

Annexe 1 - Indicateurs RH

• Equipe pédagogique pluri-catégorielle

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Ratio en %
Date de la mesure	Données de l'année universitaire 2022-2023 et projection sur l'année universitaire 2023-2024
Champ de la mesure	Nombre d'heures d'enseignement étudiant dispensées par les différentes catégories de formateurs de l'Inspé sur l'ensemble de la formation (1 ^{ère} et 2 ^{ème} année de master)

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	- nombre d'heures d'enseignement étudiant dispensées par chaque catégorie de formateurs (EC, enseignants des 1 ^{er} et 2 nd degrés et CPE en temps partagé...) sur l'ensemble de la formation = A - nombre total d'heures d'enseignement étudiant sur l'ensemble de la formation = B
Mode de calcul	- nombre d'heures étudiant dispensées par une catégorie de formateurs (A) / nombre total d'heures d'enseignements étudiant (B) x 100

	Master MEEF 1 ^{er} degré		Master MEEF 2 nd degré*		Master MEEF encadrement éducatif*		Master MEEF Pratiques en ingénierie de la formation*	
	Année universitaire 2022-2023 M1 + M2	Prévisionnel : année universitaire 2023-2024 M1 + M2	Année universitaire 2022-2023 M1 + M2	Prévisionnel : année universitaire 2023-2024 M1 + M2	Année universitaire 2022-2023 M1 + M2	Prévisionnel : année universitaire 2023-2024 M1 + M2	Année universitaire 2022-2023 M1 + M2	Prévisionnel : année universitaire 2023-2024 M1 + M2
Part assurée par des EC	15%	15%	Min : 0% parcours économie - gestion Max : 56% parcours espagnol Nice	Min : 0% parcours économie - gestion Max : 56% parcours espagnol Nice	Min : 4% parcours CE Max : 32% parcours CPE	Min : 4% parcours CE Max : 32% parcours CPE	Min : 48% parcours IFFA Max : 85% parcours MARSEF	Min : 48% parcours IFFA Max : 85% parcours MARSEF
Part assurée par des enseignants et CPE en poste en établissement scolaire	Ratio global : praticiens 1 ^{er} degré : 28%	Ratio global : praticiens 1 ^{er} degré : 30%	Min : 24% parcours anglais Nice Max : 36% parcours histoire-géographie	Min : 30% parcours anglais Nice Max : 36% parcours histoire-géographie	Min : 0% parcours CE Max : 33% parcours CPE	Min : 0% parcours CE Max : 33% parcours CPE	Min : 0% parcours IFFA Max : 0% parcours MARSEF	Min : 0% parcours IFFA Max : 0% parcours MARSEF
Part des autres catégories	57%	57%	Min : 26% Max : 68% parcours économie - gestion	Min parcours 30% Max : 68% parcours économie - gestion	Min : 35% parcours CPE Max : 96% parcours CE	Min : 35% parcours CPE Max : 96% parcours CE	Min : 52% parcours IFFA Max : 15% parcours MARSEF	Min : 52% parcours IFFA Max : 15% parcours MARSEF
TOTAL	100 %	100 %			100 %	100%	100 %	100%

* Indiquer uniquement la part minimum et la part maximum de chaque catégorie en précisant le parcours correspondant.

Leviers d'action

Un effort a été mené dès l'arrivée du nouveau directeur et en appui du directeur-adjoint Formation afin de disposer d'une meilleure visibilité sur la répartition des différentes catégories de personnels au sein des 4 mentions et de l'ensemble des parcours.

Pour cela a été mis en œuvre une cartographie ressources humaines très précise (aujourd'hui automatisée) sur chaque formation. Il est ainsi possible de savoir qui précisément intervient dans les formations à hauteur de combien d'heures (TP, TD ou CM) et de quel établissement la personne relève. Dès actions ont donc été menées dès la rentrée sur les mentions 1^{er} degré et 2nd degré afin de savoir si le pourcentage de praticiens de terrain était bien respecté, la présence et le poids des enseignants-chercheurs dans les formations, le respect des heures maquettes, etc.

Un travail est donc opéré avec le rectorat et les DSDEN afin de travailler sur les formations où les 33% sont soit dépassés soit pas atteints.

A ce jour, la cartographie est entièrement réalisée par l'Inspé et est systématiquement partagée avec UCA et le rectorat. En synthèse les parcours a peu près tous équilibrés et se situent en moyenne entre 28% (le 1^{er} degré) et 35%.

