

Enseigner et apprendre au XXIe : les perspectives de l'uB

Rapport à
Monsieur le Président THOMAS
Mme MORLAIX, Vice-Présidente Déléguée Licences et Masters

*J. Demougeot-Lebel, Chargée de mission Stratégie Pédagogique
A. Emorine, Chargé d'aide au pilotage*

Avril 2022



INTRODUCTION	4
1. UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT POUR LA FORMATION.....	5
ETAPE 1 : ÉTATS GENERAUX DE LA FORMATION A L'UB.....	7
1. DES ÉTATS GENERAUX DE LA FORMATION POUR QUOI FAIRE ?	7
2. PHASE 1 : LA CONSULTATION	7
2.1. Données de participation et données récoltées.....	8
2.2. Éléments issus du discours	8
3. PHASE 2 : LA CONCERTATION.....	13
3.1. Données de participation.....	14
3.2. Éléments issus des ateliers	14
4. BILAN DES ÉTATS GENERAUX DE LA FORMATION.....	16
4.1. Une définition de la Formation à l'uB.....	16
4.2. Une grille de lecture pour cartographier les attendus et l'existant.....	16
ETAPE 2 : TROIS EXPERIMENTATIONS AYANT VALEUR DE TEST	21
1. EXPERIMENTATION - « METTRE EN PLACE DES REFERENTS COMPETENCES POUR DEVELOPPER LES LICENCES EN BLOCS COMPETENCES ».....	21
1.1. En quoi consiste cette expérimentation ?.....	21
1.2. Bilan.....	22
1.3. Perspective : Reconduire l'expérimentation ?.....	22
2. EXPERIMENTATION - « DECLOISONNEMENT CM/TD/TP ?»	23
2.1. En quoi consiste cette expérimentation ?.....	23
2.2. Bilan.....	23
2.3. Perspective : reconduire l'expérimentation.....	26
3. EXPERIMENTATION - « MULTIPLIER LES TIERS-LIEUX D'APPRENTISSAGE »	27
3.1. En quoi consiste cette expérimentation ?.....	27
3.2. Bilan.....	27
3.3. Perspective : suspendre l'expérimentation ?.....	28
ETAPE 3 : CREER UN ENVIRONNEMENT SYSTEMIQUE EN SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT ET L'APPRENTISSAGE	29
1. VERS UN ENVIRONNEMENT CAPACITANT DEVELOPPEMENTAL	29
2. EN QUOI L'ENVIRONNEMENT UB EST-IL CAPACITANT POUR LES ACTEURS AUJOURD'HUI ?	31
3. 30 PROPOSITIONS D'ACTION POUR FAIRE DE L'UB UN ENVIRONNEMENT CAPACITANT POUR LA FORMATION POUR LES ETUDIANTS ET LES PERSONNELS A L'AUBE DE SES 300 ANS	36
Publier la définition de la formation à l'uB dans le cadre des 300 ans de l'uB (immédiatement).....	37
3.1. Rendre visible ce qui existe déjà pour un environnement capacitant pour la formation	37
1 – Diffuser largement les documents-cadres pour la formation (2022-2023).....	37
2 – Communiquer sur le prêt de matériels numériques aux étudiants (2022-2023).....	37
3 – Cartographier le WiFi sur les campus uB en termes de surface et de qualité (2022-2023).....	38
4 – Populariser les dispositifs accessibles aux étudiants en lien avec le monde socio-économique (2022-2023) ...	38
5 – Augmenter la visibilité des outils et moyens de soutien en pédagogie disponibles pour les enseignants (CPP, résidences de la pédagogie, formations des services de soutien, etc.) (2022-2023).....	38
6 – Mettre en avant et encourager l'expérience internationale (2022-2023).....	38
7 – Rendre visible les centres de soutien pour l'enseignement (CIPE et PNR) (2022-2023).....	39
3.2. Rendre accessibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation	39
8 - Identifier les espaces libres aménagés et les salles en libre-accès et les augmenter (2022-2023).....	39
9 - Mettre en place de l'aide à l'installation pour tous les primo-arrivants via un « référent accueil » étudiant (2023-2024).....	40
10 - Garantir l'accès à une aide à l'apprentissage (tutorat pédagogique) pendant la L1 et étendre le dispositif à la L2 (2023-2024).....	40
11 – Unifier et rendre plus lisibles les spécificités des logiciels d'enseignement/de dépôt de ressources à distance (cf Plubel et Teams) (2022-2023 ; 2023-2024).....	40
12 – Optimiser l'usage d'ADE (2022-2023 ou 2023-2024)	40
13 – Mieux répartir les enseignements sur la semaine du lundi au vendredi (2023-2024).....	41
14 – Reconduire l'expérimentation « compétences » (2022-2023) en vue d'un déploiement sur l'ensemble des parcours de L et M (2024-2025).....	41

15 – Faciliter le recours aux Congés pour Projets Pédagogiques (CPP) (2022-2023).....	41
16 – Favoriser l'autonomie des étudiants et l'individualisation de leurs parcours via des dispositifs spécifiques comme le semestre REO (2022-2023).....	42
3.3. Rendre disponibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation.....	42
17 – Multiplier les prises électriques pour garantir une plus grande autonomie matérielle sur les campus (2022- 2023).....	42
18 – Étendre la couverture WiFi sur les campus (également territoriaux) en termes de surface et de qualité (2022-2023).....	42
19 – Mettre en place le renouvellement ou l'acquisition des équipements pédagogiques (2022-2023).....	42
20 – Prolonger l'expérimentation « décloisonnement » (2022-2024).....	43
21 – Soutenir et reconnaître l'engagement en pédagogie des enseignants (2023-2024).....	43
22 – Mettre en place un site de mise en commun des projets/pratiques pédagogiques (Creative Commons, licences ouvertes), et des SAE (compétences) (2023-2024).....	44
23 – Faciliter l'utilisation d'outils pédagogiques innovants adaptés selon les formations/UFR (2023-2024).....	44
24 – Acquérir les licences-logiciels communes de manière globale (2023-2024).....	44
25 – Proposer des formations à l'utilisation des logiciels de l'uB, à destination des enseignants mais aussi des étudiants (2023-2024).....	45
26 – Ouvrir les bâtiments aux mêmes horaires que les BU (21h30-22h) (2023-2024).....	45
27 – Étendre et uniformiser les horaires d'ouverture des bibliothèques et des bibliothèques de sections (2023- 2024).....	45
28 – Renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants : mettre en place un système d'alumni pour chaque département (ou à défaut, chaque UFR) (2023-2024).....	46
29 - Multiplier les rencontres entre les équipes pédagogiques et les étudiants durant l'année (+ rajouter les partenaires éventuels, professionnels, etc.) (2023-2024).....	46
30 – Accueillir les nouveaux LI et soutenir leur sentiment d'appartenance à l'uB.....	46
4. LE CALENDRIER DES 30 PROPOSITIONS.....	47
4.1. Immédiatement.....	47
4.2. Pour la rentrée 2022 (dès maintenant).....	47
4.3. Durant l'année 2022-2023.....	47
4.4. Durant l'année 2023-2024.....	48
CONCLUSION.....	49
TABLEAUX ET FIGURES.....	50
BIBLIOGRAPHIE.....	51
ANNEXES.....	52
1. ANNEXE I.....	53
2. ANNEXE II.....	54
3. ANNEXE III.....	55
4. ANNEXE IV.....	71
5. ANNEXE V.....	73
6. ANNEXE VI.....	75
7. ANNEXE VII.....	77
8. ANNEXE VIII.....	79

INTRODUCTION

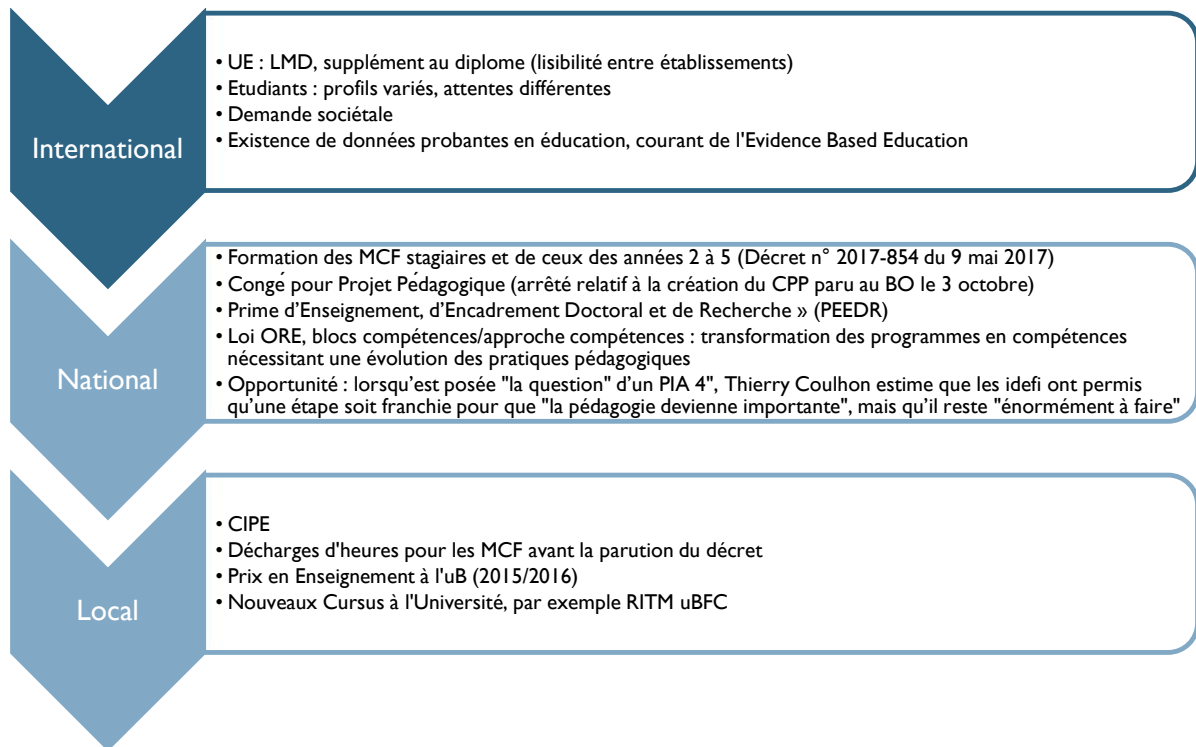
La question de la formation est évidemment centrale pour l'enseignement supérieur et au cœur de changements importants, à l'université de Bourgogne (uB) comme ailleurs. Face à de profondes mutations -qu'elles soient sociétales, réglementaires ou technologiques- qui s'imposent à nous de manière encore plus évidente au vu de la crise sanitaire actuelle, l'uB veut prendre le temps de (re)penser sa formation.

Plusieurs arguments différents, et sans primauté les uns sur les autres peuvent être avancés pour expliquer l'intérêt à réfléchir à la formation à l'université en général (ingénierie de formation), l'enseignement et la pédagogie en particulier (ingénierie pédagogique). Par exemple :

- appréhender la « nouvelle » diversification des étudiants (initiaux/continu/étrangers, type de bac, origine sociale, comportements d'orientation, etc.) ;
- prendre en compte les attentes sociétales à l'égard de la formation universitaire (initiale et continue) ;
- engager un processus de développement et d'adaptation au décret instaurant les blocs compétences en Licence en 2024 ;
- questionner, pour intégrer ou rejeter, les pratiques pédagogiques intervenues lors de la pandémie du COVID 19 ;
- trouver une cohérence de formation avec nos partenaires de l'alliance européenne FORTHEM ;
- etc.

et ce afin de maintenir la qualité de la formation en améliorant l'expérience d'apprentissage des étudiants pour favoriser au mieux leur réussite et aider à leur intégration dans le monde socio-économique.

A l'instar de Mayen, nous pensons que les moments d'évolution survenant dans les environnements de travail sont « *des périodes favorables pour examiner les phénomènes d'apprentissage, de transformation des manières de se situer, de penser et d'agir, mais aussi pour examiner la nature et les formes de pensée et d'action telles qu'elles se manifestent à l'arrivée des mutations* » (Mayen, 2012, p. 146). Cette période de pandémie a exacerbé les questions et les tensions sur l'activité d'enseignement, et sur les conditions qui soutiennent ou non des apprentissages, susceptibles d'engendrer des développements dans les manières de penser et d'agir de la communauté à ce sujet. A travers les prescriptions qui l'accompagnent, la pandémie questionne le rapport à l'enseignement, aux pédagogies dites actives, aux disciplines, au collectif enseignant et à sa capacité à penser les objets d'apprentissage de manière différente (compétences, approche programme et non cours, décloisonnement par exemple. Mais si la pandémie est le dernier évènement et sans doute le plus marquant pour toute la communauté uB divers éléments « épars » antérieurs conduisent à poser ce sujet comme un sujet d'actualité pour l'uB. Ces derniers peuvent être internationaux, européens, nationaux et/ou locaux comme le révèlent les éléments du schéma ci-après :



123

I. Un Projet d'Établissement pour la Formation

Le Projet d'Établissement pour la Formation (PEF) visé sera à termes un cadre explicite, propice au développement personnel et professionnel de tous les acteurs engagés dans la formation (étudiants, enseignants et autres personnels), qui mettra en cohérence l'ensemble des actions de l'établissement pour et sur la formation (niveau stratégique mais aussi opérationnel) et ce en appui sur les diverses obligations et fonctionnements de celui-ci.

Comme tel il nous paraît constituer un « *environnement capacitant* » (EC) (Fernagu Oudet, 2012 ; Falzon (2005, 2006), plus spécifiquement de type développemental (Falzon, 2013), c'est-à-dire offrant les conditions propices à ce que chacun développe de nouvelles compétences et connaissances, élargisse ses possibilités d'action, son degré de contrôle sur ses tâches et sur la

¹ (Communiqué CGT FERC Sup sur la « reconnaissance de la mission d'enseignement » de personnels de l'ESR) Enfin, la question de l'attribution de prime pour la reconnaissance de « l'engagement pédagogique », qu'elle soit purement locale comme le veulent la CPU et le ministère, ou en partie faite par le CNU, ouvre une boîte de Pandore : qui va évaluer un tel « engagement » pédagogique ? Des EC de la discipline ? D'une autre discipline ? Des évaluateurs « professionnels » « extérieurs » « indépendants » ? Des personnels qui ne sont pas EC ? Comment ? Les enseignements seront-ils inspectés ? Tiendra-t-on compte des retours des étudiants pour de telles primes ? Y aurait-il une notation par les usagers ? Ce serait une véritable remise en cause des libertés académiques des EC, et serait pour la CGT FERC Sup tout à fait inacceptable

² (dépêche AEF) C'est faire preuve d'un optimisme naïf de croire que parce qu'on lance une action, le système se transforme", estime l'un des membres du jury, Philippe Parmentier (université catholique de Louvain). La reconnaissance de la pédagogie "dans la carrière académique" est un l'un des deux éléments devant être pris en compte pour cela, l'autre étant que l'étudiant doit "devenir co-acteur" et pas seulement client de la formation d'une part.

³ UNE TRANSFORMATION "RADICALE" DE L'ACTE D'ENSEIGNER (T. COULHON) (dépêche AEF)

Thierry Coulhon, conseiller du président de la République, rappelle que les IDEFI ont succédé au "plan licence", "que l'on peut considérer comme une forme d'échec" et dont le résultat n'est "peut-être pas zéro mais n'est sans doute pas grand-chose". "L'idée géniale" des IDEFI, c'est d'être des "démonstrateurs". Mais aujourd'hui, la "grande question" est : "A-t-on réorienté tout le système ?" Si une étape a été franchie pour que "la pédagogie devienne importante", il reste "énormément à faire". Comment en particulier "passer à l'échelle" ?

Si l'appel à projets a permis de "stabiliser un flux d'innovation", Thierry Coulhon s'interroge sur "ces universités qui ont besoin d'un appel à projets pour se bouger" ? Comment 'atterrit-on' après ? Cela pose la question du rapport entre l'État et l'opérateur. Y a-t-il un relais dans la contractualisation ? Comment le ministère peut-il s'inspirer de procédures mises en œuvre par le SGPI ? Certes, en recherche, "les appels à projets fonctionnent de manière permanente", mais la situation est différente avec les actions de formation qui "doivent être globales, non uniformes, et permanentes". En tout cas, reconnaît-il, "les IDEFI ne sont pas 'un supplément d'âme' mais l'anticipation d'un tsunami", car "l'acte même d'enseigner va être transformé de manière radicale.

manière dont il les réalise et ce en vue de favoriser l'autonomie et l'action individuelle, collective et institutionnelle.

Concrètement, pour Fernagu Oudet un environnement capacitant (EC) « facilite l'accès aux ressources formatives (quelles qu'elles soient), leur identification, leur dynamisation, et (qui) apprend à les utiliser » (2012, p.12). « Suivant cette logique, dynamiser les environnements de travail pour les rendre capacitants, consiste à aider les individus à mobiliser et utiliser les ressources qui sont à leur disposition et pas seulement les mettre à disposition. » (Fernagu Oudet, 2012, p. 12). Il s'agit alors de penser l'environnement en termes de ressources et de conditions offertes aux individus afin de déclencher leur « engagement à agir » au service de ce que Clôt (2008) nomme le « pouvoir d'agir ».

Conséquemment du point de vue développemental, celui qui nous intéresse particulièrement ici, c'est un environnement qui favorise le développement cognitif des individus, des collectifs et des organisations et qui « permet aux personnes de développer de nouvelles compétences et connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur leur tâche et sur la manière dont ils la réalisent, c'est-à-dire leur autonomie » (Fernagu Oudet, 2012, p. 12). Cet accroissement de l'autonomie couplé au développement de nouveaux savoirs constitue une clé du pouvoir d'agir des individus, à l'intersection de la capacité d'agir et des conditions situationnelles (Fernagu Oudet, 2012).

Pour faire du PEF un réel environnement capacitant, trois étapes sont envisagées :

- printemps-été 2021 : interroger les conceptions, les attentes et besoins des acteurs dans l'établissement à propos de la Formation via des États Généraux de la Formation (EGF) annoncés par le Président Thomas durant sa campagne. En tirer une vision et une définition de la Formation à l'uB ; tester quelques expérimentations ;
- année universitaire 2021/2022 : sur la base des retours des EGF et d'auditions de personnes ressources, dresser une cartographie des éléments qui contribuent à un EC en appui sur la définition de la Formation à l'uB ; élaborer un plan d'action pour développer l'EC ; tester quelques expérimentations ;
- années universitaires 2022/2023 et 2023/2024 : installer un EC de type développemental, d'accompagnement et de soutien à la Formation pour l'ensemble des acteurs.

ETAPE I : ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA FORMATION A L'UB

Pour construire un tel environnement l'uB a engagé la réflexion *via* une consultation libre, collective et participative sous forme d'EGF afin de recueillir les avis et propositions de tous.

1. Des États Généraux de la Formation pour quoi faire ?

Quelle est aujourd'hui pour les étudiants, les enseignants, les chercheurs et tous les personnels administratifs et techniques qui composent l'établissement une formation qui répond à leurs attentes ? Quels critères, acteurs, conditions, cadre et objectifs ? A travers ce type de questions posées à toute la communauté, l'objectif était de recueillir -et de donner la possibilité de partager- les idées et préoccupations de chacun individuellement et directement, sans filtre ou intermédiaire et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, dresser collectivement un état des lieux de la formation dans l'établissement. Deuxièmement, construire ensemble une vision et une définition de la formation à l'uB. Et enfin troisièmement élaborer un plan d'action et conduire une démarche de développement, d'accompagnement et de soutien à la formation. Plus précisément, mettre en place un environnement capacitant pour la formation dans l'établissement. Tous les acteurs de l'uB ont été sollicités et pouvaient librement contribuer.



Les EGF se sont déroulés en deux phases : consultation et concertation. La consultation visait à recueillir le plus grand nombre d'informations de tous types (constats, inquiétudes, besoins, questions, suggestions et idées) de la communauté au sujet de la formation à l'uB. La concertation consistait à traiter ensemble le corpus de données recueillies lors de la consultation.

2. Phase I : la Consultation



Vincent Thomas,
Président de l'université de
Bourgogne

La consultation a pris la forme d'un questionnaire en ligne ouvert à l'ensemble de la communauté uB entre le 4 décembre 2020 et le 5 février 2021. Celui-ci intitulé « Enseigner et apprendre à l'uB » explorait 3 principaux thèmes : les critères d'une formation universitaire répondant aux attentes des répondants ; les éléments (contenus, volumes, acteurs, techniques, etc.) soutenant ou entravant cette vision ; et enfin les idées et actions mises en place ou vécues qui contribuent à cette vision ? (voir Annexe I) Les répondants pouvaient s'exprimer soit de manière anonyme soit nominativement afin de pouvoir – et cela a été explicitement indiqué aux participants – participer ensuite à la phase de concertation à venir.

Les États Généraux de la formation sont un moment historique de la vie de notre communauté uB *

Ces États Généraux sont la première pierre, collective et participative, d'un Projet d'Établissement ambitieux et réaliste pour la formation à l'uB. Durant deux mois, du 4 décembre 2020 au 5 février 2021, nous pouvons déposer nos avis ou points de vue, nos questions, nos remarques ou suggestions sur la formation dans notre établissement, pour définir nos politiques de formation, mais aussi nos besoins et expérimentations pédagogiques afin de réviser ce que nous faisons. Sentons-nous libres de partager ce que nous souhaitons.



En raison de la situation sanitaire, le lancement de cette période de consultation a été fait à distance via un courriel et une vidéo du Président Thomas avec un lien vers le questionnaire (voir Annexe II). Au même moment le site uB a ouvert une page internet dédiée où le projet était décrit, le processus expliqué et où les participants pouvaient accéder au questionnaire. Après quelques semaines (courant janvier 2021) des relances sous formes de courtes vidéo tournées par les VP expliquant en quoi les données recueillies les aideraient à remplir au mieux leurs missions, ont été diffusées.

2.1. Données de participation et données récoltées

Au moment de la clôture du questionnaire en ligne nous disposons de 1221 réponses. Parmi elles 846 (69,28%) sont anonymes et 375 (30,71%) nominatives. Les étudiants sont 731 (2,09% des étudiants) à avoir accédé au questionnaire et les personnels 490 (16,3% des personnels). Cependant tous les répondants n'ont pas validé leur réponse aussi les données utilisables sont différentes. Les réponses dites « validées » impliquent que les répondants sont allés au bout du questionnaire selon l'application de saisie (LimeSurvey). Une réponse non-validée implique que le répondant a abandonné en route, mais ses quelques réponses aux questions sont tout de même enregistrées. Une « réponse utilisable » est un questionnaire dont au moins l'une des questions a vu une réponse de la part du répondant, permettant ainsi de disposer de données. 19,5% des enquêtes NOMINATIVES ont été complétées totalement, alors que seulement 16% des enquêtes ANONYMES l'ont été.

	ANO ETU	ANO PERS	NOM ETU	NOM PERS	TOTAL
Réponses non validées	476	235	155	147	1013
Réponses validées	77	58	23	50	208
Réponses utilisables	130	57	42	57	286

Tableau I - Données de participation : types et nombre de réponses

Nous disposons *in fine* de 286 fichiers exploitables dont 172 proviennent d'étudiants (0,5% des étudiants) et 114 de personnels (4,1% des personnels). Les deux tiers des réponses sont anonymes (65,38%) et un peu moins d'un tiers sont nominatives (34,62%).

2.2. Éléments issus du discours

Notre corpus de données comprend 4596 unités de sens (mots ou groupes de mots). Il a été travaillé selon une démarche d'analyse textuelle de contenu (outillée *via* N'vivo 12) qui vise à « découvrir » les informations qui s'y trouvent (analyse descriptive) mais aussi les sens qui peuvent en être dégagés via une analyse compréhensive par unité de sens (mot, phrase, paragraphe, etc.) sans tenir compte de la grammaire (phrase constituée). Nous avons procédé par analyse inductive puis itérative (création de nouveaux nœuds sur la base de la confrontation au corpus) en trois phases : la réduction (exclusion des mots vides tels les prépositions, article, pronoms, conjonctions, etc.), la condensation-lemmatisation puis la catégorisation des données avant d'opérer l'interprétation. L'encodage a été réalisé par une personne et après vérification de la responsable de projet l'accord inter-juge (k de Cohen à 0.80 puis 0.86 lors d'un second test) était acceptable.

