment la partie APAS) ; formations qui seront adossées à un laboratoire à forte dominante sciences de la rééducation et de la réadaptation.
Ces deux pôles (Etudes médicales / Rééducation réadaptation sport) ont vocation à couvrir l'ensemble de la région Centre-Val de Loire, à travers l'implantation des PASS/LAS sur l'ensemble des sites, une répartition régionale des internes, et également avec le positionnement géographique des stages des kinésithérapeutes, pédicure-podologues. A la jonction de ces deux pôles sera positionnée la médecine de réadaptation, discipline essentielle pour faire face au vieillissement de la population. L'université d'Orléans réunira en effet en 2030 les compétences pour devenir leader dans cette discipline.

Axe 3 : Innovation pédagogique, Numérique et Data : les fils conducteurs

L'expérience et le savoir-faire dans le domaine du numérique (au service de la transformation des métiers), de la Data (notamment le big data et l'IA au service des métiers) et de l'innovation pédagogique (à travers l'apprentissage par la pratique) seront mises au profit de l'établissement en matière de pédagogie, de recherche et d'organisation.
Le numérique comme outil de la transformation des métiers est l'élément fédérateur de l'université européenne Athéna, qui orientera la construction de la nouvelle offre de formation de l'UO, vers plus de modularité et d'ouverture vers nos universités partenaires. Cela requiert la généralisation de l'approche par micro-crédits et une politique d'enseignement en langue anglaise pour les masters notamment. Cette transformation des pratiques pédagogiques, au service des étudiants, sera déployée sur l'ensemble des sites et dans toutes les formations d'ici à 2030.

Axe 4 : Le patrimoine, un enjeu majeur

La stratégie patrimoniale de l'établissement devra intégrer les besoins de transformation de l'université (Faculté de Médecine, pôle réadaptation, …) et des défis de la transition énergétique et écologique. La maîtrise des coûts immobiliers est de plus un impératif majeur pour renforcer les marges de manœuvres. La politique menée sera celle de la rationalisation des surfaces, de la fiabilisation du suivi et de l'entretien, et de la réduction des consommations. L'ensemble des opérations inscrites au schéma directeur (Campus Madeleine, Pôle pédagogique, clinique pédagogique, …) sera mené dans le respect de ces impératifs. Un travail préparatoire sera engagé pour envisager la dévolution du patrimoine après 2030.

Axe 5 : La culture Qualité et la professionnalisation du Pilotage

La mise en place de l'autonomie des universités a offert de nouvelles potentialités mais aussi révélé un certain nombre de limites. Cette transformation en profondeur représente un véritable changement de paradigme et de culture pour tous. Son appropriation, depuis le passage aux RCE, n'est pas encore complète à l'UO et il convient de finaliser le passage aux RCE.
Pour allouer ses ressources au mieux de ses priorités, l'UO doit développer un pilotage approprié à travers une vision consolidée par mission, action et structure qui permettra de mieux préparer les arbitrages nécessaires. L'optimisation des ressources passe aussi par :
- la responsabilisation des acteurs. Le dialogue de gestion doit tendre vers la prise en compte des coûts complets. Les décisions opérationnelles doivent à la fois intégrer une vision pluriannuelle et être restituées aux niveaux les plus pertinents dans un équilibre central/local qui favorise l'appropriation des enjeux au plus près de la mise en œuvre ;
- la diversification des ressources à travers la formation continue, l'apprentissage, le développement de chaires partenariales, la recherche de mécénat, ou encore par le développement d'activités nouvelles et par la valorisation du patrimoine immobilier ;
- la révision de l'organisation de l'établissement et des fonctions support qui doit être menée en concertation avec les équipes et les personnels pour accroître l'efficacité des processus et identifier les mutualisations pouvant participer à une amélioration de la qualité du service rendu.
La mise en place d'un SI pilotage et le développement d'une véritable culture qualité seront des éléments forts de la transformation interne de l'université d'Orléans. Ce changement sera accompagné d'une réorganisation des services, de l'évolution du lien composantes / services pour diminuer la dimension facultaire de l'université, en renforçant le rôle des services centraux dans une vision privilégiant nettement la subsidiarité.

Axe 6 : Animation Formation / Recherche : le modèle des Pôles.

Le projet du PIA4 ExcellenceS Minerve propose l'installation de pôles Recherche et Formation constitués de plusieurs composantes et laboratoires. L'animation commune Formation/Recherche de ces pôles permettra d'une part une meilleure immersion des étudiants au sein des laboratoires, et d'autre part une meilleure prise en compte des aspects Recherche dans les formations. Ce modèle, conçu dans le cadre de Minerve pour le pôle Sciences et le pôle Rééducation/Réadaptation/Sport sera diffusé ans l'ensemble de l'université.

Axe 7 : Une politique de Site volontariste

Les personnels et les moyens des établissements ESR de la région Centre-Val de Loire - avec plus de 50 000 étudiants - représentent moins de 2% des forces nationales en recherche et en formation, quand l'Université Paris-Saclay en représente 13%, avec seulement 48 000 étudiants. Cela illustre la nécessité de renforcer la coordination des établissements à l'échelle de la région Centre-Val de Loire pour assurer une attractivité et une visibilité à la hauteur des attentes du territoire et de ses étudiants. Par ailleurs, l'ampleur des défis sociétaux (vie étudiante, transition écologique) ne peut être traitée qu'à l'échelle de la région. L'université d'Orléans travaillera donc à une politique de site audacieuse, en concertation étroite avec ses partenaires régionaux, notamment l'Université de Tours, l'INSA CVL, le BRGM, l'INRAE, les CHU d'Orléans et de Tours.
A l'opposé de l'approche très verticale des années 2012-2019, l'université d'Orléans portera une approche de terrain, s'appuyant sur les besoins des étudiants et des chercheurs, pour en déduire la structure de collaboration la plus appropriée, afin d'assurer la réussite des projets communs à l'ensemble des partenaires de la région.
Les priorités suivantes sont d'ores et déjà identifiées :
- Porter à une échelle régionale un schéma directeur de la vie étudiante (dont SSU, SCD, …) par ville et non par établissement ;
- Mutualiser les infrastructures et les outils numériques (SI, Data Centre, Méso-centre de Calcul, etc.)
- Développer une politique régionale de la Santé, tant en formation qu'en recherche ;
- Travailler la cohérence de l'offre de formation à l'échelle régionale.

