

Bron, le 6 mai 2024

***P.V. du Conseil de l'Institut de Psychologie
Du 9 avril 2024***

Composition du Conseil :

Membres élus présents : G. Michael – A.R. Galiano – F.D. Camps- R. Minjard - E. Vayre - B. Clavel - P.J. Chantepie - M. Doumergue – L. Dutriaux - E. Laneyrie – G. Talfournier - P. Rozet - S. Le Pontois- F-X. Pénicaud – I. Douskas – C. Campant.

Membres de droit présents : Tanguy Leroy

Membres élus absents ou excusés : S. Iacovelli (procuration) - B. Gay (procuration) - E. Monteil - (procuration) - T. Ez zajjari - I. Ramet - C. Vidal

Membres invités présents : B. Mézière - S. Caillaud – E. Jacquet - G. Plancher – M. Ravit

Ordre du jour :

- ✓ **Approbation du PV du conseil du 12 mars 2024 (vote)**
Le PV du conseil du 12 mars 2024 est approuvé à l'unanimité des membres présents et représentés.
Les PV validés sont désormais publiés en ligne.

- ✓ **Projet de développement de l'Institut :**
 - **Désignation d'un comité de pilotage pour la mise en place du projet de développement de l'Institut de Psychologie (CODEP) – vote**

Tanguy Leroy a transmis une fiche de mission pour la constitution du CODEP qui doit permettre de travailler en autonomie. Le mandat de ce comité est prévu du 9 avril au 9 juillet. Il est proposé qu'un rapporteur présente les travaux lors du conseil du 9 juillet 2024. Le CODEP travaillera en collaboration avec la direction et le conseil reste le comité de pilotage du projet. L'objectif est de produire une feuille de route pour l'automne, en gardant l'idée que le projet pourra se dérouler sur un temps long.

Le CODEP aura pour mission de préciser les périmètres de travail des éventuelles directions adjointes et de travailler sur des fiches de postes, y compris une fiche de poste pour la responsabilité administrative adjointe.

En parallèle de ce CODEP, le choix du prestataire pour le diagnostic organisationnel est fait. IL prévoit de travailler avec un comité de pilotage qui pourra être le CODEP.

Cette étude d'organisation du travail au sein de l'Institut de Psychologie n'empêche pas le CODEP de commencer à travailler et faire des propositions. Les résultats de l'étude seront un outil pour les groupes de travail qui seront mis en place à la rentrée 2024

Les membres du conseil sont informés de la composition du CODEP qui comprend 7 enseignants chercheurs et 5 personnels BIATSS.

Il est précisé que le CODEP sera autonome dans son fonctionnement et les enseignants chercheurs seront rémunérés à hauteur de 9h de référentiel. Cette proposition a été approuvée par le conseil restreint du 9 avril 2024.

Une demande de complément indemnitaire exceptionnelle sera transmise à la DRH pour les personnels BIATSS du CODEP.

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés les missions du CODEP et sa composition.

Tanguy Leroy remercie les personnels qui ont accepté d'assurer cette mission.

✓ **Répartition définitive de la dotation par mention pour l'évaluation des candidatures en master – vote**

Tanguy Leroy rappelle que l'Institut dispose d'une enveloppe de 420 h pour l'évaluation des candidatures en Master. Cependant l'augmentation du nombre de candidatures en Master 1 (6391 candidatures) correspond à un temps de 3,9 dossiers par candidat

La répartition de l'enveloppe est faite par mentions de masters et les responsables pédagogiques de mentions sont chargés de transmettre la liste des heures à déclarer, en tenant compte de la composition de la commission pédagogique.

Pour les dispositifs de CFP et FPP, il sera nécessaire d'intégrer ces heures d'évaluation des candidatures dans les matrices financières.

Un partage d'expérience sur les process sera organisé.

Le conseil émet un avis favorable à l'unanimité des membres présents et représentés sur la répartition définitive de la dotation.

