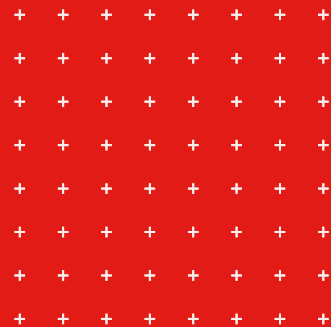


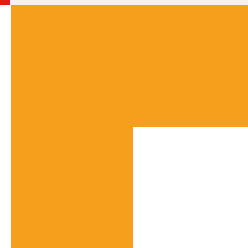


TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE À L'INSA LYON

Deux exemples de travaux collectifs

25 mars 2025

Hugo Paris, Paulin Renard, Guillaume Villemaud





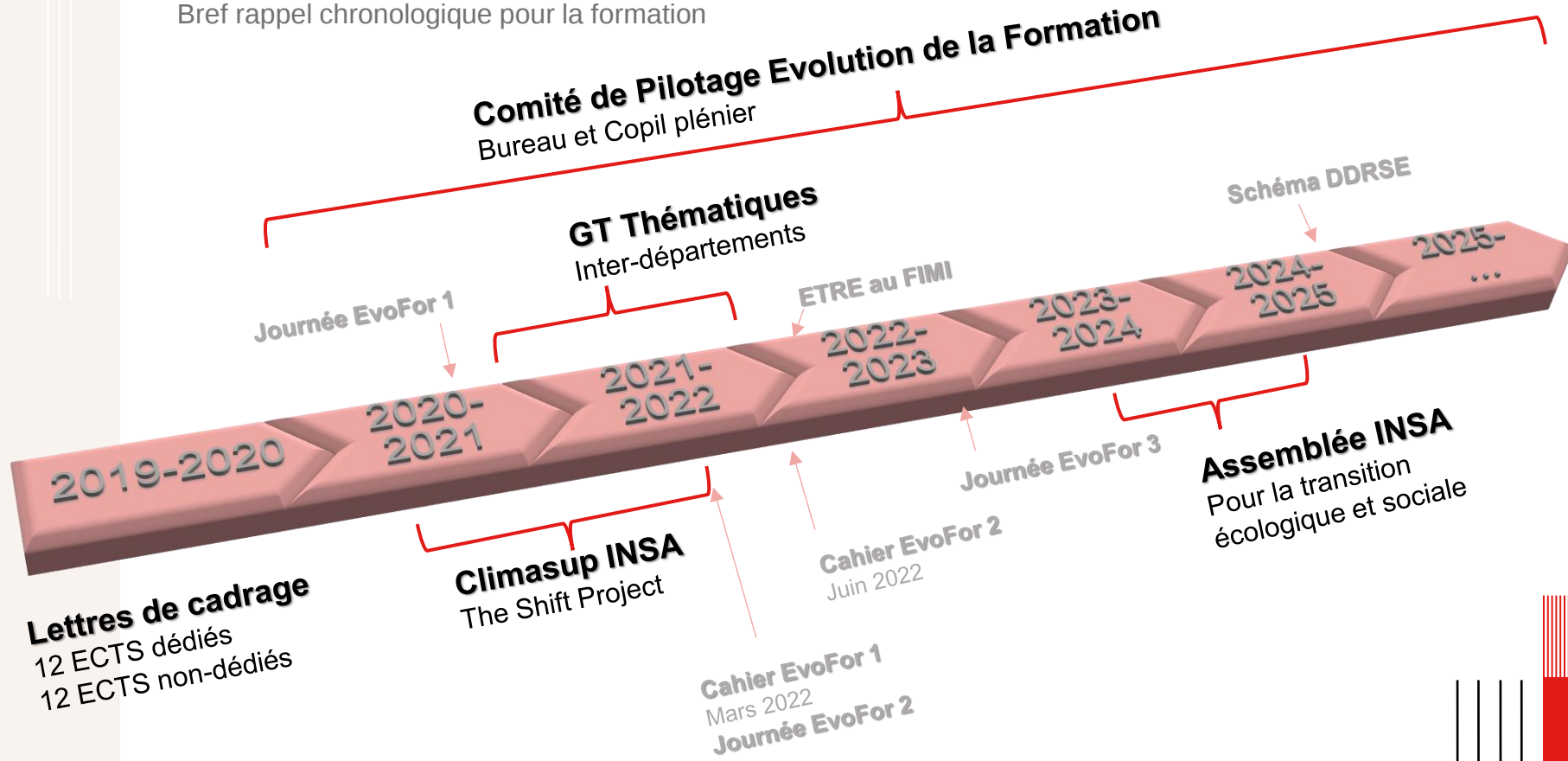
PROGRAMME

- Introduction : bref historique du chantier TES à l'INSA Lyon
- Premier exemple : l'Assemblée pour la transition écologique et sociale
- Deuxième exemple : construction du collectif d'enseignants pour ETRE
- Synthèse et conclusion



LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE À L'INSA LYON

Bref rappel chronologique pour la formation



QUELQUES DÉFIS DU CHANTIER EVOFOR



Les enseignements / les enseignants

- Développer des compétences supplémentaires
- Réactualiser les « fondamentaux »
- Écrire les programmes et les manuels dans des champs « non stabilisés »
- Faire évoluer le rôle des enseignants : plus seulement des experts d'une discipline

L'organisation

- Construire de nouveaux enseignements et nous former en même temps
- Dégager du temps ; mutualiser/répartir les efforts
- Accepter une transformation continue, progressive et itérative