La présence de l'UO dans les 6 départements au sein des 7 villes dont Tours (UT, UO), Blois (INSA, UO, UT) ou encore Bourges (UO, INSA) lui confère un rôle central dans la politique de site. En effet, elle est déjà partenaire de tous les établissements ESR et des principales collectivités locales de la région (départements, agglos, métropoles, région). Cette connaissance fine des acteurs et de leurs besoins lui permet d'être moteur aussi bien en termes de portage, de propositions que de mise en œuvre des projets.

PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE LA COMPOSANTE

2.1 Actions de formation

2.1.1 Le nombre d'étudiants

Tableau 1-1 : Evolution du nombre d'étudiants par niveau

	ESPE	INSPÉ →			
Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
M1 MEEF 1er Degré	483	431	419	419	380
M1 MEEF Second Degré	205	186	170	168	176
M1 MEEF PIF*	128	114	83	61	84
M1 EE**	32	28	32	28	23
M2 MEEF 1er degré	415	443	442	442	373
M2 MEEF Second Degré	162	168	183	176	148
M2 MEEF PIF	26	29	21	21	20
M2 EE parcours CPE	15	18	20	22	21
Autres formations :	487	411	608	604	329
Formations du 1er Degré	214	116	245	243	246
Formations du 2nd Degré	258	218	205	223	-
Formation Encadrement Educatif parcours CPE	15	11	10	12	-
Agrégation interne	-	-	14	17	9
CAPEFE	-	-	-	20	29
C2I2E	-	49	126	88	39
ERASMUS	-	17	8	1	6
TOTAL UO	1 953	1 828	1 978	1 941	1 554

*PIF : Pratiques et Ingénierie de la Formation accessible qu'aux personnels de l'EN préparant une certification (CAPPEI, CAFFA, CAFIPEMF) répartis en deux parcours : enseignement spécialisé et formation de formateurs.
**EE : Encadrement Educatif préparant à devenir Conseiller Principal d'Education.
Source : Remontées SISE au 15 janvier de l'année N, inscriptions administratives principales hors CPGE, doctorat et auditeurs libres ; Observatoire de la Vie Etudiante (OVE), Documents annuels mis à disposition sur l'intranet

Tableau 1-2 : Effectifs étudiants-INSPÉ inscrits à l'Université de Tours

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Total Université de Tours	**263**	**268**	**306**	**316**	**242**

Source : Restitution des remontées SISE, opendata#ESR, MESR-DGESIP

Tableau 1-3 : Nombre d'étudiants inscrits dans les formations [(1)] de l'INSPÉ non comptabilisées par le MESR lors de la remontée SISE des effectifs :

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Formation modulaire				1	-
Certification d'Aptitude aux Fonctions d'Instituteur ou de professeur des Ecoles Maître Formateur (CAFIPEMF)				69	-
ERASMUS	29	-	-	-	-
C2i2E	39	-	-	-	-

(1) Nombre d'inscrits non pris en compte lors de la remontée SISE 2018/2019
Libellé des formations sans code SISE diplôme en 2021/2022

Tableau 1-4 : Nombre d'étudiants inscrits par site géographique

Année universitaire N-1/N :	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
BLOIS	196	156	184	200	144
BOURGES	146	160	161	155	112
CHARTRES	183	192	185	183	127
CHATEAUROUX	107	115	113	124	107
ORLEANS	854	825	944	895	765
FONDETTES	467	380	391	384	299
TOURS (Université de Tours)	263	268	306	316	242

2.1.2 Formation continue, apprentissage

Tableau 2 : Evolution du nombre d'Inscriptions Administratives (IA) principales par régime d'inscription (hors université de Tours)

Année universitaire N-1/N :	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Formation Initiale [(1)]	1 889	97%	1 735	95%	1 899	96%	1 843	95%	1 186	76%
Formation par apprentissage	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Formation continue	64	3%	92	5%	79	4%	98	5%	368	24%
Contrats de professionnalisation	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Source : APOGEE, tableaux PEPSISE-MESR Remontées SISE au 15 janvier de l'année N, inscriptions administratives principales
(1) hors doubles inscriptions CPGE, doctorat et auditeurs libres, y compris en reprises d'études non financées

Tableau 2 bis : Evolution du nombre de formations en apprentissage et noms des CFA gestionnaires
L'INSPÉ n'est pas concernée par cette rubrique.

Nom du CFA	Nom de la formation	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022

2.1.3 Les taux de réussite

Tableau 3-3 : Taux de réussite en master

Année universitaire N-1/N :	2018/2019
Année d'obtention N du diplôme :	2019
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, 1er degré	77,5%
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, 2nd degré	78,7%
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation Pratiques et ingénierie de la formation	42,3%
MEEF Encadrement éducatif	86,7%
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, 2nd degré	68,7%
Taux de réussite constaté	***75,2%***

Source : OVE
Calcul : nombre d'étudiants diplômés l'année N parmi les étudiants inscrits en N-1/N

2.1.4 L'insertion professionnelle par diplôme

Libellé du diplôme – MASTER	Nombre de diplômés interrogés	Taux de réponse (1)	IP à 18 mois (2)	IP à 30 mois (3)
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, 1er degré	314	53,2%	92,7%	97,6%
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, 2nd degré	59	50,8%	96,7%	96,6%
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation Pratiques et ingénierie de la formation	11	90,9%	100%	100%
MEEF Encadrement éducatif	12	50,0%	100%	100%
Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, 2nd degré	56	62,5%	97,1%	97,1%

Source : OVE
Précisions :
(1) Taux de réponse observé en retirant du nombre total de diplômés les étudiants ayant pour adresse fixe l'étranger et ne pouvant être retrouvés par l'adresse annuelle ou par email mais aussi ceux pour lesquelles les coordonnées n'étaient plus valides (adresse, téléphone…).

