FORUM CAMPUS FRANCE - WEBINAIRE DE LA COMMISSION EUROPE

Européanisation durable de l'ESR français : enjeux et paradoxes

MARDI 11 AVRIL 2023 | 10H00 - 12H00

OUVERTURE DU WEBINAIRE

Alexis MICHEL, Directeur de l'ENIB ; Président de la commission International et développement de la CDEFI

Le programme du webinaire s'est articulé autour de trois présentations qui ont couvert deux grand thèmes: **la question des alliances européennes comme source d'inspiration**, mise en parallèle avec les craintes que ces initiatives éveillent aussi parfois, mais aussi **la problématique de l'internationalisation des corps professoraux et des personnels de nos établissements d'enseignement supérieur**.

Ces questions portant sur l' « européanisation » de notre ESR ont été abordées à l'appui d'exemples concrets et les débats qui ont fait suite aux présentations auront vocation à nourrir les travaux de la commission, notamment en vue de l'élaboration du programme de l'Assemblée d'été du Forum qui se tiendra à l'Université de Tours les 10 et 11 juillet prochains.

PRÉSENTATION # 1 - LA MOBILITÉ DES PERSONNELS : QUELS DÉFIS ?

Thalia DARNANVILLE, Chargée de Projets Europe, INSA Lyon & Marie-Pierre FAVRE, Directrice du Développement International, Groupe INSA

Thalia DARNANVILLE travaille depuis 2006 à l'INSA Lyon avec différentes responsabilités à l'international.
Actuellement chargée de projets Européens, elle est responsable des partenariats stratégiques en Europe, des subventions Erasmus+ AC131 et de la mobilité Européenne des personnels depuis une dizaine d'années.

Dans le cadre d'expériences diverses, en France et à l'étranger, dans le secteur privé puis dans celui de l'enseignement supérieur (Écoles de management et d'ingénieur), l'international a toujours été le fil conducteur de son parcours professionnel.
Marie-Pierre FAVRE a notamment occupé pendant 10 ans le poste de Directrice des Relations Internationales de l'INSA Lyon avant d'être nommée Directrice du Développement International du Groupe INSA en octobre 2020.
Elle est membre du Comité de pilotage de la Commission Europe du Forum Campus France depuis 2021.

***Résumé de la présentation*:**
La mobilité est un des premiers vecteurs d'internationalisation. La mobilité étudiante, obligatoire dans les INSA, est un dispositif acquis, même s'il fait l'objet d'amélioration et d'évolution en continu. En revanche, la mobilité des personnels reste encore discrète et pourtant revêt un caractère important dans la chaine du processus d'internationalisation.
Un programme spécifique a notamment été lancé à l'INSA Lyon et la mobilité des personnels (administratifs et enseignant-chercheurs) fait désormais l'objet de plusieurs initiatives au sein du Groupe INSA.
Développement personnel, développement professionnel, développement institutionnel ?
Un regard sur la façon dont la mobilité des personnels peut s'inscrire dans une stratégie européenne et internationale.

GROUPE INSA | CONSCIENCE COLLECTIVE
MOBILITÉ DES PERSONNELS: QUELS DÉFIS?
Commission Europe du Forum Campus France
FORUM CAMPUS FRANCE
Webminaire 11 avril 2023
Marie-Pierre Favre & Thalia Darnanville

INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES LYON
SÉMINAIRES D'ANGLAIS INTENSIFS
MOBILITÉ DE PERSONNEL
« Saisir une opportunité pour répondre à un besoin »
Thalia Darnanville

A L'ORIGINE : RÉPONDRE À UN BESOIN

Identification d'un besoin

Stratégie d'internationalisation de l'établissement

Mieux accueillir

Campus International Mobilité obligatoire

Identification d'une opportunité

Bourses Erasmus+ STT peu utilisées

Mobilité classique : staff week job shadowing

Création d'une offre :

Séminaires intensifs d'Anglais en immersion

3

LES FINANCEMENTS

Bourses Erasmus+ STT

Augmentation graduelle au fil des années du nombre de bourses obtenues

Complément OS Erasmus+

Pour ne pas laisser de montant à la charge des agents

NB: coût des cours non prévu dans le cadre des mobilités Erasmus+

Bienvenue en France

Subvention utilisée ponctuellement

(factures de cours)

4

LES DÉBUTS

Début de l'aventure

- 2017-18
- Tout public
- Groupes de 12 personnes
- Niveaux homogènes
- Cambridge University, UK

1ere évolution

- 2019-20
- 2 types de séminaires
- Tout personnel
  Cours de langue classiques
- Enseignants
  Cours spécifiques pédagogie en anglais
- Cambridge University, UK

5

LES EVOLUTIONS

Contraintes externes

- Groupes niveau homogène — imposé par le partenaire
- Coût élevé — (cours, hébergement) et transport long
- Covid — Formation en ligne testé : non satisfaisant, non immersif
- Brexit — recherche de nouveaux partenaires en Irlande. Cork et Galway (Malte?)

Contraintes internes

- Cours classiques — Cours en groupe exclusif INSA pas toujours adapté
  Besoins
  - groupes réduits
  - tous niveaux
  - apprenants intégrés aux groupes préexistants chez le partenaire en fonction du niveau

  → **Nouveau format profite à davantage de monde**
- Enseignants
  Besoins
  Offre spécifiquement orientée pédagogie

  → **Cambridge reste l'offre cible**
  (bourses Erasmus+ pays non membres)

6

RECONNAISSANCE ET RENFORCEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'OFFRE

MOYEN : Rapprochement avec notre cellule RH/en charge de la formation

- Intégration à l'offre de formation établissement
- Aide à la diffusion de l'information à l'ensemble du personnel
- Reconnaissance des mobilités (inscription dans le dossier de l'agent)

7

RÉSULTATS ATTENDUS - IMPACTS

121 mobilités effectuées

- Evolution : 5 bourses/an → 30 à 40 bourses/an

Enseignants

- Oser délivrer des cours en anglais
- + d'aisance
- Augmentation/pérennisation de l'offre de cours en anglais
- Travail sur la structure des cours (pas simple traduction)

