# DREAM U, AMU, projet PIA 3

Dream U (Dessine ton paRcours vers la rEussite à Aix-Marseille Université), obtenu dans le cadre du second appel à projets « nouveaux cursus à l'université », doit permettre d'accélérer la transformation pédagogique d'AMU au cours des dix prochaines années, en « essaimant » d'un certain nombre de mentions pionnières vers l'ensemble des licences générales. L'architecture de l'offre de formation doit évoluer pour permettre des parcours modulables et individualisés (SRI : Soutien – Régulier – Intensif), fondés sur l'ajout d'UE transversales (qui visent le développement de l'autonomie, des compétences linguistiques et des capacités critiques face à l'information notamment) et intégratives (définissant une spécialisation disciplinaire, pluridisciplinaire, thématique ou professionnelle, 20% des ECTS) aux UE disciplinaires (DTI - Disciplinaire – Transversal – Intégratif). La licence renforcée double le volume d'enseignements intégratifs (plus de 60 ECTS par an), la double licence le volume d'enseignements disciplinaires (90 ECTS/an).

Cette transformation de l'offre de formation doit s'accompagner d'une profonde transformation des pratiques pédagogiques, visant à la production d'un « écosystème distribué » d'accompagnement/formation des enseignants fondé sur le choix de l'hybridation, du distanciel et de la mutualisation. Les enseignements transversaux, consacrés au développement de l'esprit critique, de l'autonomie ou encore des compétences linguistiques, doivent particulièrement s'appuyer sur le numérique, avec notamment la production de logiciels d'apprentissage des langues et l'usage des certifications.

**Il va de soi qu'aucun outil permettant l'amélioration de la réussite des étudiants – diplômes, insertion professionnelle – ne doit être négligé, à commencer par l'apport bien réel des pédagogies hybrides et de l'*adaptive learning* en tant qu'outils permettant l'amélioration des pratiques. Mais la question se pose de savoir s'il faut valoriser majoritairement voire exclusivement la mise en œuvre de ces outils.**

Chaque enseignant pourra-t-il en être partie prenante (poids des formations, adaptation personnelle à ce type d'outils plutôt qu'à d'autres...) ? Chaque enseignant doit-il en être partie prenante ? Quelle adaptation, par exemple, est pensée par rapport aux spécificités des disciplines ou de domaines des disciplines (on peut se référer ici à l'expérience nord-américaine, par exemple au travail du *Faculty Institutes for Reforming Science Teaching*[1] qui a mis en évidence la nécessité d'un cadre disciplinaire spécifique dans l'approche de la pédagogie) ? Quelle reconnaissance pour les enseignants « ordinaires » et néanmoins engagés (dans des pédagogies qu'ils n'estiment sûrement pas « passives »), et quel engagement de l'université dans l'amélioration des conditions de la pédagogie en présentiel ?

Ainsi, l'un des problèmes est que le changement devient *en soi* un critère d'excellence. Les injonctions **:**

- La priorité du projet va aux « pédagogies innovantes », et tout particulièrement à l'hybridation. Les enseignants (aidés, puis de plus en plus autonomes) sont incités à produire des ressources audios et vidéos et à utiliser des dispositifs de captation autonome. Les formations pourront recevoir un label « Hybride qualité » fondé sur la mesure des pratiques des apprenants et sur leur ressenti face à la plus-value de cette hybridation. L'entrée dans le Big Data et l'approche cognitive passe par le suivi des usages étudiants, *via* le tableau de bord et *l'adaptive learning*, outil mis en avant par Dream U pour améliorer la réussite des étudiants.

[1] GORMALLY Cara, EVANS Mara, BRICKMAN Peggy, « Feedback about Teaching in Higher Education : Neglected Opportunities to Promote Change », *Life Sciences Education*,vol. 13, 187–199, Summer 2014, p. 193.

- Cette outillage de la réussite s'étend à la pédagogie par compétences, qui devient un élément structurant de la formation. Dream U s'appuie sur *Skilvioo*, plateforme de gestion des compétences qui accompagne à la fois le travail des équipes pédagogiques et l'auto-évaluation des étudiants.

**Les liens tissés par Dream U avec « l'identité » du site d'une part, et le bassin local d'emploi d'autre part, s'ils ne sont évidemment pas non plus négligeables, posent aussi question dès lorsqu'ils déterminent l'ensemble de la formation.**

Chaque enseignant, par exemple, pourra-t-il participer de la stimulante production des formations transversales et intégratives, si celles-ci sont subordonnées aux secteurs thématiques « identitaires » de l'université (les enseignements intégratifs de type thématiques ou GIFT conçus autour des thèmes porteurs en termes d'insertion professionnelle et identitaire (sic) d'Aix-Marseille Université, soit pour les 7 premiers GIFT : aéronautique, Big Data, Handicap, Mer et activités maritimes, Risques, Tourisme, Vieillissement) à l'adaptation au bassin local de l'emploi ? Le « changement de posture » (sic) requis passe par l'adoption d'outils nouveaux.