(2) soit un taux d'insertion observé au 01/12/2020
(3) soit un taux d'insertion observé au 01/12/2021

2. 2 Bilan des moyens attribués

2.2.1 Personnels d'EC-E affectés à la composante (données paye décembre)

Tableau 5 : Répartition des personnels EC/E et assimilés [(1)] (en ETP)

Année civile N *(décembre)* :	2018	2019	2020	2021	2022
Enseignants-chercheurs	**30,50**	**30,00**	**29,55**	**31,10**	**30,10**
Enseignants	**75,50**	**74,00**	**71,90**	**70,80**	**69,00**
ATERs et enseignants contractuels (ETP)	**1,50**	**2,00**	**1,00**	**1,00**	**2,00**
Dont ATER				-	1,00
Dont Enseignant -CDI				1,00	1,00
TOTAL (ETP)	**107,50**	**106,00**	**102,45**	**102,90**	**101,10**

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

(1) Agents ayant une affectation dans la composante hors agents sur contrats de recherche et contractuels doctorants.

Les chiffres indiqués dans le tableau ne tiennent pas compte des décharges d'enseignement, des réductions de services ou des congés de maladie.

2.2.2 Personnels BIATSS affectés à la composante (données paye décembre)

Tableau 6 : Répartition des personnels BIATSS (en ETP)

Année civile N *(décembre)* :	2018	2019	2020	2021	2022
BIATSS titulaires (ETP)	**79,20**	**71,30**	**77,20**	**69,00**	**61,80**
Catégorie A				10,00	10,00
Catégorie B				17,80	15,60
Catégorie C				41,20	36,20
BIATSS contractuels (ETP)	**21,90**	**24,60**	**23,60**	**21,40**	**27,00**
BIATSS contractuels (ETP) – CDD				**17,40**	**21,00**
Catégorie A				1,00	
Catégorie B				3,00	4,00
Catégorie C				13,40	17,00
BIATSS contractuels (ETP) – CDI				**4,00**	**6,00**
Catégorie A				1,00	2,00
Catégorie B				3,00	4,00
Catégorie C					
TOTAL ETP	**101,10**	**95,90**	**100,80**	**90,40**	**88,80**

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre, hors personnels de recherche

Ces données ne représentent pas les effectifs présents, mais les effectifs payés. Les personnels en remplacement peuvent être comptabilisés en double.

Tableau 6bis : Répartition des personnels BIATSS par filière et BAP (en ETP)

Année civile N *(décembre)* :	2021	2022
AENES	17,80	15,40
ITRF	72,60	73,40
dont BAP A Science du Vivant		
dont BAP B Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux	0,8	1
dont BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique		
dont BAP D Sciences Humaines et Sociales		
dont BAP E Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique	7,0	7,0
dont BAP F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	16,0	14,8
dont BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration	23,5	23,0
dont BAP J Gestion et Pilotage	25,30	27,60
TOTAL ETP	90,40	88,80

Source : DRH, fichiers Kx, données paye de décembre

2.2.3 Dotation Globale de Fonctionnement, en €

Tableau 7 : Evolution de la dotation de fonctionnement

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
Dotation au fonctionnement	593 680 €	594 000 €	594 000 €	600 000 €	500 000 €
Contribution au Plan de Retour à l'Équilibre (PRE)	-2 942 €	-2 942 €			
TOTAL	590 738 €	591 058 €	594 000 €	600 000 €	500 000 €

Source : Fichiers de notification aux composantes.

Tableau 7bis : Ressources propres et participation à la dynamique de l'établissement

Année civile N :	BI 2022	BI 2023
Ressources propres	285 127 €	318 287 €
Participation à la dynamique de l'établissement	-57 025 €	-63 657 €

Source : DAF

2.3 Les heures d'enseignement

Tableau 8 : Evolution du nombre d'heures réalisées

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Heures de service	28 337	29 394	27 771	27 818	27 025
Heures Complémentaires	3 976	3 605	3 711	4 122	7 441
Vacations	2 486	1 531	1 149	2 206	1 714
Nombre d'heures réalisées (HETD)	**34 799**	**34 530**	**32 631**	**34 146**	**36 180**

Source : Tableau de bord Chargé de Mission Coordination des outils d'aide au pilotage en 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020
Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2020/2021, date d'observation 15/10/N.

Tableau 9 : Evolution du budget alloué aux heures complémentaires et vacations

Année civile N :	2019	2020	2021	2022	2023
Budget alloué Heures complémentaires et vacations	241 200 €	246 000 €	224 800 €	235 000 €	245 000 €

Source : Daf, fichier de notifications

Tableau 10 : Evolution du montant des dépenses en heures complémentaires et vacations

Année universitaire N-1/N :	2018	2019	2020	2021	2022
Heures complémentaires	151 218 €	137 385 €	149 769 €	229 888 €	338 741 €
Vacations	42 828 €	69 533 €	51 875 €	84 318 €	79 276 €
dont vacations non fonctionnaires	*5 655 €*	*11 999 €*	*7 778 €*	*8 990 €*	*7 141 €*
Total dépenses	**194 046 €**	**206 918 €**	**201 643 €**	**314 205 €**	**418 017 €**

Source : Pour les années 2018-2020, la répartition de la masse salariale a été faite en fonction des heures (Tableau de bord Chargé de Mission Coordination des outils d'aide au pilotage) et en fonction du taux de charges observé pour chaque composante.
Pour les années 2021 et 2022, la répartition a été réalisée sur la base des heures payées aux agents rattachés à la composante (retour KX) ce qui ne permet pas de prendre en compte la répartition des heures selon la composante de rattachement des enseignements dispensés. Un taux de charge moyen a été appliqué.