✓ **Informations pédagogiques :**

○ **Présentation du DU Animateur de Groupes Thérapeutiques et d'Accompagnement (DU AGTA) - vote**

Il s'agit d'une refonte du DU APG ramenée à 1 an

Les arguments et objectifs ne changent pas mais le nom du DU change pour espérer une certification en cohérence avec une compétence métier

Le DU s'adresse à l'ensemble des professionnels qui ont une pratique en institution de groupes thérapeutiques et qui veulent monter en compétence. L'accès se fait au niveau Licence 3 sans exiger une licence de psychologie.

Il n'y a pas de pré requis car les attendus portent sur une pratique de groupe.

L'enjeu est de réorganiser en 1 an avec 10 sessions.

Toutefois, un point d'attention est porté sur la possibilité pour les publics de faire appel au compte épargne de formation, qui pourrait nécessiter de réduire une session.

Ce point sera à vérifier.

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés le projet de DU AGTA.

○ **Modification du Calendrier et des attendus et critères E candidat pour la L1 psychologie parcours FPP et le M1 Orientation clinique psychanalytique parcours FPP- vote**

Lors du vote du calendrier et des attendus E-candidat par le dernier conseil, l'accès à la Licence 1 et au Master 1 clinique FPP n'était pas ouvert , ce qui était empêchait les étudiants de la Licence 3 de candidater en Master 1.

Le calendrier proposé intègre donc ces formations et il est proposé de limiter l'accès dans les spécialités de Masters FPP à une capacité d'accueil globale de 60 étudiants

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés, la proposition de modification du calendrier et des attendus et critères E Candidat pour la Licence 1 psychologie du parcours FPP et le M1 Orientation Clinique psychanalytique du parcours FPP.

✓ **11h : Rencontre avec la Présidente et la Directrice Générale des Services de l'Université Lumière Lyon 2**

Le président du conseil accueille la présidente et la DGS et rappelle les objectifs de la rencontre.

Le conseil souhaite faire un point sur les échanges qui avaient eu lieu lors de la dernière rencontre en 2022 et engager un dialogue permettant de mettre en place des actions partagées, en particulier sur la question de l'évolution du métier d'enseignant chercheur qui cherche à retrouver du sens au travail, sur l'organisation du travail et sur la problématique des locaux.

Le conseil souhaite également présenter le projet de développement de l'Institut de Psychologie, porté par la nouvelle direction, et recueillir l'avis et le soutien de la présidence.

Tanguy Leroy présente donc le projet de développement voté en février 2024 et précise que le dernier conseil a considéré que l'axe 3 du projet était enthousiasmant et fédérateur, offrant une place à l'Institut sur les scènes locales et nationales, avec l'objectif de faire reconnaître les compétences au sein de l'Institut et de l'Université Lumière Lyon 2.

En parallèle, les process doivent être améliorés pour faire de l'Institut un modèle, le rapport sciences et société intégré au projet en proposant aux étudiants sortant de formation de les accompagner sur leur formation tout au long de la vie

La formation continue doit être renforcée et certains axes sont à explorer sans contrainte et sans cout supplémentaire.

En outre, le projet prévoit la création d'un centre d'application qui mobiliserait les étudiants de master tout en répondant à des demandes de terrain extérieures. Les étudiants de Master pourrait acquérir des compétences dans ce cadre.

Pour réussir, il faut libérer du temps de travail quotidien et définir un axe de progression sur le service rendu aux usagers et la fiabilisation des process en vue de limiter les recours.

L'amélioration de la qualité de vie au travail demandée par beaucoup de collègues enseignants chercheurs est également un axe du projet et doit permettre de rééquilibrer la charge de travail entre BIATSS et enseignants chercheurs et mettre en œuvre des outils qui faciliteront la transmission des informations.

Un diagnostic de l'organisation du travail va donc être mis en place sous peu en même temps que des ajustements opérationnels.

La présidente salue la démarche qu'elle considère intéressante et constructive. Le projet de composante est bien articulé au projet d'établissement et s'inscrit dans la stratégie et les orientations de l'université. La dynamique est stimulante dans le sens où il sera possible de prendre appui sur des pratiques et actions existantes. La composante est une force de l'université et présente une forte attractivité, notamment pour la formation tout au long de la vie. Le centre d'application sera très formateur pour les étudiants et apportera une visibilité et un rôle à l'Institut sur le territoire.