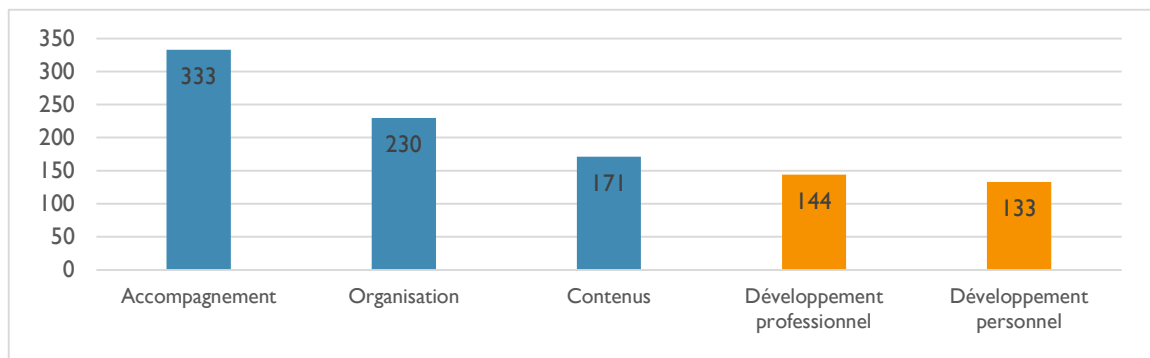


Figure 1 - Données issues de l'analyse descriptive par thème

2.2.1. A propos des « critères d'une formation universitaire répondant à vos attentes »

Ces critères (1011/4596) sont évoqués selon cinq thèmes distincts que nous avons rassemblés dans **deux familles : l'une traitant des objectifs et l'autre de la formation elle-même.**

Concernant les objectifs de la formation, le *développement professionnel* (144 unités de sens) et le *développement personnel* (133) sont cités de manière quasi égale. Selon nos répondants 1) il n'y a pas de prédominance forte d'un objectif sur l'autre, et 2) la visée professionnalisante de l'université semble ne plus être objet de débat. Rappelons que notre établissement propose des Licences, Masters, et Doctorats tout comme des DUT, diplômes d'ingénieurs, etc. Donc, selon nos répondants, la formation à l'uB vise à la fois le **développement professionnel et personnel des apprenants.**

*OBJECTIFS : la formation à l'uB vise le **développement professionnel et personnel** des apprenants*

Concernant la formation elle-même, l'*accompagnement* dans la formation est massivement abordé (333), suit l'*organisation* de la formation (210) ; enfin les *contenus* de la formation (171). Ici la question de la relation pédagogique (accompagnement) semble plus importante que celle de son organisation qui elle-même l'est plus que le contenu disciplinaire lui-même. Ce qui ne manque pas de surprendre dans la culture universitaire.

*CONDITIONS : la formation à l'uB se réalise à travers : l'**accompagnement**, l'**organisation** et les **contenus***

Notons que notre étude intervient durant la période de pandémie, ce qui peut avoir un impact sur cette forte représentativité de l'accompagnement et de l'organisation. Donc, selon nos répondants, la formation à l'uB se réalise à travers trois conditions que sont : **l'accompagnement, l'organisation et les contenus.**

Nous ne saurions cependant commencer cette analyse fine sans relever certaines **valeurs** fortes liées aux « critères d'une formation universitaire répondant à vos attentes ». Ainsi :

- **l'accessibilité** sociale des formations est mise en avant (ETU25 « L'égalité, la justice, la chance d'étudier » ; ETU150 « accéder à la formation continue à titre individuel et à un tarif abordable »),
- tout comme **l'éthique** (PERS184 « l'éthique du service public »),
- et la **liberté** (de conscience) (ETU37 « Respecter les opinions et choix de chacun » ; ETU27 « Respecter la liberté d'expression ») dans un environnement favorable à l'interdisciplinarité (PERS218 « MSH: interdisciplinarité même au niveau de l'architecture, proximité des chercheurs, compétence scientifique même - et surtout - du personnel administratif »).

Ceci posé l'analyse qui suit vise à comprendre comment et en quoi l'accompagnement et l'organisation de la formation -qui englobent les conditions, ressources et interactions- peuvent contribuer à un environnement capacitant développemental et ce à travers trois dimensions : les acteurs, les cadres et les lieux/matériels.

2.2.2. Conditions, ressources et interactions au prisme des acteurs

Quels éléments en lien avec les acteurs contribuent à créer un EC selon nos répondants ? C'est avant tout la **communication** qui est mise en avant. Communication **entre tous** (ETU104 « une bonne communication entre les enseignants, l'administration et les étudiants ») et entre chacun individuellement (ETU124 « dialogue avec les enseignants ») ou entre types d'acteurs/équipes (ETU47 « la communication entre les profs et l'administration » ; PERS178 « la communication entre services » ; ETU59 « communication entre les différents secrétariats et les étudiants » ; ETU122 « communication ouverte entre élève et faculté »).

Concrètement cette communication passe par certaines conditions : une certaine **attention** des enseignants envers les étudiants (ETU171 « l'attention de mes professeurs ») et leur **disponibilité** (ETU131 « professeurs qui restent à disposition de leurs élèves » ; ETU140 « professorat disponible et répondant à nos questions »), l'écoute à tous les niveaux possible (ETU161 « corps enseignant à l'écoute » ; ETU99 « enseignant à l'écoute et présent » ; ETU132 « professeurs à l'écoute et pédagogue⁴ » ; ETU132 « chef de département et un directeur d'établissement très à l'écoute des demandes des étudiants » ; ETU132 « L'ensemble du personnel de l'IUT sont à l'écoute » ; PERS268 « le SCD : certaines personnes-référentes, toujours à l'écoute ») et le **suivi/soutien**, que ce soit celui accordé aux **étudiants par les enseignants** (ETU70 « suivi pédagogique de certains professeurs » ; ETU133 « petite minorité d'enseignants qui encouragent, conseillent et valorisent »), ou celui que certains services offrent aux enseignants pendant et hors période de crise (PERS179 « Direction du numérique et PNR pour leur soutien à l'évolution des cours (crise sanitaire) » ; PERS244 « le personnel Biatss en soutien à la pédagogie » ; PERS247 « services et pôles développant des activités permettant d'enrichir les cursus : documentation, orientation, insertion, CEPREO, centre de langues, pôle international » ; PERS259 « Le CIPE apporte souvent une aide très appréciable pour faire évoluer nos pratiques » ; PERS268 « l'équipe PNR, exemple rare d'un service central qui cherche des solutions pratiques permettant de combler et parfois de contourner une bureaucratie paralysante » ; PERS279 « L'équipe PNR fait un formidable travail d'explicitation, d'accompagnement au télétravail »). Le tout dans le **respect** (ETU79 « politesse et la courtoisie entre les professeurs et les étudiants » ; ETU79 « politesse entre étudiants » ; ETU79 « courtoisie entre les professeurs » ; ETU83 « ponctualité »).

Est également mise en avant une **cohérence de fonctionnement** (ETU162 « uniformisation des enseignements » ; PERS268 « collaboration entre collègues pour chercher cohérence et synergie entre plusieurs cours, entre des séances d'un même cours » ; PERS181 « uniformisation de l'exigence ») servie par une concertation générale au sein d'une même catégorie d'acteurs (PERS272 « équipes pédagogiques lorsqu'elle existe et qu'elle donne lieu à concertation ») ou inter-catégories (PERS183 « travail vécu comme étant "en équipe" entre les Catégories Enseignants / Chercheurs et les catégories Administratives ou Techniques » ; PERS243 « retour de certains étudiants est également utile notamment via les conseils de perfectionnement (licence, master) » ; PERS248 « équipes enseignantes qui tiennent compte des avis avisés des personnels administratifs et des besoins des étudiants ») matérialisée par une **réactivité** (ETU140 « secrétariat réactif » ; PERS199 « SPE pour sa réactivité s'agissant du recrutement de contractuels enseignants ou autres » ; ETU150 « services administratifs plutôt réactifs » ; ETU156 « personnes que j'ai pu joindre au département lettres modernes ont toujours été très réactives et efficaces » ; ETU140 « service d'aide informatique peut se révéler très utile lors de l'enseignement en distanciel ») grâce à l'existence de **matériels au service des relations** entre acteurs (ETU152 « relation mails ou visio prof » ; PERS272 « application d'écriture collaborative »).

⁴ Les extraits sont cités tels qu'ils ont été écrits, fautes et approximations comprises

2.2.3. Conditions, ressources et interactions au prisme des cadres

Quelles conditions relevant des cadres contribuent à un environnement capacitant, et comment ? Premier constat, la notion de « cadre » apparaît **polymorphe** et relève aussi bien de conditions en lien avec :

- des **éléments non règlementaires** telles les **habitudes** (citées 19 fois) par exemple (ETU79 « *habitudes : politesse et la courtoisie entre les professeurs et les étudiants* » ; PERS262 « *bon sens et habitudes* ») ou encore les consignes (citées 21 fois) adressées aux étudiants par exemple (ETU1 « *consignes des profs QUAND ELLES SONT CLAIRES* » ; ETU142 « *Consignes pour la plus parts des travaux* » ; ETU171 « *consignes d'évaluation* ») ; ou de l'établissement (ETU42 « *les consignes très claires de l'université* » ; PERS222 « *consignes de l'UB* » ; PERS279 « *consignes de bienveillance* »).
- des **règlements**, propres à l'**établissement** (ETU1 « *cadre réglementaire propre à l'université* » ; (ETU133 « *Règlement intérieur* ») ; à un **diplôme** (PERS225 « *PPN IUT* » ; PERS275 « *Programme Pédagogique national* » ; PERS241 « *L'engagement dans les ODD (objectifs développement durable) de la CPU et de la CGE* ») ; à des **lois et règlements nationaux** (ETU124 « *législation sur les stages professionnels* » ; ETU149 « *textes légaux assurant un minimum de respect* » ; PERS194 « *LOI ORE* » ; PERS199 « *L'article L.912-1-1 du code de l'éducation* » ; PERS208 « *arrêtés concernant le fonctionnement de l'institution et les diplômés* » ; PERS210 « *HCERES* » ; PERS247 « *Loi égalité citoyenneté* » ; PERS247 « *lois et chartes sur le handicap* » ; PERS286 « *projet de loi de programmation de la recherche* »), voire **supranationaux** (PERS268 « *concrétisation des échanges dans le cadre FORTHEM* »).
- Le **cadre national des fonctions** des enseignants chercheurs et les droits qui vont avec (PERS198 « *liberté intellectuelle dans l'organisation des cours* » ; PERS218 « *liberté d'enseigner comme bon me semble* » ; PERS259 « *l'indépendance des enseignants chercheurs* »).

Ces cadres sont identifiés à différents niveaux (macro, méso et micro) et sont constitués autant par des normes que par des règlements. Le tout se chevauchant parfois. A noter que cette dimension cadres de la formation est la seule qui est abordée par nos répondants de manière plus négative (270 unités de sens) que positive (238 unités de sens). Donc si pour certains (PERS236 « *les cadres actuels au niveau de l'université de Bourgogne sont bons* ») d'autres sont plus mitigés (PERS258 « *Je continue à trouver le cadre réglementaire obscur* ») et relèvent ce qui ne leur convient pas nous indiquant en creux ce qui serait donc souhaitable pour un environnement capacitant. Ces manques sont liés à certaines conditions en lien avec :

- les **modalités d'exercice** des enseignants (PERS267 « *Absence d'un cadre réglementaire pour la rémunération des heures faites en distanciel* » ; PERS261 « *Cadre Financier (empêchant un accompagnement poussé des étudiants en Licences)* » ; PERS 273 « *pourquoi nous demande t'on nos services prévisionnels dès la rentrée alors que les étudiants sont à peine arrivé* » ; ETU97 « *moyens humains* »).
- les **conditions d'études des étudiants** (ETU75 « *La réglementation trop stricte pour les étudiants redoublant* » ; ETU97 « *professeurs qui changent les modalités en pleine année ou les programmes en pleine année devraient aussi être rattrapés par leurs supérieurs* » ; ETU97 « *étudiants essayant de tricher doivent être sanctionnés* »).
- les **habitudes** (PERS241 « *Les habitudes, la réticence aux changements* » ; ETU1 « *Les habitudes et la rigidité de l'administration* »).
- et certaines **consignes** (ETU1 « *consignes pas claires* » ; PERS201 « *les consignes qui demandent toujours de couter moins cher* »).

Beaucoup sont positifs cependant et pointent ce qui constitue pour eux un environnement capacitant. En lien avec certaines conditions en rapport avec :

- **l'organisation réglementaire** de leur **fonction** (PERS198 « limite du volume horaire des services ») ou **formations** (ETU9 « principe de compensation des semestres » ; ETU97 « fiches filières détaillées accessibles qui posent les coefficients, UE et programmes dès le départ » ; ETU9 « choix entre cours distanciels/présentiels »)
- la **structure** organisationnelle de l'établissement (ETU110 « planning » ; PERS248 « conseils de perfectionnement de certains départements de l'université » ; PERS223 « process qualité des différents services » ; PERS197 « service administratif »).
- **l'accompagnement** dont ils peuvent bénéficier. Que ce soit par leurs **pairs** (PERS195 « cadre délibératif collectif des enseignants-chercheurs » ; PERS226 « coopération entre pairs » ; ETU149 « la position de compagnonnage très présente dans mes études » ; PERS226 « collégialité » ; ETU144 « réunion de bilan semestriel a été un espace privilégié pour parler des problèmes et des points positifs de la formation ») ou par des **services de soutien** (PERS269 « Soutien pédagogie universitaire » ; PERS256 « responsables de filières sont les acteurs de proximité, qui ont pour la quasi-totalité une grande capacité d'écoute et de compréhension des évolutions souhaitées par les enseignants pour améliorer la formation »).

2.2.4. Conditions, ressources et interactions au prisme des lieux et matériel

Quels sont les lieux et matériels qui contribuent à un environnement capacitant, et comment ?

Les lieux et matériels plébiscités sont **adaptés** (ETU148 « Des salles adaptées et du matériel sont plus que nécessaires aujourd'hui » ; ETU37 « des amphithéâtres modernes »),

- structurellement par exemple en termes d'espaces (ETU125 « Les salles de cours spacieuses » ; ETU137 « salles de cours de petit effectif » ; PERS222 « Espace suffisant et insonorisé ») ou de technologie (ETU92 « wifi » ; PERS195 « matériels et équipements informatiques de réseau (Wifi, abonnements en ligne » ; PERS208 « équipements informatiques et réseaux simples et conviviaux » ; PERS219 « couverture wifi correcte et rapide »).
- comme au niveau du matériel pédagogique qui peut être technologique (ETU162 « la plateforme plubel » ; ETU168 « portail plubel, l'ENT » ; PERS239 « suite Office 365 » ; PERS208 « Learning lab (...) fablab » ; ETU42 « salles de TD notamment informatique » ; PERS208 « salle d'enseignement hybride ») ou non (ETU95 « grands tableaux » ; PERS277 « mobilier modulable (...) surfaces inscriptibles » ; ETU60 « matériel de laboratoire »). Qu'il soit basique (ETU140 « des prises électriques » ; PERS182 « projecteur qui marche dans chaque salle » ; PERS269 « Outils de travail à distance » ; PERS239 « le logiciel Moodle, le logiciel CmapTools » ; PERS288 « Teams pour les visioconférences et l'animation de formations » ; ETU168 « Teams ») ou plus complexe (PERS272 « espace de captation pour une diffusion synchrone ou asynchrone d'évènements » ; PERS259 « dalles tactiles, imprimante 3D, casques de RV/RA »).
- en tout cas correspondant aux normes actuelles tant structurelles que matérielles (PERS216 « matériel de TP récent » ; PERS223 « équipements matériels à la pointe dans les labos et les ateliers » ; PERS273 « ordinateur récent » ; PERS233 « que chaque étudiante et chaque étudiant soit équipé d'un ordinateur portable up to date, qui tient la charge » ; PERS183 « Modernisation des équipements » ; ETU33 « ordinateurs puissants » ; ETU38 « des logiciels de PAO »).

Ces lieux et matériels **permettent à tous de travailler** (PERS203 « salles informatiques suffisantes pour que tous puissent faire des enseignements » ; ETU135 « l'accès à l'informatique pour tous ») a minima dans des **conditions acceptables** (ETU1 « tables et chaises disponibles pour travailler » ; ETU70 « tables mis à disposition pour pouvoir travailler, mais qui sont pas assez nombreuses en droit/lettre » ; PERS277 « espaces rénovés mettant à disposition du mobilier modulable »).

En tout cas, ils **permettent l'apprentissage et l'expérimentation** (PERS280 « lieux équipés d'outils numériques favorisant l'innovation pédagogique sans abandonner l'humain »).

L'**accessibilité** est également mise en avant, cette fois ci plutôt **physique et technique**. A travers la liberté d'accès :

- 1) aux **lieux** (ETU40 « salles informatiques en accès libres ») ; 2) aux **matériels** (ETU77 « l'accès aux ordinateurs » ; ETU88 « ordinateurs mis à la disposition des étudiants dans les bibliothèques » ; ETU1 « ordinateurs dans les salles informatiques » ; PERS226 « Photocopieuse en état de marche » ; ETU88 « imprimantes » ; ETU125 « Les photocopieurs des bibliothèques et de la maison de l'étudiant ») et 3) aux **ressources classiques** (ETU125 « Les ouvrages, Codes juridiques et revues accessibles » ; ETU131 « La documentation mis à notre service » ; ETU25 « Les livres » ; ETU77 « l'accès aux livres dans les bibliothèques » ; ETU138 « Les bibliothèques très fournies avec un très bon personnel » ; ETU165 « La BU et ses ouvrages mis à disposition » ; ETU72 « salles de travail isolées accessibles dans les bibliothèques » ; ETU140 « bibliothèque avec un connexion internet et des heures d'ouverture assez larges » ; ETU54 « Bu droit-lettres (accessibilité à des ressources informatiques, de culture, de connaissances, de divertissements... essentielle à l'épanouissement de l'étudiant » ; PERS182 « bibliothèques de sections » ; ETU171 « Bibliothèques variées et complètes » ; ETU97 « moyens économiques (livres à la BU et dans les BS » ; ETU151 « La possibilité d'avoir des photocopies des cours ou de pouvoir les enregistrer sur une clé pour les reprendre à distance ») ou **numériques** (ETU131 « un accès à des ressources en ligne » ; PERS178 « ressources dématérialisées » ; ETU49 « documentation en ligne » ; ETU162 « mise en place pour tous les cours de support de cours comme par exemple plubel mais d'une manière systématique »).
- **à tout moment** (PERS247 « les matériels mis à disposition des étudiants en libre accès ou de manière encadrée mais en dehors des cours » ; ETU9 « prêt de matériel informatique pour les partiels à distance »).
- en ayant à disposition des **lieux de socialisation variés pour travailler** (ETU98 « endroits où l'on peut retrouver d'autres étudiants et professeurs » ; ETU151 « salles de travail au sein de la faculté de médecine à horaires élargis ») **ou non** (ETU12 « Cafétéria » ; ETU125 « locaux des associations étudiantes » ; ETU48 « zones de sports »).

3. Phase 2 : la Concertation

Cette seconde phase vise à travailler sur les données récoltées lors de la Consultation. Elle regroupait des membres de l'uB qui avaient répondu au questionnaire de manière nominative (étudiants, enseignants, BIATSS, etc.) ainsi que des personnes ayant témoigné d'un intérêt à participer à la concertation sans avoir préalablement répondu à la consultation. Elle s'est déroulée la semaine du 26 au 30 avril 2021 les fins d'après-midi de 16h30 à 19h. Initialement prévue en présence ces ateliers ont dû être aménagés en raison de la situation sanitaire, ils ont donc eu lieu à distance via Teams.

Chaque soirée était consacrée à un thème différent issu du corpus de données (les réponses apportées aux questions) recueillies lors de la consultation et préalablement pré-analysées. Afin de rester dans l'esprit collectif de la démarche, le choix a été fait de travailler en petits groupes autour d'un corpus retravaillé. Celui-ci a été construit sur la base de la dichotomie soutien/entrave à l'image du questionnaire initial. Il a été mis à disposition de chaque participant plusieurs jours avant le début des ateliers, afin que chacun puisse se l'approprier.

Ces ateliers se découpaient en trois temps :

- le premier regroupait les participants ayant reçu la même partie du corpus pour en sortir les éléments saillants et aller vers des principes propres aux thèmes ;
- le second temps réorganisait les groupes afin de réorganiser les diverses parties du corpus dont ils disposaient ;
- enfin le dernier temps, réunissant l'intégralité des participants, avait comme objectif de sortir des principes pour la formation dans l'établissement, sur la thématique de la

soirée. Concrètement, des porte-paroles de chaque groupe du deuxième temps remontaient les propositions de son groupe, et chacun pouvait réagir, abonder, nuancer. Au sortir de chaque soirée d'atelier, les participants s'étaient donc mis d'accord pour énoncer des principes pour le sujet X à l'université de Bourgogne, selon les textes dont ils avaient eu connaissance et selon leurs discussions.

3.1. Données de participation

Durant la phase de concertation, il était possible pour chaque participant de s'inscrire à plusieurs thèmes /soirées de travail. Au total, 42 personnes se sont regroupées sur cinq jours différents. Notons que les inscriptions étaient initialement plus importantes, mais les diverses absences ont amené à ce chiffre. Les participants se sont répartis comme tels sur la semaine :

Soirée 1 Thème : Critères d'une formation répondant aux attentes	Soirée 2 Thème : Acteurs	Soirée 3 Thème : Pratiques Pédagogiques & Expériences de formation	Soirée 4 Thème : Cadre	Soirée 5 Thème : Lieux et Matériels
15	17	18	14	16

Tableau 2 - Nombre de présents par soirée/thèmes de travail

Si les inscriptions initiales témoignaient d'un plus grand attrait des inscrits pour les questions de pédagogie que pour celles relatives aux lieux et matériels, une relative homogénéité se dégage finalement dans les groupes.

Concernant les profils des participants, ceux-ci étaient moins variés qu'attendu. En effet, seule une étudiante s'est manifestée et a participé à quatre ateliers sur les cinq. C'est une donnée non négligeable dans le sens où la majorité des participants à la phase une (172/286) était étudiante. Les soirées ont marqué dans l'ensemble un déséquilibre entre les profils des participants selon les thématiques, à l'exception de la soirée 2, relative aux acteurs de la formation, qui regroupait 9 enseignants et 7 personnels BIATSS. En effet, la première soirée relative aux critères de formation a vu participer 11 enseignants pour 3 personnels BIATSS, ce rapport est de 12 pour 5 lors de la soirée trois, 9 pour 4 à la quatrième soirée et enfin (à l'inverse) 4 pour 11 lors de l'ultime soirée consacrée aux lieux et matériels de la formation. Notons que dans ce dernier cas les personnels BIATSS étaient plus présents, et nous supposons que cette inversion de tendance soit du fait de la thématique, perçue comme plus proche de leur quotidien de travail.

3.2. Éléments issus des ateliers

Les ateliers avaient comme objectifs de définir des éléments cruciaux pour la formation dans l'établissement. Les participants se sont exprimés longuement, ont remonté de nombreuses tendances des corpus qu'ils avaient pu identifier. S'ils ont globalement respecté la thématique, il est arrivé quelquefois que des redites apparaissent. Cependant nous pouvons d'ores et déjà identifier un certain nombre d'éléments en rapport avec les thèmes :

Thème : Critères d'une formation répondant aux attentes

- Cohérence, efficacité et adéquation avec les acteurs socio-économiques
- Utilité (d'un point de vue personnel et vis-à-vis de la société), épanouissement, bienveillance
- Aide à l'autonomisation des étudiants et à l'individualisation des parcours
- Accompagnement par les pairs et par les enseignants vis à vis des étudiants
- Une meilleure communication
- Efficacité de l'enseignement
- Des contenus adaptés
- Qualité et stabilité du cadre organisationnel

Figure 2 – Éléments sur les critères d'une formation répondant aux attentes (soirée 1)

Thème : Acteurs

Être ensemble et faire corps à l'université.
Resserrer les liens entre services centraux et composantes.
Travailler sur la communication.
Développer les lieux d'échange.
Aller vers un rapprochement des personnels et des étudiants dès la conception des formations.
Favoriser l'entraide entre pairs.
Renforcer et favoriser les conditions de l'engagement des enseignants-chercheurs et des personnels en soutien.
Faire-savoir et mieux se connaître en interne pour mieux se faire connaître en externe.
Ouverture au monde socio-économique et culturel.
Stimuler les échanges internationaux.
Reconnaissance de l'engagement.

Figure 3 – Éléments sur les acteurs de la formation (soirée 2)

Thème : Pratiques Pédagogiques & Expériences de formation

Importance du tutorat et de l'entraide entre pairs.
Maintenir des enseignements en présentiel.
Possibilité d'hybridation des enseignements.
Dépasser une hybridation purement numérique.
Rendre possible la diversité des pratiques pédagogiques.
Mettre l'accent sur les pratiques interactives plutôt que la lecture de cours.
Encourager la mise à disposition de supports et de ressources attractifs.
Être plus explicites sur les modalités d'évaluation.
Pour les étudiants, multiplier les activités de feedback, d'autoévaluation, d'évaluation formative.
Valoriser l'engagement et l'implication des enseignants.
Renforcer les services de soutien à l'enseignement.
Renforcer l'ouverture à l'international et au culturel.
Renforcer la professionnalisation des études.
Favoriser la professionnalisation des étudiants

Figure 4 – Éléments sur les pratiques pédagogiques et expériences de formation (soirée 3)

Thème : Cadre

Explication claire des consignes, des attendus.
Mettre en avant le Référentiel Commun des Études.
Emploi du temps adapté.
Prêter une attention particulière à la cohérence et à la des plannings.
Pour les enseignants, favoriser la liberté et l'innovation pédagogique et la valoriser.
Nécessité de construire un cadre pour les diversités pédagogiques, sur « ce qu'on peut faire » ou non.
Favoriser la flexibilité des parcours universitaires.
Améliorer la communication relative au fonctionnement/au règlement au sein de l'uB.
Pérenniser l'accès aux ressources pédagogiques (bibliothèques, services, appels d'offre).
Continuer à encourager l'international.