- Développer une culture commune sur les enjeux socio-écologiques

L'ingénieur dans la société

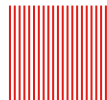
- Renouveler notre conception de l'ingénieur : **quels ingénieurs voulons-nous former ?**





PREMIER EXEMPLE DE TRAVAIL COLLECTIF

L'ASSEMBLÉE POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE



LE MANDAT DE L'ASSEMBLÉE POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

L'Assemblée devra proposer des orientations et des actions permettant :

- Aux membres de la communauté INSA (personnels, étudiants), individuellement et collectivement, de questionner leurs missions, activités, pratiques, engagements au regard des enjeux écologiques et sociaux, en bénéficiant du soutien et de l'accompagnement nécessaires.
- À l'INSA d'amplifier son rôle d'acteur responsable et influent en intégrant les enjeux de la transition écologique et sociale au cœur de l'ensemble de ses missions.

Les propositions de l'Assemblée seront restituées à la direction, rendues publiques et présentées aux instances.

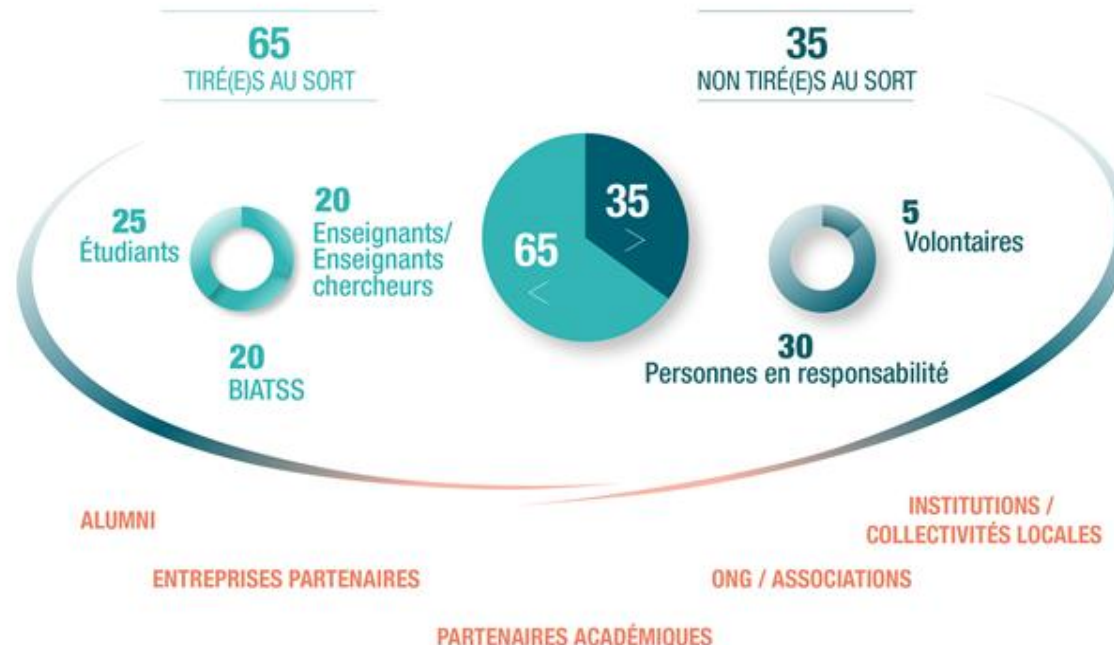
Elles contribueront à élaborer le schéma directeur « développement durable - responsabilité sociétale et environnementale » (DD & RSE).



