

## Compte-rendu du Conseil de Direction du jeudi 17 octobre 2024

### Étaient présents :

- Mme Camille SAMSON (secrétaire générale)
- M. Benoît JOURNE (Chef du département Management)
- Mme Céline BROCHU (Représentante BIATSS)
- Mr Ronald GUILLEN (directeur provisoire)
- M. Nicolas RAUTUREAU (Représentant du département Banque Finance Économie)
- M. Hasan GUNDOG (Responsable de la scolarité)
- M. Amaury GRIMAND (Représentant du département Management)
- Mme Christina CORRERO IGLESIAS (invité permanent, directeur adjoint)
- M. Léo LE MENER (invité permanent, directeur adjoint)

### Excusés :

- M. Frédéric LUSSORI (invité permanent, Conseil de pôle)
- M. Nicolas PISTOLESI (Chef du département Licence)
- M. Clément CARIOU (Représentant du département Licence)
- M. Raphaël SUIRE (Président du Conseil Scientifique)
- Mme Corinne BAGOULLA (invité permanent, Conseil de pôle)
- M. Zakaria MOUSSA (invité permanent, Conseil de pôle)
- M. Olivier DARNE (Chef du département Banque Finance Économie)

\*\*\*\*\*

M. Ronald GUILLEN déclare la séance ouverte à 13h30 et présente l'ordre du jour :

Point 1 : Scolarité

Point 2 : Le projet de l'IAE 2024/2027

Point 3 : Questions diverses

### **Point 1 : Scolarité**

Hasan Gündog, responsable scolarité, a présenté les formations nécessitant une harmonisation des MCCC, afin d'assurer une cohérence pour les unités d'enseignement communes entre les différents programmes de Licence et Master.

1. Harmonisation des unités d'enseignement (EC) en langues étrangères :  
Les enseignements de langue, notamment Allemand et Chinois, étant communs à toutes les formations de Licence et de Master, les MCCC doivent être uniformisées : Contrôle continu en session 1 et examen en session 2. Programmes concernés : M1 et M2 APEME, M1 et M2 Shipping, M1 EAM, et M1 MRH.
2. Correction et harmonisation pour des programmes spécifiques :
  - Droit des sociétés : Harmonisation pour cet enseignement commun aux trois parcours de Licence 3 (SG, Inter, CC).
3. Modification pour "Comptabilité - Contrôle" :
  - Adaptation des MCCC pour les rendre conformes aux autres formations, avec contrôle continu et examen en session 1, puis examen en session 2.
4. Ajustement pour le Master 2 CAEGR :
  - Management de projet : l'évaluation passe de « non-évalué » à projet, coefficient 1.
  - L'étude de cas voit son coefficient réduit de 2 à 1.

**M. Ronald GUILLEN met aux voix :**

**Résultat du vote : les modifications sont approuvées à l'unanimité pour mise en place pour l'année universitaire 2024/2025.**

Ronald a présenté la situation actuelle du Master GOPAS, qui répond à un besoin spécifique dans le domaine de la protection sociale. Le programme est actuellement en demande de suspension, mais une fermeture définitive est envisagée afin de clarifier la situation pour l'ensemble des parties prenantes. Trois principaux facteurs motivent cette proposition :

- **Déficit d'audience** : Le nombre d'inscriptions est très inférieur à la capacité d'accueil du master, et les étudiants inscrits sont souvent parmi les moins motivés.
- **Concurrence accrue avec d'autres formations** : La filière fait face à une forte concurrence, non seulement au sein de l'IAE, mais également avec d'autres composantes de l'université et des formations privées similaires, telles que celles proposées par le CNAM. De plus, on observe une désaffection croissante pour les métiers orientés vers le secteur public et les carrières sociales.
- **Manque d'enseignants-chercheurs permanents** : La filière souffre d'une insuffisance d'enseignants-chercheurs permanents engagés, ce qui impacte la qualité de l'encadrement pédagogique.