Figure 5 – Éléments sur les cadres de la formation (soirée 4)

Thème : Lieux et Matériels

Accroître les équipements numériques (infrastructures : wifi, connectique, prises électriques) (outils : matériel informatique mobile et immobile) (logiciels).
Moderniser les interfaces utilisateurs mises à disposition de la communauté.
S'assurer de l'accès au matériel informatique.
Garantir l'accès aux robots pour les personnes empêchées (étudiants comme personnels).
Uniformiser les connectiques pour étudiants comme pour enseignants.
Développer les espaces de vie sociale pouvant servir au travail étudiant et disposant du matériel (connectique notamment) adéquat.
Importance de disposer également de tiers-lieux sans fonction préalablement assignée.

Remettre aux standards qualité et propreté les équipements et les locaux.
Accroître les espaces en autonomie des étudiants, dans les BU et ailleurs.
Garantir l'accompagnement par les services supports.
Garantir un accès aux ressources documentaires physiques et numériques.
S'assurer de l'accès ou de la possession des équipements non-numériques par les élèves.
Proposer un plan physique et numérique pour une meilleure couverture internet.
Améliorer l'équipement pédagogique des salles.
Lancer un « Plan Marshall des équipements » pour éviter des pôles de modernité et des déserts à côté.
Avoir une politique d'établissement d'acquisition de licences logiciels uniques pour faire des économies et réduire le travail en silo

Figure 6 – Éléments sur les lieux et matériels de la formation (soirée 5)

A travers ces cinq soirées les participants ont validé ce que nous avons appelé les objectifs (le développement personnel et professionnel des apprenants) et les conditions (l'accompagnement, l'organisation et le contenu) de la formation, issus de la phase de consultation. Dans leurs commentaires, s'ils n'ont été que peu nombreux à les verbaliser en tant que tels, ils ont tout de même évoqué trois principes transversaux, qui nous paraissent centraux : la formation à l'uB doit être **accessible** (vue comme la limitation des restrictions de la participation/de l'engagement), **adaptable** (entendue comme la capacité à s'adapter à de nouvelles situations) et **cohérente**.

*PRINCIPES : la formation à l'uB doit être **accessible, adaptable et cohérente***

4. Bilan des États Généraux de la Formation

4.1. Une définition de la Formation à l'uB

In fine, au vu de nos données issues des EGF nous permettant de tirer des objectifs, des conditions et des principes, il nous apparait possible de poser la définition suivante de la formation à l'uB :

Celle-ci permet non seulement de définir un cadre englobant tous les aspects de la formation mais aussi de planifier des axes de travail pour mettre en place des réponses aux attentes identifiées lors des EGF.

*La formation à l'uB vise le **développement personnel et professionnel** des apprenants.*

*Elle se réalise à travers trois conditions : **l'accompagnement, l'organisation et les contenus.***

*Tous répondent à trois principes : **l'accessibilité, l'adaptabilité et la cohérence***

4.2. Une grille de lecture pour cartographier les attendus et l'existant

Grace à la définition posée, nous pouvons établir une grille de lecture pour cartographier à la fois les attendus concernant la formation dans l'établissement mais aussi en miroir ce qui existe déjà.

Cette grille nous permet d'identifier les thématiques précises des préoccupations des membres de l'établissement, à la croisée entre ce que l'on a précédemment appelé les *conditions* et les *principes*. Par exemple, à propos de l'Accompagnement, condition évoquée par les répondants des EGF, il se décline en plusieurs sous-catégories. Accompagnement allant *de l'uB vers les étudiants, de l'uB vers les enseignants, des enseignants vers les étudiants et entre pairs*. L'organisation, quant à elle, se développant *dans l'environnement technique, dans l'environnement pédagogique et dans l'environnement réglementaire et financier*. La question des contenus pouvant

se décliner entre un volet ressources et outils pédagogiques et un autre pratiques/stratégies pédagogiques.

Grille de lecture du déploiement du Projet d'établissement	ACCESSIBILITE « limitation des restrictions de la participation/ l'engagement »	ADAPTABILITE « capacité à s'adapter à de nouvelles situations »	COHÉRENCE
ACCOMPAGNEMENT	<ul style="list-style-type: none"> de l'uB vers les étudiants de l'uB vers les enseignants des enseignants vers les étudiants entre pairs (étudiants / enseignants) 	<ul style="list-style-type: none"> de l'uB vers les étudiants de l'uB vers les enseignants des enseignants vers les étudiants entre pairs (étudiants / enseignants) 	<ul style="list-style-type: none"> de l'uB vers les étudiants de l'uB vers les enseignants des enseignants vers les étudiants entre pairs (étudiants / enseignants)
ORGANISATION	<ul style="list-style-type: none"> dans l'environnement technique dans l'environnement pédagogique dans l'environnement réglementaire et financier 	<ul style="list-style-type: none"> dans l'environnement technique dans l'environnement pédagogique dans l'environnement réglementaire et financier 	<ul style="list-style-type: none"> dans l'environnement technique dans l'environnement pédagogique dans l'environnement réglementaire et financier
CONTENUS	<ul style="list-style-type: none"> volet ressources et outils pédagogiques volet des pratiques/stratégies pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> volet ressources et outils pédagogiques volet des pratiques/stratégies pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> volet ressources et outils pédagogiques volet des pratiques/stratégies pédagogiques

Tableau 3 - Grille de lecture des conditions et principes de la Formation à l'uB

Nous avons choisi de travailler en deux temps avec la grille ci-dessus : 1) ce qui est attendu par la communauté (les thématiques remontées lors des États Généraux) et 2) ce qui existe d'ores et déjà à ce sujet dans l'établissement.

Si ce qui était attendu par les membres de la communauté universitaire a été énoncé clairement lors des deux phases des États Généraux, le recensement de l'existant a nécessité des recherches complémentaires. Ainsi, l'équipe-projet a enquêté sur les dispositifs existants, des politiques et actions déjà à l'œuvre concernant les demandes exprimées durant plusieurs semaines, entre juin et septembre 2021. En complément, et afin de disposer d'une photographie la plus large possible de la formation à l'uB, des rencontres bilatérales ont eu lieu avec divers services ou personnes : des enseignants, le CIPE (Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation), la DNUM (Direction du Numérique), le PFVU (Pôle Formation et Vie Universitaire), le PNR (Pédagogie Numérique et Ressources), le Pôle Handicap, le Pôle International, le Pôle Logistique ou encore le Pôle Entreprise. Grâce à ces entretiens et à ces recherches, une cartographie de l'existant dans l'établissement a pu être dessinée concernant les thématiques remontées lors des États Généraux.

Si la grille ci-dessus nous montre la cartographie générale des conditions et principes de la formation à l'uB, celles présentées ci-après invitent à une lecture « cellules par cellules », afin de voir le détail de l'existant et des attendus par conditions (Accompagnement, Organisation et Contenus) et principes⁵

Chaque cellule du tableau 3 est donc vue séparément et sous deux angles successifs. Le premier (« ce qui est attendu ») rapporte les attentes des participants aux EGF. Le second (« ce

⁵ Attention, les éléments présents dans la cartographie ci-après (tableaux à couleur dominante verte) ne mettent pas en avant l'intégralité des actions mises en place à l'université, tant par l'établissement qu'individuellement ou collectivement par les acteurs. Ils répondent seulement à propos des thématiques évoquées lors des États Généraux de la Formation et à elles seules.

qui existe ») liste les ressources (r) existantes au sein de l'uB en lien avec les attentes. Pour rappel, l'existant listé ne peut pas être exhaustif puisqu'il se base sur les thématiques énoncées lors des EGF.

Ainsi les figures 7 et 8 ci-dessous se lisent ainsi :

- concernant le principe d'accessibilité dans l'axe accompagnement pour la formation, les participants ont identifiés des éléments attendus de l'uB vers les étudiants, de l'uB vers les enseignants mais également entre pairs.
- lorsque les participants évoquent le besoin d'« Accompagner par la diffusion d'offres, mise en contact avec des entreprises, en communicant les bonnes plateformes où chercher, des préparations d'entretien » pour les étudiants (fig. 7), nous voyons que des dispositifs existent d'ors et déjà (fig. 8), comme JobTeaser et le Career Center, « Les Entrep' », l'incubateur régional de jeunes talents « Deca BFC », ou encore le statut d'étudiant-entrepreneur et l'organisation d'évènements de connaissance mutuelle entre l'université et les entreprises.

(Les autres figures relatives aux cellules du tableau 3 constituent l'annexe III)

4.2.1. A propos de l'Accompagnement

ACCESSIBILITE
« limitation des restrictions de la participation/ l'engagement »

CE QUI EST ATTENDU

L'ACCOMPAGNEMENT

- **de l'uB vers les étudiants**
 - Accompagner par la diffusion d'offres, mise en contact avec des entreprises, en communiant les bonnes plateformes où chercher, des préparations, d'entretien *
 - L'étudiant acteur et autonome, qui bénéficie d'une formation personnalisée et qui lui permette de se développer de manière personnelle et professionnelle *
 - L'engagement du collectif au service de l'individualisation des parcours *
- **de l'uB vers les enseignants**
 - Pérenniser l'accès aux ressources pédagogiques : bibliothèques, formations (type CIPE), les appels d'offre (documents formations et financements) pour les ressources pédagogiques *
 - Renforcer et favoriser les conditions de l'engagement des EC et des personnels en soz bien *
 - Rendre possible le développement professionnel tout au long de la vie (pour les enseignants principalement) *
 - Garantir l'accompagnement par les services supports (CIPE, PNE, etc.)
- **Des enseignants vers les étudiants**
 - **entre pairs (étudiants / enseignants)**
 - Favoriser l'embaude entre pairs (surtout sur les étudiants entre eux) pour favoriser leur engagement *
 - Contact entre individus (peut-être du fait de la situation) *
 - Encourager les échanges entre les étudiants sur leurs parcours et leurs formations, la mise en place et temps de solutions mais aussi de tutorat (par les pairs) *
 - Accompagnement par les pairs *

11/2/2021
JCELLE DEMOUGEOT-LABEL
3

Figure 7– Ce qui est attendu en termes d'accessibilité pour l'accompagnement

CE QUI EXISTE	ACCESSIBILITE « limitation des restrictions de la participation/ l'engagement »	ADAPTABILITE « capacité à s'adapter à de nouvelles situations »	COHÉRENCE
<p>L'ACCOMPAGNEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> de l'uB vers les étudiants <u>Liens avec le monde de l'entreprise</u> JobTeaser et le Career Center Statut d'étudiant-entrepreneur « Les entrep' » L'incubateur régional de jeunes talents « Deca BFC » Evènements de connaissance mutuelle entre l'université et les entreprises (Forum des entreprises par exemple) <u>Aide à l'autonomisation des étudiants</u> Le CPRE (Contrat Pédagogique de Réussite Etudiante) complété et signé via le logiciel ConPere) qui n'a pas la même réussite selon les formations (effectifs, personnels disponibles, reconnaissance du temps de travail) de l'uB vers les enseignants <u>Services et outils d'accompagnement</u> Le CIPE et le PNR Le Cortex ouvert à tous Des enseignants vers les étudiants entre pairs (étudiants / enseignants) <u>Lien entre individus</u> Deux types de tutorats existent (Accueil et Aide au contenu) et se déclinent dans une quinzaine d'activités différentes 	<ul style="list-style-type: none"> de l'uB vers les étudiants de l'uB vers les enseignants <u>Services et outils d'accompagnement</u> Le CIPE et le PNR Le Cortex ouvert à tous <u>Valorisation du travail enseignant</u> <u>Soutien à l'innovation pédagogique</u> Le CPP (Congé pour Projet Pédagogique) Les résidences de pédagogie Le Compte Formation des enseignants vers les étudiants entre pairs (étudiants / enseignants) 	<ul style="list-style-type: none"> de l'uB vers les étudiants de l'uB vers les enseignants <u>Reconnaissance institutionnelle</u> Le CPP (Congé pour Projet Pédagogique) Les résidences de pédagogie Le Compte Formation des enseignants vers les étudiants <u>Esprit d'équipe</u> entre pairs (étudiants / enseignants) 	<ul style="list-style-type: none"> de l'uB vers les étudiants <u>Communication bienveillante</u> Elle est évoquée dans le RCE, partie « Adaptation à la situation sanitaire » <u>Esprit d'équipe</u> de l'uB vers les enseignants <u>Reconnaissance institutionnelle</u> Le CPP (Congé pour Projet Pédagogique) Les résidences de pédagogie Le Compte Formation des enseignants vers les étudiants <u>Esprit d'équipe</u> entre pairs (étudiants / enseignants)

Figure 8 – Ce qui existe en termes d'accessibilité pour l'accompagnement

Grâce à cette grille, les dispositifs, mesures et services déjà existants ont été identifiés ainsi que, par effet miroir, les manques actuels au sein de l'établissement. Sur la base de ces résultats un second temps s'ouvre, celui des expérimentations en réponse à certains de ces manques.

ETAPE 2 : TROIS EXPERIMENTATIONS AYANT VALEUR DE TEST

Les données collectées durant les États Généraux et leur analyse nous ont permis de repérer plusieurs thématiques saillantes. Parmi elles certaines nous ont semblé nécessiter une réponse immédiate à titre expérimental. C'est le cas de :

- la possibilité pour les enseignants-chercheurs de s'affranchir du découpage strict CM/TD/TP pour enseigner ;
- la nécessité pour les équipes pédagogiques d'être accompagnées dans la réforme à venir autour des blocs compétences et des fiches RNCP en Licence et en Master ;
- le besoin d'avoir pour les étudiants des lieux de travail et d'étude en plus des salles de cours ou des bibliothèques ;

Trois expérimentations sur ces sujets ont été rendues possibles dès l'automne 2021. Elles sont un premier pas afin de faire de l'uB un environnement capacitant pour la formation.

L'appel à candidatures pour ces expérimentations a été lancé officiellement *via* un courriel de la VP Formation Sophie Morlaix le 10 novembre 2021 à destination des doyens, responsables administratifs et responsables de diplômes de l'établissement. Il leur a été demandé de faire circuler l'information au sein des équipes pédagogiques afin que les enseignants-chercheurs puissent déposer individuellement ou en équipe leur éventuelle candidature. Chacune des expérimentations disposait d'une date limite de candidature propre qui s'étalait entre le 08/12/2021 et 10/01/2022 pour une mise en oeuvre au second semestre 2021-2022 (voir Annexes IV, V et VI).

I. Expérimentation - « Mettre en place des Référents Compétences pour développer les Licences en blocs compétences »

I.1. En quoi consiste cette expérimentation ?

Pour la nouvelle offre de formation qui ouvrira à la rentrée 2024, les maquettes de licences à l'uB devront être rédigées en blocs compétences. Il faut donc dès maintenant permettre aux équipes une réflexion et un accès aux formations sur les compétences afin d'anticiper les changements à venir et de disposer de relais d'informations pour répondre aux interrogations de la communauté universitaire. Dès le second semestre 2021-2022, les enseignants volontaires participeront à trois formations autour des compétences organisées par le CIPE d'un volume global de 18,5h.

- A travers la conférence « Compétences : de quoi parle-t-on ? » du 1er février, les participants auront été familiarisés avec les termes, notions et concepts du domaine « compétence » (1er février 2022, 2h)
- A travers l'atelier « Approche par compétences : concevoir et piloter un programme de formation » de mars, les participants seront en mesure d'expliquer les points essentiels de la construction d'un parcours de formation par compétences, d'articuler les notions de « situation » et de « compétence », de définir les caractéristiques d'une situation d'évaluation, de définir les grands principes de l'évaluation des compétences, de concevoir une situation, qui permette d'inférer une compétence chez les étudiants,

de concevoir des situations qui permettent de développer les compétences (apprendre à agir dans une situation) (1^{er} et 2 mars ou 3 et 4 mars 2022, 10,5h)

- Via la formation « Référents Compétences : accompagner ses collègues » les Référents Compétences auront reçu un scénario et des outils et trames pour accompagner leurs collègues dans la construction de la nouvelle offre de formation, l'identification, l'évaluation et le développement des compétences en lien avec les exigences d'accréditation et de certification (15 ou 18 mars 2022, 6h)

A l'issue de ces formations, les volontaires seront considérés comme la ou les personne(s) « référente(s) » au sein de leur composante. Ils pourront ainsi accompagner leurs collègues dans la mise en place de maquettes de formation en Licence et/ou en Master, en lien avec le CIPE.

Ils s'engagent à suivre les formations du CIPE dédiées à la problématique. Ils s'engagent à mettre en place et animer des groupes de travail et des réunions au sein de leurs composantes. Une décharge horaire ou l'équivalent en heures complémentaires de 10 heures annuelles sera accordé.

Date d'envoi de la fiche de candidature : 10 novembre 2021. Date limite de retour : 10 janvier 2022

1.2. Bilan

- Nombre de demandes : 13 candidatures déposées formellement selon le processus de candidature, d'autres enseignants se sont manifestés auprès de la Vice-Présidente CFVU, Karen Fiorentino, à la suite de sa sollicitation de début d'année universitaire.
- Enseignants engagés finalement : 26 enseignants, répartis sur 9 UFR. L'expérimentation a permis à la quasi-totalité des UFR de l'établissement concernés par la réforme d'avoir une personne (minimum) Référente Compétence. Seul manque l'UFR STAPS.
- Participation : 20 Référents Compétences ont participé à la conférence du 1^{er} février 2022. Du fait de l'affluence de candidatures deux sessions ont été organisées pour la partie « Approche par compétences : concevoir et piloter un programme de formation » ainsi que pour « Référents Compétences : accompagner ses collègues », afin de répartir au mieux les participants. Ceci a occasionné des frais supplémentaires, la formation du début du mois de mars étant co-animée par une intervenante extérieure. Les deux premières étapes de cette expérimentation se sont greffées sur des formations du CIPE déjà existantes et étaient donc ouvertes à tous au sein de l'établissement. 14 Référents Compétences ont participé à la session 1 (01-02 mars 2022) de la formation « Approche par compétences : concevoir et piloter un programme de formation ». 10 Référents Compétences ont participé à la seconde session (03-04 mars) de cette même formation. La troisième étape a, quant à elle, été spécifiquement réservée aux Référents Compétences : 13 Référents Compétences ont participé à la session 1 du 15 mars 2022, alors que 10 ont participé à la session 2 du 18 mars 2022. Il n'a pas été possible de faire participer l'intégralité des Référents Compétences à toutes les étapes. En effet, certains n'ont pas pu se libérer de leurs obligations (surveillance d'examens, enseignements, autres obligations). De plus, les enseignants étant entrés dans le dispositif en dehors de la procédure de candidature classique n'ont pas été informés des engagements que celui-ci comportait (notamment la présence lors des trois formations/conférences), il a donc été plus compliqué pour eux, une fois que l'information leur avait été donnée, de se libérer.

1.3. Perspective : Reconduire l'expérimentation ?

La demande de poursuite d'accompagnement est forte de la part des équipes pédagogiques à la suite de cette première action pour les accompagner dans la mise en oeuvre de la réforme

afin de répondre à la demande HCERES pour mars 2023. Au-delà, c'est une excellente occasion de réfléchir et de modifier les pratiques pédagogiques afin de les rendre plus en adéquation avec 1) les savoirs scientifiques du domaine à propos des pratiques pédagogiques efficaces et 2) nos partenaires de l'Alliance Forthem par exemple.

Aussi la reconduction de l'expérimentation pour 2022-2023 paraît importante et nécessaire, cependant elle pose plusieurs questions organisationnelles :

- la question de la décharge de 10h ETD accordée aux Référents Compétences doit être approfondie. Est-ce une décharge « sèche » ? Est-ce une décharge liée à l'accompagnement par le CIPE ? Est-ce une décharge qui doit être liée à un projet ?
- il est à noter que dans les deux derniers cas, seul un personnel supplémentaire au sein du CIPE peut permettre de les mettre en place. Il s'agit d'une condition importante pour pouvoir répondre aux demandes des personnels en termes d'accompagnement.

2. Expérimentation - « Décloisonnement CM/TD/TP ? »

2.1. En quoi consiste cette expérimentation ?

Une organisation plus ouverte et fluide des 192h de service « équivalent-TD » pour les activités d'enseignement des enseignants-chercheurs. Le découpage des enseignements en Cours Magistraux (CM), Travaux Dirigés (TD) et Travaux Pratiques (TP) est une organisation administrative des enseignements qui est apparue limitante dans un certain nombre de cas lors des États Généraux⁶. Par exemple lorsque les TD ou TP sont placés trop loin du CM, ou avant, ou encore lorsque l'enseignant trouve plus pertinent de dispenser des enseignements à distance, en bimodal/comodal, de proposer des activités avant le cours (asynchrone) ou pendant le cours (synchrone), d'utiliser des REL (Ressources Éducatives Libres) adaptées, etc. Un découpage avec une organisation plus ouverte et fluide pourrait permettre aux enseignants d'être plus libres dans leurs enseignements.

Les enseignants volontaires et responsables d'un enseignement peuvent expérimenter à partir du 03/01/2022 le découpage pédagogique⁷. Concrètement, cela se traduit par un assouplissement de la comptabilité des heures « équivalent TD » d'un enseignement. L'enseignant volontaire pourra donc répartir son temps de travail en adéquation avec les modalités pédagogiques qu'il préfère mettre en œuvre. Chaque volontaire pourra choisir s'il trouve plus pertinent de dispenser des enseignements en présentiel ou à distance, en bimodal/comodal, proposer aux étudiants des activités pédagogiques synchrone ou asynchrone, utiliser des REL (Ressources Éducatives Libres) adaptées, etc. Les enseignants volontaires pourront être accompagnés s'ils le souhaitent par les services de soutien (CIPE, PNR, etc.).

La rémunération des enseignants volontaires ne sera pas impactée par cette organisation différente.

Un protocole d'autoévaluation et d'évaluation de l'enseignement par les étudiants sera mis en place par le CIPE pour le suivi de l'expérimentation.

Date d'envoi de la fiche de candidature : 10 novembre 2021. Date limite de retour : 08 décembre 2021

2.2. Bilan

2.2.1. Des projets

Nombre de retours : 3 projets

Enseignants concernés : 8 enseignants

⁶ Extrait des États Généraux " Le principe de structuration des enseignements en CM, TD, TP (entrave) ". / " toutes les pratiques (classiques de types CM, TD, TP; par problème, par projet, inversée, renversée, ...) méritent d'être associées pour diversifier les modes de transmission et aboutir à une "meilleure" réception " / Vision cloisonnée du CM/TD/TP

⁷ Les formations en alternance sont exclues du dispositif en raison des règles du Ministère du travail.

- Un projet en L3 Biologie des organismes, UFR SVTE
 - 4 enseignants concernés
 - Objectif : bâtir un projet de groupe (4 à 5 personnes) en écologie/évolution
 - Découpage du semestre en étapes (semaine 1, semaine 2 à 8, etc.)
 - Après sélection par les étudiants, 2 à 4 projets travaillés par plusieurs groupes durant le semestre
 - Accompagnement hebdomadaire de chaque équipe par un enseignant tuteur
 - Rédaction de rapport scientifique
 - Évaluation par les pairs, autoévaluation et bilan de l'équipe pédagogique
- Un projet en L3 Philosophie, UFR Lettres et Philosophie
 - 1 enseignant concerné
 - Objectif : participer à l'organisation d'un forum sur la « vie affective et sexuelle pour toutes et tous au prisme du handicap »
 - Utilisation de supports asynchrones (discussions en format vidéo) en plus des CM et TD pour préparer les étudiants à la question du handicap
- Un projet en L2 Sciences et Techniques, UFR Sciences et Techniques
 - 3 enseignants concernés
 - Objectif : chaque étudiant réalise les activités nécessaires à son rythme
 - Possibilité pour les étudiants d'alterner activités en présence, à distance et en lieux alternatifs, complétées par un soutien et suivi individuel des enseignants
 - En CM, choix donné entre assister au CM ou prendre connaissance des documents et réaliser les activités à distance
 - En TD ou TP, choix entre participer aux séances en présence supervisées ou travailler en autonomie chez soi ou dans un lieu alternatif
 - Obligation de rendre compte des activités réalisées, des résultats et des difficultés rencontrées *via* une application web accessible aux enseignants
 - Volume horaire inchangé

Ces trois candidatures ont été déposées avant la date limite fixée et ont pu être traitées dans les temps par l'équipe-projet.

Elles ont toutes été acceptées puisqu'elles entraient dans le cadre de l'expérimentation et apportaient une diversité des pratiques envisagées. La réponse positive a été signifiée aux enseignants responsables le 14 décembre 2021 par courriel afin que ceux-ci puissent, dès le début du second semestre, mettre en place le décroisement.

Une auto-évaluation et une évaluation par les étudiants sont demandées aux enseignants porteurs des projets. Le CIPE peut les accompagner dans cette démarche, même si à l'heure actuelle aucun d'eux n'en a fait la demande.

Le projet porté dans l'UFR Sciences et Technique a connu quelques modifications entre la version initiale et sa version définitive. En effet, des discussions au sein des enseignants concernés ont amené des modifications dans la répartition du volume horaire et des tâches d'enseignement.

D'autres entretiens, dits de mi-parcours, ont été menés auprès des porteurs de projets, afin de suivre le déroulé de l'expérimentation et de recueillir leurs premières impressions (voir Annexes VI et VII).