LA COMPOSITION DE L'ASSEMBLÉE POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

100 MEMBRES

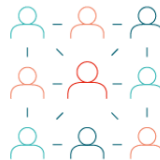
UN PANEL EN INTERACTION AVEC SON ÉCOSYSTÈME



LES DIFFERENTS NIVEAUX DE COLLECTIFS ET LES QUESTIONS EXPLORATOIRES



Assemblée
Tous ensemble



1 camp de base (CDB)
groupe de 10 à 15 personnes
qui traite s'une question
exploratoire



Autres formats temporaires de
collectifs pour rencontrer
d'autres personnes de
l'Assemblée

10 camps de base et 5 questions exploratoires au total

Fonctionnement

Recherche

Coopérations

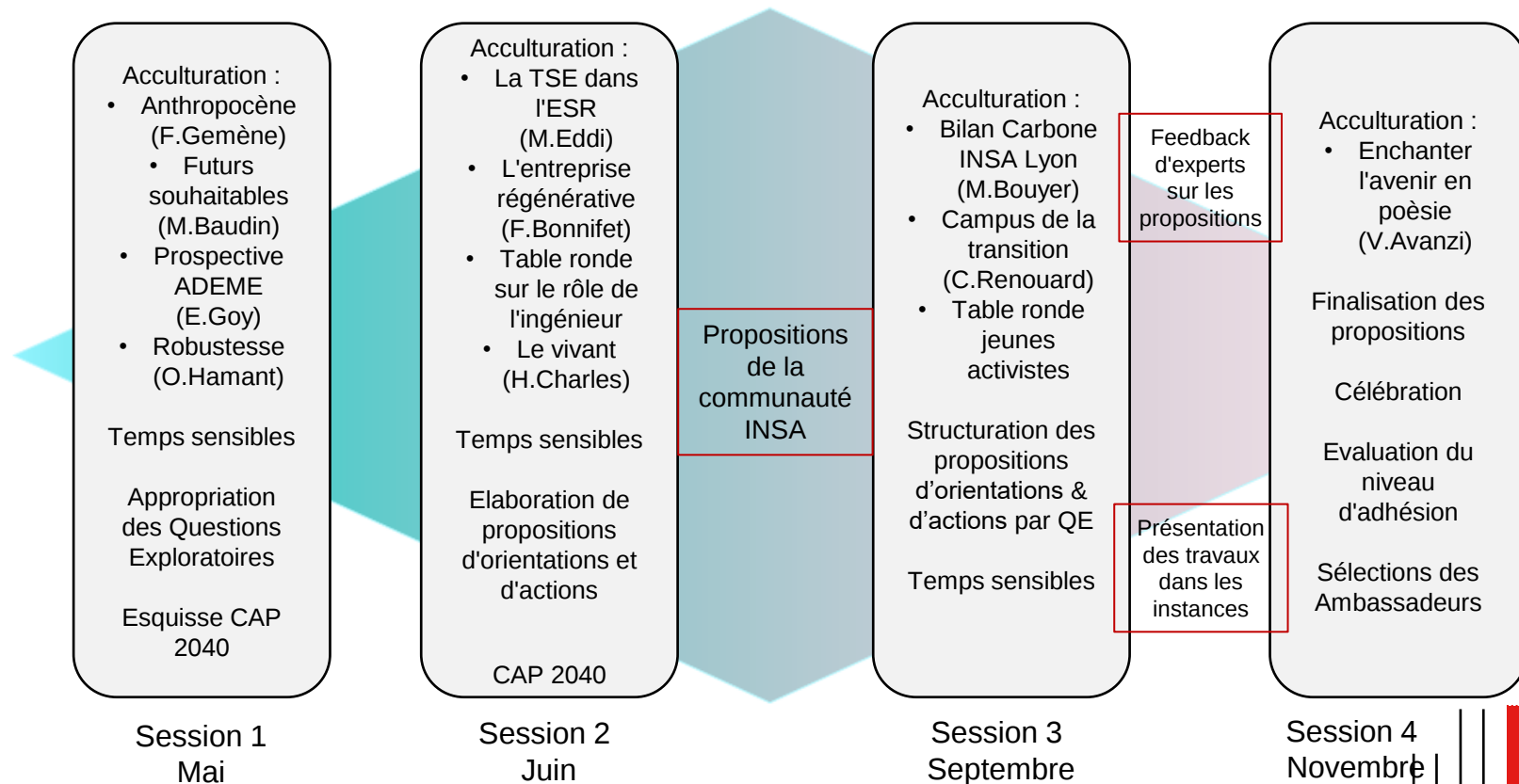
Communauté
apprenante

Formation

2 CDB binôme traitent de la
même question exploratoire

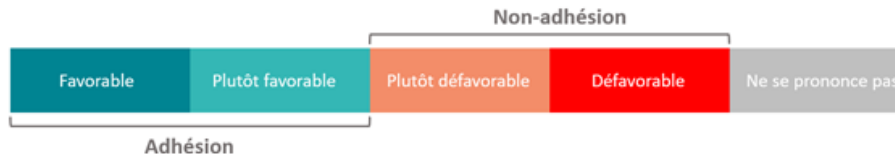


LE DÉROULEMENT DE L'ASSEMBLÉE



UN DISPOSITIF SANS PRÉCÉDENT À L'INSA

- **38 experts** internes et externes sont intervenus en conférence, témoignage ou pour faire des feed-back
- **21 personnes organisatrices et animatrices** du processus, et de profils variés pour assurer la rigueur et la transparence
- **1800 suggestions de propositions** (appel à communauté, GRANT, Assemblée)
- **108 propositions finales**
- Dont **94 ont un niveau d'adhésion « Favorable » supérieur à 80%**
- Des centaines d'heures de travail
- 16 ambassadrices et ambassadeurs prêt·e·s à porter les travaux de l'Assemblée
- Une mesure du niveau d'adhésion pour les 108 Propositions



RETROUVEZ LES
108 PROPOSITIONS



Accès au livrable
interne,
Le livrable externe
sera publié d'ici mi
avril



LA QUESTION EXPLORATOIRE FORMATION