Tableau 11 : Evolution du nombre d'heures réalisées de la composante (en HETD) selon l'affectation de l'intervenant

Année universitaire N-1/N :	2019/2020	2020/2021	2021/2022
par des EC/E affectés à la composante au sein de la composante	30 947	31 441	33 280
par des EC/E d'une autre composante	535	499	1 186
par des vacataires de la composante	1 146	2 053	1 613
par des vacataires d'une autre composante	3	154	101
Nombre total d'heures réalisées (HETD)	**32 631**	**34 146**	**36 180**
par des EC/E affectés à la composante dans d'autres composantes	4 186	3 040	3 855
par des vacataires affectés à la composante dans d'autres composantes	66	25	38

Source : Tableau de bord Chargé de Mission Coordination des outils d'aide au pilotage en 2019/2020.
Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2020/2021, date d'observation 15/10/N.
Précisions : EC/E quel que soit le statut (titulaire ou contractuel).

Tableau 12 : Evolution du potentiel d'enseignement net

Année universitaire N-1/N :	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Potentiel enseignants net (en HETD) *(décharges et réduction de services appliquées)*	31 742	32 437	31 356	30 611	30 025

Source : Données GOEPEC jusqu'en 2019/2020, Système d'Information Décisionnel BO à partir de 2020/2021

2.4 Masse Salariale

(pour information)

Tableau 13 : Dépenses de Masse Salariale Formation (hors HC et vacations), fonctions soutien et support de la composante, 2019

	Dépenses masse salariale
Masse salariale EC/E	7 783 073 €
Masse salariale BIATSS	4 414 087 €
TOTAL	12 197 160 €

Source : DRH, fichiers Kx, déversement des fichiers de paie, projet Connaissance des coûts 2019
Les coûts imputables au domaine Recherche ne sont pas pris en compte.

2.5 Analyse des coûts

Tableau 14 : Coûts complets par étudiant et par an, 2019

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par étudiant et par an
Master MEEF	Esprit humain, langage, éducation	6 457 €

Source : DPPA, Données issues du projet Connaissance des coûts par activité, 2019

Tableau 14bis : Coût complet formation par heure d'enseignement, 2019

Niveau de diplôme	Domaine disciplinaire	Coût complet par heure
Master MEEF	Esprit humain, langage, éducation	320 €

Source : DPPA, Données issues du projet Connaissance des coûts par activité (hors activités de recherche), 2019

2.6 Patrimoine

Tableau 15 : Répartition des m2 SHON sur les sites de l'ESPE-INSPE :

Localisation	Bâtiment - nom	2019 – m² SHON	2022 – m² SHON	
41-Blois	Unités de 1 à 7	3 339	3 339	3 999
	Relations internationales, Logements et autres	650	650	
18-Bourges	INSPE dont logement	2 287	2 287	
28-Chartres	*Hors déménagement-2019 vers locaux du conseil départemental (8 154 m²)*	2 408	2408	
36-Châteauroux	Bâtiment principal, Gymnase Logement	5 003	5 003	
37-TOURS et Fondettes	Bâtiments (Administration, enseignement, restaurant, atelier, ex CFMI, loge)	6 295	6 295	7 423 *Comprenant l'espace du laboratoire ERCAE*
	Gymnase	1 128	1 128	
45-ORLEANS - INSPE Bourgogne	Bâtiments (A, B, C, D, E) Gymnase, atelier	6 942	6 942 *avec le laboratoire ERCAE*	
45-ORLEANS - INSPE St Jean	Bâtiment principal, ancienne école, Gymnase	5 492	5 492	
	TOTAL	33 544	33 544	

Source : Direction du patrimoine – Enquête nationale des surfaces, M² transmis à France Domaine
SHON : surface hors œuvre nette

2.7 Indicateurs

Tableau 16 :

Année civile N :	2018	2019	2020	2021	2022
Année universitaire N-1/N :	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
H/E	17	18	18	17	19
Heures de vacations / Nombre d'heures réalisées	7%	4%	4%	6%	5%
Heures de vacations / heures de service	9%	5%	4%	8%	6%
Nombre d'heures complémentaires / Potentiel net	13%	11%	12%	13%	25%
Nombre d'heures réalisées / Potentiel net	110%	106%	104%	112%	120%
Taux d'encadrement EC/E pour 100 étudiants	5,3	5,3	5,5	5,2	5,1
Nombre de BIATSS pour 100 étudiants	5,0	4,9	5,5	4,6	4,6
Nombre de BIATSS pour 1 000 HETD	2,9	2,8	3,1	2,6	2,5
Dotation HC et vacations / Dépenses HC et vacations	124%	119%	111%	75%	59%
Dotation fonctionnement /Nombre d'étudiants	289	304	325	300	309

Sources : DPPA, directions, services de l'UO
Précision : Calcul indicateurs :
H/E : Heures réalisées Tableau de bord coordination des outils d'aide au pilotage / Nombre d'étudiants (IA)
*Taux d'encadrement : [ETP EC/E/C (cf. partie 2.2.1) /Nombre d'étudiants IA de l'université d'Orléans (cf. partie 2.1.1)] * 100*

PARTIE 3 : PROJET(S) DE LA COMPOSANTE

3.1 Bilan des projets 2018-2022 inscrits au CIOM : changement de direction

Nom du projet	Statut (réalisé/en cours/ajouté/abandonné)	Commentaire	Observations de la gouvernance

3.2 Présentation des nouveaux projets

3.2.1. Eléments de contexte

Pour rappel, en 10 ans la formation des futurs enseignants et des acteurs de l'éducation et de la formation a subi plusieurs réformes :

L'intégration de l'IUFM à l'université (2007) ;

La mastérisation de la formation des enseignants (rentrée 2010) ;

La transformation de l'IUFM en ESPÉ (École Supérieure du Professorat et de l'Éducation) ;

La création des masters MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation - 2013) ;

Un changement d'appellation : les ESPÉ deviennent les INSPÉ (2019) ;

Un changement de place du concours (passage du M1 au M2 en 2021) ;

Une nouvelle réforme à venir avec un changement de la place des concours pour 2025 (passage du M2 en L3 en 2025).