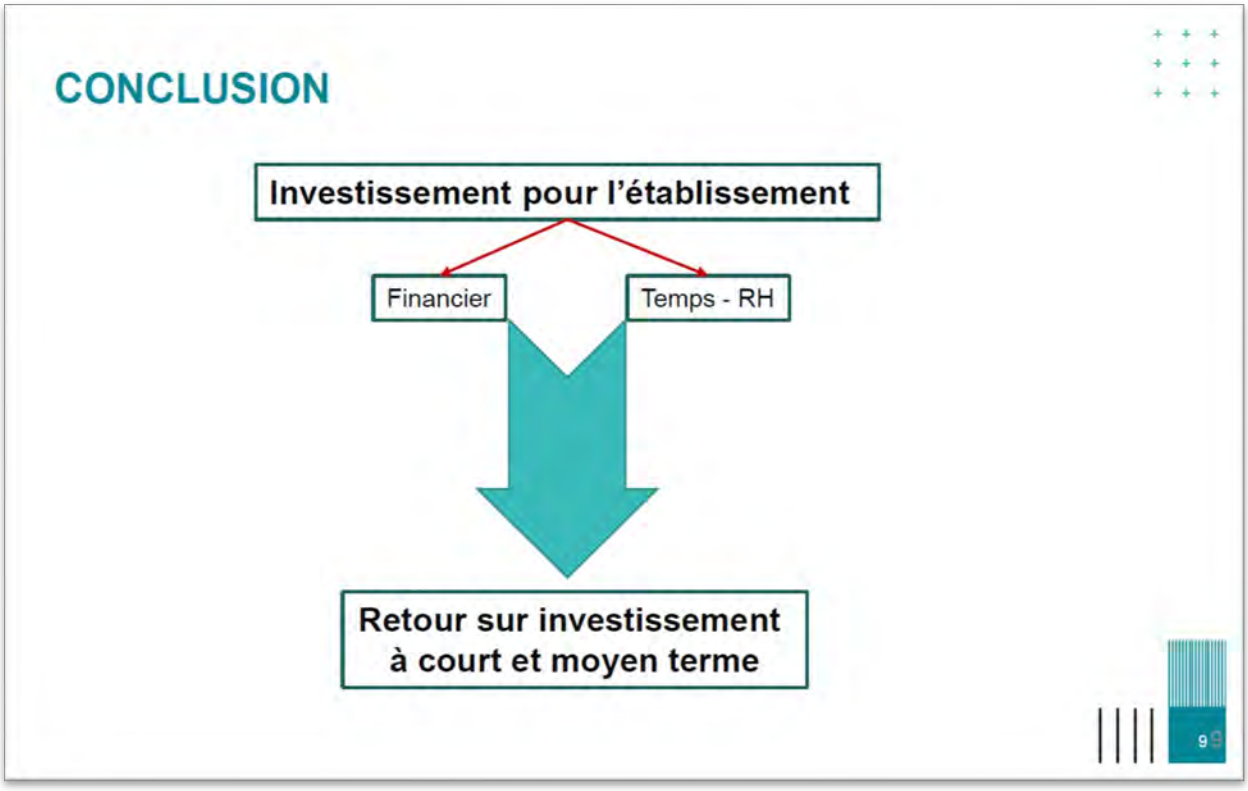
A l'échelle de l'établissement

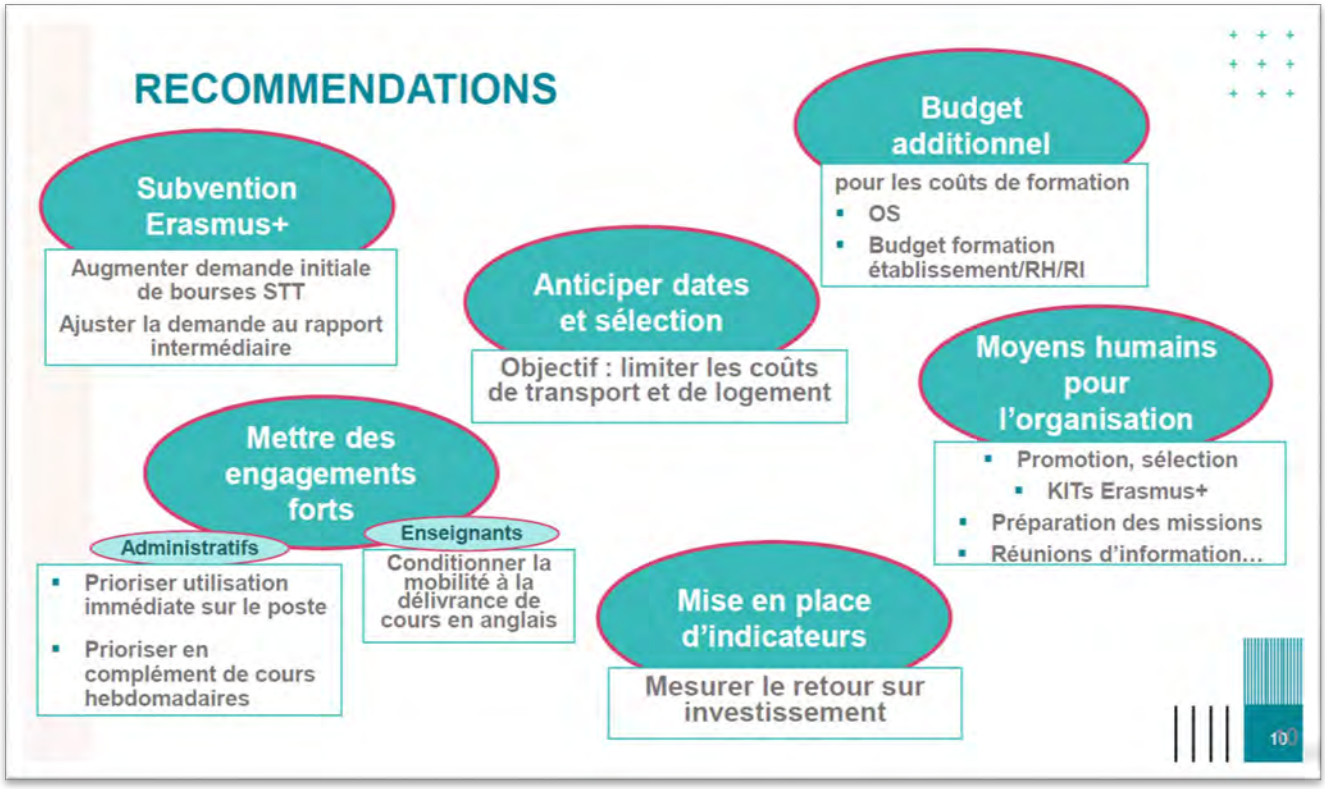
- Amélioration de l'accueil dans les départements, les services d'appui
- + de personnes capables de mieux communiquer en anglais

Offre de formation

- Mobilité immersive = valeur ajoutée en complément de cours hebdomadaires

8



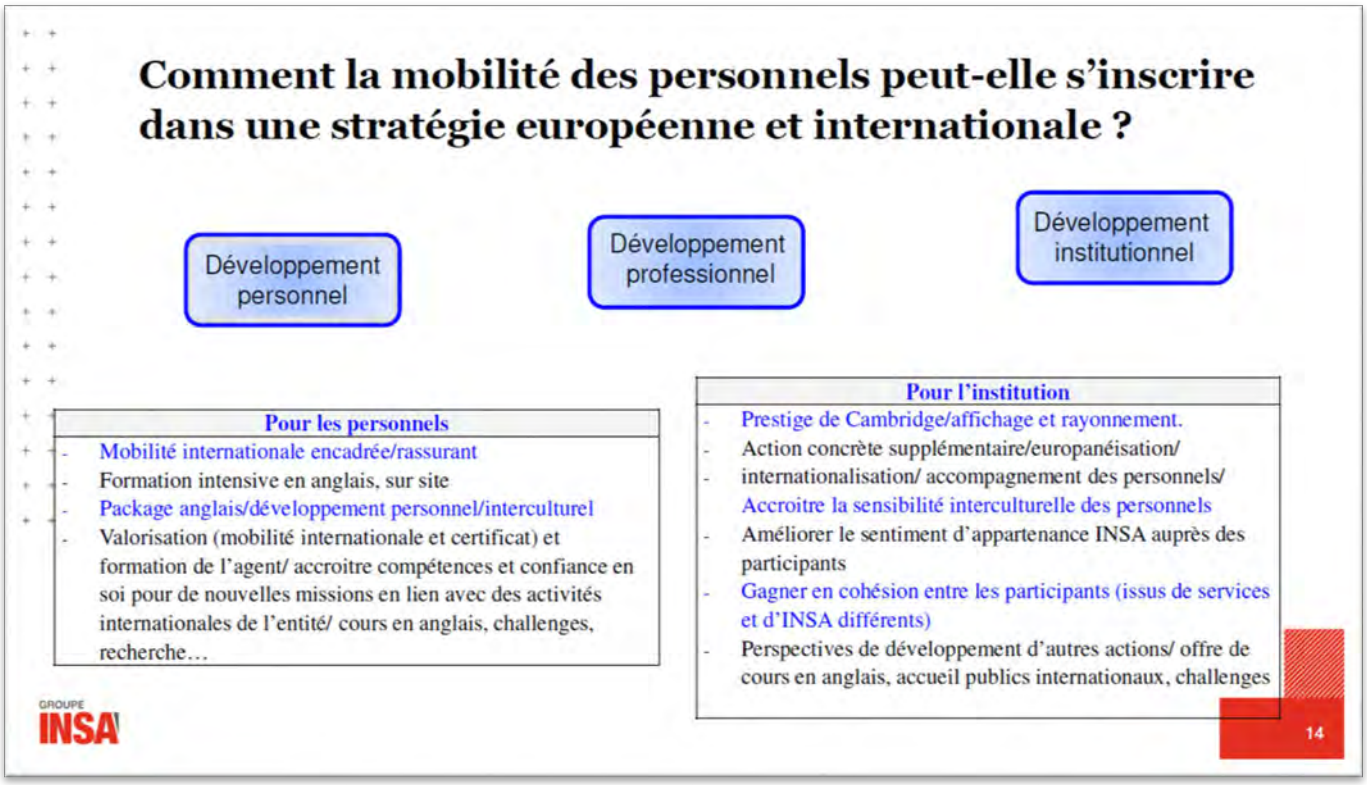


En résumé, quelques aspects pratico-pratiques à retenir :

- Demander plus de STT lors du rapport intermédiaire Erasmus ;
- Importance de trouver un financement complémentaire (principe paiement l'intégralité des frais) ;
- Anticiper l'organisation pour limiter les coûts ; Kit Erasmus et missions à préparer en amont ;
- Poser des indicateurs pour évaluer les formations et des formulaires satisfactions.