Commentaires

UCA et le rectorat ont particulièrement souligné la pertinence de cet outil, appelant même de leurs vœux qu'il puisse être déployé dans d'autres composantes UCA et partager avec les services du rectorat et les inspecteurs territoriaux. Cet outil a en effet été présenté lors des dialogues de gestion de 2022 et 2023 avec UCA et lors de l'observatoire académique en 2022 et 2023.

- **Ressources humaines de l'Inspé en matière de recherche**

Description de l'indicateur

Unité de mesure	Nombre et ratio en %
Date de la mesure	Données de l'année universitaire 2022-2023
Champ de la mesure	Personnels de l'Inspé

Élaboration et qualités de l'indicateur

Nature précise des données de base	Nombre et part des d'enseignants-chercheurs et de docteurs / doctorants parmi les personnels de l'Inspé
Mode de calcul	% : (nb d'EC, docteurs, doctorants de l'Inspé / nb total de personnels enseignants et formateurs de l'INSPE) *100

Structure des effectifs Enseignants, enseignantes chercheurs - Enseignants, enseignantes

Catégories de personnel	Effectifs	% par rapport au sous-total	% par rapport au total
Enseignants-chercheurs			
Professeurs des Universités - PR	1	3.85%	1.47%
Professeurs des Universités - PR HDR	5	19.23%	7.35%
Maitres de Conférences	13	50.00%	19.12%
Maitres de Conférences HDR	5	19.23%	7.35%
Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	2	7.69%	2.95%
Total 1 - Enseignants chercheurs	26	100%	38.24%
Professeurs agrégés (PRAG)	24	57.14%	35.30%
Professeurs agrégés (PRAG) Docteurs	3	7.14%	4.41%
Professeurs titulaires du CAPES ou du CAPET ou du CAPLP (PRCE) de l'enseignement public	10	23.80%	14.70%
Inspecteurs pédagogiques régional (IPRI) Docteur HDR	1	2.38%	1.47%
Professeur des écoles (PREC)	1	2.38%	1.47%
Professeur des universités ou de maître de conférences associé) (MAST-PAST)	2	4.78%	2.94%
Professeur contractuel	1	2.38%	1.47%
Total 2 – Enseignants autres	42	100%	61.76%
Total 1 + 2 – Enseignants-chercheurs - Enseignants autres	68	100%	100%

Au global, parmi toutes les catégories d'enseignants, d'enseignantes on peut dénombrer :

- 11 habilitations à diriger des recherches HDR (1 PR n'étant pas HDR et 1 IPRI étant HDR).
- 04 enseignants autres sont également docteurs, ce qui porte le nombre de docteurs à 30.

Leviers d'action et commentaires

Cette structuration présentée en observatoire académique, en COSP et en CI permet, aujourd'hui, de prendre conscience de l'importance de renforcer les équipes enseignantes en enseignants-chercheurs. Ainsi a été présenté en observatoire académique une stratégie pluriannuelle d'emplois destinée à faire face aux besoins en matière de formation et d'enseignements ainsi qu'aux besoins de recrutement d'enseignants-chercheurs (recommandation de l'IGESR). Cette stratégie d'emplois présentée en observatoire académique a été approuvée en décembre 2022 par l'ensemble de ses membres.

Les principes directeurs de cette stratégie d'emplois ont été animés par les principes suivants :

- Identifier les parcours qui n'ont aucun enseignant ou enseignante-chercheur rattachée à l'Institut.
- Anticiper les départs à la retraite sur les 3 prochaines années et identifier les besoins en termes d'enseignement.
- Transformer quelques postes d'enseignants en postes d'enseignant-chercheur.
- Recourir, en fonction des effectifs actuels au sein de l'Institut, à toutes les voies d'accès au recrutement des enseignants-chercheurs : 26.1, 26.2, 26.3, 46.1, 46.2 et 46.3. L'Inspé a bénéficié en 2022 - 2023 et d'un poste de PR au repyramidage, en 2023 - 2024 d'un poste de PR ouvert au concours 46.3.
- Respecter le cadre fixé par UniCA concernant les remontées de postes.

Dans un contexte de tension budgétaire au sein d'UniCA, la campagne d'emplois 2024-2025 a été revue à la baisse pour toutes les composantes. Pour autant le soutien apporté par l'établissement à la composante a été important. Ainsi, dans les arbitrages positifs la composante a obtenu un poste de PRAG en anglais, un poste de PREC, un poste de MCF en évaluation (26.1) et un poste de PR en didactique du français (46.1).