À noter que tous les étudiants actuellement inscrits dans le programme ont été réorientés, soit un total de 16 étudiants.

## **Point 2 : Le projet de l'IAE 2024/2027**

Ronald GUILLEN a présenté le projet de l'IAE pour la période 2024-2027, fruit d'un travail collectif regroupant plusieurs groupes. Environ 90 % des idées retenues dans ce projet reflètent les propositions issues de ces différents travaux.

Il a également partagé les chiffres clés du projet pour illustrer les dimensions et enjeux de l'IAE :

- Statut et Structure : IAE Économie & Management, composante de l'Université conformément à l'article L713-9 du Code de l'Éducation.
- Effectifs Étudiants : Plus de 1 400 étudiants en Licence, près de 900 en Master, et 230 étudiants en alternance.
- Formation et Partenariats :
  - 3 départements et 68 parcours de formation.
  - 140 collègues permanents, complétés par 500 vacataires.
  - Plus de 1 000 entreprises partenaires.
  - 5 diplômes délocalisés dans 4 pays : Bulgarie, Égypte, Cambodge, et Vietnam.
- Recherche : Laboratoire LEMNA en économie et gestion, regroupant plusieurs composantes et établissements.
- Budget : Environ 3,3 millions d'euros gérés par l'IAE.
- Appartenances et Infrastructures :
  - Membre du pôle Sociétés au sein de Nantes Université et du réseau IAE France.
  - Deux bâtiments (Petit Port et Erdre) situés sur le campus du Tertre.
- Personnel : Une proportion importante de personnels contractuels et un roulement notable des effectifs.

Ronald GUILLEN a fait ressortir les valeurs essentielles qui guideront le projet de l'IAE, en s'appuyant sur le travail d'enquête mené par Léo LE MENER. Ce travail d'analyse a permis de définir les valeurs fondamentales dans lesquelles l'équipe doit se reconnaître et s'engager. Ces valeurs constituent la base de notre culture commune et doivent être partagées pour renforcer notre cohésion et assurer une avancée collective. Ronald a également souligné l'importance de l'hétérogénéité, de la tolérance et du travail coopératif.

De plus, l'approche "former sans formater" — inspirée par le "punch" initié par Nicolas ANTHEAUME et largement diffusé sur les réseaux sociaux de l'IAE — a été mise en avant. Cette approche promeut une formation flexible et adaptable, encourageant chaque individu à développer ses compétences sans perdre son authenticité.

Les valeurs clés du projet sont les suivantes :

- Excellence et qualité
- Coopération et travail collectif
- Esprit critique dans la bienveillance
- Équité et égalité des chances

### **I. Les objectifs**

#### **a) Consolidation et développement de l'offre de formation**

**Analyse de l'offre de formation** : Identifier et valoriser les compétences des enseignants pour développer l'offre de formation. Objectif : maximiser les synergies entre les spécialités des collègues afin de renforcer nos atouts pédagogiques.

**Répartition équitable des charges d'enseignement et de surveillance d'examens** : Pour équilibrer la charge de correction, notamment en licence, des règles doivent être instaurées pour une implication collective dans la correction des copies et la surveillance des examens. Un effort d'équité est souhaité entre enseignants et enseignants-chercheurs, avec transparence et soutien mutuel.

○ **Propositions :**

- Nicolas RAUTUREAU : Utiliser des surveillants externes via le rectorat ou impliquer davantage les enseignants sans filières.
- Léo LE MENER : Le recours à des retraités bénévoles a été peu concluant ; d'autres options doivent être explorées.

Christina CORRERO IGLESIAS : La répartition des charges de correction peut s'appuyer sur le volume de cours et le nombre d'étudiants.

**Intégration des thèmes RSE, Développement Durable et IA.** Il est essentiel que tous les enseignants disposent des outils nécessaires pour intégrer ces thématiques dans leurs cours. Des actions telles que séminaires, stages, et conférences seront encouragées pour renforcer la formation et l'engagement dans ces domaines prioritaires.