Fort de l'expérience menée par l'INSA Lyon, l'initiative se déploie à présent à l'échelle du groupe INSA, avec deux séminaires de prévus à l'attention des personnels administratifs d'une part et du corps professoral d'autre part (cf. enseignement en anglais) courant 2023.

La réussite du programme est fortement liée à la synergie qui se crée entre le développement personnel, professionnel mais aussi le développement de l'établissement :



Le développement de micro-challenges est à mettre en lien avec l'alliance européenne ECIU, composée de 13 membres, qui se distingues par son approche par challenges et qui promeut les parcours flexibles et le micro-certifications.

ECIU Leadership development programme

A Programme for young and future leaders as well as staff members with leadership experience (both academics and professional support staff).

https://www.eciu.eu/for-university-staff/leadership-development-programme

PROGRAMME GOAL AND OBJECTIVES

to contribute to innovation and change in leadership in participating ECIU universities

The programme offers the opportunity

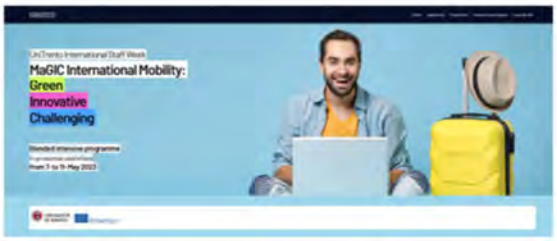
- To reflect on the particular characteristics and challenges of leadership and strategic management in a university context
  To grow as a (potential) leader in an ever-changing environment and to develop personal leadership qualities and skills
- To work in a multi-national project team of participants with diverse backgrounds and expertise focusing on the implementation of the ECIU University
- To deepen your knowledge of important policy developments and trends in European and global higher education
- **To learn by sharing** and comparing experiences across ECIU universities and their higher education systems

16

Staff weeks from ECIU University members

EXAMPLES

TRENTO May 2023



https://event.unitn.it/isw2023/

KAUNAS April 2023

https://en.ktu.edu/erasmus/globalweek/

17

Examples of working groups

International Relations Offices Group

- Exchange on mobility opportunities and procedures internal to each ECIU partner
- provide mobility data

Network of libraries within the FOR EU group

Network dedicated to libraries and open science

Libraries have already identified common challenges for their respective alliances, such as the vision of libraries as:
- a campus space for students in mobility,
- shared practices of open science and coordinated research support,
- equal access to digital resources for students and faculty,
- broader knowledge of information practices,
- expected excellence in digital literacy training, to name a few.

And they already face many challenges - technological, legal and operational.

18

Quelques témoignages et mots clefs qui reflètent les bénéfices de la mobilité des personnels, actions au cœur de la stratégie d'internationalisation du groupe INSA. Ces dispositifs peuvent vraiment contribuer à l'attractivité de la France en Europe et par là même, de l'Europe à l'international.

J'ai pu enrichir mon vocabulaire et rendre mon anglais plus juste.

Donner l'opportunité aux personnels administratifs de prendre des cours dans un pays étranger, c'est à faire et à refaire !

GROUPE INSA

19

Pour conclure, quelques questions auxquelles il conviendrait de répondre collectivement:

Séquence Q&R - *animée par Bastien Palermo-Chevillard, Responsable adjoint sur Service Europe, Campus France*

1. ***Durée moyenne de l'immersion pour les personnels et enseignants ?***

   Thalia DARNANVILLE : La durée moyenne est d'une semaine seulement de sorte que cela n'impacte pas trop les activités du service dont lequel l'agent s'absente. À ce titre, les enseignants partent préférablement lors des périodes de vacances scolaires, de sorte que les plannings de cours ne soient pas impactés.

2. ***Quelle incitation et intérêt pour les personnels de participer à ce genre d'initiative ? Comment les encourager à la mobilité ?***

   Thalia DARNANVILLE : Une grande campagne de promotion a été lancée auprès de l'ensemble des personnels de l'établissement (enseignants inclus). Le programme a tout de suite sollicité l'intérêt d'un grand nombre de personnels (une cinquantaine de demandes reçues rien que pour la première année alors que le programme ne permettait la mobilité que d'une douzaine de personnes). Des séquences de présentation de 30 minutes environ ont également été proposées.
   Un point important est que l'INSA a fait le choix de ne pas seulement proposer une bourse, dont le montant est souvent limité, mais de prendre en charge la totalité des frais relatifs à la semaine de mobilité proposée.
   Marie-Pierre FAVRE : C'est un dispositif encadré, accompagné à tous les niveaux et en cela a un côté rassurant pour bon nombres des personnels.

3. ***Une sélection des personnels a-t-elle dû être opérée ?***

   Thalia DARNANVILLE : Oui, particulièrement au début du projet car il était nécessaire de constituer un groupe de niveau homogène. Des personnes ont donc été mise en attente et reportées sur l'année suivante, et ainsi de suite. Les financements octroyés ayant évolués, davantage de demandes de mobilités reçoivent à présent une réponse positive. On a pu observer également une certaine évolution dans le profil des personnels souhaitant prendre part à ce type de programme de mobilité (bien au-delà des services rattachés à la direction des relations internationales).

Les personnels de l'INSA partent de manière groupée mais, lors des cours, peuvent se trouver séparés et prendre part à des groupes distincts, composés de personnels d'autres établissements.
Marie-Pierre FAVRE : Le sentiment d'appartenance est important et finalement exacerbé lorsque l'on se retrouve à l'étranger.

4. ***Quelle reconnaissance accordée à ces mobilités dans le cadre du parcours professionnel des personnels ?***

Thalia DARNANVILLE : Le service RH de l'établissement intègre la participation à l'un de ces programmes de mobilité au suivi de carrière des personnels.
Marie-Pierre FAVRE : Il est important d'embarquer les RH dès le départ, car l'internationalisation est l'affaire de tous et il est donc important de pouvoir inclure ce type de formation dans le catalogue de formations proposées aux personnels.

Témoignages annexes :

Véronique LEVEL, Université de Lille
Nous avons mis en place le même type de stages intensifs avec notre partenaire au Kent. Et nous avons tout récemment créé, conjointement avec la DRH, un Label international pour les personnels afin de reconnaître l'investissement des collègues dans l'internationalisation de l'établissement.

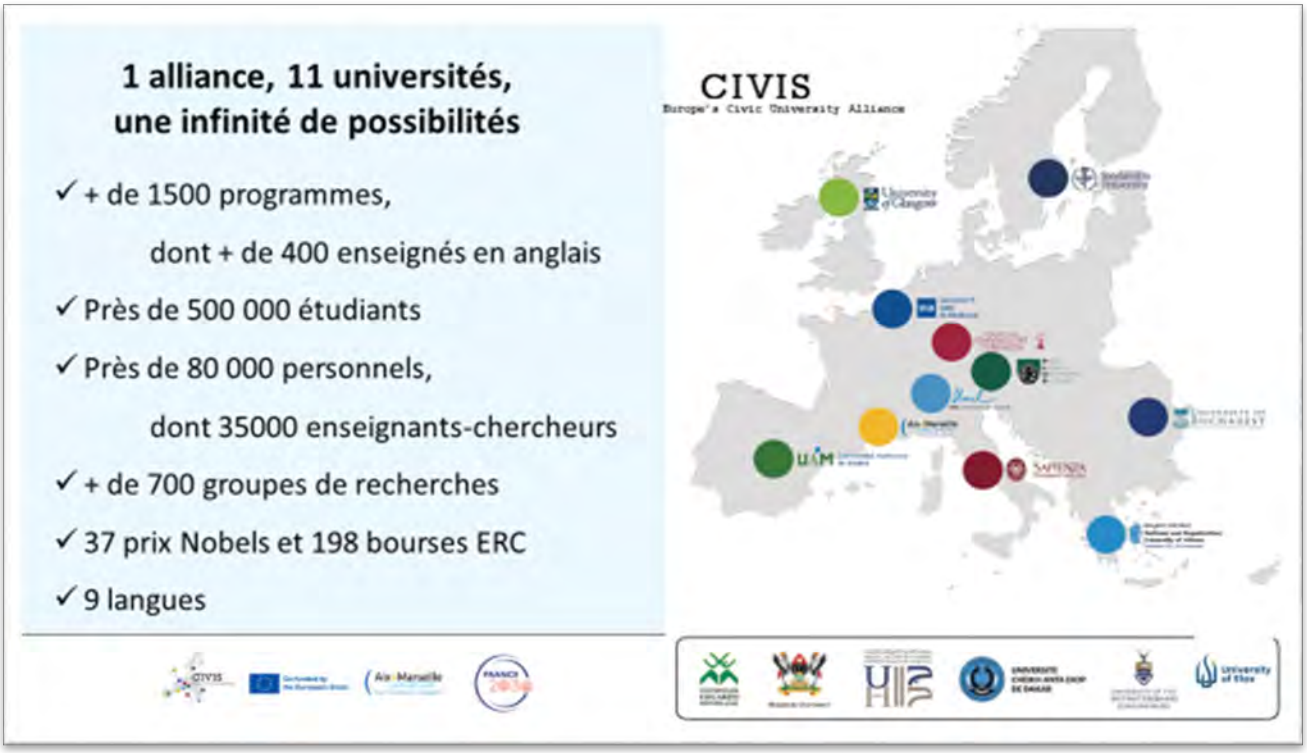
Amal JOUFFE El AMRANI AMAL, Université Rennes 2
Dispositif avec l'université DCU à Dublin.
Il s'agit d'un conventionnement dans le cadre de notre partenariat existant et pour répondre au besoin du renforcement des capacités en anglais de notre personnel ADM et enseignants avec comme objectif, un meilleur accueil des étudiants internationaux et un développement de notre offre de formation en anglais à MT.