A ces reconfigurations nationales, s'ajoutent au niveau local, d'une part une instabilité de pilotage de la composante avec depuis 2019, trois administrations provisoires et une démission d'équipe de direction, et d'autre part le regroupement des actions du centre de formation d'Orléans en un seul lieu géographique - le site Bourgogne où est situé également le siège académique de l'INSPÉ CVL.

Malgré ces changements, ces mouvements perpétuels qui touchent la formation initiale et continue des acteurs de l'enseignement, de l'éducation et de la formation et l'INSPÉ CVL, le projet stratégique de développement de l'INSPÉ structuré en 5 orientations a pour objectif de répondre, par la mise en place d'une dynamique d'ensemble, non pas à apporter des réponses immédiates à des injonctions ministérielles mais à construire sereinement des projets permettant d'apporter des éléments de solutions réfléchies aux enjeux et aux différentes problématiques de la formation initiale et continue des acteurs de l'enseignement, de l'éducation et de la formation à différents niveaux (composante, université, académique,….) et différentes échéances.

3.2.2. Les orientations du projet de développement de l'INSPÉ CVL

Le tableau 1, présente les 5 orientations avec leurs objectifs associés aux axes de l'établissement.

Orientations	Objectifs	Axes de l'établissement
Former des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation capables d'évoluer et de s'insérer dans différents milieux professionnels de l'éducation, de l'enseignement et de la formation	- Poursuivre la mise en place des stages d'ouverture. - Construire une spécialisation thématique en lien avec le territoire au sein de chaque centre de formation. - Articuler les différentes mentions MEEF. - Construire, mettre en œuvre et suivre l'internationalisation des formations. - Diversifier les publics. - Poursuivre le développement des formations hybrides. - Assurer en lien avec la Direction de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle de l'Etablissement, le suivi du devenir des étudiants de façon à créer un réseau professionnel. - S'appuyer davantage sur les entretiens professionnels des personnels pour repérer leurs besoins et mettre en place des formations leur permettant de monter en compétence.	Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne Axe 2 : Une pluridisciplinaire, avec santé Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data
Diversifier la formation des personnels de l'INSPÉ et valoriser la mise en œuvre de dispositifs de formation nouveaux	- Permettre à des équipes de formateurs de se spécialiser dans un domaine clé : connaissances / expérimentation / évaluation / conception de ressources. - Répondre à des besoins individuels et collectifs de formation favorisant une culture commune. - Diversifier les modalités de formation en pensant une formation multimodale et modulaire. - Diversifier les façons d'apprendre et de former. - Développer l'espace « ressources » du site WEB	Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne Axe 2 : Une pluridisciplinaire, avec santé Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data Axe 5 : Formation recherche
Renforcer les partenariats et l'interaction enseignement-recherche	- Mutualiser les ressources humaines : équipes de formateurs pluri-catégorielles expertes dans des domaines clés. - Mettre en place des communautés de pratiques et d'apprentissage.	Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne

	- Poursuivre l'initiation à la recherche dans le cadre des différentes mentions de master MEEF en favorisant la participation des apprenants aux projets de recherche d'ÉRCAÉ. - Développer des partenariats à l'international dans le cadre d'une mutualisation et une conception de modules de formation. - Valoriser les travaux de recherche des étudiants.	Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data Axe 5 : Formation recherche
S'intégrer pleinement au sein de chaque campus universitaire tout en dessinant une identité propre INSPÉ adaptée aux caractéristiques du territoire	- Poursuivre la rationalisation des surfaces tout en préservant l'identité INSPÉ et en dessinant progressivement une identité propre à la composante en adéquation avec les caractéristiques du territoire. - Mutualiser entre composantes les ressources humaines au niveau de chaque campus pour réguler les services d'enseignement et les missions des personnels BIATSS. - Étendre les domaines de compétences des centres départementaux. - Prendre appui sur l'impulsion de projets étudiants pour contribuer à l'animation des campus. - Développer des actions culturelles, sportives, des animations à destination de tous les étudiants et personnels de l'INSPÉ.	Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data Axe 4 : Patrimoine Axe 5 : Formation recherche
Mettre en place un management par projet et un pilotage par processus.	- Donner du sens aux missions portées par chaque individu dans un projet d'ensemble. - Permettre à chaque personnel de partager les objectifs et de faire vivre les valeurs de l'INSPÉ Centre Val de Loire. - Valoriser l'implication des personnels (agents et formateurs). - Mieux coordonner et maîtriser les ressources (humaines, patrimoniales, pédagogiques). - Développer une meilleure articulation et garantir une cohérence entre les missions des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et administratifs et techniques.	Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne Axe 2 : Une pluridisciplinaire, avec santé Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data Axe 4 : Patrimoine Axe 5 : Formation recherche

Tableau 1 : les orientations du projet de développement de l'INSPÉ CVL au regard des axes de l'établissement

3.2.3. Les Projets

3.2.3.1. Une réorganisation de l'INSPÉ….

<table>
<tr><td colspan="2">Projet 1</td><td colspan="2">Réorganisation de l'INSPÉ CVL
L'UO S'engage à accompagner cette démarche</td></tr>
<tr><td colspan="2">Orientations de l'INSPÉ</td><td colspan="2">☐ Orientation 1 : Former des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation capables d'évoluer et de s'insérer dans différents milieux professionnels de l'éducation, de l'enseignement et de la formation
☒ Orientation 2 : Diversifier la formation des personnels de l'INSPÉ et valoriser la mise en œuvre de dispositifs de formation nouveaux
☒ Orientation 3 : Renforcer les partenariats et l'interaction enseignement-recherche
☐ Orientation 4 : S'intégrer pleinement au sein de chaque campus universitaire tout en dessinant une identité propre INSPÉ adaptée aux caractéristiques du territoire
☒ Orientation 5 : Mettre en place un management par projet et un pilotage par processus</td></tr>
<tr><td colspan="2">Axes de l'établissement</td><td colspan="2">☒ Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne
☐ Axe 2 : Une pluridisciplinaire, avec santé
☒ Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data
☒ Axe 4 : Patrimoine
☐ Axe 5 : Formation recherche</td></tr>
<tr><td colspan="2">Objectifs du projet</td><td colspan="2">Rendre plus lisible les actions des personnels de façon à fluidifier la chaîne de transmission des informations et de renseignements entre et vers les différents interlocuteurs.
Construire une démarche de filière métiers inter-centres de formation et entre la composante et les services centraux de l'université.
Faciliter la formalisation de procédures dans le cadre d'une démarche qualité.
Développer et réorganiser des services en lien avec les orientations du projet de l'INSPÉ.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Descriptif du projet</td><td>Actions</td><td>Echéances</td><td>Indicateurs</td></tr>
<tr><td>Présentation du projet de réorganisation.
Recueil des ressentis, des besoins, des attentes.</td><td>Mai à novembre 2023</td><td>Nombre de présentations faites auprès de différents acteurs.
Nombre d'entretiens menés.
Nombre de proposition retenues.
<u>Indicateur cible</u> : connaissance du contexte.</td></tr>
<tr><td>Conception du dossier de réorganisation
Elaboration des organigrammes au regard de l'analyse du contexte et des orientations du projet de l'INSPÉ.</td><td>Septembre à novembre 2023</td><td>Nombre de réunions de travail sur le dossier.
<u>Indicateur cible</u> : objectivation et faisabilité du projet.</td></tr>
</table>