2.2.2. De l'expérimentation

Peu de projets ont été proposés par rapport aux attentes exprimées lors des États Généraux. Afin d'en connaître les causes, l'équipe-projet a mené une série d'entretiens (6) avec des responsables de composantes ou de départements, afin de mieux comprendre les problématiques soulevées par cette expérimentation. Ces entretiens ont été réalisés entre le 03 décembre 2021 et le 10 janvier 2022, en présentiel pour 4 d'entre eux et à distance (par

téléphone ou par Teams) pour les 2 autres. Ceux-ci ont révélés des éléments positifs comme négatifs. Côté positif :

- Une expérience vue comme plus proche des réalités
« en tant qu'enseignant, moi je trouve que c'est une très bonne initiative. C'est justement un schéma de pédagogie qui combine pédagogie par problèmes, par projet, avec vraiment un schéma de aller-retour fin et régulier et intense avec les avec les étudiants. On l'a déjà fait. On sait que ça marche bien et on sait que le découpage CM/TP ne veut rien dire par rapport à la réalité du terrain »

Côté négatif, plusieurs thématiques apparaissent. Par exemple sur :

- Le fait de limiter l'expérimentation aux enseignants-chercheurs
« j'ai des PRAG-PRCE [...] qui ne comprennent pas pourquoi eux ils n'ont pas le droit d'expérimenter, qui en plus sont parfois ceux qui sont quand même les plus innovants au quotidien, puisqu'ils viennent du terrain »
- Le fait que le visa du responsable de diplôme ne soit, justement, qu'un visa et non une autorisation
« il n'y a pas vraiment de visa qui est fait par la composante pour [...] au moins qu'on puisse regarder voir, qui propose, ce qu'il propose et puis peut être donner un peu un avis aussi sur ce qui est proposé parce que normalement le responsable de composante, il est censé quand même gérer tous ses personnels, toute la formation. On y passe quand même un temps infini et en fait on a aucun contrôle »
- La période de l'expérimentation qui paraît trop tardive dans l'année
« l'hiver c'est bien, mais en fait, on a déjà tout calé. C'est trop tard. Voilà je caricature, mais en gros c'est ça. Euh alors c'est trop tard parce qu'effectivement c'est tard dans le semestre. [...] Donc après au niveau de l'UFR, on a fait plusieurs relances, mais le retour que j'ai eu c'est que ouais c'est bien mais c'est trop tard. »
- et dans un contexte particulier
« c'est pas le bon timing. Parce que là les gens, je vois que les collègues, ils redressent un peu la tête des 18 mois qu'on vient de passer compliqués et puis surtout là ils commencent à regarder évaluation, contrat futur et donc ils sont focalisés sur autre chose et je suis pas sûr que même avec plus de délais s'il y aurait eu beaucoup plus de retours que ça, je pense que c'est quelque chose qu'il faut vraiment arriver à inscrire dans la durée »
- Une expérimentation qui ne peut pas impacter toutes les formations, notamment en lien avec le monde socio-économique
« sur le principe c'est intéressant et la démarche est louable. Mais techniquement, ça n'est pas compatible avec les formations pour lesquelles on a de l'alternance, des suivis, des financements par les branches professionnelles [...] On a des volumes et typologies horaires qui sont bien définies dans les contrats. On a des suivis derrière qui doivent correspondre parfaitement à ce qui a été fait et je ne vois aucun moyen de déroger à ces obligations présentes »

Enfin ces entretiens révèlent des questionnements :

- A propos du fait que ce soit un réel changement
« Chacun est maître à bord de ses cours, c'est une liberté à laquelle les collègues sont attachés. Moi de mon côté, j'ai tenté un peu de pédagogie inversée, d'utiliser des logiciels type Wooclap, mais on n'est pas nombreux. Mais remettre à plat tout l'agencement sur lequel reposent nos enseignements actuellement non, on n'y a pas pensé »
« En TD j'ai utilisé quelques fois de la pédagogie inversée, je donne un matériel à l'avance, une partie de cours à écrire et on en rediscute après. Ça je le pratique depuis des années. Au début ça amenait un peu de stress, la crainte de « se planter » si on tente quelque chose d'innovant car si on se rate l'effet peut être encore pire, mais ça a toujours bien marché »

« nous on fonctionne depuis très longtemps comme ça [...] pour des raisons d'économie on l'a fait en limitant les CM et en augmentant les TD ce qui fait que pratiquement tous nos cours sont déjà dans cette modulation »

- Sur une tradition difficile à remettre en question

« Je vois bien intellectuellement ce que c'est, en revanche on a encore une approche très traditionnelle de l'enseignement CM/TD/TP, on a toute la palette de ces formats dans nos formations. Et je dirais que ça nous satisfait, ou du moins on fonctionne comme ça sans remise en cause »

- Une expérimentation qui peut être sujette à des contestations légales

« sur la fiche filière, il est indiqué un nombre d'heures pour les étudiants et donc quand il y a des heures CM-TD-TP, c'est des heures étudiantes, pas un volume de travail enseignant »

« par exemple au niveau de l'UFR, on a envoyé des filières au mois de septembre ou les modifications étaient mineures (c'était le nom de responsable et un petit ajout pour pouvoir faire des stages ou des choses comme ça). Donc ça, ça n'est pas passé au service [...] Mais là je veux dire que ce n'est pas une modification mineure. En tant que cette fois-ci doyen, est-ce que c'est bien réglementaire ? Parce que là, l'expérimentation est sur 100-120 étudiants. Et avec 100-120 étudiants, s'il y a un « mauvais coucheur », on aura des recours et faut bien se protéger par rapport à ça »

parfois très éloignés de l'expérimentation elle-même :

- Une expérimentation qui amènerait forcément à envisager un décloisonnement sous l'angle du distanciel et donc du numérique

« une expérimentation très intéressante mais pour moi, y'a un problème de temporalité parce qu'elle arrive juste après la fin/pendant le COVID [...] Pour moi, il y a une confusion terrible en termes de temporalité, qui est que, comme je viens d'essayer quelque chose avec le distanciel, et bien je vais continuer »

« Très clairement, on a des dérives par rapport à des enseignants-chercheurs qui habitent loin et qui évidemment trouvent ça génial le distanciel. [...] on a vraiment aussi une différence entre les enseignants chercheurs, qui ne sont souvent pas sur place, comme ils ont moins de cours et bien souvent ils ne sont pas sur place »

« Déjà le décloisonnement pour moi ça évoque le distanciel, même si pas uniquement »

« le sentiment que j'ai de la part de quasiment tous les collègues et moi-même parce que je l'ai expérimenté aussi, c'est que l'hybride me convient pas »

« d'un point de vue technico-technique il y a des problèmes »

- Une expérimentation perçue comme un test pour un changement profond du modèle économique universitaire

« Je ne vous dis pas que c'est ce que je pense mais il y avait beaucoup d'enseignants qui ont peur que ça devienne aussi un nouveau modèle économique. Très clairement, si vous faites de l'enregistrement et puis vous les mettez en ligne une fois que c'est enregistré, vous pouvez le mettre sur plusieurs années en fait »

Il appert donc que si des questionnements et oppositions ont vu le jour, celles à propos desquelles nous avons pu obtenir des informations se basaient principalement sur des incompréhensions.

2.3. Perspective : reconduire l'expérimentation

A ce jour, l'expérimentation sur le décloisonnement a permis aux enseignants s'y étant engagés de bénéficier d'une plus grande liberté dans leur enseignement. Ils ont pu mettre en place des choses qu'ils n'auraient pu faire dans un cadre plus classique. De plus, la mise en place prochaine de la réforme des Licences en blocs compétences amène certains à se poser la question du décloisonnement comme une solution pour la mise en place de l'approche-compétences. En effet, les deux peuvent bénéficier d'une articulation mutuelle.

Reconduire l'expérimentation pour 2022-2023 a donc un intérêt.

3. Expérimentation - « Multiplier les tiers-lieux d'apprentissage »

3.1. En quoi consiste cette expérimentation ?

Un tiers-lieu est un lieu physique neutre qui stimule l'acquisition des connaissances en donnant aux personnes des moyens d'effectuer des recherches, de produire des travaux, d'étudier, de collaborer, d'échanger, etc. en groupe ou seul. La question des tiers-lieux est apparue lors des États Généraux de la Formation⁸ comme centrale. Un besoin d'échanges renforcé a été mis à jour par les étudiants et les enseignants, en plus des moments d'enseignements et de travail dans les lieux qui y sont originellement affectés (bibliothèques, etc.). Le besoin a été exprimé de faciliter les apprentissages étudiants soit par l'échange entre pairs soit par la mobilisation de ressources. Ainsi, leur permettre d'effectuer des recherches, des travaux, d'étudier, ou encore de réviser seul ou en groupes, dans de nouveaux espaces aménagés au plus près de leurs besoins participe du soutien aux apprentissages au sein de l'université de Bourgogne.

En quoi consiste cette expérimentation ? Les composantes pourront identifier de potentiels espaces (couloirs, salles, renforcements, etc.) qui pourraient être aménagés en tiers-lieux d'apprentissage. Si certains tiers-lieux nécessitent un investissement d'équipements et de matériels, celui-ci sera étudié avec les services responsables (pôle logistique, etc.). Si certains tiers-lieux identifiés sont des salles de cours, et que les composantes l'estiment justifiable, des horaires d'ouverture étendus peuvent être mis en place, afin de coïncider avec les horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires. La surveillance de ces salles peut être assurée par un tuteur étudiant, chargé de la bonne tenue des échanges et du respect des règles de vie élémentaires, ainsi que de l'ouverture/fermeture des locaux. Ces tuteurs seront rémunérés par l'université.

3.2. Bilan

Date d'envoi de la fiche de candidature : 10 novembre 2021

Date limite de retour : 15 décembre 2021

Nombre de retours : 2 projets issus de l'UFR SVTE sont revenus dans les temps impartis.

- Un projet porté par un enseignant
 - Mise à disposition d'un espace dit « d'apprentissage et de créativité » que les étudiants pourraient s'approprier pour échanger entre eux ou avec les enseignants.
 - Présence d'équipements et d'outils à usage collaboratif (fonds documentaire, ordinateurs, microscopes, imprimantes 3D)
 - Accès facilité pour le développement de projets pédagogiques d'étudiants en difficulté ou à besoins spécifiques
 - Dispositif d'ouverture sécurisée
 - Coût inconnu
- Un projet porté par un collectif d'enseignants
 - 4 tiers-lieux d'apprentissage
 - Un espace de travail ouvert
 - Un espace de travail dit « calme »
 - Un espace de réunion collaboratif

⁸ Extrait des États Généraux « je trouve dommage que l'IUT ferme si tôt et que nous n'ayons pas accès à plus de salle pour travailler le soir. (D'ailleurs la salle info qui est à notre disposition n'a pas tous les logiciels dont nous pourrions avoir besoin) » / « les salles informatiques en accès libres » / « plusieurs salles pourraient être (sic) mises à dispositions car nous sommes parfois trop nombreux pour la salle informatique »

- Un petit espace de travail ouvert
- Utilisation d'espaces actuellement inoccupés
- Coût 58 500 € (dont 18 500 € de co-financement UFR, l'aide demandée s'élevant à 40 000 €)

Le projet « individuel » a en partie été accepté par l'équipe-projet. En effet, certains éléments n'entraient pas en compte dans ce qui pouvait être financé sous le prisme de la formation dans l'établissement (remplacement d'étagères déjà existantes, rénovation de fenêtres). Concernant les autres éléments (porte sécurisée à battants, tutorat étudiant pour l'accès à la salle) des précisions ont été demandées, notamment sur leur impact budgétaire. A ce jour, aucune réponse n'est parvenue à l'équipe-projet.

Le projet collectif a été accepté. Très détaillé, il répond aux critères des tiers-lieux et envisage de grands changements dans les espaces libres existants du bâtiment Gabriel (création de 4 tiers-lieux distincts). Une demande de précision concernant d'une part la part des sommes détaillées engagées par l'UFR concerné et d'autre part la demande d'aide financière a été demandée. A ce jour, aucune réponse avec ces éléments n'est parvenue à l'équipe-projet.

3.3. Perspective : suspendre l'expérimentation ?

Cette expérimentation n'a permis de faire émerger que deux projets. Or, il apparaît au vu des quelques éléments qui sont remontés que ces deux initiatives se basent, pour la partie autofinancée par les porteurs de projets, sur les mêmes enveloppes financières que celles envisagées par à l'origine pour la mise en place de l'expérimentation (CVEC). Ainsi, l'apport de cette expérimentation aux équipes demandeuses paraît extrêmement minime.

Reconduire l'expérimentation pour l'année 2022-2023 ne paraît donc pas être une priorité.

Au regard des retours de ces trois expérimentations, tant à propos de leurs objets que dans la démarche mise en oeuvre ou encore dans les retours des acteurs et des résultats qu'elles ont produits, il paraît nécessaire d'aborder dorénavant ce sujet sous l'angle d'une approche plus systémique.

Dans la continuité de ces travaux, l'équipe-projet a travaillé à mettre en place un Projet d'Établissement sur la Formation à l'uB qui soit véritablement un environnement capacitant.

ETAPE 3 : CREER UN ENVIRONNEMENT SYSTEMIQUE EN SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT ET L'APPRENTISSAGE

On peut apprendre et se développer en tous lieux et en toutes situations. Cependant pour ce faire trois conditions doivent être remplies : *vouloir*, *savoir* et *pouvoir le faire*.

L'intention de l'uB est d'imaginer, de développer et de rendre visible un environnement systémique de soutien pour la formation qui met à disposition des acteurs les éléments qui vont contribuer à *vouloir*, *savoir* et *pouvoir le faire*. C'est à dire croiser ce que l'individu est capable de faire et ce que son environnement le rend capable de faire. Au vu des remontées des

EGF, nous pensons qu'un tel environnement devrait permettre de favoriser le pouvoir d'agir des étudiants pour apprendre et celui de l'ensemble des personnels pour optimiser leurs actions en lien avec la Formation à l'uB.



1. Vers un environnement capacitant développemental

Le Projet d'Établissement pour la Formation que nous visons est un cadre explicite, propice à développer le pouvoir d'agir de tous les acteurs engagés dans la Formation à l'uB (étudiants, enseignants et autres personnels), qui mettra en cohérence l'ensemble des actions de l'établissement pour et sur la formation (niveau stratégique mais aussi opérationnel) et ce en appui sur les diverses obligations et fonctionnements de celui-ci. Comme tel il constitue un « *environnement capacitant* » (Fernagu Oudet, 2012 ; Falzon, 2005, 2006, 2013), de type développemental (Falzon 2013), c'est-à-dire offrant les conditions propices à ce que chacun développe de nouvelles compétences et connaissances, élargisse ses possibilités d'action, son degré de contrôle sur ses activités et sur la manière dont il les réalise et ce en vue de favoriser l'autonomie et le pouvoir d'agir individuel, collectif et institutionnel.

A l'origine de la réflexion sur le pouvoir d'agir des personnes, l'indien Amartya Sen prix Nobel d'Économie en 1998 met en lumière ce qu'il nomme les capacités (*capabilities*) définies comme la possibilité effective que chacun a de choisir ses outils pour fonctionner, comment il fonctionne et sa liberté de le faire. Plus tard Falzon précise « *La capacité suppose la disponibilité d'une capacité (un savoir, un savoir-faire), mais ne se réduit pas à celle-ci : elle suppose la possibilité réelle de mise en œuvre de cette capacité. L'exercice de la capacité demande donc des conditions favorables, des facteurs de conversion, au sens où une capacité est convertie en possibilité réelle.* »

(2013, p. 3). En résumé l'existence de capacités ou ressources (de tout type) disponibles ne suffit pas pour agir : **le pouvoir d'agir, se réalise en action quand ces ressources (r) passent au filtre de conditions favorables, les "facteurs de conversions" (fc) (externes et/ou internes).**

Ceux-ci un « ensemble de facteurs qui facilitent (ou entravent) la capacité d'un individu à faire usage des ressources à sa disposition pour les convertir en

$$\text{Pouvoir d'agir} = r + fc$$

réalisations concrètes » (Fernagu Oudet, 2012, p. 10), peuvent être positifs ou négatifs et internes ou externes à l'individu.

En effet si Sen percevait la *capability* comme interne, donc relevant du choix de l'individu, Falzon soulève l'importance ce que qui lui est proposé pour faire ses choix dans son environnement lequel peut donc s'avérer capacitant ou non. Par la suite, dans le domaine de l'éducation spécifiquement Fernagu Oudet précise cette double perspective, « elle (*la capability*) n'isole ni l'individu, ni les conditions de l'action, ni l'environnement dans lequel se situe l'action. » (2012, p. 11) et l'environnement capacitant « facilite l'accès aux ressources formatives (quelles qu'elles soient), leur identification, leur dynamisation, et (...) apprend à les utiliser » (2012, p.12). En résumé, les facteurs de conversion ont tout à la fois des dimensions individuelles, sociales, techniques, environnementales, organisationnelles, etc.

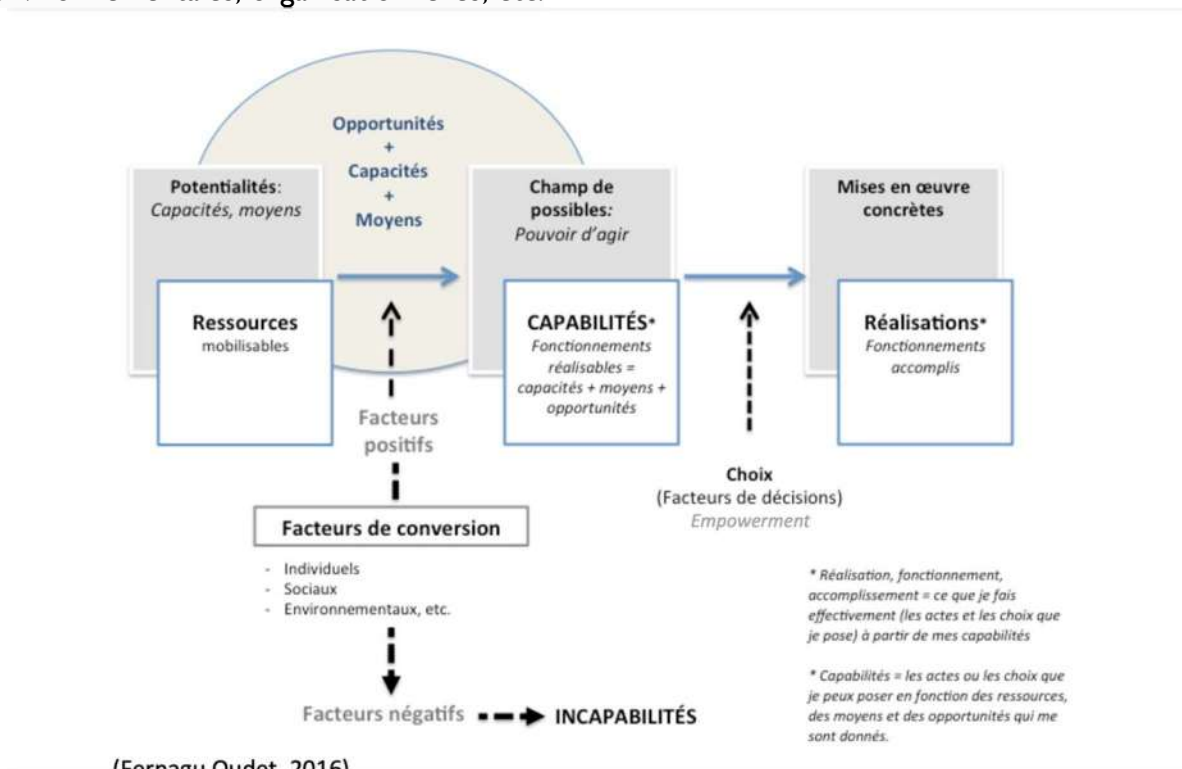


Figure 9 – Schéma global d'un Environnement capacitant selon Fernagu Oudet (2016)

Pour créer un EC de type développemental il s'agit de penser l'environnement en termes de 1) ressources (r) mais également de 2) conditions favorables/facteurs de conversion (fc) positifs offerts aux individus afin qu'ils transforment les potentialités en accomplissements/réalisations effectives.

Ce qui dans le cadre de l'opérationnalisation notre PEF, implique de :

- prendre en considération les (r) mobilisables externes octroyées aux acteurs par l'uB pour apprendre et/ou enseigner ;
- prendre en considération les (fc) externes offerts par l'uB permettant aux acteurs de convertir ces ressources mobilisables en réalisations effectives.

Nous proposons ici d'utiliser ce cadre de lecture d'analyse pour identifier :

- Quels ressources et facteurs de conversion sont nécessaires pour enseigner à l'uB en lien avec la définition de la formation ?
- Quels ressources et facteurs de conversion sont nécessaires pour les conditions d'apprentissage à l'uB en lien avec la définition de la formation ?

Nous cherchons à :

1. identifier et définir les (r) et les (fc) positifs existants pour les deux situations,

2. les rendre visibles,
3. les rendre accessibles,
4. les rendre disponibles.

Nous identifierons aussi les (fc) qui amèneraient l'environnement à devenir incapacitant ou encore dé-capacitant (Fernagu Oudet, 2016) pour les acteurs de l'uB dans le cadre de la formation.

Dans l'absolu il existe une infinité de (r) tant internes qu'externes. Bien que nous nous intéressions à ces dernières (externes) et dans le cadre défini de la formation à l'uB, elles restent encore très nombreuses. Aussi de pouvoir en établir une cartographie nous les avons catégorisées selon les types suivants (sans primauté les uns sur les autres) :

- (r) Organisationnelles : par exemple les services/équipe constitués, les règlements, lois, cadres administratifs, et même les usages, coutumes, etc.
- (r) Matérielles et techniques : par exemple les équipements de fonctionnement (ordinateurs, téléphone, internet wifi, etc.), les lieux (salles, bâtiments, bibliothèques, tiers lieux, etc.), les logiciels spécifiques, outils, machines, etc.
- (r) Humaines
- (r) Financières

De même, il existe de multiples (fc) que pour la même raison nous avons catégorisés en fonction des valeurs auxquelles ils font appel :

- (fc) ayant une valeur de Visibilité (la ressource est connue : « je sais que ça existe »)
- (fc) ayant une valeur d'Accessibilité (temporelle, spatiale, organisationnelle, physique, numérique : « je sais où, quand, comment y avoir accès »)
- (fc) ayant une valeur Sociale (utilité, importance, désirabilité de la ressource : « j'en ai besoin, envie, c'est important pour moi, etc. »)
- (fc) ayant une valeur de Fiabilité (expertise, technicité, précision, actualisation de la ressource : « j'ai confiance en cette ressource, etc. »)
- (fc) ayant une valeur d'Ergonomie (simplicité, facilité d'apprentissage de la ressource : « ça me paraît simple d'usage, etc. »)

Chacun de ces (fc) peut être positif (capacitant) ou négatif (incapacitant voire dé-capacitant (Fernagu Oudet, 2016) ou encore varier selon les situations.