Présentation # 2 - UNI-T Académie, une académie Erasmus+ des enseignants pour soutenir l'internationalisation de la formation des enseignants au sein de l'alliance CIVIS // CIVIS, Université européenne civique, entre opportunités et défis
Marie WITTAMER, Directrice exécutive de l'Université européenne CIVIS & Alice DELSERIEYS, Directrice adjointe de l'Inspé d'Aix-Marseille en charge de la recherche et coopération internationale

Marie WITTAMER est directrice exécutive de l'Université européenne CIVIS, basée à Aix-Marseille Université qui coordonne l'alliance, depuis 2019. Elle a dirigé pendant plus de 10 ans une ONG Européenne dans le domaine de l'éducation et de la culture, et a été experte pour le programme Erasmus+.

Alice DELSERIEYS est directrice adjointe de l'Inspé d'Aix-Marseille en charge de la recherche et la coopération internationale. Elle est enseignant-chercheur en didactique des sciences et travaille dans la formation des enseignants depuis plus de 15 ans. Elle coordonne l'académie Erasmus+ des enseignants UNI-T Académie depuis 2022 avec des partenaires en Italie, Grèce, Allemagne et Belgique.

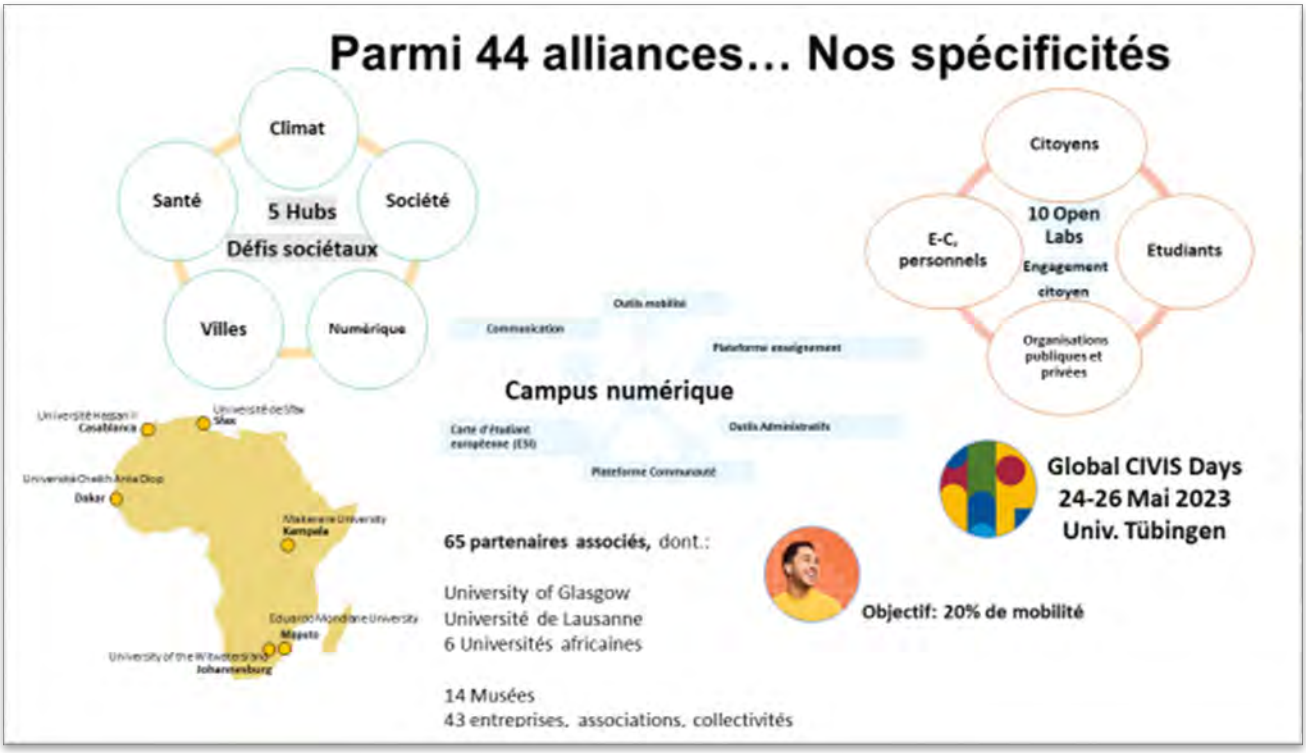
CIVIS est l'une des toutes premières alliances européennes financées par la Commission Européenne en 2019. Elle se compose comme suit. CIVIS se distingue notamment par ses partenaires internationaux (6 université africaines, partenaires stratégiques).



Compte tenu de la taille de l'alliance, les trois premières années de financement ont été consacrées à l'aspect « pilote » des universités européennes et de tester différents process et dispositifs (coopération, mobilité, ...) et déterminer ce qui se révélait vraiment pertinent afin de pouvoir capitaliser dessus dans le cadre de la 2e phase de financement (lancée en octobre 2022 et qui court sur 4 années).

Une vision réaffirmée, et une volonté d'agir à tous les niveaux du projet.

25 groupes différents ont travaillé et une multitude de réunions aux formats divers (présentiel, hybride, distanciel) ont été organisées pendant les trois premières années du projet, sur des thématiques diverses telles que : interculturalité, plurilinguisme, questions inclusion, bien-être au travail, etc.



Le développement de l'alliance se fait en 3 phases :

i. Phase de test des nouveaux types de mobilité, avec campus digital ; Groupes d'expert créés
ii. Phase de structuration, objectif de 20 % de mobilités, recherche offre de formations conjointes intégrées à l'offre de formation de chaque établissement ; campus autant virtuel et que présentiel.

L'évolution de l'université européenne CIVIS

« FROM FOUNDATION TO STRUCTURAL CONSOLIDATION »

• Phase 1 : oct. 2019 à sept. 2022	→ • Phase 2: oct. 2022 à 2026
• 8 universités membres	→ • 11 universités membres (9 UE)
• Budget: 7,8M€ (5M€ de la CE)	→ • Budget: 18M€ (14M€ de la CE)
• Fondation via le projet	→ • Structuration de l'alliance
• 10% de mobilité	→ • 20% de mobilité
• Possibilité de programmes cours ou hybrides	→ • Offre de formation conjointe
• Campus digital	→ • Campus inter universitaire

Des priorités structurées en 3 axes

1. Approche par enjeux et engagement civique
2. Campus inter-universitaire dont campus numérique
3. Diplômes européens conjoints intégrés

- Le développement d'une gouvernance et d'un management niveau alliance tant sur les décisions que sur l'aspect participatif
- Des unités administratives dédiées CIVIS au sein de toutes nos universités membres
- Des groupes d'experts en soutien sur les priorités transversales
- Développement de l'impact, de la valorisation et de la pérennité
- Une phase de consolidation

CIVIS
Europe's Civic University Alliance

Les groupe d'experts sont importants et permettent à toutes les équipes de pouvoir coopérer.