**Parcours L3 non sélectif en gestion** : une décision doit être prise d'ici juin 2025 concernant l'ouverture d'un parcours L3 non sélectif en gestion. L'objectif est de proposer une solution aux étudiants du parcours économie, en étroite collaboration entre Benoit JOURNE, Léo LE MENER et Nicolas RAUTUREAU, avec des points réguliers pour assurer l'avancement du projet.

**Charte pour l'ouverture de nouvelles formations** : la charte définira les critères d'ouverture de nouvelles formations (initiale, alternance, FTLV) en tenant compte des ressources humaines (enseignants et personnel administratif) et des besoins du marché (benchmarking). Chaque proposition devra suivre un schéma défini et être soumise pour approbation au conseil de direction et au conseil institutionnel. L'objectif est d'établir un cadre clair pour garantir la pertinence et la viabilité des nouvelles offres.

b) **Promouvoir et rendre davantage visible la recherche du LEMNA**

**Visibilité de la relation enseignement-recherche** : l'objectif est de rendre plus visible la connexion entre enseignement et recherche auprès des étudiants, notamment ceux en licence, pour renforcer leur compréhension de l'impact et de la portée des travaux réalisés par le LEMNA. Une meilleure diffusion des recherches et de leurs applications dans les enseignements est souhaitée.

**Définition d'une politique pluriannuelle pour le laboratoire** : l'interdépendance entre l'IAE et le LEMNA doit être reconnue et valorisée, car le succès de l'un bénéficie à l'autre. La politique pluriannuelle doit refléter cette collaboration stratégique, en fixant des objectifs communs pour soutenir le développement de la recherche et de l'enseignement.

**Participation aux projets NeXT** : le LEMNA doit adopter une approche pro-active et dynamique pour s'intégrer pleinement aux projets NeXT (portés par Frédéric Jacquemin, vice-président en charge de la valorisation), ce qui représente une opportunité de visibilité et de valorisation.

**Possibilité d'un bâtiment dédié à la recherche** : La proposition de centraliser les activités de recherche dans un bâtiment distinct et les enseignements dans un autre est en discussion. Ce regroupement pourrait offrir des avantages en termes de visibilité et d'efficacité pour le LEMNA. Cependant, il faut également évaluer les possibles inconvénients, comme la gestion de l'espace pour les étudiants, qui manquent actuellement de zones dédiées. Des améliorations d'infrastructures seraient également nécessaires, notamment pour les sanitaires.

**Diffusion des thématiques de recherche auprès des étudiants** : Il est essentiel de diffuser davantage les travaux du LEMNA aux étudiants de l'IAE, en particulier ceux en licence, pour les sensibiliser aux thématiques de recherche.

c) **Développer les actions à l'international, tant en formation comme en recherche**

**Développement des enseignements en anglais** : Définir un cadre pour augmenter les cours en anglais afin d'attirer davantage d'étudiants étrangers et de préparer les étudiants locaux aux environnements internationaux. Cette démarche s'accompagnera d'une sensibilisation à l'ouverture interculturelle et au renforcement des compétences linguistiques des enseignants.

**Favoriser les mobilités entrantes et sortantes des étudiants et des personnels** : Promouvoir les programmes de mobilité pour les étudiants et le personnel académique et administratif, en renforçant les partenariats avec des institutions étrangères. Objectif : encourager l'enrichissement professionnel et personnel par des expériences à l'international.

**Développement des stages à l'étranger** : accroître les possibilités de stages à l'étranger pour les étudiants, en établissant des contacts avec des entreprises et des organisations internationales partenaires. Cette démarche vise à améliorer l'employabilité et l'adaptabilité des étudiants dans des contextes mondialisés.