	Rédaction des fiches de poste.		
	Mise en œuvre de la réorganisation Accompagnement au changement par une démarche collective centrée sur une approche métier. Élaboration de procédures par domaines clés. Définition de projets inter-personnels et inter secteurs en adéquation avec les orientations du projet de développement de l'INSPÉ.	Janvier à septembre 2024	Nombre de groupe de travail « compétences métiers » mis en place. Nombre de projets définis. Nombre de procédures produites. Nombre de non-conformités identifiées. Nombre d'actions correctives et préventives. Nombre de préconisations faites par les GT et suivies dans l'amélioration du fonctionnement. Formations suivies par les agents (nombre, contenu, …). Expression des agents lors des RDV d'évaluation. Indicateur cible : appropriation du projet de réorganisation par les personnels.
	Mesure d'impact de la réorganisation sur le fonctionnement de l'INSPÉ Définition de critères et d'indicateurs. Construction d'une méthodologie de suivi tout au long du processus.	Juin 2024 à juin 2025	Constitution d'un groupe de suivi Appropriation des procédures mises en place par les différents acteurs Observations sur l'ambiance de travail, Evolution du nombre d'arrêts de travail, du nombre de départs,… Indicateur cible : amélioration continue du fonctionnement de l'INSPÉ.

3.2.3.2. …pour un développement partenarial plus important…

Projet 2	Développement partenarial
Orientations de l'INSPÉ	☒ Orientation 1 : Former des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation capables d'évoluer et de s'insérer dans différents milieux professionnels de l'éducation, de l'enseignement et de la formation ☒Orientation 2 : Diversifier la formation des personnels de l'INSPÉ et valoriser la mise en œuvre de dispositifs de formation nouveaux ☒ Orientation 3 : Renforcer les partenariats et l'interaction enseignement-recherche ☐ Orientation 4 : S'intégrer pleinement au sein de chaque campus universitaire tout en dessinant une identité propre INSPÉ adaptée aux caractéristiques du territoire ☐ Orientation 5 : Mettre en place un management par projet et un pilotage par processus
Axes de l'établissement	☒ Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne ☐ Axe 2 : Une pluridisciplinaire, avec santé ☒ Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data

	☒ Axe 4 : Patrimoine ☒ Axe 5 : Formation recherche		
Objectifs du projet	Assurer une ouverture plus grande vers les métiers de la formation et ne pas se restreindre aux métiers de l'enseignement. Ouvrir les formations à l'international. Diversifier les publics. Développer des ressources propres. Assurer un suivi du devenir des apprenant pour constituer un réseau. Construire un écosystème « formation des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation » au sein de l'académie (*campus des métiers de la formation des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation*) en partenariat avec le pôle universitaire de pédagogie de l'université.		
Descriptif du projet	Actions	Echéances	Indicateurs
	Etat des lieux des partenaires actuels et lister les actions partenariales Recensement des conventions de partenariat. Catégorisation des différents types de partenariat au regard des actions menées.	Décembre 2023- mars 2024	Production d'un document et d'un espace de partage des conventions. Présentation annuelle dans les instances de l'INSPÉ des conventions signées et des actions menées. Indicateur cible : lisibilité des actions partenariales.
	Repérage des partenaires potentiels au regard du développement souhaité de l'INSPÉ Délimitation des périmètres d'ouvertures, de création des formations : nouveaux publics, ingénierie de formation, expertise de l'INSPÉ sur certains domaines. Prospection des actions des partenaires.	2024-2027	Etude prospectives des partenaires potentiels par rapport aux compétences et expertises de l'INSPÉ. Nombre de partenariats demandeurs de module/formation. Nombre de nouvelles conventions signées/an. Nombre de nouvelles formations/ module créés par an. Nombre d'inscrits à ces formations. Montant des ressources propres développées. Indicateur cible : ouverture vers des partenaires associatifs, entreprises.
	Développement d'actions partenariales Mise en place du projet ISTEP intégré au projet Athena. Participation à des projets de France Education International. Participation à des réponse à des appel : AMI CMA, E-INSPE, …	Tout au long de la période	Nombre de projets dans lesquels l'INSPÉ est engagé. Nombre de personnels de statuts différents de l'INSPÉ impliqués dans ces projets. Nombre d'actions menées dans le cadre de ces projets. Montants des ressources propres développées. Indicateurs cibles :