Aix Marseille université
Socialement engagée

Co-funded by the European Union

A challenge-based approach to fuel our civic, impact-driven alliance

Hubs focus on five themes identified based on **CIVIS's missions and values**, and are closely connected to **major societal challenges** and linked to **UN Sustainable development goals**:

- Health
- Cities, territories and mobilities
- Digital and Technological transformation
- Climate, environment and energy
- Society, culture, heritage

Each of these thematic hubs will offer joint study programmes at Bachelor's, Master's and Phd levels at the CIVIS member universities and will foster multidisciplinary research projects through innovative pedagogies.

CIVIS
Europe's Civic University Alliance

2 outils important au sein de CIVIS :

- Approche par enjeux dans le cadre de 5 hub et les thématiques prises en charges par lesdits hubs (cf. slide ci-dessus) ;
- Les Open Labs (cf. slide ci-dessous)

11 CIVIS Open Labs

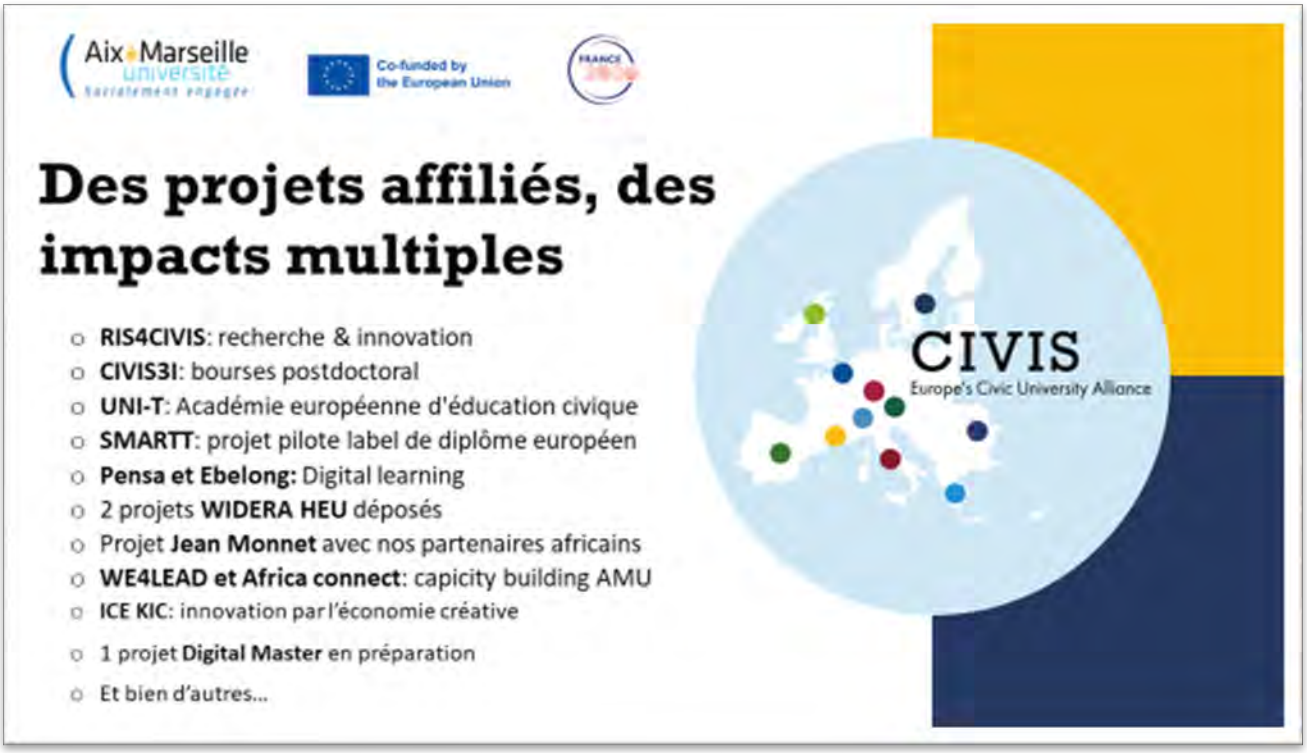
Think globally, act locally

Our Open Labs connect CIVIS with local communities in all the cities and regions of our member universities.

Through these Open Labs and their projects, we support the development of universities that are **participatory, inclusive, and open**. By building a community of universities and citizens, we ensure that CIVIS has real impact for people outside the university at local, regional and international levels.

We work together with our local stakeholders, encouraging initiatives which:
Address societal challenges, connected to the Sustainable Development Goals and aligned with the CIVIS challenge-driven approach

- **Foster citizen involvement and participation** to help find solutions to local problems
- **Promote civic values** such as inclusivity, solidarity, and equality
- **Promote service-learning** through initiatives that connect academic content with hands-on experience



Tout ce qui est proposé au sein de CIVIS se fait à minimum 3 membres :

- Un grand nombre de projets s'appuient sur l'alliance et la mutualisation est de rigueur (effort d'harmonisation des outils car des freins administratifs multiples et divers entrent en jeu – il est nécessaire de s'appuyer sur ce qui fonctionne bien !) ;
- Mise en place d'une unité administrative CIVIS dans chaque université membre ;
- Ouverture à des partenaires hors Europe, notamment en Afrique ;
- Projet Jean Monnet commun à l'ensemble de l'Alliance et ouvert aux 6 universités africaines.

Les slides qui suivent n'ont pas été présentées lors du webinaire et interviennent donc ici en complément d'information à la présentation menée par Mme Wittamer.

Exemples d'opportunités
CIVIS
Europe's Civic University Alliance

Inter-university campus
CIVIS
Opportunités pour étudiants
• enlarged educational experiences – also student-led - for students within CIVIS
• Civic engagement activities via service learning through Open Labs
• diverse forms of mobility
• Physical – Erasmus+ Semester
• Blended - BIPs
• Virtual – Webinars, Open Online Courses, micro-programmes
• Language skills
• Joint European Diplomas
• Belonging to a community

CIVIS Opportunités pour personnels non-académiques

Intensification /consolidation

- Diverse forms of staff mobility within the Alliance with an eye on inclusivity and environmental sustainability
  - *Libraries for CIVIS staff week at by Sapienza Universita di Roma*
- Streamline multilingualism offer and tools
  - *Languages cafés organized by Språkstudion Language Learning Resource Centre (Stockholm University)*
- Enhance possibilities to share best practices among our member university staff
  - *Exchange of best practice on GDPR by the University of Tübingen*

Development

- Enable skills development of staff members of each university through the implementation of a dedicated training offer
- Bridge the communities' multiple identities through facilitated access to CIVIS Inter-University Campus provisions

CIVIS Opportunités pour enseignants/chercheurs

Blended Intensive Programme (BIP)

Nouveau dispositif de mobilité hybride Erasmus +
AMU a fait le choix de CIVIS pour le lancement de ses premiers BIP

- **Approche INTERDISCIPLINAIRE et innovante**

5 enjeux CIVIS

- **Mobilité nouvelle et plus FLEXIBLE**

5 jours de mobilité physique
l'université d'accueil peut être la coordinatrice ou une partenaire

- **sans limite pour les jours de mobilité virtuelle**

Presentation & brochure of CIVIS Hubs
Report on CIVIS Hubs development

Examples of CIVIS BIPs February 2023

The science, ethics and governance of human genome editing

12 JUNE TO 31 JULY 2023

Blended Intensive Programme

Explore the ethical implications of Human Genome Editing, including the scientific and medical possibilities and various ethical approaches

Coastal zone geomorphological interactions: natural vs human-induced factors

29 MAY - 5 JULY 2023

Blended Intensive Programme

Take part in field activities on various geomorphological risks in the coastal zone and discover various methods and techniques on coastal geomorphology and coastal hazards

Meanings and understanding via proofs - Logical and epistemological approaches

5 JUNE - 21 JULY 2023

Blended Intensive Programme

Learn more about logical and epistemological approaches to meanings and understanding starting from the fundamental role that inferences and proofs play in the use of language in mathematics, philosophy, natural and social sciences, and many other areas