**Charte pour les formations délocalisées** : la mise en place d'une charte de fonctionnement pour les formations délocalisées est en cours. Nantes Université travaille à la mise en place d'un certain nombre de règles qui encadrent les formations délocalisées, par exemple, les enseignants engagés seraient rémunérés par Nantes Université et non pas par l'université partenaire.

**Unicité de site pour l'administration des Relations Internationales** : pour la rentrée 2025, l'équipe des Relations Internationales sera localisée à 100 % sur le bâtiment Erdre. Dans l'immédiat, une alternance est en place entre les bâtiments Petit Port et Erdre pour une transition en douceur.

d) **Améliorer le cadre de vie et le vivre ensemble pour tous les acteurs de l'IAE, étudiants et personnels**

**Création d'une commission ad hoc pour pérenniser les échanges** : Créer une commission impliquant des étudiants pour faire avancer les initiatives d'amélioration du cadre de vie. Cette instance favorisera le dialogue et permettra de structurer des projets concrets pour le bien-être collectif.

**Renforcement des associations étudiantes et Alumni** : au-delà de l'aspect festif, les liens entre étudiants et anciens sont une source d'enrichissement personnel et professionnel. Lauriane Bonnet-Désiré, chargée de la communication, a actuellement pour mission de faciliter ces mises en contact. Une meilleure coordination entre les associations étudiantes et Alumni sera encouragée pour structurer un réseau solidaire et pérenne.

**Moments informels entre collègues** : organiser des moments de rencontre informels, tels que des afterworks ou des déjeuners, afin de renforcer les liens entre collègues. Cela facilitera la communication et créera un environnement de travail plus agréable et collaboratif.

**Meilleure connaissance des métiers de chacun** : lancer des programmes "Vie ma vie" ou des journées d'observation ou des mini-conférences pour permettre aux collègues de découvrir les missions et les contraintes des uns et des autres. Ces échanges renforceront la compréhension mutuelle et l'entraide au sein des équipes.

**Accueil des nouveaux arrivants** : pour favoriser l'intégration des nouveaux membres, un trombinoscope est en cours de réalisation par Julie DEGRENNE. Cet outil permettra de mieux identifier et accueillir les nouvelles recrues.

**Reconnaissance de l'investissement des élus étudiants** : valoriser l'engagement des élus étudiants en instaurant des statuts qui reconnaissent officiellement le temps consacré avant et après les conseils, afin de les encourager à participer activement aux instances décisionnelles.

## II. L'organisation et le fonctionnement

**Évolution des statuts** : actualiser les statuts en intégrant l'existence d'un règlement intérieur et clarifier le rôle du conseil scientifique. Il est envisagé que la gestion de carrière soit prise en charge par le CI restreint aux enseignants pour une meilleure cohérence.

**Enrichissement du règlement intérieur** : enrichir le règlement intérieur avec des règles d'hygiène et de sécurité, des exigences d'assiduité, et d'autres règles communes applicables à tous les étudiants, afin de promouvoir un environnement de travail sain et harmonieux.

**Formalisation des procédures administratives et fiches de poste** : chaque membre du personnel rédigera un descriptif de ses fonctions, ses méthodes de travail et ses interlocuteurs principaux. Flaviennne Rakotobe, responsable qualité, pourrait proposer un modèle pour homogénéiser ces descriptions, permettant de standardiser et de clarifier les rôles et responsabilités.

**Gestion prévisionnelle des charges d'enseignement** : la planification des charges d'enseignement sera finalisée d'ici la fin du mois.

**Interactions avec le pôle Sociétés et Nantes Université** : la présidence envisage de centraliser tous les moyens financiers via le pôle Sociétés (hors charges d'enseignement). Ronald souhaite aborder les risques de cette centralisation lors de sa réunion avec la présidence, en plaidant pour l'instauration de garde-fous et de règles claires pour éviter des conflits. Une gestion en confiance et une bonne coordination entre le pôle et l'institut sont essentielles, d'où l'intégration prochaine d'un assistant RH au sein de l'IAE.