2. En quoi l'environnement uB est-il capacitant pour les acteurs aujourd'hui ?

Les ressources et les facteurs de conversion externes dans le cadre de la formation tant pour les personnels que pour les étudiants à l'uB sont forcément nombreux. Les 2 tableaux ci-dessous proposent de les catégoriser en fonction des types d'acteurs qui les utilisent (personnels puis étudiants) :

- Tableau relatif aux ressources et facteurs de conversion pour les personnels :

CATEGORIES de (r)	RESSOURCES (r)	FACTEURS DE CONVERSION (fc)
Organisationnelles, Humaines, Matérielles et Techniques	PNR	Valeur de visibilité du service
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
		Valeur de fiabilité (compétence estimée du service)
	CIPE	Valeur de visibilité du service
		Valeur d'accessibilité (disponibilité d'un accompagnement pédagogique)
		Valeur d'accessibilité (à des ressources pédagogiques)
		Valeur sociale (réactivité)

		Valeur de fiabilité (aux informations sur l'enseignement via l'EEE)
		Valeur de fiabilité (compétence estimée du service)
	Scolarités	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
		Valeur de fiabilité (transmission d'informations liées à mon enseignement)
	PFVU (pour la conception de modules d'orientation/d'insertion)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
Humaines	Tutorat pédagogique étudiant en LI (comprendre le cours, réviser, acquérir méthodologie)	Valeur de fiabilité (dispositif adapté pour mes enseignements)
		Valeur d'ergonomie (suivi pédagogique avec les tuteurs)
Humaines et Organisationnelles	Équipes pédagogiques (les pairs)	Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
		Valeur d'ergonomie (proximité intellectuelle, langagière, de statut, etc.)
		Valeur d'ergonomie (facilité de sollicitation)
Matérielles et Techniques	WiFi/Internet	Valeur de visibilité (couverture WiFi)
		Valeur d'accessibilité (mobilité)
		Valeur de fiabilité (puissance WiFi)
	Salles d'enseignement technique (informatique, TD, TP, etc.)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur de fiabilité (nombre et type d'équipements)
		Valeur d'ergonomie (capacité d'usage des équipements)
	Salles d'enseignement non techniques	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (conditions thermiques/phoniques)
		Valeur de fiabilité (nombre et type d'équipements)
		Valeur d'ergonomie (capacité d'usage des équipements)
	Salles du Cortex	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur de fiabilité (matériel à disposition)
	Logiciel ADE	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur de fiabilité (utilisabilité)
	Plateformes d'enseignement (Moodle, Plubel, Teams, etc.)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur d'ergonomie (compétences techniques nécessaires)
	Documentation en ligne	Valeur d'accessibilité (consultation 24/7)
		Valeur sociale (richesse des collections)
		Valeur d'ergonomie (facilité d'utilisation)
	Matériel pédagogique numérique (logiciels, équipements, etc.)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur de fiabilité (utilisabilité)
	Équipement étudiant	Valeur de visibilité

		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (prêt d'ordinateurs)
		Valeur sociale (nombre d'ordinateurs prêtés)
	Matériel pédagogique non numérique (Photocopie., livres, matériel de TD/TP, sorties terrain, crédit copie)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur de fiabilité (utilisabilité)
Organisationnelles	CPP	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (perception individuelle du dispositif)
		Valeur sociale (perception sociale du dispositif)
		Valeur de fiabilité (contenus du dispositifs)
	Résidences de pédagogie	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur d'ergonomie (périodicité)
		Valeur d'ergonomie (durée)
	Compte formation	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
	RCE (Référentiel. Commun des Études)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur de fiabilité (actualisé)
	Alliance FORTHEM	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
	Règlements Intérieurs propres à certains UFR et départements	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (diversité des Règlements Intérieurs)
	Règlements propres à un diplôme (ex. Programme Pédagogique National en IUT)	Valeur de visibilité
Valeur d'accessibilité		
Cadre national des enseignants-chercheurs	Valeur sociale organisationnelle (liberté d'enseignement)	
	Valeur sociale (volume horaire)	
Lois et règlements nationaux (+ question du plagiat et de sa sanction)	Valeur de visibilité	
	Valeur d'accessibilité	

Tableau 4 : (r) et (fc) pour les personnels

• Tableau relatif aux ressources et facteurs de conversion pour les étudiants

CATEGORIES de (r)	RESSOURCES (r)	FACTEURS DE CONVERSION (fc)
Organisationnelles, Humaines, Matérielles Techniques et	Scolarités	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
		Valeur de fiabilité (des informations)
	CIPE	Valeur sociale (Évaluation des Enseignements par les Étudiants)
	Centre des Pratiques de l'Écrit et de l'Oral (CePrEO)	Valeur de visibilité (via uB link)
		Valeur d'accessibilité (durée des stages)
		Valeur d'accessibilité (disponibilité des personnels ; disponibilité des stages à places limitées ; cadre personnalisé possible sur rendez-vous)

		Valeur d'accessibilité (distance possible)
	PFVU - Service aux Étudiants (réorientation, vie quotidienne, etc.)	Valeur de visibilité du service
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
		Valeur de fiabilité (pertinence des informations)
	Enseignants-référents de LI (en SVTE et STAPS, ailleurs responsables de LI)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
		Valeur de fiabilité (pertinence des informations)
	Aide à l'installation/arrivée (accueil, accueil international, parrain, BU, informatique, sport)	Valeur de visibilité du tuteur
		Valeur d'accessibilité du tuteur
	Aide à l'accompagnement (ambassadeur, cordée-réussite, handicap, REO, TED)	Valeur de visibilité du tutorat
		Valeur d'accessibilité du tutorat
	Aide à l'apprentissage (pédagogique, remédiation)	Valeur de visibilité du dispositif
		Valeur d'accessibilité du dispositif
		Valeur d'ergonomie (adaptation du tutorat au contenu pédagogique de la formation)
Humaines	Enseignants	Valeur sociale (réactivité)
		Valeur sociale (écoute/attention de l'enseignant)
		Valeur sociale (besoin de suivi/soutien)
		Valeur de fiabilité (pertinence des informations)
	Pairs étudiants	Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (réactivité)
		Valeur d'ergonomie (proximité intellectuelle, langagière, de statut, etc.)
		Valeur d'ergonomie (aspect informel de l'aide)
Matérielles Techniques et	Salles d'enseignement technique (informatique, TD, TP, etc.)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (conditions thermiques/phoniques)
		Valeur de fiabilité (nombre et type d'équipements)
		Valeur d'ergonomie (capacité d'usage des équipements)
	Salles d'enseignement non-techniques	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (conditions thermiques/phoniques)
		Valeur de fiabilité (nombre et type d'équipements)
		Valeur d'ergonomie (capacité d'usage des équipements)

Salles informatiques en libre-accès	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur de fiabilité (nombre et type d'équipements)
Tiers-Lieux	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur sociale (conditions thermiques/phoniques)
	Valeur de fiabilité (nombre et type d'équipements basiques et/ou technologiques)
WiFi & Internet	Valeur de visibilité (couverture WiFi)
	Valeur d'accessibilité (mobilité)
	Valeur de fiabilité (puissance WiFi)
Bibliothèques (physiques)	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur sociale (disponibilité des espaces de travail individuels ou de groupes)
Logiciel ADE	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur de fiabilité (utilisabilité)
uB-Link	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur de fiabilité (utilisabilité)
Documentation en ligne	Valeur d'accessibilité (consultation 24/7)
	Valeur sociale (richesse des collections)
	Valeur d'ergonomie (facilité d'utilisation)
Plateformes d'enseignement (Moodle, Plubel, Teams, etc.)	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur de fiabilité (utilisabilité)
Matériel pédagogique numérique (logiciels, équipements, etc.)	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur de fiabilité (utilisabilité)
Matériel pédagogique non-numérique (Photocopies, livres, matériel de TD/TP, sorties terrain, etc.)	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur de fiabilité (utilisabilité)
Outils d'accès aux outils et ressources numériques (ordinateurs, téléphones, robots, etc.)	Valeur de visibilité
	Valeur d'accessibilité
	Valeur sociale (prêt d'ordinateur)
	Valeur sociale (prêt de clé 4G)

		Valeur sociale (mise à disposition de robots BEAM)
Organisationnelles	CPRE (Contrat Pédagogique pour la Réussite Étudiante)	Valeur de visibilité de l'outil
		Valeur d'accessibilité de l'outil
		Valeur sociale (accompagnement enseignant présent ou non)
		Valeur sociale (utilité de l'outil)
	RCE (Ref. Commun des Études)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur de sociale (utilité de la ressource)
	FORTHEM	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
	ERASMUS	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (existence d'aides financière, technique, etc.)
		Valeur d'ergonomie (flexibilité)
	Consignes pédagogiques (enseignement, évaluation, travaux, etc..)	Valeur sociale (clarté des consignes)
		Valeur sociale (cohérence des consignes)
	Règlements Intérieurs propres à certains UFR et départements	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
		Valeur sociale (diversité des Règlements Intérieurs)
	Règlements propres à un diplôme (ex. Programme Pédagogique National en IUT)	Valeur de visibilité
		Valeur d'accessibilité
Lois et règlements nationaux (+ information sur plagiat)	Valeur de visibilité	
	Valeur d'accessibilité	

Tableau 5 : (r) et (fc) pour les étudiants

Ce panorama dressé, nous sommes en mesure d'envisager un ensemble de propositions répondant aux préoccupations des acteurs de l'uB exprimés via les EGF afin de faire de l'uB un EC de type développemental pour la formation, tant pour les étudiants que les personnels

3. 30 Propositions d'action pour faire de l'uB un environnement capacitant pour la Formation pour les étudiants et les personnels à l'aube de ses 300 ans

Notre constat précédent permet de dire que l'uB est déjà en partie un EC pour ses personnels et ses étudiants au sujet de la formation. Pourtant, certaines ressources semblent peu visibles, ou pas accessibles facilement voire manquer de fait certains facteurs de conversation pourraient être transformés. Les propositions qui suivent vont dans ce sens

En complément de l'existant nous avançons 30 propositions qui relèvent de ressources comme de facteurs de conversion. Précisons qu'elles n'ont pas de primauté les unes sur les autres, qu'elles vont d'un cout quasiment nul à un cout élevé et qu'elles peuvent se déployer dans une période allant des semaines à venir jusqu'à la fin de la mandature du Président Thomas.

Mais avant toute chose, il est proposé dès maintenant de :

Publier la définition de la formation à l'uB dans le cadre des 300 ans de l'uB (immédiatement)

Avoir une définition de référence concernant la Formation à l'uB était un des buts des EGF. Celle-ci devrait permettre de :

- Clarifier pour tous la vision uB sur la Formation.
- Devenir un outils de référence pour des lancements de projets, des ajustement relatif à la formation et modifications de leurs conditions de travail en lien avec la formation, etc..
- Contribuer à créer un sentiment d'appartenance.
- Rendre visible et concret le travail réalisé par la communauté uB à l'occasion des EGF

A l'occasion des 300 ans de l'uB, c'est un acte fort qui montrerait l'engagement de l'établissement pour ce sujet et notamment l'adaptation d'une institution tricentenaire mais non figée dans le passé « Ancienne et toujours à jour ».

Cet incontournable posé, les propositions qui suivent s'organisent en 3 points (tels qu'annoncé à la page 47) : 1) rendre visible, 2) rendre accessible et 3) rendre disponible

3.1. Rendre visible ce qui existe déjà pour un environnement capacitant pour la formation

1 – Diffuser largement les documents-cadres pour la formation (2022-2023)

Connaître son cadre réglementaire et organisationnel est nécessaire dans l'exercice de ses fonctions si l'on est enseignant et personnel, mais aussi pour les étudiants où il est nécessaire de connaître ses conditions d'études. A ce jour, par exemple le Référentiel Commun des Études reste relativement méconnu, comme les ateliers de concertation des EGF l'ont montré. Garantir une facilité d'accès à ces documents-cadres permet à ceux qui en ont besoin de percevoir un environnement clair et une information rapide à trouver.

- S'assurer que les étudiants et les équipes pédagogiques aient reçus les documents cadres sur la formation (RCE, Règlement intérieur éventuel de l'uB, éventuelle charte pédagogique de l'établissement, etc.) à chaque début de semestre.
- Garantir une facilité d'accès à ces documents-cadres (en créant une section dédiée sur le site de l'uB par exemple).

2 – Communiquer sur le prêt de matériels numériques aux étudiants (2022-2023)

L'uB met gratuitement à disposition des étudiants du matériel numérique (ordinateurs et clés 4G). Lors de la pandémie de Covid-19, la communication a été très forte concernant ces prêts, nécessaires au travail à distance, pour les étudiants. Aujourd'hui, ce besoin reste présent pour les étudiants les moins équipés. Or nombreux sont ceux qui, notamment parmi les nouveaux arrivants, n'ont pas connaissance de ce dispositif. Communiquer fortement sur celui-ci garantirait que les étudiants en ayant besoin puissent s'en saisir.

- Communiquer sur le dispositif de prêts d'ordinateurs et de clés 4G auprès de tous les LI lors de la rentrée.
- Communiquer plus largement sur ce dispositif sur les supports habituels de l'établissement.

3 – Cartographier le WiFi sur les campus uB en termes de surface et de qualité (2022-2023)

Établir une cartographie du WiFi sur les campus, et la rendre publique, pour permettre à chacun de pouvoir adapter son utilisation du réseau selon ses besoins, étudiants comme personnels.

- Établir une cartographie à l'aide des services compétents.
- La diffuser largement.

4 – Populariser les dispositifs accessibles aux étudiants en lien avec le monde socio-économique (2022-2023)

Le développement professionnel des étudiants est une thématique centrale de la formation. Si des dispositifs existent pour faire découvrir le monde professionnel et le monde universitaire, ils sont peu sollicités. Il est proposé de les rendre plus visibles, de les augmenter et ce par plusieurs moyens.

- Rendre plus visible les dispositifs accessibles aux étudiants de l'uB :
 - Le Career Center et Job Teaser
 - Le statut d'étudiant-entrepreneur
 - L'incubateur régional de jeunes talents « Deca BFC »
 - Le programme national « Les Entrep' »
- S'appuyer sur chaque référent-entreprise des UFR pour favoriser la popularisation de ces dispositifs et la chargée de mission Entrepreneuriat.
- Mettre en place des événements tout au long de l'année, par secteurs, avec un point d'orgue générale en deuxième partie d'année universitaire plutôt qu'en novembre.

5 – Augmenter la visibilité des outils et moyens de soutien en pédagogie disponibles pour les enseignants (CPP, résidences de la pédagogie, formations des services de soutien, etc.) (2022-2023)

La formation des personnels, enseignants ou non, est un élément central d'un environnement capacitant. Des dispositifs existent déjà mais semblent pour certains manquer de visibilité. En pointant les intérêts de chaque dispositif, les enseignants et personnels BIATSS verront plus facilement comment et pourquoi se former, dès lors qu'ils en ressentent le besoin ou l'envie. Cela permettra non seulement d'engager plus de personnes sur le chemin de la réflexion sur les pratiques pédagogiques, mais aussi de faire connaître les dispositifs, engageant un potentiel effet « boule de neige » dans leur utilisation.

- Mettre en place une communication régulière sur les dispositifs de formation et les bénéfices qu'ils apportent, en indiquant les conditions dans lesquelles il est possible de solliciter ces dispositifs.
- Mettre en place un événement annuel sur l'offre de formation à l'université, pour la présenter de manière originale.

6 – Mettre en avant et encourager l'expérience internationale (2022-2023)

L'université de Bourgogne est ouverte sur le monde qui l'entoure. Par les partenariats développés avec les universités du monde entier comme dans le cadre de l'alliance FORTHEM, les possibilités de contact avec l'international sont nombreuses. Au vu de ce potentiel, l'uB se doit d'avoir comme objectif que personne ne sorte de l'établissement à l'issue de sa formation sans une expérience internationale. Celles-ci sont de divers ordres.

- Garantir l'accès à des mobilités internationales flexibles pour étudiants et personnels (de 10 jours à 1 semestre) y compris pour les Biatss.
- Sensibiliser à la mobilité internationale dès le premier cycle.
- Encourager les échanges entre les associations d'étudiants étrangers et les associations d'étudiants français.
- Organiser dans chaque UFR une « journée du monde » une fois par an pour inviter aux rencontres entre étudiants français et étudiants internationaux.

7 – Rendre visible les centres de soutien pour l'enseignement (CIPE et PNR) (2022-2023)

En connaissant mieux ces deux services (voire en les connaissant tout court), les enseignants et personnels pourront s'en saisir plus facilement pour se former ou faire appel à ses services dans le cadre d'un projet d'enseignement. Ainsi, une plus grande proximité entre les enseignants et ce service de soutien pourra voir le jour, avec des contacts plus réguliers et, pour certains, moins formels, ne pouvant que faciliter le recours au service à moyen terme.

- Envoyer annuellement (ou le semestrialiser) un récapitulatif des missions/de l'intérêt des services de soutien pour les enseignants dans les UFR/départements et des formations
- Mettre en place un « livret des formations » des services avec édito + rappel des missions.
- Dupliquer l'outil d'inscription aux formations du CIPE pour le PNR afin de faciliter l'inscriptions des enseignants à ses formations.
- Faire une publicité récurrente pour le service à travers un bilan des réalisations.
- Faire un appel à sollicitation pour les usages pédagogiques du numérique.
- Mettre en place un événement public et ouvert autour des activités des services pour les faire connaître le service.
- Mettre à disposition la bibliothèque du CIPE aux enseignants pour les ouvrages de pédagogie universitaire afin notamment de les faire venir dans les locaux.

3.2. Rendre accessibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

8 - Identifier les espaces libres aménagés et les salles en libre-accès et les augmenter (2022-2023)

La mise en place de tiers-lieux d'apprentissage est un des éléments participant d'un EC pour les étudiants. Grâce à cela, le temps de présence destiné au travail sur les campus peut être augmenté, et dans des conditions optimales pour les étudiants. Pour ce faire, il convient d'effectuer tout d'abord un recensement précis de l'existant pour chaque bâtiment et chaque UFR, tant au niveau des salles et espaces déjà existants que des travaux en cours et envisagés. Le cas échéant, et si les UFR concernés estiment que la fréquentation actuelle montre un besoin supplémentaire, la création d'un tiers-lieu ou d'une salle en libre accès supplémentaire doit être envisagée. La concertation avec les représentants étudiants pourra permettre de cibler les besoins concrets des futurs utilisateurs au niveau du matériel nécessaire, de la taille, etc. L'objectif peut être de voir au moins un tiers-lieu d'apprentissage supplémentaire (par rapport à février 2020) par bâtiment de l'université (inclus les campus territoriaux) ou par étage dans les bâtiments principaux (D/L, Mirande, Gabriel).

- Consulter les composantes et les services techniques sur les besoins et les usages.

- Associer les étudiants des UFR concernés pour connaître leurs besoins concrets (matériel, taille, etc.)
- Mettre en place des tiers-lieux adaptés à la fréquentation et à l'usage.
- Prioriser les espaces ouverts.

9 - Mettre en place de l'aide à l'installation pour tous les primo-arrivants *via* un « référent accueil » étudiant (2023-2024)

Le tutorat d'accueil est un dispositif qui permet d'intégrer au mieux les Licences I sur le campus et de les familiariser avec leur environnement pour s'y sentir bien afin de pouvoir y étudier dans de bonnes conditions. Or, ce dispositif n'existe pas pour les nouveaux arrivants qui rejoindraient une formation en cours (L2, L3, niveau Master), et ils peuvent être désorientés durant leurs premiers mois de présence à l'uB. La mise en place d'un étudiant référent de l'accueil en niveau L et M permettrait de pallier ce manque. Des moyens en heures de tutorat pourraient être allouées pour inciter les départements à mettre en place ces référents.

- Mettre en place un référent par niveau de chaque département pour assurer l'accueil et le recensement des primo-arrivants.
- Inciter les départements à disposer de tels référents en rémunérant ces tuteurs sur le modèle des tutorats pédagogiques.

10 - Garantir l'accès à une aide à l'apprentissage (tutorat pédagogique) pendant la L1 et étendre le dispositif à la L2 (2023-2024)

Le tutorat pédagogique permet à des étudiants qui estiment avoir un besoin en connaissances ou en compétences de disposer de temps avec un pair pour le résoudre. Il devrait être garanti pour tous notamment pour les étudiants étant arrivés en cours d'année de L1. Qui plus est des difficultés peuvent encore exister au-delà de l'année de Licence I. Il est donc envisageable de pouvoir étendre ce tutorat pédagogique, dans les mêmes formalités que pour la première année, en Licence 2, afin de garantir un accompagnement durable par les pairs.

- Garantir et pérenniser pour toutes les Licences I.
- Étendre ce tutorat pédagogique, dans les mêmes formalités que pour la première année, en Licence 2.

11 – Unifier et rendre plus lisibles les spécificités des logiciels d'enseignement/de dépôt de ressources à distance (cf Plubel et Teams) (2022-2023 ; 2023-2024)

L'utilisation actuelle de ces logiciels peut amener des confusions auprès des enseignants, des personnels mais aussi auprès des étudiants. Une meilleure visibilité sur les caractéristiques propres à chaque logiciel peut permettre aux enseignants d'utiliser la bonne plateforme pour le bon type d'utilisation, tout en permettant également de ne pas utiliser de logiciels tiers, peu sécurisés et amenant encore plus de confusion aux étudiants lors de la recherche de supports/documents de cours

- Clarifier les utilisations optimales de chaque logiciel d'enseignement et de dépôt.
- Rappeler les règles d'utilisation des logiciels.
- Interdire les logiciels tiers sans licence d'utilisation uB (type PCloud) (2022-2023).

12 – Optimiser l'usage d'ADE (2022-2023 ou 2023-2024)

Le logiciel ADE regroupe toutes les informations relatives aux emplois du temps pour les enseignants et étudiants (salles, horaires, etc.). Or, tous les enseignants ne sont pas référencés selon leur département de rattachement à ce jour, ce qui amène un manque

de lisibilité pour les acteurs. De plus, lors d'un changement de salle de dernière minute du fait d'une incompatibilité de planning, aucune alerte ne vient prévenir les enseignants ou les étudiants de ce changement. Mettre en place ces mesures simples permettrait d'accentuer la lisibilité, l'utilité et donc l'utilisabilité du logiciel par et pour tous.

- Compléter afin de s'assurer de la présence de chaque enseignant/cours/élément d'enseignement de l'uB dans ADE.
- Notifier les changements de salle par une alerte aux enseignant et aux étudiants impactés.
- Former les étudiants à l'utilisation d'ADE

13 – Mieux répartir les enseignements sur la semaine du lundi au vendredi (2023-2024)

A ce jour, les enseignements ne sont pas répartis également ni totalement sur la semaine dans son intégralité (lundi matin au vendredi après-midi). Si certains jours se retrouvent en tension (le jeudi), d'autres créneaux se retrouvent bien moins occupés (lundi matin et vendredi après-midi). Or, cela occasionne des problèmes au niveau des plannings, qui se retrouvent à pratiquer quelquefois du surbooking tant la demande est forte sur certains créneaux. De plus, d'autres acteurs (ex. UTB) monopolisent des locaux sur des moments où la demande est la plus forte. Mieux répartir allègerait le poids qui pèse sur les personnels, enseignants ou non, et sur les étudiants.

- Sensibiliser les enseignants-chercheurs à la possibilité d'envisager le bien être des étudiants et des enseignants eux-mêmes.
- Revoir le partage des locaux et la répartition des jours pour éviter les jours en tension.
- Revoir les lieux ou les périodes pour l'UTB (ex. immobilisation de l'amphi Niepce dans le bâtiment Mirande plusieurs jours par semaine).

14 – Reconduire l'expérimentation « compétences » (2022-2023) en vue d'un déploiement sur l'ensemble des parcours de L et M (2024-2025)

L'objectif de cette expérimentation est d'accompagner les enseignants-chercheurs jusqu'à la construction de la Nouvelle Offre de Formation pour l'HCERES et l'accréditation (mars 2023). Si une première étape a été lancée en 2021-2022 avec la mise en place de référents-compétences dans les composantes de l'uB, le besoin en accompagnement reste très fort sur cette question. Reconduire l'expérimentation pourrait donc permettre de disposer de plus de référents compétences afin de répondre aux mieux à la NOF pour mars 2023.

- Prolonger l'expérimentation en 2022-2023 (1er et/ou 2ème semestre) selon plusieurs possibilités.
- Une expérimentation dans les mêmes conditions qu'en 2021-2022 (3 formations et 10h de décharge ETD accordées aux participants).
- Une expérimentation qui reprend ces modalités tout en y ajoutant un suivi du CIPE.
- Une expérimentation reprenant ces modalités et ayant pour but la mise en place de projets

15 – Faciliter le recours aux Congés pour Projets Pédagogiques (CPP) (2022-2023)

Les Congés pour Projets Pédagogiques peuvent permettre à des enseignants de se libérer du temps d'enseignement pour mettre en place un projet pédagogique. Or, c'est un dispositif peu connu et peu utilisé aujourd'hui à l'uB. Faire connaître ce dispositif à

la communauté universitaire, en axant sur la communication, peut permettre de multiplier les candidatures et les initiatives.

- Augmenter la communication autour des CPP pour les populariser.
- Mettre l'accent sur la diversité possible, notamment sur la possibilité de pouvoir travailler en équipe, afin de pouvoir lancer des projets à l'échelle des formations.

16 - Favoriser l'autonomie des étudiants et l'individualisation de leurs parcours via des dispositifs spécifiques comme le semestre REO (2022-2023).

Les parcours de formation ne prennent pas toujours le même chemin pour tous. Des dispositifs visant l'autonomie des étudiants et l'individualisation de leurs parcours pourraient permettre que ces chemins ne soient pas synonymes d'échec, de temps perdu, etc. Ainsi, réorganiser et valoriser l'actuel semestre REO pourrait y contribuer. Par exemple, à travers la possibilité pour les étudiants d'y valider des compétences attendues pour la poursuite d'études comme pour l'insertion professionnelle, qu'il s'agisse par exemple de l'expression et de la communication écrite et orale ou de l'usage du numérique.

3.3. Rendre disponibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

17 – Multiplier les prises électriques pour garantir une plus grande autonomie matérielle sur les campus (2022-2023)

Si la multiplication des équipements numériques nomades garantit une plus grande autonomie et une mobilité plus importante aux étudiants comme aux enseignants, elle ne peut se passer d'un équipement simple pour les recharger. Multiplier à tous les niveaux les prises électriques permet de répondre à ce besoin en perpétuelle croissance.

- Installer des prises électriques partout où elles sont en nombre insuffisant.

18 – Étendre la couverture WiFi sur les campus (également territoriaux) en termes de surface et de qualité (2022-2023)

L'objectif est d'avoir des campus 100% couverts, avec une capacité adaptée aux usages. Cela permettra une mobilité plus importante des étudiants au sein des campus, et une utilisation qui sera proportionnée dans un environnement plus agréable et efficace.

- « Couvrir » tout l'espace uB en WiFi.
- Dresser une carte de la disponibilité WiFi.

19 – Mettre en place le renouvellement ou l'acquisition des équipements pédagogiques (2022-2023)

Les équipements pédagogiques, qu'ils soient numériques ou non, permettent aux enseignants de dispenser l'enseignement dans les conditions souhaitées et aux étudiants de pouvoir le suivre de manière optimale. Le renouvellement et l'acquisition d'équipements numériques, du fait de l'effort financier de l'établissement et des cofinancements possible (notamment de la région Bourgogne-Franche-Comté), est important, il est à garantir dans les mêmes modalités qu'à ce jour (à la suite de demandes d'UFR).

Ces modalités sont également à étendre pour les équipements basiques (bottes pour les sorties terrain, scalpels, blouses, etc.) qui sont aujourd'hui pour beaucoup à la charge des étudiants et, quelquefois, des personnels

- Lister les besoins en équipements pédagogiques (technologiques ou spécialisés ou basiques), en lien avec les UFR ou les services pour coller aux réalités du terrain.
- Renouveler ou acquérir ces équipements pédagogiques.