Critical care

5 JUNE - 7 JULY 2023

Blended Intensive Programme

Explore how you can combine the basic theoretical knowledge with hands-on training in the field of critical care

Science communication: sharing knowledge and creating connections

22 MARCH - 29 SEPTEMBER 2023

Blended Intensive Programme

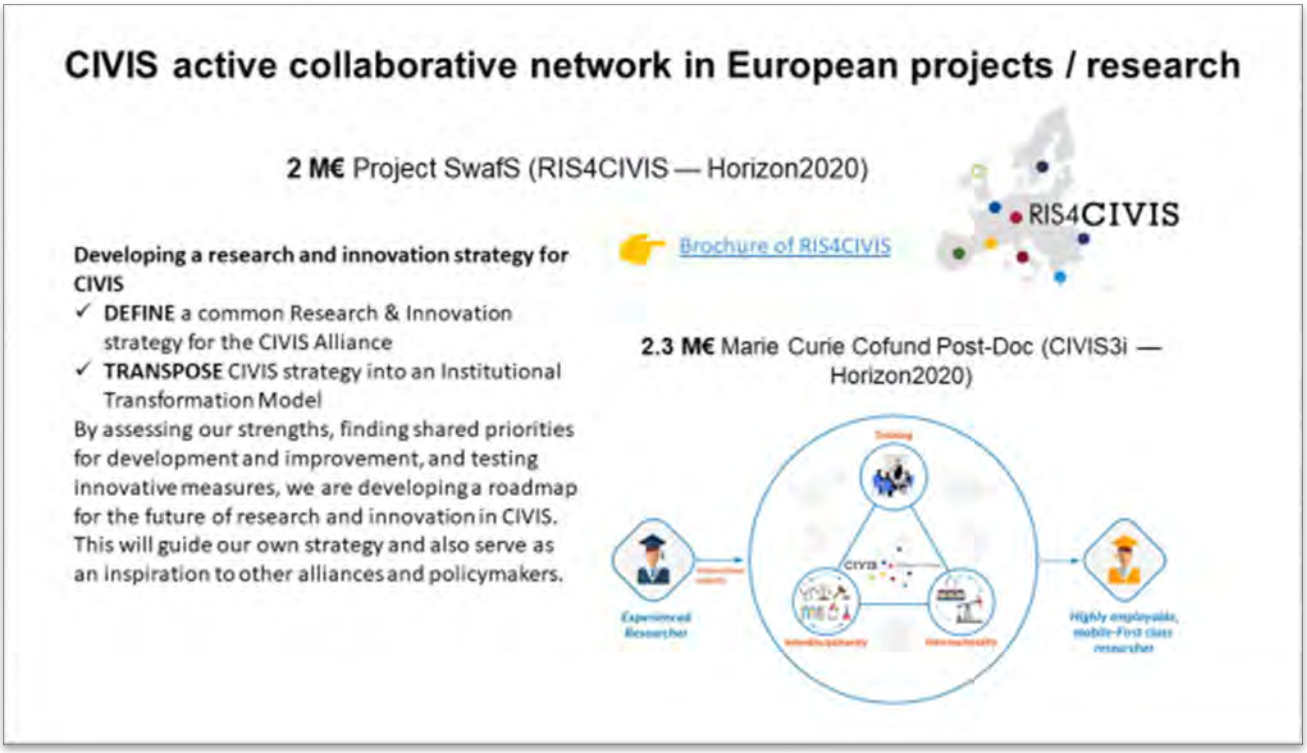
Explore the tools and methods to communicate your research to the public, develop citizen awareness and learn about the benefits of making your research accesible

CIVIS Opportunités pour académiques

Innovative Pedagogies Handbook

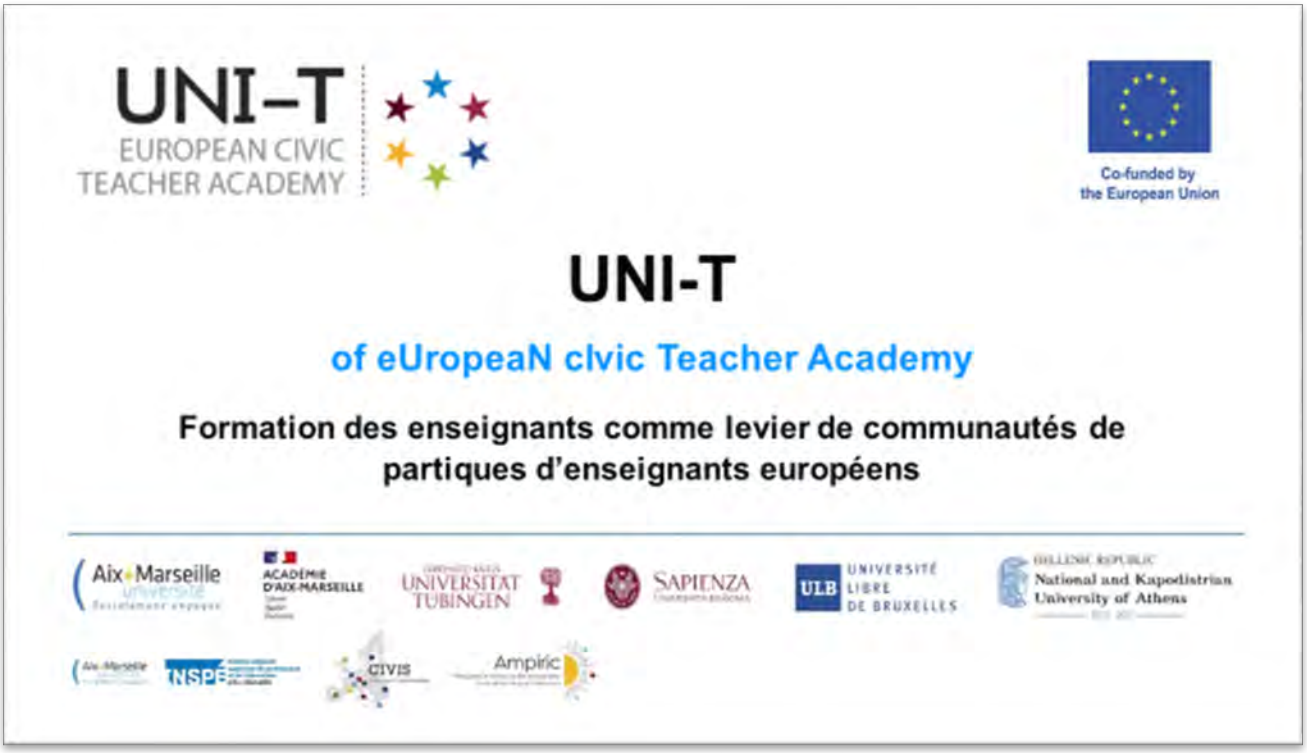
- Conceptual framework for designing and applying innovative pedagogies in HE
- A number of 52 IP examples from CIVIS universities
- Future perspectives for IP catalog and IP Labs across CIVIS
- 29 innovative pedagogies workshops open to all our academics