## III. Les moyens humains et financiers

**Révision des effectifs** : Nantes Université ne prévoit pas de création de postes supplémentaires, que ce soit pour l'enseignement ou la gestion administrative. Face à cette contrainte, des solutions alternatives sont explorées, telles que la titularisation ou la CDIisation progressive des personnels enseignants et BIATSS, selon une programmation pluriannuelle. Cette approche permettrait de stabiliser les équipes et d'améliorer les taux d'encadrement.

### Proposition du nombre de postes pour stabilisation des contractuels

	2025	2026	2027	2028	Observations
E-EC	2	2	2	2	Dont au moins 2 créations de poste
BIATSS	2	4	2	2	Priorité d'absorption de la précarité aux postes de catégorie C

**Règles pour les enseignants-chercheurs en formation continue :** proposition de nouvelles règles pour le service des enseignants et enseignants-chercheurs impliqués dans des actions de formation continue, permettant ainsi de dépasser certaines contraintes liées aux heures complémentaires. Ces ajustements aideraient à mieux structurer les engagements en formation continue tout en restant flexibles.

**Réflexion sur l'encadrement des alternants :** Un cadre pour le suivi des les alternants (12-15 heures) est à définir pour garantir la qualité du suivi tout en répondant aux contraintes financières et des services des enseignants. Ce projet est temporairement en attente en fonction des évolutions de l'alternance et des aides publiques.

**Pluri-annualisation du service d'enseignement statutaire :** la possibilité de pluri-annualiser les services d'enseignement est envisagée pour certains collègues ayant des projets spécifiques en dehors des dispositifs CRCT ou CNRS. En accord avec le chef de département et les conseils, cela permettrait à des enseignants d'organiser leurs heures sur plusieurs années pour libérer du temps pour leurs travaux.

#### **Évaluation et suivi financier :**

- Analyse des coûts et suivi interne : une évaluation précise des coûts complets de toutes les activités sera réalisée avec l'aide des enseignants en comptabilité et audit. Un tableau de bord financier partagé sera mis en place pour suivre les finances de l'IAE par service.
- Prélèvement des ressources propres : proposition pour prendre en compte les salaires assumés par l'IAE dans le calcul du prélèvement de 30 % par Nantes Université, ou pour bénéficier d'un reversement de 70 % des ressources.

Suivi administratif de proximité : un suivi des ressources humaines et des finances sera assuré au sein de l'IAE en coordination avec le pôle Sociétés, pour une gestion de proximité plus efficace.

**Chronogramme des actions :** un calendrier d'actions est établi pour structurer les étapes de mise en œuvre de ces différents projets.

#### **IV. Conclusion :**

L'IA n'est pas seul :

L'environnement socio-économique favorable grâce à de nombreux partenariats avec des entreprises locales. Ces relations sont essentielles pour offrir des opportunités concrètes aux étudiants et renforcer l'insertion professionnelle.

Son pôle et son université : une réflexion est engagée sur le rôle et l'avenir de l'IAE au sein de Nantes Université. Il s'agit de déterminer si l'institut doit conserver son positionnement actuel dans le pôle Sociétés, évoluer vers un grand établissement, ou être reconnu comme un établissement de droit commun. Ce repositionnement devra également intégrer la préparation du renouvellement de NeXT en 2026.

IAE France : actuellement, le réseau IAE France travaille sur le renforcement de sa cohésion. L'IAE de Nantes pourrait jouer un rôle actif pour dynamiser et structurer davantage ce réseau, renforçant ainsi la visibilité et la force de l'institut à l'échelle nationale.

L'IAE se doit d'être proactif en communiquant à Nantes Université ses objectifs et capacités. Nous sommes parfois entendus et devons continuer à nous positionner comme un acteur incontournable au sein de l'université, en exprimant clairement nos besoins et ambitions.