20 – Prolonger l'expérimentation « décloisonnement » (2022-2024)

L'expérimentation relative au décloisonnement CM/TD/TP a lieu durant le second semestre de l'année 2021-2022 permet de rendre plus aisée la diversité des pratiques pédagogiques. Celle-ci découle directement d'une demande formulée lors des EGF. Donner la possibilité d'essayer et d'expérimenter des pratiques pédagogiques autres que celles entendues communément pour les CM/TD ou TP permet donc aux enseignants qui le souhaitent, dès lors que leur candidature est validée par l'équipe-projet en charge de ces expérimentations, de mettre en place les dispositifs qu'ils jugent les plus adaptés à leurs enseignements. Ce sera encore plus nécessaire dans le cadre des enseignements par blocs de compétences. Prolonger cette expérimentation peut permettre d'augmenter encore le nombre de personnes engagées dans ce processus.

- Porter à la connaissance de tous les enseignants la reconduction de cette expérimentation au plus vite, avant que les enseignements soient organisés pour l'année 2022-2023.

Se pose dès lors la question de la forme, et deux choix sont possibles : garder le dispositif à l'identique,

- Prolonger l'expérimentation en 2022-2023 (1^{er} et/ou 2^{ème} semestre)
- Prolonger l'expérimentation en 2023-2024 (1^{er} et/ou 2^{ème} semestre)

ou le modifier :

- Apporter des modifications par rapport à la version 2021-2022 en 2022-2023 (1^{er} et/ou 2^{ème} semestre),
- Apporter des modifications par rapport à la version 2021-2022 en 2023-2024 (1^{er} et/ou 2^{ème} semestre)

celles-ci peuvent être de plusieurs ordres :

- Ne pas limiter l'expérimentation aux enseignants-chercheurs.
- Clarifier plus encore ce que permet cette expérimentation pour gommer les *a priori*.

21 – Soutenir et reconnaître l'engagement en pédagogie des enseignants (2023-2024)

Il est important de soutenir et de reconnaître l'implication de tous dans la formation à l'uB, et notamment celle des enseignants, en termes de pédagogie. Du soutien matériel et humain existe mais lors des EGF certains ont pointé des manques en termes de disponibilité, de valorisation financière et /ou de prise en compte effective dans leur carrière par exemple (fc, Valeur sociale). Face à cela certains des efforts individuels et institutionnels engagés pourraient rester vains. Aussi ils pourraient être soutenu via deux axes:

soutenir *a priori*,

- Faciliter les CPP pour la disponibilité,
- Proposer des primes encadrés par la réglementation LPR

et valoriser *a posteriori* :

- (Re)mettre en place les « Prix en enseignement ».
 - Lancer une communication au deuxième semestre de 2022-2023
 - Mettre en place un comité chargé d'évaluer les projets présentés avec les acteurs de l'enseignement et de la pédagogie (services de soutien, enseignants, étudiants)

- Financer ces prix par les fonds issus de la LPR 2021-2030

22 – Mettre en place un site de mise en commun des projets/pratiques pédagogiques (Creative Commons, licences ouvertes), et des SAE (compétences) (2023-2024)

Les diverses modalités et projets pédagogiques que mettent en place les enseignants dans leurs enseignements au sein de l'uB restent très peu connus par leurs collègues. Il est difficile pour des enseignants d'un campus territorialisé, par exemple, de voir ce qu'a pu mettre en place un collègue d'un autre site, a fortiori s'il n'est pas dans la même composante. En mettant en place une plateforme ouverte, chacun pourrait participer, échanger et s'inspirer de ce que peuvent faire les autres pour ses propres enseignements, mettant ainsi en place un cercle vertueux.

- Créer une plateforme de dépôt de ces projets, ouverte à tous les enseignants sur l'ENT/l'intranet.
- La faire connaître.
- L'animer.

23 – Faciliter l'utilisation d'outils pédagogiques innovants adaptés selon les formations/UFR (2023-2024)

L'utilisation d'outils, numériques ou non, dans les enseignements implique de les maîtriser pour en tirer tout le potentiel. Ce qui n'est pas le cas partout et pour tous. Des formations conjointes dispensées par le CIPE (sur le mode « pourquoi utiliser tel outil ») et le PNR (sur le mode « comment utiliser tel outil ») permettraient de familiariser les enseignants et les personnels à leur utilisation. Dans un souci de cohérence interne aux formations et pour renforcer l'esprit collectif dans sa pratique professionnelle, une formation mensuelle peut être envisagée en organisant sur un mois = une UFR. Pour pouvoir répondre à ce besoin, des moyens spécifiques devraient être accordés aux services formateurs.

- Mettre en place, en lien avec les directeurs de composantes, un ordre des UFR concernés sur une année universitaire.
- Accorder des moyens spécifiques au CIPE et au PNR pour ce faire.
- Envisager ces formations pour les enseignants-chercheurs dans le cadre des CPP (Congés pour Projets Pédagogiques).

24 – Acquérir les licences-logiciels communes de manière globale (2023-2024)

A ce jour, l'uB dispose de licences d'établissement sur des logiciels bien connus de l'ensemble des acteurs (ex. Teams). Majoritairement, les licences des logiciels à forte valeur technique et technologique utilisés dans les enseignements sont de la responsabilité des composantes, bien souvent pour des licences incomplètes, dans un souci d'économie. Or, un plan d'acquisition de licences-logiciels d'établissement permettrait de réaliser des économies d'échelle mais aussi d'avoir des licences complètes, pour une possibilité d'utilisation totale des logiciels.

- Recenser les logiciels utilisés par les UFR « dans leur coin » éligibles à des licences d'établissement
- Recenser les besoins pédagogiques en logiciels
- Acquérir les licences-logiciels nécessaires aux formations de l'uB afin de disposer des versions complètes des ceux-ci (ex. certains logiciels de Réalité Virtuelle/Réalité Augmentée)

25 – Proposer des formations à l'utilisation des logiciels de l'uB, à destination des enseignants mais aussi des étudiants (2023-2024)

L'utilisation de logiciels numériques est aujourd'hui partie prenante de l'enseignement. Or, tous les acteurs, personnels comme étudiants, ne se sentent pas compétents dès lors qu'ils doivent les utiliser, et ce quel que soit le niveau de technicité exigé. Savoir utiliser un logiciel de traitement de texte peut paraître basique, mais ne l'est pas forcément pour la personne qui n'y a jamais été confrontée. Ainsi, mettre en place des formations ouvertes aux étudiants pour l'utilisation de logiciels divers, du plus basique (la suite Office) au plus avancé (la suite Adobe) permettrait d'envisager, pour des travaux personnels comme dans le cadre d'un enseignement, une diversité de possibilités, notamment pédagogiques.

- Ouvrir les formations aux logiciels aux étudiants.
- Multiplier les formations relatives aux logiciels basiques.
- Garantir l'optique d'une utilisation dans les enseignements ou pour des travaux personnels, en lien avec les enseignements ou non, garantissant ainsi les volets de développement personnel et professionnel à tous les acteurs.

26 – Ouvrir les bâtiments aux mêmes horaires que les BU (21h30-22h) (2023-2024)

Si les bibliothèques sont des lieux de travail pour les étudiants, les autres bâtiments peuvent l'être également. Or, du fait de la fermeture de ceux-ci en soirée, il n'est pas possible aux étudiants, de manière individuelle ou en groupes, de pouvoir utiliser les salles (ou à minima des salles) en dehors des horaires d'enseignement. Aligner la fermeture des bâtiments sur la fermeture des bibliothèques (cf. point sur les horaires de bibliothèques) permettrait une plus grande cohérence dans l'offre de lieux proposée par l'uB à ses étudiants. Quelques investissements modiques seraient à mettre en place, notamment en ressources humaines.

- Engager des personnels pour surveiller les entrées et sorties des portes d'accès des bâtiments au-delà de l'horaire actuelle en soirée, et ce jusqu'à l'horaire de fermeture des bibliothèques.
- Certaines salles pourraient ainsi être considérées comme en libre-accès, en soirée, dans chaque bâtiment.
- Mettre en place un système de réservation de certaines salles, sur le modèle du Cortex (grâce à Affluences par exemple).

27 – Étendre et uniformiser les horaires d'ouverture des bibliothèques et des bibliothèques de sections (2023-2024)

Les bibliothèques sont des lieux importants pour la formation des étudiants. Certains ne disposent pas d'un endroit adéquat à leur domicile, d'autres aiment travailler en groupes. Or, les horaires d'accès à ces bibliothèques ne sont pas uniformisés et provoquent des allers-retours qui font perdre du temps aux étudiants lorsqu'ils travaillent jusqu'à la fermeture de telle ou telle bibliothèque. Une uniformisation des horaires vers le mieux disant, permettant un accès plus tardif aux étudiants, permettrait une plus grande stabilité et une extension de l'utilisation des bibliothèques par les usagers.

- Décaler les horaires de fermeture à 22h pour les bibliothèques en semaine (à l'image du Cortex).
- Décaler les horaires de fermeture à 19h pour les bibliothèques de section (à l'image de la BS Droit). La BU INSPE de Dijon est ici comptée comme une BS.
- Donner la possibilité d'ouverture de quelques espaces seulement.

- Assurer la surveillance par des tuteurs d'accompagnement.
- Permettre aux campus territoriaux de trouver des horaires plus adaptés à la vie sur ces campus.

28 – Renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants : mettre en place un système d'alumni pour chaque département (ou à défaut, chaque UFR) (2023-2024)

L'aide à l'insertion professionnelle peut passer par la mise en réseau des étudiants. Dans de nombreux établissements d'enseignement supérieur, un système associatif d'alumni est mis en place. Ceux-ci, pouvant ensuite intervenir à l'occasion de modules de préprofessionnalisation, peuvent faire le lien entre étudiants et monde professionnel, en partageant leur expérience, leur vécu et en pouvant solliciter les équipes pédagogiques pour trouver des stagiaires et salariés issus de leur formation. Ainsi, l'accès au marché du travail pourra en être facilité.

- Mettre en place une structure associative par formation (ou à minima pour l'établissement) pour réunir les anciens étudiants.
- Faire intervenir les alumni dans les formations dont ils sont issus, à l'occasion d'une réunion spéciale.
- Faire intervenir la chargée de mission Entrepreneuriat pour la mise en place de ce système d'alumni.

29 - Multiplier les rencontres entre les équipes pédagogiques et les étudiants durant l'année (+ rajouter les partenaires éventuels, professionnels, etc.) (2023-2024)

Les besoins d'échanges entre étudiants et équipes pédagogiques sont une information forte issue des EGF. Pouvoir ritualiser des moments d'échange, au-delà des conseils de département et d'UFR, au sein d'une formation peut permettre à chacun de mieux comprendre les envies, aspirations et questionnement de tous les acteurs. Ainsi ces moments, que l'on peut penser se tenir au milieu de l'année universitaire, aideront à faire corps au sein des formations, sur un modèle participatif et consultatif, dans la lignée des EGF.

- Organiser dans chaque département des réunions en milieu d'année pour remonter les avis des étudiants et des équipes pédagogiques sur la formation.
- Mettre à disposition des UFR une équipe d'animateurs chargée d'animer ces réunions.

30 – Accueillir les nouveaux LI et soutenir leur sentiment d'appartenance à l'uB

S'assurer que chaque nouvel arrivant en LI connaisse l'enseignant-référent de son année (2022-2023)

Pouvoir disposer d'un interlocuteur privilégié est important lorsque l'on arrive dans un nouvel environnement. C'est dans cette optique que les enseignants-référents ont été mis en place. Si ce statut ne subsiste pas dans toutes les filières, le responsable de l'année de Licence I fait office de référent pour échanger avec les étudiants. Or, tous ne savent pas qu'ils peuvent bénéficier d'une écoute spécifique de la part d'un enseignant. Porter à la connaissance de tous les nouveaux arrivants et indiquer plusieurs fois dans l'année l'existence (et l'identité) de cette personne peut, à l'heure où les besoins en échanges et en soutien sont très forts, amener les étudiants à se sentir plus à l'aise dans l'environnement universitaire et contribuer ainsi à leur sentiment d'appartenance.

- Indiquer lors de la réunion de rentrée le rôle de l'enseignant-référent.
- Communiquer sur cette question au moment des examens de fin de S1/début S2.

Renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants de l'établissement (2022-2023)

Le sentiment d'appartenance, défini comme le fait de se sentir connecté et de se soucier des personnes et des organisations dans lesquelles nous sommes impliquées, permet de mieux s'adapter psychologiquement et d'augmenter ses chances de réussite. La littérature montre son importance, et ce d'autant plus que la crise sanitaire a transformé voire diminué les liens existants entre les membres du monde universitaire. Plusieurs aspects contribuent à ce « processus d'appartenance » (Samura, 2022) : l'environnement, les relations et l'engagement.

Une politique volontariste sur ce sujet pourrait améliorer le sentiment d'appartenance pour les étudiants de l'établissement.

- Mettre en place un groupe de travail dédié à la question du sentiment d'appartenance, afin d'engager des aménagements et des propositions destinées à renforcer le sentiment d'appartenance à l'uB pour ses étudiants

Dans tous les cas, il appert aussi nécessaire de réfléchir aux ressources (humaines, matérielles et techniques) pour soutenir ce déploiement de l'environnement capacitant. Par exemple :

- Augmenter et/ou redéployer les ressources humaines
- Viser la pérennité des postes pour une continuité des actions
- Augmenter les budgets de ces services
- Rendre les salaires attractifs afin d'attirer et de fidéliser les agents

Ceci dans les centres de soutien aux enseignants (CIPE/PNR) comme dans ceux à destination des étudiants.

4. Le calendrier des 30 propositions

4.1. Immédiatement

Publier la définition de la formation à l'uB dans le cadre des 300 ans de l'uB

4.2. Pour la rentrée 2022 (dès maintenant)

Rendre visible ce qui existe déjà pour un environnement capacitant pour la formation

- 1 - Diffuser largement les documents-cadres pour la formation
- 2 - Communiquer sur le prêt de matériels numériques aux étudiants

Rendre accessibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

14 - Reconduire l'expérimentation « compétences » (2022-2023) en vue d'un déploiement sur l'ensemble des parcours de L et M (2024-2025)

Rendre disponibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

- 20 - Prolonger l'expérimentation « décloisonnement » (jusqu'à 2024)
- 30 - Accueillir les nouveaux LI et soutenir leur sentiment d'appartenance à l'uB

4.3. Durant l'année 2022-2023

Rendre visible ce qui existe déjà pour un environnement capacitant pour la formation

- 3 - Cartographier le WiFi sur les campus uB en termes de surface et de qualité

- 4 - Populariser les dispositifs accessibles aux étudiants en lien avec le monde socio-économique
- 5 - Augmenter la visibilité des outils et moyens de soutien en pédagogie disponibles pour les enseignants (CPP, résidences de la pédagogie, formations des services de soutien, etc.)
- 6 - Mettre en avant et encourager l'expérience internationale
- 7 - Rendre visibles les centres de soutien pour l'enseignement (CIPE et PNR)

Rendre accessibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

- 8 - Identifier les espaces libres aménagés et les salles en libre-accès et les multiplier
- 11 - Unifier et rendre plus lisibles les spécificités des logiciels d'enseignement/de dépôt de ressources à distance (comme Plubel et Teams) (et 2023-2024)
- 12 - Optimiser l'usage d'ADE (ou 2023-2024)
- 15 - Faciliter le recours aux Congés pour Projets Pédagogiques (CPP)
- 16 - Favoriser l'autonomie des étudiants et l'individualisation de leurs parcours via des dispositifs spécifiques comme le semestre REO (2022-2023).

Rendre disponibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

- 17 - Multiplier les prises électriques pour garantir une plus grande autonomie matérielle sur les campus
- 18 - Étendre la couverture WiFi sur les campus (également territoriaux) en termes de surface et de qualité
- 19 - Mettre en place le renouvellement ou l'acquisition des équipements pédagogiques

4.4. Durant l'année 2023-2024

Rendre accessibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

- 9 - Mettre en place de l'aide à l'installation (tutorat d'accueil) à tous les primo-arrivants (pas uniquement les L1) par la mise en place d'un « référent accueil » étudiant
- 10 - Garantir l'accès des étudiants à une aide à l'apprentissage (tutorat pédagogique) pendant la L1 et étendre le dispositif à la L2
- 11 - Unifier et rendre plus lisibles les spécificités des logiciels d'enseignement/de dépôt de ressources à distance (comme Plubel et Teams) (et 2022-2023)
- 12 - Optimiser l'usage d'ADE (ou 2022-2023)
- 13 - Mieux répartir les enseignements sur la semaine du lundi au vendredi

Rendre disponibles des ressources pour un environnement capacitant pour la formation

- 20 - Prolonger l'expérimentation « décloisonnement » (depuis 2022)
- 21 - Soutenir et reconnaître l'engagement en pédagogie des enseignants
- 22 - Mettre en place un site de mise en commun des projets/pratiques pédagogiques (Creative Commons, licences ouvertes), et des SAE (compétences)
- 23 - Faciliter l'utilisation d'outils pédagogiques innovants adaptés selon les formations/UFR
- 24 - Acquérir les licences-logiciels communes de manière globale
- 25 - Proposer des formations à l'utilisation des logiciels de l'uB, à destination des enseignants mais aussi des étudiants
- 26 - Ouvrir les bâtiments aux mêmes horaires que les BU (21h30-22h)
- 27 - Étendre et uniformiser les horaires d'ouverture des bibliothèques et des bibliothèques de sections
- 28 - Renforcer le sentiment d'appartenance des étudiants : mettre en place un système d'alumni pour chaque département (ou à défaut, chaque UFR)
- 29 - Multiplier les rencontres entre les équipes pédagogiques et les étudiants durant l'année (+ rajouter les partenaires éventuels, professionnels, etc.)

CONCLUSION

Ce travail de longue haleine commencé avec la consultation de l'ensemble de la communauté uB via les EGF et poursuivi par des expérimentations ciblées arrive aujourd'hui à son terme en posant un certain nombre de constats et de propositions pour la Formation à l'uB au XXI^e siècle.

Qu'espérer du Projet d'Établissement pour la Formation tel qu'il pourrait s'installer sur la base des propositions faites ? Quatre finalités principales peuvent être identifiées (à l'issue de la phase de validation) :

- **clarifier le positionnement institutionnel de l'uB** sur la Formation. Il pourrait être utilisé comme outil de positionnement institutionnel, tant au niveau interne que dans les relations avec les partenaires (à vérifier) ;
- **féderer les membres de la communauté uB**. Pour que le PEF remplisse ce rôle fédérateur, il est suggéré qu'il soit exposé à l'ensemble de la communauté uB lors d'une information collective et/ou d'un évènement spécifique (les 300 ans) ;
- **guider l'évolution de l'uB** à propos de la Formation : décliner de manière opérationnelle, des valeurs de référence et garantir la cohérence et la continuité des projets. Utiliser le PEF comme une feuille de route pour la conduite du changement, en s'appuyant sur le plan d'actions support qui permettrait de visualiser l'avancée des objectifs
- **donner des repères d'action** aux membres de la communauté uB dans l'exercice de leur activité (enseignement ou apprentissage). Pour que le PEF remplisse ce rôle intégratif, il est proposé de le mettre à disposition collectivement et individuellement. Y compris aux nouveaux arrivants lors de leur arrivée.

Joelle Demougeot-Lebel,
Alexandre Emorine,
Dijon, le 6 avril 2022

TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1 - Données de participation : types et nombre de réponses.....	8
Tableau 2 - Nombre de présents par soirée/thèmes de travail.....	14
Figure 2 – Éléments sur les critères d'une formation répondant aux attentes (soirée 1).....	14
Figure 3 – Éléments sur les acteurs de la formation (soirée 2).....	15
Figure 4 – Éléments sur les pratiques pédagogiques et expériences de formation (soirée 3).....	15
Figure 5 – Éléments sur les cadres de la formation (soirée 4).....	15
Figure 6 – Éléments sur les lieux et matériels de la formation (soirée 5).....	16
Tableau 3 - Grille de lecture des conditions et principes de la Formation à l'uB.....	17
Figure 7– Ce qui est attendu en termes d'accessibilité pour l'accompagnement.....	19
Figure 8 – Ce qui existe en termes d'accessibilité pour l'accompagnement.....	20
Figure 9 – Schéma global d'un Environnement capacitant selon Fernagu Oudet (2016).....	30
Tableau 4 : (r) et (fc) pour les personnels.....	33
Tableau 5 : (r) et (fc) pour les étudiants.....	36
Figure 10 – Ce qui est attendu en termes d'adaptabilité pour l'accompagnement.....	55
Figure 11 – Ce qui existe en termes d'adaptabilité pour l'accompagnement.....	56
Figure 12 – Ce qui est attendu en termes de cohérence pour l'accompagnement.....	57
Figure 13 – Ce qui existe en termes de cohérence pour l'accompagnement.....	58
Figure 14 – Ce qui est attendu en termes d'accessibilité pour l'organisation.....	59
Figure 15 – Ce qui existe en termes d'accessibilité pour l'organisation.....	60
Figure 16 – Ce qui est attendu en termes d'adaptabilité pour l'organisation.....	61
Figure 17– Ce qui existe en termes d'adaptabilité pour l'organisation.....	62
Figure 18 – Ce qui est attendu en termes de cohérence pour l'organisation.....	63
Figure 19 – Ce qui existe en termes de cohérence pour l'organisation.....	64
Figure 20 – Ce qui est attendu en termes d'accessibilité pour les contenus.....	65
Figure 21 – Ce qui existe en termes d'accessibilité pour les contenus.....	66
Figure 22 – Ce qui est attendu en termes d'adaptabilité pour les contenus.....	67
Figure 23 – Ce qui existe en termes d'adaptabilité pour les contenus.....	68
Figure 24 – Ce qui est attendu en termes de cohérence pour les contenus.....	69
Figure 25 – Ce qui existe en termes de cohérence pour les contenus.....	70

BIBLIOGRAPHIE

CLOT Y. (2008) *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : PUF

FALZON P. (2005) Ergonomics, knowledge development and the design of enabling environments, in *Proceedings of the Humanizing Work and Work Environment HWWE'2005 Conference, December 10-12 Guwahati, India* ; p. 1-8 [Online] <https://lewebpedagogique.com/audevillemain/files/2013/12/capabilites.pdf>

FALZON P. (2006), *Enabling safety : issue in design and continuous design*, AISS Congress, Nice, France. DOI : [10.1007/s10111-007-0072-1](https://doi.org/10.1007/s10111-007-0072-1)

FALZON, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie constructive* (pp. 1-16). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.falzo.2013.01.0001>

FALZON P. (2018) Capabilités et environnements capacitants, in BLANDIN B. *Actes du colloque « Penser la formation aujourd'hui, un nouveau paradigme »* - Paris, 16 et 17 octobre 2017, p. 34-37. [En ligne] https://www.researchgate.net/publication/324840893_Actes_colloque_DEFICo_10-2017

FERNAGU OUDET, S. (2012) « Concevoir des environnements de travail capacitants : l'exemple d'un réseau réciproque d'échanges des savoirs », *Formation emploi*, 119 | 2012, 7-27.

FERNAGU OUDET S. (2018) *Organisation et apprentissage : des compétences aux capabilités*. Note d'Habilitation à Diriger les Recherches. Dijon : Université de Bourgogne Franche-Comté. [En ligne] <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-01988063>

GLICKMANN V. (2002) *Des cours par correspondance au e-learning*. Paris : Presses Universitaires de France

GRASSET R. (2019) Apprenance et équipes de travail : mise à l'épreuve d'une évaluation individuelle du rapport à l'apprendre dans les interactions des collectifs. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université Paris-Nanterre [En ligne] <https://bdr.parisnanterre.fr/theses/internet/2019/2019PA100029/2019PA100029.pdf>

LAHIRE B. (2012) *Monde pluriel. Penser l'unité des sciences sociales*. Paris : Le Seuil

MAYEN, P. (2012). Des situations potentielles d'apprentissage dans l'évolution du travail d'enseignants. *Travail et Apprentissages*, 10, 144-160. <https://doi.org/10.3917/ta.010.0144>

SEN A. (1999) *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press

ANNEXES

I. Annexe I

Questionnaire administré lors de la phase de consultation des États Généraux

- 1) Quels sont les critères d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 2) Dans votre quotidien à l'uB, quels ACTEURS (équipes, fonctions, services) SOUTIENNENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 3) Dans votre quotidien à l'uB, quels ACTEURS (équipes, fonctions, services) ENTRAVENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 4) Dans votre quotidien à l'uB, quel CADRE (législatif, réglementaire ; consignes ; habitudes) SOUTIENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 5) Dans votre quotidien à l'uB, quel CADRE (législatif, réglementaire ; consignes ; habitudes) ENTRAVENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 6) Dans votre quotidien à l'uB, quels LIEUX SOUTIENNENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 7) Dans votre quotidien à l'uB, quels LIEUX ENTRAVENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 8) Dans votre quotidien à l'uB, quels MATERIELS SOUTIENNENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 9) Dans votre quotidien à l'uB, quels MATERIELS ENTRAVENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 10) Dans votre quotidien à l'uB, quelles PRATIQUES PEDAGOGIQUES SOUTIENNENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 11) Dans votre quotidien à l'uB, quelles PRATIQUES PEDAGOGIQUES ENTRAVENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 12) Dans votre quotidien à l'uB, quels AUTRES ELEMENTS SOUTIENNENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 13) Dans votre quotidien à l'uB, quels AUTRES ELEMENTS ENTRAVENT votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?
- 14) Quelles EXPERIENCES DE FORMATION (mises en place ou vécues) contribuent à votre vision d'une formation universitaire répondant à vos attentes ?