innovative pedagogies handbook



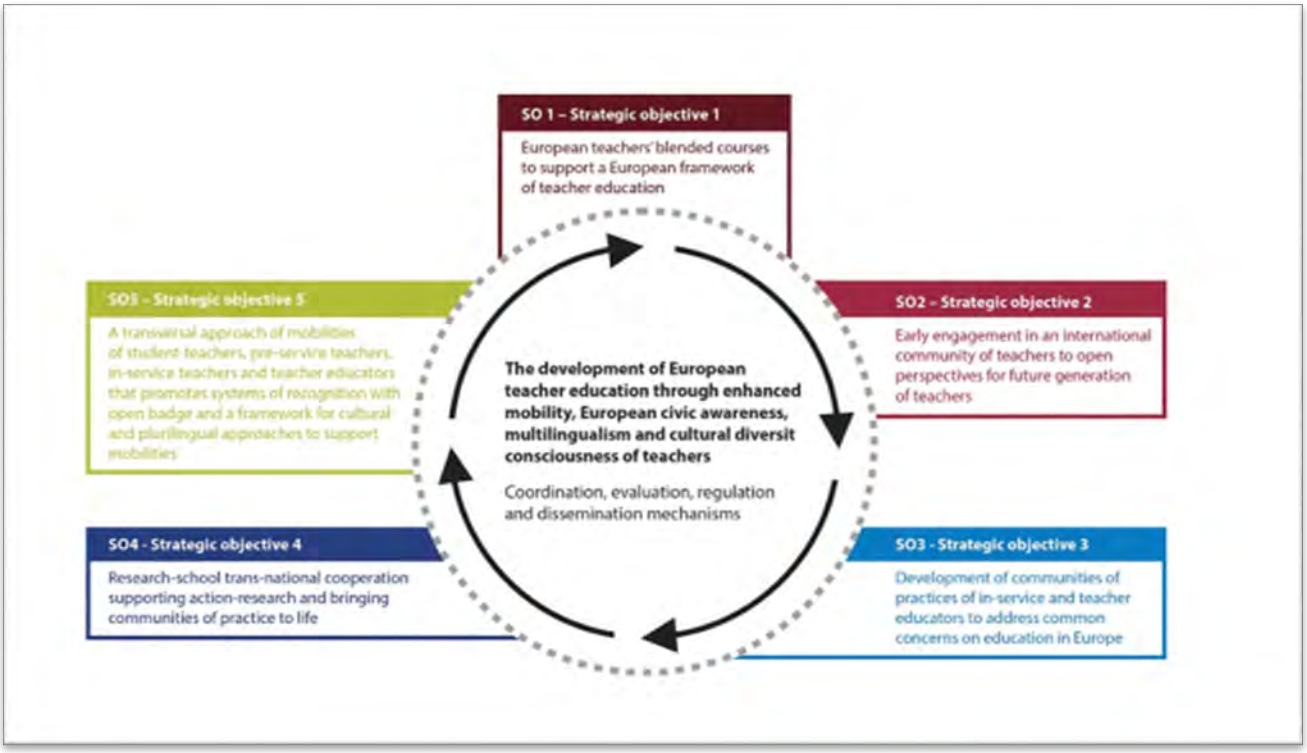
Site web: https://civis.eu/fr

Liens vers les ressources produites : https://civis.eu/en/resources-1



UNI-T est un exemple concret de projet mis en place au sein de l'alliance CIVIS (cf. projet d'académie des enseignants), mis en place fin 2022. L'objectif principal est le développement de communautés de pratiques : « comment faire travailler, ensemble, des enseignants au niveau européen ? »

Le projet vise à établir une stratégie de développement professionnel globale : il s'agit donc de soutenir un enrichissement des compétences professionnelles des enseignants (via des mobilités et l'accueil de collègues européens et les cinq autres axes listés ci-dessus).



Cinq types de stratégies ont été développés :

1. Développement de cours hybrides qui préfigurent la mise ne place de BIPs (*blended intensive programs*) : des enseignements d'établissements différent travaillent conjointement à la mise en place d'un module de formation;
2. Mise en place d'universités d'été qui permettent des rencontres, sur un temps « condensé » ;
3. Développement de communautés de pratique de formateurs d'enseignants et donc d'enseignants universitaires, en plusieurs temps :
    a. D'abord à distance, consacré à la définition d'objets conjoints de préoccupation professionnelle ;
    b. En présentiel, un petit groupe d'enseignants se déplaçant au sein de l'une des universités ayant pris part au projet ;
    c. En distanciel à nouveau, afin de définir des outils de formation communs, en réponse à un objet particulier.
4. Mise en place de projets de recherche-action qui associent tant des chercheurs que des professionnels de l'éducation (tant au premier degré qu'au niveau universitaire) ;
5. Travailler à la question de la reconnaissance des mobilités : un travail est mené sur un système d'*open badges* qui permettent de détailler les compétences spécifiques qui sont développées dans le cadre des mobilités.

Les slides qui suivent n'ont pas été présentées lors du webinaire et interviennent donc ici en complément d'information à la présentation menée par Mme Delserieys.

UNI–T
EUROPEAN CIVIC TEACHER ACADEMY

Co-funded by the European Union

Résultats attendus

- 20 Blended modules
- Ecoles d'été internationale des enseignants à Tübingen
- Communautés de pratiques de formateurs d'enseignants
- 10 projets de recherche-action bi-nationaux
- 180 students short mobilities – 100 teachers mobilities
- Teacher professional development – open badges
- Web-TV

UNI–T
EUROPEAN CIVIC TEACHER ACADEMY

Co-funded by the European Union

Impact attendu

- L'accès à un plus large éventail de connaissances et la confrontation des représentations personnelles des enseignants et futurs enseignants sur ce que devrait être l'éducation
- Le développement de nouvelles connaissances pour la recherche en éducation
- Le développement de réseaux professionnels enseignants plus large au niveau national et international
- Des possibilités de promouvoir les carrières d'enseignant et l'employabilité

UNI–T
EUROPEAN CIVIC TEACHER ACADEMY

Co-funded by the European Union

Que se passe –t- il dans le projet?

- Un Kick off en octobre 2022
- Des projets « recherche-action » sélectionnés

4 projets sélectionnés:

Affectivity in Teaching: Collective & reflective professional development in Physical Education (AMU – NKUA)

TEAcher COmpetence for Sustainability and Environmental Education (AMU – La Sapienza – NKUA)

Making Our School An Inclusive Context for all families? An action research on co-approaching multiliteraCies (NKUA – TU – AMU)

How are active pedagogies designed, supported and implemented? (ULB – AMU)

UNI–T
EUROPEAN CIVIC TEACHER ACADEMY

Co-funded by the European Union

Que se passe –t- il dans le projet?

- International Education Week in Tübingen du 31 juillet au 6 août 2023

- Développement de communautés de pratiques de formateurs:

1ère session : ULB : How are active pedagogies designed, supported and implemented?

Plusieurs temps qui s'inspirent du dispositif ADPE

Temps 1 à distance : Février 2023

Temps 2 – 3 jours en présentiel : Avril 2023

Temps 3 à distance : Juin 2023

UNI–T
EUROPEAN CIVIC TEACHER ACADEMY

Co-funded by the European Union

Que se passe –t- il dans le projet?

- Développement de ressources de formations hybrides

Co-conception avec des partenaires du projet :

Soutenus par le projet UNI-T

From Tomy Ungerer (50th anniversary of the Elysée treaty)

UNI-T : a project to develop communities of practices to develop a European civic awareness in teacher education

Séquence Q&R

1. ***Question très pratico-pratique au sujet des réunions multilingues – y a-t-il recours à un logiciel de traduction/ sous-titres ?***

   Marie WITTAMER : Le groupe de travail ayant lancé les travaux en 2019 a créé une « boîte à outils » offrant diverses possibilités, dont des outils sur l'intercompréhension (cf. de nombreuse langues romanes et

germaniques en présence dans l'alliance), de traduction en direct, le recours à des traducteurs (pas dans toutes les langues) afin de pouvoir organiser des réunions plus stratégiques à deux langues.
Pendant la crise COVID, des « cafés des langues » ont été mis en place en ligne, tant pour les personnels que pour les étudiants, qui ont extrêmement bien marché et qui se poursuivent à date.
Plusieurs *staff weeks* ont été organisées également, autour des langues de travail de l'université (à l'attention des personnels administratifs), pas dans toutes les langues, mas dans plusieurs.

2. ***Comment accompagnez-vous les établissements afin de mesurer l'impact de leur participation à l'alliance sur l'européanisation de leurs activités ?***

Marie WITTAMER : Cela se fait à différents niveaux :
- Par le comité de pilotage de l'alliance, où la majorité de VPRI sont présents, ce qui permet de leur faire remonter tout ce qui a trait à la vie du projet et qui peut, entre autres, bloquer l'internationalisation du côté opérationnel ;
- Par le biais d'une évaluation externe qui porte sur les objectifs d'internationalisation de la Commission Européenne au niveau de l'Alliance ;
- Par l'activité d'une chargée de qualité (à mi-temps) qui effectue un travail de révision de tous les indicateurs afin d'en assurer un meilleur suivi ; c'était un gros défi de la première phase que de « faire » et avoir un retour sur les impacts en même temps.

Présentation # 3 - Quelques mots sur le Programme International MINERVE de Lyon 2, soutenu par l'Université Franco-allemande (UFA) – *M. Jim WALKER, Professeur des universités, en linguistique; Vice-président, chargé des relations internationales, Université Lumière Lyon 2*

- ***Etudes:*** University of Cambridge (Churchill College), Licence, Master. Université Paris IV, Doctorat. Université Lumière Lyon 2, HDR.
- ***Recherche:*** Sociolinguistique, linguistique historique, particules du discours (anglais et français), changements contemporains en anglais britannique, attitudes linguistiques, contacts inter langues
- ***Professeur des universités, responsabilités diverses :*** direction d'année, direction de département, responsabilité de diplôme (licence suédois-anglais), plusieurs mandats d'élu dans divers conseils, de département, de composante, CEVU, CA (établissement et COMUE).
- **Désormais premier VP de Lumière Lyon 2, membre du bureau national des VPRI**.