	Développement de recherches-actions : lieux d'éducation associée avec l'Institut Français d'éducation.		Internationalisation des formations. Création d'un réseau à l'international. Développement de la formation à et par la recherche des formateurs.
	Suivi du devenir des apprenants Mise en place d'enquêtes d'insertion. Diffusion du journal numérique aux anciens étudiants. Organisation de manifestations de présentation de leur parcours professionnels.	Démarrage de cette action à partir de septembre 2024	Nombre de manifestations « d'anciens » organisées. Nombre de témoignages réalisées pour le journal numérique de l'INSPÉ. Enquêtes complémentaires à celles de la DOIP à 1 an, 3 ans et 5 ans Cartographie du devenir des apprenants pour chaque formation. Indicateur cible : Création d'*alumni*
	Construction d'un écosystème de la formation des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation Recensement des institutions, des établissements qui assurent des formations en lien avec les champs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation. Articulation des formations entre elles. Construction. de nouvelles formations en se basant sur les complémentarités des acteurs. Mutualisation des moyens humains et matériels.	Tout au long de la période du CIOM	Cartographie des « institutions » qui assurent de la formation vers les métiers de l'éducation. Cartographie des « institutions » qui assurent de la formation vers les métiers de l'enseignement. Cartographie des « institutions » qui assurent de la formation vers les métiers de la formation. Création d'un réseau. Nombre de projets de formation construits en commun. Indicateur cible : Création d'un campus des métiers de la formation des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation en collaboration avec le pôle universitaire de pédagogie prévu dans le SPSI.

3.2.3.3. …à travers une diversification des formations et des publics….

Projet 3	Vers une diversification des formations et des publics
Orientations de l'INSPÉ	☒ Orientation 1 : Former des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation capables d'évoluer et de s'insérer dans différents milieux professionnels de l'éducation, de l'enseignement et de la formation ☒ Orientation 2 : Diversifier la formation des personnels de l'INSPÉ et valoriser la mise en œuvre de dispositifs de formation nouveaux ☒Orientation 3 : Renforcer les partenariats et l'interaction enseignement-recherche

	☐ Orientation 4 : S'intégrer pleinement au sein de chaque campus universitaire tout en dessinant une identité propre INSPÉ adaptée aux caractéristiques du territoire ☒ Orientation 5 : Mettre en place un management par projet et un pilotage par processus
Axes de l'établissement	☐ Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne ☐ Axe 2 : Une pluridisciplinaire, avec santé ☒ Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data ☐ Axe 4 : Patrimoine ☒ Axe 5 : Formation recherche
Objectifs du projet	Monter des formations courtes répondant à des demandes sociétales en utilisant l'expertise de l'INSPÉ sur des dispositifs, des domaines (analyse de pratique visant à capitaliser des compétences et à les rendre transférables – exemple sécurisation et construction des parcours de formation de nouveaux entrants en entreprise dans le cas de départs en retraite de salaries expérimentes; ingénierie de formation en formation d'adultes, prise en compte et accompagnement des publics en situation de vulnérabilité,…). Diversifier les publics d'apprenants. Monter une plateforme de ressources à destination des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation. Contribuer à la création du pôle universitaire de pédagogie de l'université. Innover et diversifier en matière de modalités d'intervention. Développer des ressources propres.

Descriptif du projet	Actions	Echéances	Indicateurs
	Conception de formation courtes modulaires en adéquation avec les besoins de la société Identification, avec le SEFCO et la chargée de mission Développement des ressources propres, des demandes sociétales pouvant faire appel aux compétences de l'INSPÉ. Définition du périmètre et des modalités d'intervention et constitution des équipes de concepteurs et d'intervenants. Conception des modules, des formations. Evaluation des formations mises en place.	A partir de septembre 2024 et ensuite tout au long de la période avec l'idée d'enrichir notre offre avec la conception d'un module et/ou d'une formation courte par an	Nombre de modules créés sur la période Nombres d'inscrits. Nombre de Profils différents et nombre d'inscrits par profil. Taux de croissance du nombre d'inscrits sur plusieurs années. Nombre de collègues impliqués dans ces modules/formations. Taux de satisfaction des apprenants et des prescripteurs. <u>Indicateurs cibles</u> : Ouverture de l'offre de formation de l'INSPE à de nouveaux publics : reprise d'étude, reconversion, agents des collectivités territoriales, associations, entreprises. Montée en compétences des formateurs.

			L'UO S'engage à accompagner cette démarche
	Pérennisation et actualisation de dispositifs de formation déjà expérimentés pour en faire une offre de formation plus large Poursuite et adaptation du déploiement de la formation à distance en complète autonomie « enseigner dans les filières professionnelles » Renouvellement de l'offre de formation adaptée à la réforme de la formation initiale des enseignants et à l'objectif d'ouverture à des publics en reconversion / reprise d'études Ouverture du master MEEF mention Pratiques et Ingénierie de la formation dès le M1 à un public hors éducation nationale, y compris en apprentissage.	Année universitaire 2024-2025 et 2025-2026	Nombre d'actions de communication promouvant ces dispositifs. Nombre d'actions de prospection sur les différentes possibilités de diffusion et de valorisation. Nombre d'inscrits par profils. <u>Indicateurs cibles</u> : Déploiement, diffusion et valorisation d'action de formations « innovantes », originales. Ouverture à d'autres secteurs d'employabilité que l'éducation nationale. *L'UO S'engage à accompagner cette démarche*
	Développement d'une plateforme de ressources Recensement, capitalisation et partage des ressources mobilisables dans les différentes formations de l'INSPÉ. Développement de ressources pour la formation en lien avec thématiques clés : l'analyse de pratique, l'inclusion, l'intelligence artificielle, le	A partir de septembre 2024	Création d'un service ressources pédagogiques avec un chargé de mission et le recrutement d'un ingénieur pédagogique Nombre de ressources proposées/an Nombre de ressources créées individuellement et collectivement Nombre de ressources déposées et utilisées par la suite. Echanges entre collègues *via* un blog/forum, réunions, world café, webinaires autour de

	développement de l'esprit critique, les questions socialement vives, … Veille et partage des résultats de la recherche en sciences de l'éducation de la formation et de façon générale, en sciences avec et pour la société.		l'utilisation et de l'enrichissement de ces ressources. <u>Indicateur cible</u> : Conception d'une plateforme de ressources en interne participant à la création de communautés de pratiques et d'apprentissages.
	Construction de communauté de pratique et d'apprentissage pour initier à la recherche dans le cadre des formations Définition dans le cadre de la composante en lien avec des problématiques d'ERCAE et des autres laboratoires de l'université d'Orléans et de Tours, de l'académie et des enseignants-chercheurs des objets de recherche. Constitution des équipes d'apprenants pouvant être issus de différentes formations pour travailler sous différents angles à l'objet de la recherche. Accompagnement des équipes apprenants par des équipes enseignants, enseignants-chercheurs. Diffusion et valorisation des travaux produits.	Dès la rentrée 2024 A intégrer dans la réforme à venir	Nombre de thématiques proposées aux étudiants. Nombre de séminaires mis en place / thématique. Nombre de poursuite en thèse des étudiants. Nombre d'inscription en thèse des enseignants. Evaluation des enseignements par les apprenants en termes d'apprentissage et de développement de compétences. <u>Indicateurs cibles</u> : Valorisation des travaux de recherche des étudiants. Développement du travail d'équipe autour de thématiques clés.