Malgré les difficultés structurelles et le contexte très tendu de l'enseignement supérieur et la recherche, il existe des marges de manœuvre. Il sera donc possible d'accompagner le projet du centre d'application, dans le cadre du projet d'expertise sur la direction sciences et société.

Irène Gazel intervient sur la question de la qualité de vie au travail car il y a une action à mener à l'échelle de l'établissement et il y a donc un intérêt et une volonté de travailler avec l'Institut.

Elle indique également qu'il n'y a pas de difficultés à accompagner mais souvent il est nécessaire d'être précis dans l'expression du besoin pour comprendre et apporter la meilleure aide possible. Le fait d'objectiver les choses permet d'apporter une réponse claire et juste.

La problématique de la répartition du travail entre les personnels BIATSS et enseignants chercheurs dépasse le périmètre de l'institut et apparaît dans le baromètre avec un lien collectif plus facile pour les BIATSS. Il faut trouver un sujet de cohésion entre les enseignants chercheurs et il paraît intéressant d'approfondir ces sujets.

François-Xavier Pénicaud précise que le soutien attendu est un soutien politique qui doit permettre de trouver des partenaires externes et des financements pérennes, d'activer des leviers autour de l'ingénierie.

Parmi les leviers possibles, il y a le lien avec la clinique de la médiation et la direction sciences et société. Le projet pourra également s'inscrire dans la fondation (création prévue avant l'été) car il fait sens vers les partenaires qui ont un lien avec la société.

Il existe aussi des interlocuteurs au sein de l'université capable d'apporter un soutien en ingénierie, organisation et montage financier.

Un des membres du conseil évoque les éléments qui conduisent à des situations de souffrance au travail. Pour exemple, le volume d'étudiants impacte la charge de travail car la somme d'investissement est considérable et participe à l'épuisement pour les personnes qui sont dédiées aux responsabilités pédagogiques alors même que l'activité de recherche est mieux valorisée et que les responsabilités pédagogiques peuvent représenter un frein pour la carrière.

Une des demandes concrètes de l'Institut serait d'être accompagné par le service formation pour mettre en place une formation d'accompagnement au changement dans le cadre d'un séminaire de formation ouvert à tous les personnels de l'Institut, ainsi qu'un plan de formation spécifique.

Irène Gazel indique qu'il existe un recensement des besoins collectifs permettant de répondre à des projets de service ou collectifs. La demande est à faire remonter au moment de l'appel à projets.

Il est également possible de répondre à des besoins spécifiques en cours d'année. Il faut bien définir le besoin, le format voulu et alerter en amont la DRH. En ce qui concerne les étudiants et les personnalités extérieures, il est possible de les accompagner dans le cadre de leur mandat d'élu mais la DRH n'a pas vocation à leur proposer des formations.

Pascal Rozet regrette que les composantes ne soient pas toujours consultées pour prioriser les demandes de formation des personnels BIATSS. Irène Gazel répond qu'il faut l'alerter s'il y a des questions particulières afin qu'elle puisse faire le lien et expliquer la démarche aux services.

En ce qui concerne la formation des étudiants, il a été demandé à l'Université de faire remonter les formations qui allaient fermer ou ouvrir en lien avec l'insertion professionnelle et l'attractivité. Les COMP ont permis d'apporter des explications sur les filières en tension et l'Institut de Psychologie est la filière la plus concernée au niveau régional. Le message est entendu par le ministère et il faut s'appuyer sur ce point pour négocier avec le rectorat la baisse des capacités d'accueil.

La gouvernance propose d'accompagner l'Institut qui doit engager une réflexion sur la création d'une licence professionnelle afin de mieux cibler les publics et mieux orienter les étudiants vers des formations adaptées.

Le COMP devra permettre de proposer une nouvelle offre de formation simplifiée lors de la prochaine accréditation, permettant de réguler les flux d'étudiants.