Jim Walker a souhaité aborder la question des langues, du multilinguisme et de l'importance de l'apprentissage des langues en Europe autres que l'anglais. En effet, il lui parait politiquement problématique que, dans le cadre d'une réflexion sur l'européanisation de l'enseignement supérieur, tant de place soit accordée à l'anglais par rapport aux autres langues européennes.

Ainsi l'Université Lyon 2 développe, depuis 1993, le *Programme International MINERVE (PIM)*, qui s'inscrit dans les projets universitaires de coopération européenne et repose sur la collaboration systématique avec des universités partenaires - dont celles de Barcelone, Francfort, Rome et Bergame – et sur un réseau de professeur.es invité.es qui assurent les cours à Lyon lors de leurs séjours.[1]

MINERVE signifie **M**obilité des **In**stitutions d'**E**nseignement et de **R**echerche en **V**ue d'un **E**space **É**ducatif **E**uropéen. Unique en France, il s'agit d'un *« dispositif de formation disciplinaire en allemand, espagnol et italien associé à 16 Licences de l'Université Lyon 2, pour des étudiant.es ayant un niveau minimum B2 en langue MINERVE; ce programme permet de renforcer ses compétences linguistiques et disciplinaires, tout en poursuivant l'apprentissage de l'anglais ; il constitue également un avantage et une préparation optimale à des expériences d'études à l'étranger, possibles dès la 3ème année de Licence »*[2].

[1] https://www.univ-lyon2.fr/medias/fichier/guide-de-l-etudiant_1632399831494-pdf?ID_FICHE=1071463&INLINE=FALSE
[2] https://www.univ-lyon2.fr/formation/minerve

En 2022-2023, environ 600 étudiants sont inscrits au programme MINERVE (ce choix est notamment proposé sur Parcoursup).
C'est un programme particulièrement onéreux pour l'Université Lyon 2, avec une équipe administrative dédiée (4 personnes), un gros budget consacré aux professeurs invités (18 des 36 professeurs annuellement invités à Lyon 2 interviennent dans le cadre du programme), et un pool conséquent de professeurs invités viennent dans le cadre du programme de mobilité STA proposé et encadré par Erasmus +. Ce recours aux subventions Erasmus + avec des partenaires spécifiques (l'Université de Barcelone, l'Université Goethe et l'Université de Bergame) a notamment permis de construire réseau fort de partenaires européens, un peu à l'image d'une alliance européenne.

L'Université Franco-allemande (UFA) soutient 4 diplômes issu du laboratoire que constitue MINERVE, dans le sens où la venue régulière d'enseignants-chercheurs partenaires (souvent les mêmes d'année en année) a favorisé la création et la mise en place de ces diplômes, dont 3 Masters.

Pour conclure, Jim Walker a précisé qu'il lui semble que l'appui de l'UFA dans le développement du programme MINERVE soutient l'idée que les langues proposées et l'opportunité de faire des études dans une autre langue que l'anglais est un fort vecteur d'attractivité pour l'Université Lyon 2 : ainsi, un nombre croissant d'étudiant qui veulent intégrer Minerve (dont 60% en L1 proviennent d'autres académies que celle de Lyon).
Est également proposé, en lien avec MINERVE, tout un programme sur l'intercompréhension, qui à Lyon 2, est considérée comme une langue vivante à part entière (cf. https://www.univ-lyon2.fr/formation/enseignements-transversaux/intercomprehension).

Séquence Q&R

1. ***La francophonie est-elle un vecteur d'européanisation ? Est-ce un sujet dont se saisissent vos partenaires ?***

   Jim WALKER : J'ai le sentiment qu'en ce qui concerne les partenaires de Lyon 2 cela reste extrêmement fort. Cependant, Lyon 2 est une université de Sciences Humaines et Sociales, et les enjeux sont très différents selon les établissements, mais c'est l'une des raisons pour lesquelles nous menons une politique de double diplôme forte, tous nos diplômes sont par définition en partie francophones (pas de double diplôme en anglais).

   Marie WITTAMER : La francophonie reste tant un enjeu qu'un questionnement. L'Université de Lausanne est la dernière qui a rejoint CIVIS (et cela a été un questionnement que de compter 3 universités francophones : pourquoi ? Qu'est-ce que cela allait apporter ?) et depuis le début, l'AMU et l'Université Libre de Bruxelles ont toujours promu le multilinguisme en reconnaissant l'anglais comme langue de travail au quotidien tout en demandant à ce que toutes les autres langues soient présentes, y compris le français. Donc systématiquement, dans le cadre des présidences du COPIL ou du comité des Recteurs, les échanges se sont tenus en français et en anglais. Des systèmes de tandems (pour les personnels, mais aussi pour les étudiants) ont été lancés par les universités francophones et pendant la période Covid, l'offre de cours en ligne a été développée et le choix a été fait depuis de laisser à la disposition des étudiants de CIVIS uniquement des cours en français. À noter que les partenaires Africains de CIVIS sont soit francophones, soit lusophones/anglophones et très rarement bilingues. Il est alors essentiel que toutes les réunions se fasse dans les deux langues, de sorte que tous les partenaires africains puissent y participer.

2. ***Dans le cadre de l'expérience de Lyon 2, les personnels qui contribuent au programme MINERVE parviennent-ils à valoriser cette expérience dans leur progression de carrière?***

   Jim WALKER : L'une des choses que nous n'avons pas réussies c'est précisément cela. Nous manquons de structuration à ce sujet et c'est un regret que nous pouvons avoir. MINERVE reste pour le moment essentiellement un programme de formation et d'innovation pédagogique.

Témoignages annexes :

Sophie WAUQUIEZ, VPRI de l'Université Paris 8 – Au sujet de l'Université européenne ERUA

L'objectif d'ERUA est de développer des parcours d'apprentissage personnalisés dans un environnement multilingue et multiculturel. Les membres de l'Alliance offrent le cadre et les structures permettant aux étudiants de différents horizons de faire partie d'une expérience européenne commune.
[Son] ambition est de permettre l'excellence dans la recherche en encourageant la libre pensée, une approche ascendante basée sur l'initiative individuelle ou collective et la science ouverte. [Elle couvre] la plupart des champs disciplinaires, avec un profil particulièrement fort dans les sciences humaines, les sciences sociales et les arts. Cela [lui] permet de développer des approches interdisciplinaires originales et de nouvelles réponses et solutions aux problèmes et défis contemporains.[3]

Laurence VIGNOLLET, VPRI de l'Université Savoie Mont Blanc (USMB) – Au sujet de l'alliance UNITA[4]
Le multilinguisme est au cœur de l'alliance UNITA, basée sur les langues romanes.
Dès le début du projet il a été choisi d'avoir recours à l'intercompréhension en langues romanes, ce qui représente de nombreux avantages bien que l'alliance demeure *« English friendly »*.
Ainsi, on observe que l'anglais reste parfois une barrière à l'internationalisation de certains personnels et/ou enseignants chercheurs : le multilinguisme permet d'y pallier, par exemple en faisant le choix de mener une présentation en français avec un support en anglais.
Des outils et méthodes d'intercompréhension ont ainsi été développés, tout comme une offre de formation. Ainsi en un peu plus de deux ans, toutes les personnes impliquées ont suivi environ une quinzaine de formation sur l'intercompréhension.
Par ailleurs, des "semaines des langues" sont organisées au sein de toutes les universités de l'alliance UNITA : elles rencontrent un succès incroyable, avec en 2022 à l'USBM, 110 participants internationaux, dont une partie issue d'UNITA, et 70 participants de l'USMB, principalement des personnels administratifs.
L'édition de 2023 devrait intégrer encore plus de participants. Les langues proposées sont l'anglais, l'italien, l'espagnol plus un cours d'intercompréhension en langues romanes.

[3] https://www.univ-paris8.fr/-Universite-europeenne-ERUA-
[4] https://www.univ-smb.fr/international/unita/