3.2.3.4. …dans un cadre de travail sur le territoire au service d'une signature et d'un sentiment d'appartenance.

Projet 4	Les centres de formation et les campus comme lieux de vie *L'UO S'engage à accompagner cette démarche*
Orientations de l'INSPÉ	☒ Orientation 1 : Former des acteurs de l'éducation, de l'enseignement et de la formation capables d'évoluer et de s'insérer dans différents milieux professionnels de l'éducation, de l'enseignement et de la formation ☐Orientation 2 : Diversifier la formation des personnels de l'INSPÉ et valoriser la mise en œuvre de dispositifs de formation nouveaux ☐ Orientation 3 : Renforcer les partenariats et l'interaction enseignement-recherche ☒ Orientation 4 : S'intégrer pleinement au sein de chaque campus universitaire tout en dessinant une identité propre INSPÉ adaptée aux caractéristiques du territoire

	☒ Orientation 5 : Mettre en place un management par projet et un pilotage par processus		
Axes de l'établissement	☒ Axe 1 : Une université régionale, de dimension européenne ☒ Axe 2 : Une pluridisciplinaire, avec santé ☐ Axe 3 : Innovation pédagogique, numérique et data ☒ Axe 4 : Patrimoine ☐ Axe 5 : Formation recherche		
Objectifs du projet	Développer une approche culturelle sur l'ensemble des centres de formation pour l'ensemble des apprenant et personnels. Mettre en place des actions communes de vie étudiante et de vie des personnels sur les campus de proximité en lien avec le schéma directeur de la vie étudiante de l'établissement. Ouvrir une offre de services (activités sportives, …) en partenariat avec les services communs de l'université sur les centres INSPÉ n'étant pas implantés géographiquement sur le campus d'Orléans la Source. Construire un journal numérique trimestriel permettant de rendre compte de la vie sur les centres et de valoriser des actions.		
Descriptif du projet	Actions	Echéances	Indicateurs
	Développement de projets culturels inter-usagers sur chaque centre Rédaction d'un appel à projet par centre. Recueil et choix des projets retenus. Accompagnement dans le montage et la mise en œuvre. Présentation, diffusion et circulation des projets.	Toute la période du CIOM	Nombre de projets/centre. Nombre de participants et diversité des profils. Nombre de manifestations/évènements organisés autour du projet. <u>Indicateurs cibles</u> : Développement d'une ambiance de travail collective. Ouverture à des domaines mettant en interaction des compétences diverses.
	Animation d'une vie campus sur les centres de proximité Mise en place de projets/défis inter-composante. Organisation de moments de convivialité entre composante. Communication des évènements. Mutualisation et partage de compétences, de ressources matérielles.	Toute la période du CIOM	Nombre de manifestations/évènements organisés collectivement par les différents acteurs des composantes. Communication inter-composante (échanges formels et informel, rencontres, …). Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs intervenant dans plusieurs composantes du campus. Nombre de personnels de différents statuts participant aux forums, salon, JPO. Nombre d'associations étudiantes inter-composantes. <u>Indicateur cible</u> : Manifestations autour de la vie de campus universitaire.

	Développement d'une offre d'activités pour l'ensemble des usagers Conception d'une offre d'activités hors temps de travail/scolaire basées sur les compétences, les intérêts, les hobbies de chacun.	A partir de janvier 2025	Nombre d'activités proposées/an. Statut des animateurs. Nombre d'inscrits/activité. Diversité des profils des inscrits. <u>Indicateur cible :</u> Conception du lieu de travail/d'étude comme un lieu de vie contribuant au bien-être de chacun.
	Conception d'un journal numérique trimestriel Détermination du titre, des rubriques. Définition d'une ligne éditoriale. Constitution d'une équipe de conception pour chaque numéro. Rédaction des différentes rubriques. Diffusion numérique.	A partir de mai 2024	Nombre de numéros rédigés sur la période du CIOM. Nombre de rubriques thématiques rédigées par an. Nombre de rédacteurs par numéro. Périmètre de diffusion. <u>Indicateurs cibles</u> : Valorisation et rayonnement de la composante en interne et à l'extérieur. Nombre de lecteurs

3.3 Présentation de la nouvelle offre de formation

L'offre de formation sera la même pour 2024-2025. Cependant la réforme de la formation des enseignants au cours de l'année 2025 va nous amener à revoir l'offre de formation en fonction des directives ministérielles.

Liste des diplômes 2018-2023	Liste des diplômes 2024-2025
Master MEEF 1er degré	Master MEEF 1er degré
Master MEEF 2nd degré	Master MEEF 2nd degré
Master MEEF encadrement éducatif	Master MEEF encadrement éducatif
Master MEEF Pratiques et Ingénierie de la Formation	Master MEEF Pratiques et Ingénierie de la Formation
DIU 1er degré	DIU 1er degré
DIU 2nd degré	DIU 2nd degré
DIU CPE	DIU CPE
Certificat d'Aptitude à Participer à l'Enseignement Français à l'Etranger	Certificat d'Aptitude à Participer à l'Enseignement Français à l'Etranger
Préparation à l'agrégation interne d'EPS	Préparation à l'agrégation interne d'EPS