2. Annexe II

Mail du Pdt Thomas le 4 décembre 2020

Université de Bourgogne : Lancement des États Généraux de la formation > nous sommes tous appelés à contribuer à ce processus

De : Président <president@u-bourgogne.fr>

ven., 04 déc. 2020 13:02

Objet : Université de Bourgogne : Lancement des États Généraux de la formation > nous sommes tous appelés à contribuer à ce processus

Répondre à : Service Communication <communication@u-bourgogne.fr>



" Les États Généraux de la formation sont un moment historique de la vie de notre communauté uB "

Ces États Généraux sont la première pierre, collective et participative, d'un Projet d'Établissement ambitieux et réaliste pour la formation à l'uB. Durant deux mois, du 04/12/2020 au 05/02/2021, nous pouvons déposer nos avis ou points de vue, nos questions, nos remarques ou suggestions sur la formation dans notre établissement, pour définir notre politique de formation, mais aussi nos réalisations et expérimentations pédagogiques afin de révéler ce que nous faisons. Sentons-nous libres de partager ce que nous souhaitons.

Nous sommes tous appelés à contribuer à ce processus !

	
VOUS ÊTES PERSONNELS À L'UB	VOUS ÊTES ÉTUDIANTS À L'UB
+ Contribution nominative	+ Contribution nominative
+ Contribution anonyme	+ Contribution anonyme

+ [C'est quoi ? Comment ? Pourquoi ? Retrouvez plus d'infos sur les États Généraux de l'uB](#)

3. Annexe III

ADAPTABILITE
« capacité à s'adapter à de nouvelles situations »

CE QUI est ATTENDU

L'ACCOMPAGNEMENT

- *de l'uB vers les étudiants*
- *de l'uB vers les enseignants*
 - * Accompagner à toutes les étapes étudiants et enseignants via différents services d'appui (RUP, pole documentaire, CITE, insertion pro, etc.), en les renforçant pour qu'ils puissent être plus visibles *
 - * Valoriser l'engagement et l'implication des enseignants *
 - * Augmenter les moyens, diminuer les contraintes, diminuer le travail en silo et pallier les insuffisances *
 - * Meilleure communication et meilleur accompagnement des enseignants pour les aider au quotidien *
 - * Soutenir les différentes pratiques pédagogiques *
 - * Favoriser et valoriser pour les enseignants à liberté et l'innovation pédagogique *
- *des enseignants vers les étudiants*
- *entre pairs (étudiants / enseignants)*

11/2/2021

ICHELLE DEMOUGEOT-LEBEL

4

Figure 10 – Ce qui est attendu en termes d'adaptabilité pour l'accompagnement

ADAPTABILITE
« capacité à s'adapter à de nouvelles situations »

CE QUI EXISTE

L'ACCOMPAGNEMENT

- *de l'uB vers les étudiants*
- *de l'uB vers les enseignants*
Services et outils d'accompagnement
Le CIFE et le PNR
Le Cortex ouvert à tous.
- Valorisation du travail enseignant**
- Soutien à l'innovation pédagogique**
Le CPF (Congé pour Projet Pédagogique)
Les résidences de pédagogie
Le Compte Formation
- *des enseignants vers les étudiants*
- *entre pairs (étudiants / enseignants)*

11/07/2021
JOËLE DEMOUGEOT-LEBEL

Figure 11 – Ce qui existe en termes d’adaptabilité pour l’accompagnement

COHÉRENCE

CE QUI EST ATTENDU

L'ACCOMPAGNEMENT

- *de l'uB vers les étudiants*
 - « Principe d'accompagnement et de bienveillance des enseignants en soutien des étudiants et à tous les étages de l'établissement »
 - « Être ensemble et faire corps »
 - « Coopérer et travailler ensemble, se mettre en mouvement ensemble »
 - « Au-delà de l'échange aller vers le "travailler ensemble" en coopération »
- *de l'uB vers les enseignants*
 - « Reconnaissance pour ses innovations pédagogiques au sein de son département/UR »
 - « Reconnaissance de l'engagement (ressources en termes de temps de moyens, de reconnaissance des acteurs) »
- *des enseignants vers les étudiants*
 - « Rapprochement des personnels, et des étudiants dès la conception des formations (souhait des acteurs, pluriel des leur mise en place) »
- *entre pairs (étudiants / enseignants)*

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

5

Figure 12 – Ce qui est attendu en termes de cohérence pour l'accompagnement

COHÉRENCE

CE QUI EXISTE

L'ACCOMPAGNEMENT

- *de l'uB vers les étudiants*
Communication bienveillante
Elle est évoquée dans le FCE, partie « Adaptat on à la situation sanitaire »
- Esprit d'équipe**
- *de l'uB vers les enseignants*
Reconnaissance institutionnelle
Le CPP (Congé pour Proje: Pédagogique)
Les résidences de pédagogie
Le Compte formation
- *des enseignants vers les étudiants*
Esprit d'équipe
- *entre pairs (étudiants / enseignants)*

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

Figure 13 – Ce qui existe en termes de cohérence pour l'accompagnement

3.1.1. A propos de l'Organisation

CE QUI EST ATTENDU

ACCESSIBILITE

« limitation des restrictions de la participation/ l'engagement »

L'ORGANISATION

- *dans l'environnement technique*
 - « Accroître le nombre de places de stationnement et améliorer les aménagements liés à la mobilité durable »
 - « Faciliter l'accessibilité du campus et des formations »
 - « Remettre aux standards qualité les équipements et les locaux (isolation thermique, sonore, etc.) »
 - « Importance de disposer de plus de tiers-lieux sans fonction préalable assignée, pour répondre à une demande sans être restrictifs »
 - « Des petites actions, des petits lieux, pour que les étudiants se retrouvent à 3 ou 4 environ »
 - « Développer les espaces de vie sociale qui pourraient aussi servir au travail étudiant et, quelque fois, aux enseignements »
 - « Importance des espaces de détente, de qualité, hébergement et restauration, sans fonction d'enseignements »
 - « Développer des lieux propices à la communication et à l'échange »
 - « Accroître et multiplier les espaces en autonomie des étudiants (modulables et réservables) »
- « Dimension matérielle
 - « Renouveler des équipements "ancienne génération" à l'image des équipements modernes, car ils sont encore utilisés par certains »
 - « Améliorer l'équipement pédagogique des salles, du physique au numérique, des tableaux à la dalle »
 - « Accès aux matériels et lieux informatiques (salles, libre-accès, prêts), aux rechargements électriques et uniformiser la connectique »
- « Dimension numérique
 - « Proposer un plan pédagogique physique et numérique pour une meilleure couverture internet »
 - « Accroître les équipements numériques. Infrastructures (wifi, connectique, prises électriques) comme outils (matériels info mobiles et immobiliers -logiciels-) »
 - « Accès aux outils de création et de communication (graphique, PAO, écriture collaborative, etc.) pour tous les étudiants et les enseignants »
 - « Mettre en place une politique d'établissement sur l'acquisition de licences de logiciels (sur le modèle de Teams) »
 - « Modernisation des interfaces utilisateurs proposés à la communauté »
 - « S'assurer de l'adéquation du campus aux usages empêchés (distance, handicap). Accès aux robots pour quoi pas pour des malades ou des personnes à mobilité réduite »
- *dans l'environnement pédagogique*
 - « Dans l'environnement réglementaire et financier
 - « Il y a aussi une notion de sélectivité (excellence de contenus, de niveaux) »
 - « Nécessité de construire un cadre de rémunération, de valorisation des heures passées sur les innovations pédagogiques (ou diversités pédagogiques) »
 - « Créer un cadre pour l'activité de l'enseignant (ce que je peux faire, ce qui est du domaine de ma liberté pédagogique, etc.) dans un environnement capacitant. Ça serait en quelque sorte encadrant (sans le volet limitant) »
 - « Encadrer sur le plan législatif pour dire "ce qu'on peut faire" en termes d'innovations pédagogiques dans le cadre réglementaire de l'innovation »
 - « Renforcer les moyens matériels et humains »

3/21/2022

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

Figure I4 – Ce qui est attendu en termes d'accessibilité pour l'organisation

ACCESSIBILITE
« limitation des restrictions de la participation/ l'engagement »

CE QUI EXISTE

L'ORGANISATION

- dans l'environnement technique

Dimension physique
Le Pôle Patrimoine s'occupe des aménagements d'accessibilité et de mobilité durable

- Concernant les locaux, le renouvellement se poursuit
- Des espaces libres sont en cours de multiplication et d'aménagement, dans les bâtiments comme au Cortèx

Dimension matérielle
Les UFR identifient leurs besoins matériels et ensuite soit le financent eux-mêmes, soit font une demande à l'uB (qui soutient), dans le cadre de la politique de renouvellement des équipements (possibilité de cofinancement – notamment régional – avec des appels d'offre)

- Pas d'uniformisation des connectiques (certains matériels encore branché en VGA)
- Salles informatiques en libre-service gérées par les UFR ou le Pôle Logistique

Dimension numérique
Prises réseaux sur le campus
Actuellement que des licences-logicielles, sinon tout est de la responsabilité des composantes (ex. logiciel RV/RA)

- 350 ordinateurs portables + 180 clés 4G prêt à l'emploi
- Utilisation de 8 robots BEAM (total porté à 40 dans l'année)

- dans l'environnement pédagogique
- Dans l'environnement réglementaire et financier

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT LEBEL

15

Figure 15 – Ce qui existe en termes d'accessibilité pour l'organisation

**CE QUI EST
ATTENDU**

ADAPTABILITE

« capacité à s'adapter à de nouvelles situations »

L'ORGANISATION

- ***dans l'environnement technique***
 - ↳ **Dimension opérationnelle**
 - ↳ Améliorer l'entretien des locaux et la maintenance *
 - ↳ Qualité du cadre de vie *
 - ↳ Multiplier et multiplier les lieux pour répondre aux usages actuels *
 - ↳ Surtout ne pas basculer sur des formations en 100% distanciel *
 - ↳ Maintenir des enseignements en présentiel (sans précision de proportion) *
 - ↳ **Dimension pédagogique**
 - ↳ Mettre en place un Plan Marshall sur la modernisation généralisée des équipements *
 - ↳ Assurer une transition douce et progressive des équipements *
 - ↳ **Dimension numérique**
 - ↳ Une hybridation qui dépasse le simple volet numérique (elle peut se dérouler sur le campus) *
- ***dans l'environnement pédagogique***
 - ↳ **Structure des enseignements/formation**
 - ↳ Une hybridation qui prenne en compte tous ses aspects sans les opposer (distance/présence, synchrone/asynchrone) *
 - ↳ Possibilité de synchrone/asynchrone/hybride, etc...*
 - ↳ Décloisonnement CM/TD/TP *
 - ↳ Favoriser les petits effectifs *
 - ↳ Favoriser l'individualisation et la flexibilité des parcours (choix de l'étudiant) *
 - ↳ Une individualisation des parcours, un accès à des formations de spécialisation *
 - ↳ **Ouverture internationale**
 - ↳ Renforcer l'ouverture à l'international et au culture *
 - ↳ Continuer à encourager l'international (notamment FORTHEM) *
 - ↳ Aller vers une ouverture à l'international (échanges extra-universitaires par exemple) *
 - ↳ Stimuler les échanges extra-universitaires (associatifs, internationaux, etc) *
- ***Dans l'environnement réglementaire et financier***

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

Figure 16 – Ce qui est attendu en termes d'adaptabilité pour l'organisation

CE QUI EXISTE

ADAPTABILITE

« capacité à s'adapter à de nouvelles situations »

L'ORGANISATION • *dans l'environnement technique*

- Dimension physique
Création du Contexte
- Dimension matérielle
Les UFR identifient leurs besoins matériels et ensuite soit le financement eux-mêmes, soit font une demande à l'uB (qui soutient), dans le cadre de la politique de renouvellement des équipements (possibilité de co-financement – notamment régional – avec des appels d'offre)
- Dimension numérique
Des expérimentations ont eu lieu à l'occasion de la crise sanitaire
Le CIPE et le PNR proposent de l'accompagnement et du conseil
- *dans l'environnement pédagogique*
- Structure des enseignements/formation
Sur l'hybridation ou le décloisonnement CM/TP, des expérimentations ont eu lieu à l'occasion de la crise sanitaire
Sur l'individualisation des formations, le Contrat pédagogique pour la réussite étudiante (CPRE) existe
- Ouverture internationale
ERASMUS
EORTHEM (notamment les semestres thématiques)
Formation des personnels à l'international
- *Dans l'environnement réglementaire et financier*

1172/2023

DOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

16

Figure 17– Ce qui existe en termes d'adaptabilité pour l'organisation

CE QUI est ATTENDU

L'ORGANISATION

- ***dans l'environnement technique***
Communication
 - « La communication doit être améliorée vis-à-vis des aspects de fonctionnement/réglementaires au sein de l'université »
 - « Travailler la communication interne doit nous permettre de mieux communiquer en externe. On communique peu ou mal vis-à-vis des acteurs extérieurs à l'université »
 - « Importance de la visibilité extérieure de la communication »
 - « Travailler sur la communication intra-service (au sein d'un même service) mais aussi envers les étudiants »
 - « Stabilité et cohérence des plannings »

COHÉRENCE

- ***dans l'environnement pédagogique***
 - « Importance de l'alignement pédagogique (entre objectifs pédagogiques, approche et évaluation) »
- ***Dans l'environnement réglementaire et financier***
Cadre commun
 - « Construire un cadre minimal (dans la mesure des spécificités propres) entre chaque UFR (notamment le "cadre commun des études" qui n'est pas assez connu ni par les étudiants ni par les enseignants, pourant leur cible. »
 - « Fournir un enseignement de qualité dans un cadre (des EDT) plus stables, plus équilibrés et réutilisables. »
 - « A l'uB, nous n'avons pas de titrage bien intérieur. Or, ce devrait être une traduction concrète des principes précédents. On pourrait imaginer des choses sous une forme innovante pour que cela ne soit pas rébarbatif. »

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

13

Figure 18 – Ce qui est attendu en termes de cohérence pour l'organisation

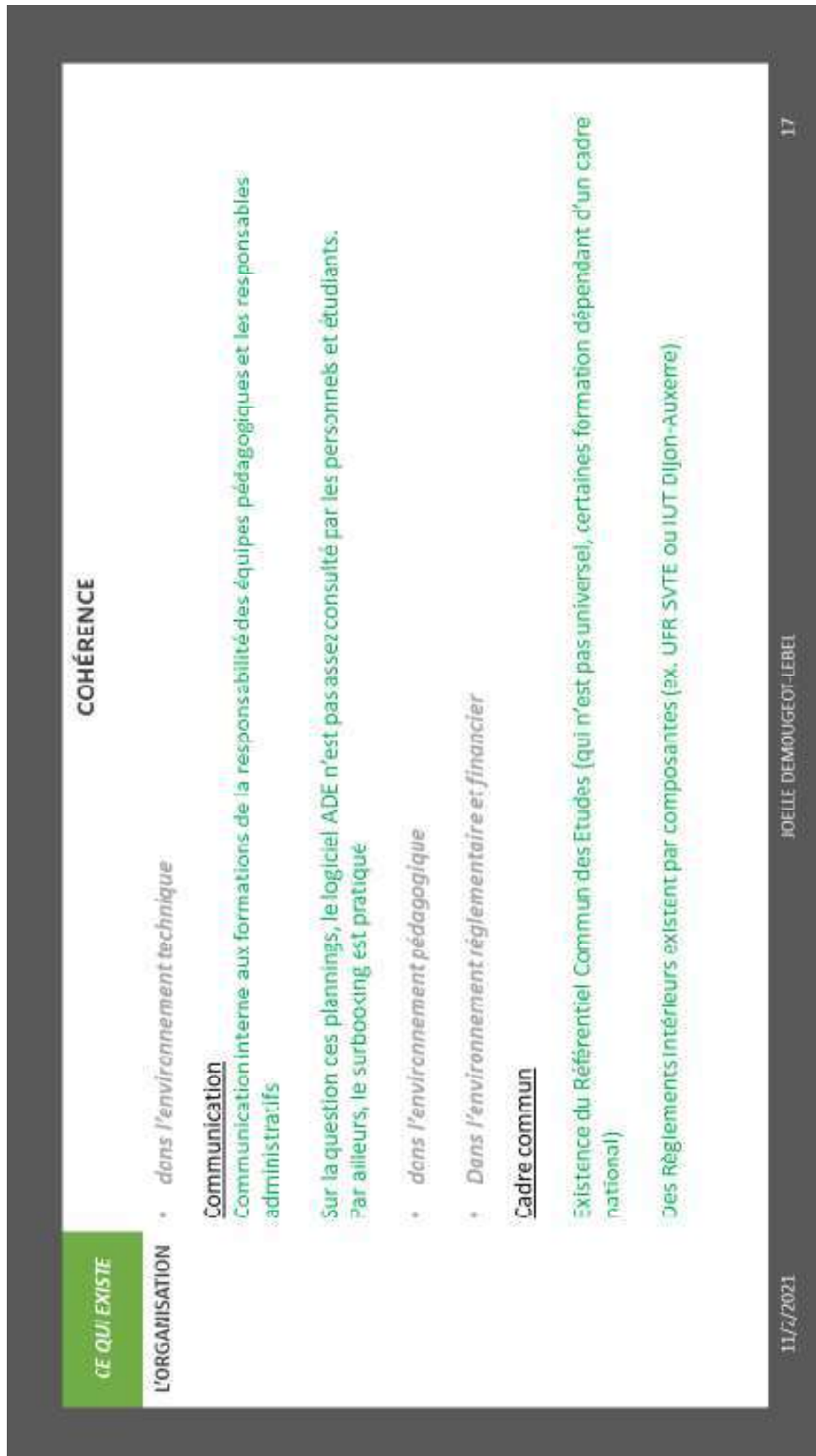


Figure 19 – Ce qui existe en termes de cohérence pour l'organisation

3.1.2. A propos des Contenus

ACCESSIBILITE
« limitation des restrictions de la participation/ l'engagement »

LES CONTENUS

- **Volet ressources et outils pédagogiques**
 - Equipements de cours
 - « Que l'établissement s'assure de l'accès ou de la possession des équipements non-numériques spécifiques (les blouses, scalpels, boîtes pour terrain, etc.) »
 - Ressources
 - « Garantir un accès aux ressources documentaires physiques et numériques et aux supports de cours »
 - « Utiliser des supports de correction attractifs »
 - « Encourager la mise à disposition de supports et de ressources attractifs »
 - « Poursuivre la diffusion des ressources pédagogiques notamment via le numérique »
- **Volet des pratiques/stratégies pédagogiques**

11/21/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

19

Figure 20 – Ce qui est attendu en termes d'accessibilité pour les contenus

ACCESSIBILITE
« limitation des restrictions de la participation/ l'engagement »

LES CONTENUS

- *Volet ressources et outils pédagogiques*

Equipements de cours

Les UFR identifient leurs besoins matériels et ensuite soit le financent eux-mêmes, soit font une demande à l'uB (qui soutient), dans le cadre de la politique de renouvellement des équipements (possibilité de co-financement – notamment régionaux – avec des appels d'offre)
Certains étudiants ou personnels n'ont pas les équipements non-numériques spécifiques

Supports de cours

Le CIPE indique pourquoi utiliser des supports de cours/documentaires/de correction plus attractifs et le PNR comment utiliser ces outils

- *Volet des pratiques/stratégies pédagogiques*

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

23

Figure 21 – Ce qui existe en termes d'accessibilité pour les contenus

CE QUI EST ATTENDU

ADAPTABILITE

« capacité à s'adapter à de nouvelles situations »

LES CONTENUS

- **Volet ressources et outils pédagogiques**
 - « Utilisation d'outils accessibles à tous tels que Moodle ou Wooflash »
- **Volet des pratiques/stratégies pédagogiques**
 - Structure des enseignements/formation
 - « Possibilité de synchrone/asynchrone/hybride, etc... »
 - « Une hybridation qui dépasse le simple volet numérique (elle peut se dérouler sur le campus) »
 - « Une hybridation qui tienne en compte tous ses aspects sans les opposer (distance/présence, synchrone/asynchrone) »
 - « Décloisonnement CM/TDTP »
 - Interactivité**
 - « Pour les étudiants, multiplier les activités de feedback (autoévaluation, CC, évaluation formative) »
 - « Mettre l'accent sur des pratiques interactives (exercice/évaluation, buzzgroupes, gamification, etc.) plutôt que des lectures de cours. Ne pas faire une photocopie (cf. exemple donné en groupe) »
 - « Rendre le CM dynamique, attractif, et pas passif »
 - Spécialisation**
 - « Accès à des formations de spécialisation »

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LEBEL

20

Figure 22 – Ce qui est attendu en termes d'adaptabilité pour les contenus

CE QUI EXISTE

ADAPTABILITE
« capacité à s'adapter à de nouvelles situations »

LES CONTENUS

- *Volet ressources et outils pédagogiques*

Accessibilité des outils pour les utilisateurs
Le CIPE indique pourquoi utiliser des supports de cours/documentaires/de correction plus attractifs et le PNR comment utiliser ces outils.

- *Volet des pratiques/stratégies pédagogiques*

Structure des enseignements/formation
Le CIPE et le PNR proposent de l'accompagnement et du conseil

Sur l'hybridation ou le décloisonnement CM/TD/TP, des expérimentations ont eu lieu à l'occasion de la crise sanitaire

Interactivité
Le CIPE indique pourquoi utiliser des supports de cours/documentaires/de correction plus interactifs et le PNR comment utiliser ces outils.
Le CIPE conseille également tout enseignant désirant changer sa méthode d'enseignement l'utilisation de certains outils (woodlap, RV/RA, quizz), l'interaction renforcée entre enseignants et étudiants

Spécialisation

11/2/2021

JOELLE DEMOUGEOT-LABEL

24

Figure 23 – Ce qui existe en termes d'adaptabilité pour les contenus

CE QUI est ATTENDU	COHÉRENCE
LES CONTENUS	<ul style="list-style-type: none">• <i>Volet ressources et outils pédagogiques</i>• <i>Volet des pratiques/stratégies pédagogiques</i> <p>Attendus</p> <ul style="list-style-type: none">« Encourager les discussions au sein des équipes pédagogiques pour être cohérents au niveau des évaluations d'apprentissage des étudiants (CC, CT, etc.) notamment, mais à tous les étages. »« Meilleure communication (bien répéter, de nombreuses fois, les consignes et attendus) »« Être plus explicites sur les modalités d'évaluation, notamment dans les maquettes, et plus communiquer dessus »« Explication claire des consignes, des objectifs, des rigueurs de l'évaluation, avec un emploi du temps adapté (par ex. avec une pause méridienne partout) »« Rigueur déontologique et méthodologique lors de l'évaluation des étudiants notamment pour le CC »« Clarification des attendus »Vraisemblance« Contenus actualisés et cohérents »

Figure 24 – Ce qui est attendu en termes de cohérence pour les contenus

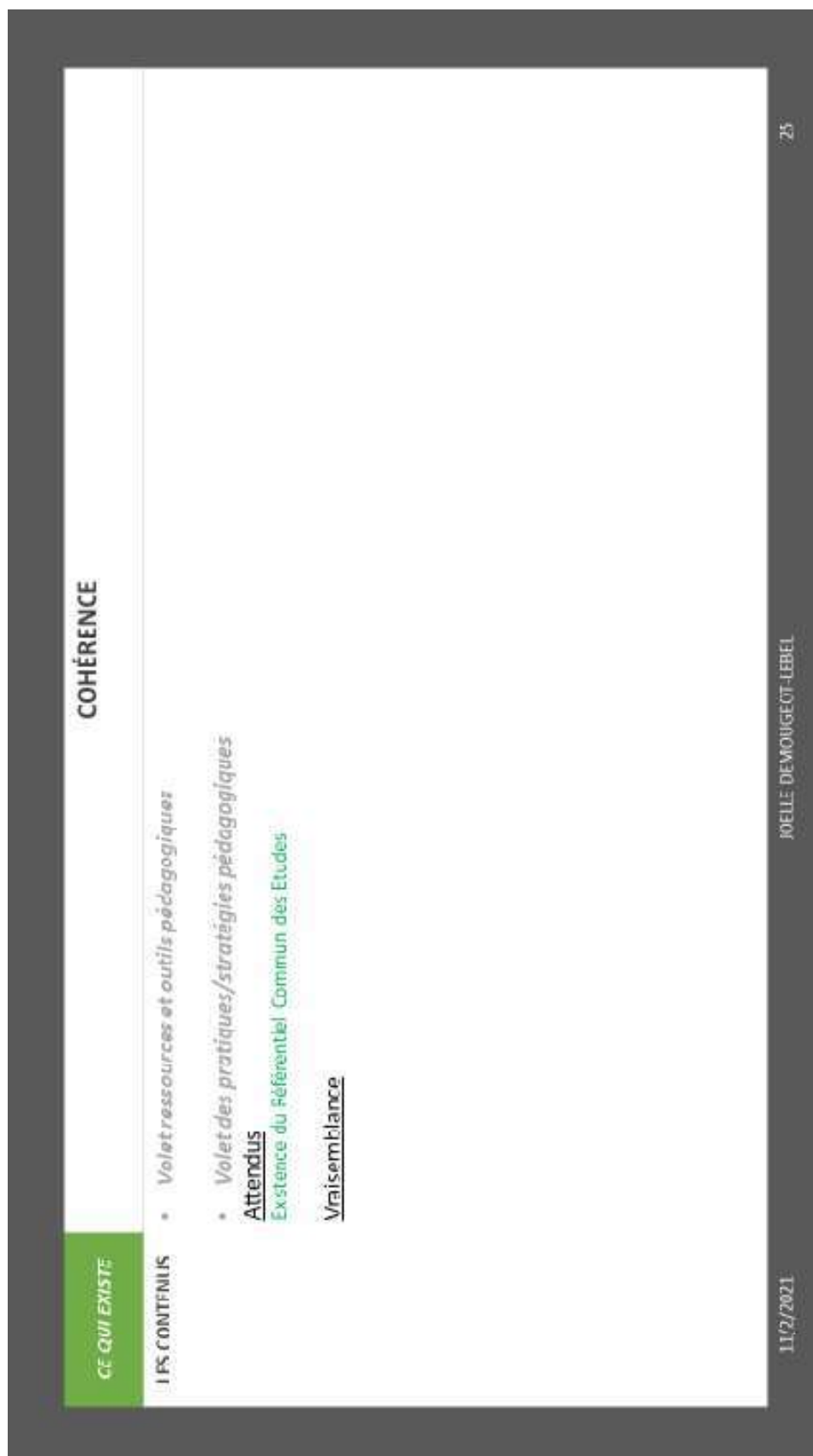


Figure 25 – Ce qui existe en termes de cohérence pour les contenus

4. Annexe IV



EXPERIMENTATION

« METTRE EN PLACE DES REFERENTS POUR DEVELOPPER LES LICENCES EN BLOCS COMPETENCES »

Que sont les licences en blocs compétences ?