Tanguy Leroy indique qu'il est très difficile aujourd'hui de trouver des responsables pédagogiques compte tenu de la charge de travail et de la demande importante des étudiants. Le référentiel, bloqué à 30 heures pour ces responsabilités n'est pas adapté au travail demandé pour les cohortes gérées à l'Institut de Psychologie.

La Présidente répond qu'il est toujours possible de faire une refonte de l'enveloppe référentiel d'heures pour augmenter les plafonds des différentes responsabilités mais l'enveloppe globale n'augmentera pas. Elle prend en compte les effectifs étudiants.

En ce qui concerne la demande des étudiants, ceux-ci la considèrent de plus en plus comme un droit et il est nécessaire de hiérarchiser les tâches afin de savoir ce qui doit être pris compte dans la gestion du temps. Certaines tâches peuvent être simplifiées comme le vote des maquettes, qui pourrait être effectué pour toute la durée de l'accréditation, sans modification possible en cours.

La priorité est la réponse à l'obligation légale comme pour les étudiants en situation de handicap. Il faut savoir mesurer ce qu'il convient de faire et adapter la charge de travail afin de ne pas s'épuiser.

De plus en plus, il faut d'abord répondre au risque de recours avant de penser à l'intérêt pédagogique et il y a un équilibre à trouver.

Les membres du conseil réitèrent leur demande de soutien de l'établissement sur la question de l'exercice du métier d'enseignant chercheur et ont besoin d'avoir des interlocuteurs avec qui dialoguer et mettre en commun les pratiques. Ils alertent également sur la démultiplication des outils numériques et le manque d'espace pour la discussion avec toutes les catégories de personnels.

L'offre de formation actuelle est compliquée et a des conséquences sur l'ensemble. Il faut donc trouver le moyen de simplifier et discuter pour bien comprendre les attentes. Il y a un compromis à trouver entre la qualité de ce qui va être fait et ce que ça va engendrer en charge de travail.

Le président du conseil pose la question des débouchés professionnels avec la création d'une licence 3 professionnelle et le développement de l'alternance, permettant d'offrir aux étudiants des débouchés après la Licence mais aussi après le Master.

La Présidente répond qu'une licence professionnelle en alternance est à privilégier pour les étudiants car elle permet de s'assurer une adéquation de la formation avec le marché du travail.

Par ailleurs, une enquête a lieu régulièrement pour mesurer les taux d'insertion professionnelle à plusieurs mois. Cependant, les enquêtes ne sont plus financées par le ministère qui veut publier via le ministère du travail, producteur des données. Celles-ci sont partielles car elles ne prennent en compte que les entreprises privées.

L'Université doit aussi progresser sur les alumnis et la création de réseaux permettant de mieux suivre les prochains étudiants et de créer des partenariats divers.

L'Université n'est pas non plus fermée à l'utilisation d'outils d'Intelligence Artificielle car il faut anticiper les transformations des métiers de demain et ne pas laisser les personnels en rupture numérique. Mais il faut s'interroger sur les outils à mettre en place, d'une façon générale, pour simplifier le travail. Par exemple, un relevé de décision peut suffire pour les comptes rendus de réunions.

Les membres du conseil demandent quel sera l'engagement de l'Université pour accompagner les modifications structurelles suite au résultat du diagnostic organisationnel, en particulier sur l'intégration des besoins dans le cadre de la campagne d'emploi.

La gouvernance de l'université s'engage à accompagner les résultats du diagnostic et à mettre en place un plan d'action s'il y a des besoins et des redéploiements à effectuer.

Pour la présidente, les échanges et les rencontres avec les composantes représentent un temps précieux et sont essentielles pour comprendre ce qui se passe. Cela permet de recueillir les préoccupations et les difficultés, de clarifier et mettre à plat pour construire avec la communauté. Le projet de l'Institut de Psychologie est un beau projet et la composante est un bel institut qui doit prendre en charge des sujets collectivement pour accompagner et se donner les moyens de mettre en place les évolutions.

Elle remercie l'ensemble du conseil pour cet échange.

✓ Questions diverses

Il n'y a pas de questions diverses.