De même, la (re)structuration se fait aussi très fortement en lien avec le monde socio-économique. Là encore, rien de critiquable *en soi*. Reste à savoir quelle sera la place accordée aux demandes du bassin local des employeurs, mobilisés notamment dans le chantier 1 « architecture » et dans le chantier 3 « pédagogie », dans la refonte des formations, des référentiels de compétences et les objectifs de l'université. L'université a bien évidemment vocation à former des diplômés employables ; elle n'a pas vocation à adapter sa formation à la demande exclusive du bassin local d'emploi. Il en va de même pour l'équilibre entre l'intervention des « acteurs socio-professionnels » (sic) dans les enseignements (déjà avérée dans plusieurs formations d'AMU) et l'intégration à la construction des formations.

## Logique de réussite, logique d'économie, logique de management

**On ne peut pas nier qu'à développer sans fixer de limite claire les supports numériques, l'hybridation ou les filières en ligne…, logiques d'innovation et logiques d'économie (ou d'optimisation des coûts…) se superposent** : la mutualisation des formations, l'hybridation, la production de supports numériques – audios, vidéos… –, et de logiciels (supports dont les enseignants qui les ont produits sont dépossédés après un temps très court, même si celui inclut une « décharge de service pour élaboration et ingénierie pédagogique des nouveaux parcours », puisque ce qui est produit dans le cadre de l'université appartient à l'université) permettront un volant d'économies considérables. Les techniques peuvent-elles être le cœur, et non un simple soutien, de la transformation pédagogique, quand le B.a.-b.a. de l'efficacité pédagogique devrait d'abord passer par le taux d'encadrement et la personnalisation du rapport direct d'un enseignant avec ses étudiants ? Il suffit ici, si l'on veut parler d'« excellence », de regarder les taux d'encadrement d'une université comme Harvard, où 20 étudiants dans une classe constitue un fort effectif (https://www.letudiant.fr/educpros/actualite/harvard-et-mit-la-pedagogie-americaine-sous-le-regard-detudiants-francais.html). Il est vrai que ce n'est pas là le public cible des réformes pédagogiques, articulées à la volonté de la loi ORE de faire réussir un public étudiant massifié. L'innovation pédagogique, notamment *via* le numérique, doit « répondre au caractère très hétérogène du public cible » (projet Dream U) et permettre la réussite du plus grand nombre (une augmentation du taux d'encadrement, et tout particulièrement du taux d'encadrement par des personnels titulaires, n'apparaissant pas du tout comme une piste pour améliorer la réussite, même marginale). L'apprentissage de l'esprit critique face à

l'information est lui-même subordonné à « l'utilisation des outils numériques ». Or, le fait est que si ces pédagogies innovantes semblent de primer abord donner d'excellents résultats, le manque de recul est en réalité tel que des études plus fines commencent à nuancer sérieusement ces premières impressions : publics, types de cours, orientations disciplinaires, niveaux des étudiants donnent en réalité des résultats extrêmement variables par rapport à des pédagogies plus traditionnelles (voir par exemple : https://www.letudiant.fr/educpros/actualite/l-adaptive-learning-la-revolution-qui-vient.html; mais des travaux plus fins, récents, commencent à être disponibles).

Le management de ce basculement passera donc par un dispositif d'incitation au « changement de posture », et non par un choix raisonné (et libre) des pratiques pédagogiques filière par filière, public par public.

Primes, heures complémentaires et formations ciblées (sur les bonnes pratiques pédagogiques attendues, associées au recrutement de 30 conseillers et ingénieurs pédagogiques ou à l'essor de CIPELab expérimentaux) constituent ici le cœur du dispositif. De fait, dans ce lourd changement, Dream U prévoit une large enveloppe budgétaire consacrée aux primes et aux heures complémentaires. L'évaluation de l'enseignant (et non plus seulement de l'enseignement) via notamment la prime pédagogique incitée en 2019 par le Ministère (par notification budgétaire) pourrait alors devenir un élément clé du processus, dont il est acté aujourd'hui qu'il reposera sur une évaluation multifactorielle récurrente (critères objectivables, observation par les pairs, évaluations par les étudiants) et tendra vers la mutualisation du « Dossier de valorisation pédagogique » (équivalent du Teaching Portfolio anglo-américain alimenté en permanence tout au long de la carrière) et du dossier de suivi de carrière. L'évaluation devient alors permanente.

Par exemple, un label « hybride qualité » sera créé. Or le label permet de produire les mesures de performance utilisables pour l'évaluation de l'enseignement : on mesurera « l'usage par les apprenants », c'est-à-dire que seront communiquées aux instances de pilotage en vue d'une évaluation les mesures statistiques de l'interface (pratiques de connexion des étudiants), tandis que l'on évaluera « la plus-value pédagogique » ressentie.

Les appels à projets internes sur les espaces pédagogiques innovants constituent aussi un élément structurant du dispositif, impliquant nécessairement l'exclusion des uns, et l'inclusion des autres… mais pas toujours par choix. Allons-nous vers un système à l'américaine où un profil d'enseignant-chercheur en poste peut devenir obsolète pour « formal program discontinuance » ?

**Une chose est certaine : lorsque les primes sont soumises à ces critères, et lorsque les promotions sont elles-mêmes soumises à l'obtention de ces primes, un dispositif d'intériorisation de la norme est en place,** que l'on joue le jeu de la normalisation pour obtenir primes et promotions, ou que l'on finisse par croire effectivement que l'on est bien récompensé pour les seules « bonnes pratiques » envisageables**...**