Un bloc compétences est un regroupement de compétences⁹ relié au diplôme terminal selon une logique d'activité menée à bien. Ils permettent de planifier l'enseignement et l'apprentissage dans un programme d'études afin de soutenir le développement de compétences des étudiants. Les licences devront donc être organisées pour développer les compétences des apprenants, et les évaluations attester des compétences de ces derniers.

Pourquoi mettre en place des référents ?

Pour 2024, les maquettes de licences à l'uB devront être rédigées en blocs compétences. Il faut donc dès maintenant permettre aux équipes une réflexion et un accès aux formations sur les compétences afin d'anticiper les changements à venir et de disposer de relais d'informations pour répondre aux interrogations de la communauté universitaire.

En quoi consiste cette expérimentation ?

Dès le second semestre 2021-2022, les enseignants volontaires participeront à trois formations autour des compétences organisées par le CIPE le 1^{er} février 2022 (2h) et les 3 et 4 mars 2022 (9h).

A travers la formation du 1^{er} février, les participants auront été familiarisés avec les termes, notions et concepts du domaine « compétence ».

A travers les journées de mars, les participants seront en mesure d'expliquer les points essentiels de la construction d'un parcours de formation par compétences, d'articuler les notions de « situation » et de « compétence », de définir les caractéristiques d'une situation d'évaluation, de définir les grands principes de l'évaluation des compétences, de concevoir une situation, qui permette d'inférer une compétence chez les étudiants, de concevoir des situations qui permettent de développer les compétences (apprendre à agir dans une situation).

Une formation à l'accompagnement des équipes pédagogiques.

A l'issue de ces formations, les volontaires seront considérés comme la ou les personne(s) « référente(s) » au sein de leur composante. Ils pourront ainsi accompagner leurs collègues dans la mise en place de maquettes de formation en Licence, en lien avec le CIPE.

Ils s'engagent à suivre les formations du CIPE dédiées à la problématique. Ils s'engagent à mettre en place et animer des groupes de travail et des réunions au sein de leurs composantes.

⁹ Une compétence est un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations. (Jacques Tardif, 2006).

Une décharge horaire ou équivalent en heures complémentaires de 10 heures annuelles sera accordée.

Quel est l'horizon ?

Second semestre de l'année 2021-2022.

Comment candidater ?

En complétant la suite de ce document et en l'envoyant au CIPE avant le 10/01/2022 à alexandre.emorine@u-bourgogne.fr

Candidature :

Chaque enseignant intéressé doit remplir les renseignements suivants :

Nom, Prénom de l'enseignant :

Adresse courriel de contact :

Composante de rattachement :

Département de rattachement :

Avez-vous déjà assisté en 2020-2021 à la formation « L'approche par compétence à l'université » proposée par le CIPE ? (OUI/NON) :

5. Annexe V



EXPERIMENTATION

« OFFRIR LA POSSIBILITE DU DECLOISONNEMENT CM/TD/TP »

Qu'est-ce que le décloisonnement CM/TD/TP ?

Une organisation plus ouverte et fluide des 192h de service « équivalent-TD » pour les activités d'enseignement des enseignants-chercheurs.

Pourquoi offrir la possibilité de décloisonnement ?

Le découpage des enseignements en Cours Magistraux (CM), Travaux Dirigés (TD) et Travaux Pratiques (TP) est une organisation administrative des enseignements qui est apparue limitante dans un certain nombre de cas lors des États Généraux¹⁰. Par exemple lorsque les TD ou TP sont placés trop loin du CM, ou avant, ou encore lorsque l'enseignant trouve plus pertinent de dispenser des enseignements à distance, en bimodal/comodal, de proposer des activités avant le cours (asynchrone) ou pendant le cours (synchrone), d'utiliser des REL (Ressources Éducatives Libres) adaptées, etc. Un décloisonnement avec une organisation plus ouverte et fluide pourrait permettre aux enseignants d'être plus libres dans leurs enseignements.

En quoi consiste cette expérimentation ?

Les enseignants volontaires et responsables d'un enseignement peuvent expérimenter à partir du 03/01/2022 le décloisonnement pédagogique¹¹.

Concrètement, cela se traduit par un assouplissement de la comptabilité des heures « équivalent TD » d'un enseignement. L'enseignant volontaire pourra donc répartir son temps de travail en adéquation avec les modalités pédagogiques qu'il préfère mettre en œuvre. Chaque volontaire pourra choisir s'il trouve plus pertinent de dispenser des enseignements en présentiel ou à distance, en bimodal/comodal, proposer aux étudiants des activités pédagogiques synchrone ou asynchrone, utiliser des REL (Ressources Éducatives Libres) adaptées, etc. Les enseignants volontaires pourront être accompagnés s'ils le souhaitent par les services de soutien (CIPE, PNR, etc.).

La rémunération des enseignants volontaires ne sera pas impactée par cette organisation différente.

Un protocole d'autoévaluation et d'évaluation de l'enseignement par les étudiants sera mis en place par le CIPE pour le suivi de l'expérimentation.

Quel est l'horizon ?

Second semestre de l'année 2021-2022.

Comment candidater ?

¹⁰ Extrait des États Généraux "Le principe de structuration des enseignements en CM, TD, TP (entravent)». / « toutes les pratiques (classiques de types CM, TD, TP; par problème, par projet, inversée, renversée, ...) méritent d'être associées pour diversifier les modes de transmission et aboutir à une "meilleure" réception" / Vision cloisonnée du CM/TD/TP

¹¹ Les formations en alternance sont exclues du dispositif en raison des règles du Ministère du travail.

En complétant la suite de ce document et en l'envoyant à alexandre.emorine@u-bourgogne.fr avant le 08/12/2021 (si vous désirez insérer plusieurs de vos enseignements/cours dans cette expérimentation, merci de compléter une fiche par enseignement/cours).

Candidature :

Chaque enseignant doit remplir les renseignements suivants :

Nom, Prénom de l'enseignant :

Adresse courriel de contact :

Composante de rattachement ou exerce l'enseignant :

Formation concernée :

Année de formation concernée :

Cours/enseignement décloisonné :

Visa du responsable de diplôme :

Quels objectifs visez-vous en décloisonnant ?

Pourriez-vous développer (une page maximum) les modalités pédagogiques envisagées en remplacement du découpage CM/TD/TP ?

6. Annexe VI



EXPERIMENTATION

« MULTIPLIER LES TIERS-LIEUX D'APPRENTISSAGE »

Qu'est-ce qu'un tiers-lieu ?

Un lieu physique neutre qui stimule l'acquisition des connaissances en donnant aux personnes des moyens d'effectuer des recherches, de produire des travaux, d'étudier, de collaborer, d'échanger, etc. en groupe ou seul.

Pourquoi multiplier les tiers-lieux ?

La question des tiers-lieux est apparue lors des Etats Généraux de la Formation¹² comme centrale. Un besoin d'échanges renforcé a été mis à jour par les étudiants et les enseignants, en plus des moments d'enseignements et de travail dans les lieux qui y sont originellement affectés (bibliothèques, etc.) Le besoin a été exprimé de faciliter les apprentissages étudiants soit par l'échange entre pairs soit par la mobilisation de ressources. Ainsi, leur permettre d'effectuer des recherches, des travaux, d'étudier, ou encore de réviser seul ou en groupes, dans de nouveaux espaces aménagés au plus près de leurs besoins participe du soutien aux apprentissages au sein de l'université de Bourgogne.

En quoi consiste cette expérimentation ?

Les composantes pourront identifier de potentiels espaces (couloirs, salles, renforcements, etc.) qui pourraient être aménagés en tiers-lieux d'apprentissage.

Si certains tiers-lieux nécessitent un investissement d'équipements et de matériels, celui-ci sera étudié avec les services responsables (pôle logistique, etc.).

Si certains tiers-lieux identifiés sont des salles de cours, et que les composantes l'estiment justifiable, des horaires d'ouverture étendus peuvent être mis en place, afin de coïncider avec les horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires. La surveillance de ces salles peut être assurée par un tuteur étudiant, chargé de la bonne tenue des échanges et du respect des règles de vie élémentaires, ainsi que de l'ouverture/fermeture des locaux. Ces tuteurs seront rémunérés par l'université.

Quel est l'horizon ?

Second semestre de l'année 2021-2022.

Comment candidater ?

¹² **Extrait des Etats Généraux** « je trouve dommage que l'IUT ferme si tôt et que nous n'ayons pas accès à plus de salle pour travailler le soir. (D'ailleurs la salle info qui est à notre disposition n'a pas tous les logiciels dont nous pourrions avoir besoin) » / « les salles informatiques en accès libres » / « plusieurs salles pourraient être (sic) mises à disposition car nous sommes parfois trop nombreux pour la salle informatique »

En complétant la suite de ce document et en l'envoyant au CIPE avant le 15/12/2021 à alexandre.emorine@u-bourgogne.fr (si vous envisagez plusieurs tiers-lieux, merci de compléter une fiche par endroit envisagé).

Candidature :

Chaque composante doit remplir les renseignements suivants :

Nom, Prénom du porteur de projet :

Adresse courriel de contact du porteur de projet :

Composante de rattachement :

Endroit du tiers-lieu envisagé :

Modalités de fonctionnement du tiers-lieu (disposition, accès et horaires éventuels, etc) :

Besoin d'un tuteur étudiant (OUI/NON) :

Besoins en équipement du tiers-lieu¹³ :

Disposez-vous déjà de matériel (tables, chaises, WiFi, etc.) ? Si oui, lequel ?

¹³ Dans une optique de protection de l'environnement, du matériel déjà présent dans l'établissement pourra être réutilisé selon les besoins identifiés pour les tiers-lieux

7. Annexe VII

Entretien à mi-parcours expérimentation « décloisonnement » I

Avez-vous pu mettre en place tout ce que vous vouliez ?

Je n'ai pas pu tout faire ce que j'aurais aimé, mais une bonne partie quand même, j'ai varié beaucoup plus que d'habitude, parce qu'il ne faut pas être trop ambitieux.

Il y a une résistance des étudiants. Je m'en suis aperçu, notamment des étudiants « moyens-bons » quand on essaie de changer les règles. Mais les bons étudiants ont bien accroché, certains ont même très bien accroché. Je suis ravi des résultats. Ce qui n'allait pas ça n'était pas pour les moins bons de la promotion, mais pour des gens qui sont un peu en dessous des meilleurs.

Il y a une fille, notamment. Au premier semestre, vous voyez qu'elle regardait sans arrêt son portable, elle avait l'air s'ennuyer. On a changé de façon de faire et ça a changé du tout au tout, elle suivait.

Mais les meilleurs, eux, ont du mal quand on change les règles parce que ça les désavantage, tout simplement. Ils ont l'habitude d'être bons et ils ne voient pas pourquoi on changerait quelque chose dans quoi ils sont bons. Sinon je n'ai pas eu d'autres soucis, par exemple de moyens, parce que j'ai eu la chance de profiter encore un peu de de la fin de Talent Campus. Et je ne vais pas entrer dans la longue litanie des doléances des enseignants de l'université sur les moyens.

Le ressenti des étudiants sur cette expérimentation ?

La meilleure étudiante de la promo, elle fait tout ce qu'on lui demandait. Elle y va à fond quelle que soit finalement l'approche. A l'inverse, l'un des meilleurs étudiants, lui, il était très critique, il ne voulait pas entendre parler de choses comme ce qu'on a proposé. Mais ça a bien marché sur d'autres gens.

Les collègues en pensent quoi ?

Du côté du directeur du département, j'ai ressenti une rigidité, mais chez plusieurs autres collègues à qui j'en ai parlé, j'ai ressenti une curiosité, un intérêt. Je ne sais pas si c'est par politesse parce que je leur en parlais ou si c'est réel, mais il m'a semblé que oui, ils trouvaient que c'était bien.

Parole libre

Sur le détail de ce qu'on avait fait, j'avais noté les choses. Donc c'est un cours de 3e année de licence. On a fait par exemple un travail théorique sur le « vécu du corps » pendant plusieurs séances, j'avais présenté des philosophies du « vécu du corps » et après on a fait une intervention de travail corporel avec une intervenante extérieure, qui est venue justement sur des restes de crédit Talent Campus. Et c'était ce qui était le plus osé finalement : faire parler le corps là où d'habitude on ne fait qu'en parler théoriquement, c'est ça qui n'a pas plu à tous, dont l'étudiant dont je vous parlais, qui a dit « non mais si j'avais su, je ne serais pas venu, j'ai des choses importantes à faire, etc. ».

Ensuite, on a effectué un travail théorique sur le handicap et j'ai fait 2 interventions, 2 cours avec des personnes en situation de handicap qui sont venues parler de l'expérience et qui sont restés ensuite pour voir ce qu'on faisait. A chaque fois, j'ai demandé des retours des étudiants après. Donc un retour sur une expérience vécue et pas seulement sur un contenu théorique. J'ai proposé de participer au forum « Vie affective et sexuelle pour tous et tout au prisme du handicap ». Donc là c'est pareil, il y a des étudiants qui accrochent et d'autres qui n'accrochent pas du tout et c'est plutôt des étudiants « moyens-assez bons » qui sont accrochés, dont une

étudiante qui est en stage à l'APF France Handicap, qui est le partenaire, et pour qui ça se passe très bien.

Ensuite j'ai laissé la possibilité de rendre un travail en format vidéo pour ceux qui le voulaient, c'est à dire un exposé en format vidéo certains n'ont pas compris. Pour eux si je dis format vidéo, ils ont l'impression qu'ils peuvent faire un peu ce qu'ils veulent et que ça doit être moins construit qu'un exposé, sauf que non.

Pour vous, qu'est-ce que ça a apporté en fait de pouvoir faire ça cette année ?

Une plus grande liberté, Après, je me suis aussi plus exposé. Effectivement, il y a des gens qui n'ont pas aimé, je me suis plus exposés que je l'aurais fait en temps normal parce que c'est très facile de faire toujours un peu la même chose. Ça, c'est le problème de l'enseignement. On peut rester dans des rails et on déroule après. Donc oui, ça c'était très intéressant à faire.

Donc j'aurai des bons souvenirs du coup, justement parce qu'il s'est passé quelque chose et je ne confondrais pas cette année avec plein d'autres années

Dans l'intervention, sur le « vécu corporel » de l'intervenante extérieure, on a commencé par l'approche par compétence. Elle l'a présenté, a expliqué pourquoi elle faisait faire ça, parce que les softs skills font partie des compétences et que travailler sur le vécu corporel, ça peut améliorer le rapport avec soi, avec les autres.

J'étais également parti de l'idée que dans les CV, on met tout le temps « capacité d'analyse et de synthèse ». Puis je me suis dit, « oui mais en fait la synthèse ils en font quand » ? L'analyse ils en font beaucoup, l'analyse de texte énormément, etc. Et la synthèse est ce qu'ils sont entraînés ? Ils vont donc mettre « capacité d'analyse, de synthèse » sans savoir synthétiser. Donc on a fait des exercices de résumé, de compte rendu d'articles, de choses comme ça. Et là pour le coup ça restait scolaire ça allait bien donc ça pouvait plaire à tout le monde.

Dans le semestre, j'ai fusionné un court et une UE de 18h chacun. Auparavant c'était bizarre, puisque je devais arrêter tôt chacun d'eux, alors que là ça faisait 36 h. J'ai donc fait 36 h par séance de 3h par semaine tout au long du semestre et c'était fluide et plus complet.

8. Annexe VIII

Entretien à mi-parcours expérimentation « décloisonnement » 2

Avez-vous pu mettre en place tout ce que vous vouliez ?

J'ai pu mettre en place une grande partie de ce que j'avais prévu (présence, mais en donnant la possibilité aux élèves d'être en autonomie – pas forcément en distance mais bien en autonomie –) répartir son temps de travail sur un TD sur, par exemple la semaine, et d'avoir un soutien asynchrone d'un enseignant si besoin. Idem, je voulais un suivi d'activité basé sur une application, c'est fait, elle est mise en ligne. Je n'ai pas pu exploiter les résultats comme je le voulais, mais j'ai pu quand même faire vite pour repérer les élèves en difficulté et les contacter pour voir quoi faire.

Au début, TD et TP étaient prévus en autonomie mais on est revenus dessus sur les TP, un collègue était remonté. On a laissé quand même la possibilité, en prenant toutes les précautions d'usage, pour les TP : si vous avez fait, compris, que vous en êtes sûrs et que vous êtes en avance, d'accord vous pouvez être en autonomie au lieu de venir aux TP en présence).

Pour les 8 premières séances de TD, elles étaient prévues soit en présence soit en autonomie. Si les étudiants choisissaient l'autonomie, je leur demandais de poser une question, voire d'en créer s'ils n'en avaient pas. Or, beaucoup ont fait de l'autonomie, mais 0 question posée. Et il y a de tout, de bons étudiants mais aussi des étudiants plus en difficulté, d'autres encore sont des touristes.

Là on va arriver aux 4 derniers TD complètement en autonomie, il n'y a plus de présence, mais on a quand même bloqué les créneaux en présence pour être disponibles en cas de besoin. On a bloqué ces créneaux comme ça car le doyen disait qu'en totale autonomie on empêchait les étudiants d'accéder aux enseignants et aux enseignements en présence.

J'ai eu une séance en conseil d'UFR compliquée, avec un doyen qui a attendu que j'ai présenté mon projet, que je sorte, pour sortir ses arguments sans que je ne puisse répondre. Il se basait sur la maquette, mais sur celle-ci à aucun moment ça n'est précisé « en présence ». Ma réponse a été de donner la possibilité aux étudiants de faire du présentiel tout de même, si les étudiants étaient assidus en présence aux 8 premières séances de TD.

Donc oui, j'ai mis en place l'essentiel de ce que je voulais mettre en place. Mais en termes de nombre d'heures de suivi, je n'ai pas pu en assurer autant que ce que je voulais, du fait de mon manque de temps. Il y a 100 étudiants, j'aurai aimé avoir un œil sur tous et envoyer des messages individualisés aux gens, mais je n'ai pas pu, je l'ai fait par groupes, en cherchant des profils de gens (ceux qui n'ont pas mis à jour l'appli, etc.). Cependant, je vais profiter des 4 dernières séances de TD pour justement envoyer des messages individuels à des étudiants de mes groupes de TP en commençant par ceux et celles qui ont le plus besoin d'aide, en leur posant des questions et en espérant un retour. Ça va compenser le fait que les étudiants ne posent pas par eux même les questions s'ils ont des difficultés, et qu'en présence ils n'osent pas si on leur demande « ça va, tu as des difficultés, tu en es où ? ». Tous n'avancent pas au même rythme donc c'est compliqué d'aider l'un quand les autres avancent plus vite dans la même pièce. Devant les copains et copines, ça va toujours, mais devant une évaluation on se rend compte que non ça n'allait pas du tout. Donc en les contactant on peut avoir une discussion privée et plus franche, pas écoutée, donc c'est un avantage. Cet après-midi par exemple j'ai 4h de TD et je vais rester à distance donc en profiter pour envoyer des courriels individuels aux étudiants.

Grâce à la petite enquête que j'ai fait à laquelle malheureusement seul le quart des étudiants ont répondu, j'ai pu proposer des entretiens individuels, en présence mais aussi sur Teams à distance.

J'ai par exemple une élève qui ne vient en TD en présence que pour poser des questions, elle repart avant la fin du cours une fois qu'elle a sa réponse, et ça **seule l'expérimentation le permet**, avant je n'aurais pas pu du fait du cadre.

Il y a 100 étudiants et étudiantes, mais je commence à savoir, grâce au distanciel qu'on a eu les années d'avant, que peu de gens font la démarche d'un entretien individuel. J'ai eu juste un étudiant qui m'a demandé un entretien individuel. En partie parce qu'une majorité de personne ne se donne pas la possibilité de lire ce que je poste sur le canal Teams.

Personnellement je suis toujours présent sur Teams et on peut me poser des questions à n'importe quelle heure, ça j'arrive à le faire. Malgré tout, je constate que des étudiants on en a beaucoup qui ne comprennent pas une phrase simple, qui ne savent pas utiliser leur potentiel intellectuel, n'ont pas de méthode de résolution de problèmes simples. Il n'y a pas les bases sur ces démarches intellectuelles.

L'expérimentation a permis de prendre connaissance de tout ça de manière amplifiée, c'est un avantage.

Contrairement aux autres années, j'ai pointé les étudiants présents en TD et TP, mis aussi sur Teams s'ils nous contactent, tout ça pour avoir des données. Donc j'ai été plus exigeant cette année pour avoir des informations et de la donnée, mais aussi pour faire face à d'éventuelles critiques, pour être exemplaire. Cela étant dit, je me pose une question : le problème, c'est que les étudiants ne répondent pas assez quand on leur écrit. Je me demande s'il ne faudra pas donner des points de participations aux gens qui font leurs activités en ligne, qui participent, utilisent les applications, etc. Je pense qu'on aurait un meilleur résultat.

Idem pour l'enquête de fin, le risque est que 25 personnes répondent, sur 100 c'est limite. Il faut une gratification, soit la carotte soit le bâton, sinon on aura un retour faible de la part des étudiants.

Le ressenti des étudiants sur cette expérimentation ?

Face aux étudiants, je n'ai pas de réaction, c'est compliqué à dire maintenant. Le but de ma petite enquête c'est d'essayer d'avoir de la donnée, ils ont l'air favorable mais il y a eu peu de réponses tout de même. En L2 je n'ai pas eu de retours. Sur l'enquête que j'ai faite, j'ai vu 2 personnes ou 3 qui ont fait des remarques négatives, mais surtout sur ma méthode pédagogique, pas sur le décloisonnement. Et ça, c'est la première fois que ça m'arrive.

Les collègues en pensent quoi ?

Au sein de l'équipe pédagogique, on est 3, j'ai donc 2 collègues. L'un des deux est récalcitrant sur l'approche pédagogique. Il est très acerbe, dit des choses pertinentes mais mal dites et vexantes. Ce que je peux espérer de lui, ça n'est pas d'approuver, mais de rester neutre, de ne pas saboter l'expérimentation. C'est ce qu'il fait pour le moment, et tant mieux. Il n'a que des TP en présence.

L'autre collègue, qui est enseignant à plein temps par ailleurs, est un vacataire. Plein de bonne volonté mais le temps lui manque pour s'investir en dehors des heures strictes d'enseignement. Il est plutôt ouvert mais je ne sais pas s'il est enthousiaste sur le décloisonnement par lui-même.

Sur la sphère du département, c'est le mutisme total, c'est presque un sujet tabou. Je pense que c'est mal vu, mal pris, il y a un culte du présentiel, mais on ne m'agresse pas, on ne m'attaque pas, on ne me stresse pas, mais personne n'en parle. Mais c'est le cas de toutes mes innovations pédagogiques au-delà du décloisonnement, de manière générale. Mais je peux comprendre, j'étais dans le même cas il y a 20 ans ! La peur de mes collègues c'est aussi qu'on les oblige eux à faire les choses que je fais moi-même, or ils n'ont pas le temps selon eux car ils font de la recherche à fond et c'est ça qui fait tourner la baraque.

Parole libre

Ce qui est important ce sera de bien s'y prendre pour demander aux étudiants ce qu'ils pensent de cette expérimentation. Quelle temporalité, quel genre de questions, il faut anticiper. Ce qui est compliqué, c'est d'obtenir une participation des étudiants à cette enquête. Beaucoup n'y participeront pas, souvent seuls les meilleurs étudiants répondent. Ce qui est compliqué aussi, c'est que j'ai changé non seulement le volet décroisement, mais aussi ma pédagogie (je suis peut-être allé trop loin dans le « progresser à son rythme ») et d'autres changements ont été faits pour faire face à l'augmentation du nombre d'élèves (par exemple cette année je ne peux pas faire de projets comme les autres années, je fais à la place deux tests sur table en amphi, pas sur machine car je n'ai pas la place).

Donc il faudra bien isoler les choses pour que les étudiants évaluent les bonnes choses.