**Le travail ne fait que commencer mais...**

**ensemble nous arriverons plus loin**

Echange suite à la présentation :

**Benoît JOURNE** : Il est essentiel d'avoir un projet structuré pour renforcer la crédibilité de nos demandes et améliorer notre position de négociation auprès de la direction de NU. Deuxièmement, ce projet pourrait également nous guider vers une direction pérenne. En revanche, ajouter davantage de gouvernance crée une surcharge de travail ; il est légitime de se demander si les résultats seront vraiment probants et s'il n'existerait pas une alternative. Pour l'instant, nous avons adopté une posture d'attente et laissons les choses avancer comme elles viennent.

**Ronald GUILLEN** : Actuellement, la présidente et son équipe se sentent rassurées de voir que l'IAE s'est mis en ordre de marche. La question est de savoir si nous rencontrons de l'adhésion, de l'aversion, ou de l'indifférence. Cette dernière est dangereuse, car elle mène à un statu quo où l'on attend que les choses se passent, sans jamais avancer réellement. Si nous lançons une dynamique qui n'est pas suivie, elle échouera. À l'inverse, en adoptant un état d'esprit proactif et en étant force de proposition, nous facilitons l'adhésion de la présidence. Si le projet est accepté, je prendrai l'initiative de le présenter à la présidente pour illustrer notre volonté de renforcer la visibilité et le rayonnement de NU. Nous sommes prêts à avancer ensemble, mais pas à suivre aveuglément des directives imposées.

À l'IAE, nous avons l'habitude de travailler de manière individuelle, ce qui peut engendrer une perte d'énergie. La démarche collective représente un investissement initial, mais elle permettrait de progresser plus efficacement.

**M. Ronald GUILLEN met aux voix :**

**Résultat du vote : le projet est approuvé à l'unanimité des votants**

**Point 3 : Questions diverses**

**Formation SST au bâtiment Petit Port**

L'Université de Nantes propose une formation SST (Sauveteur Secouriste du Travail) pour le personnel. Ce besoin est particulièrement important pour le bâtiment Petit Port, car actuellement seule une personne est formée aux gestes de premiers secours, et elle partira prochainement à la retraite.

**Sécurité renforcée** : La présence de plusieurs SST garantit une réaction rapide et efficace en cas d'accident sur le lieu de travail, limitant ainsi les risques et les conséquences pour les blessés.

**Acquisition des gestes de premiers secours** : Maîtriser les gestes de premiers secours est crucial pour intervenir en attendant les secours, pouvant réduire la gravité des blessures et sauver des vies.

**Conformité aux obligations de sécurité** : En renforçant la présence de SST, l'Université de Nantes s'assure de répondre aux obligations de sécurité prévues par le Code du travail.

**Environnement de travail plus sûr** : La formation de plusieurs membres du personnel contribue à instaurer un climat de confiance et de sécurité pour l'ensemble des employés.

Cette formation est donc vivement recommandée pour garantir une continuité des compétences en secourisme au sein du bâtiment Petit Port.

**Renouvellement des MAST et PAST : Nouvelle Procédure**

Il a été précisé qu'une nouvelle procédure de renouvellement pour les MAST (Maîtres de conférences associés) et PAST (Professeurs associés) est désormais en vigueur.

- Procédure antérieure : Historiquement, ces renouvellements passaient par le Conseil d'Institut.
- Nouvelle procédure : À présent, toutes les décisions relatives au personnel doivent être validées par le Conseil Scientifique restreint.
- Rôle du Conseil de Direction : Le Conseil de Direction a pour mission de discuter et de donner un avis sur l'opportunité de maintenir un poste de PAST ou de MAST. Cependant, dans la configuration actuelle des statuts de l'IAE, le recrutement des personnes sur ces postes relève exclusivement du Conseil Scientifique (CS).

Nantes, le 19 octobre 2024

Administrateur provisoire

Ronald GUILLEN



Nantes  
Université