Les 5 orientations :

1. S'appuyer sur la communauté et les personnes en responsabilité pour créer de la cohérence et élargir l'impact
2. Libérer les contenus et les pratiques pédagogiques pour oser de nouveaux modèles de formation et diversifier les profils formés
3. Relaxer les cadres pour rendre la transformation possible
4. Dispenser une formation pour et par le vivant tant par ses contenus que ses modalités
5. Former à la transformation socio-écologique à tous les niveaux et tout au long de la vie

Quelques exemples d'actions :

- Revoir les critères de recrutements, de promotion, de revalorisation des enseignants et enseignants-chercheurs et de recrutement des étudiants
- Créer un espace de formation à la transformation socio-écologique radical (Filière de 5ème année inter-département)
- Nommer une direction adjointe en charge de la TSE dans chaque département et centre, qui rende compte à la direction de la transformation socio-écologique et anime le chantier au sein du département/centre

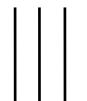




SECOND EXEMPLE DE TRAVAIL COLLECTIF

**MONTÉE EN COMPÉTENCES COLLECTIVE POUR
L'ENSEIGNEMENT DU MODULE ETRE**

SE FORMER ENTRE PAIRS POUR FORMER À LA TES



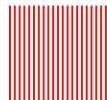
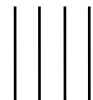
CRÉATION DU MODULE ETRE AU FIMI



- Un processus de réflexion sur le long-terme
 - Amorcé en 2020-2021
 - Mise en œuvre complète des nouveaux enseignements (S2+S3) à partir de 2023-2024
 - Se donner le temps de se connaître et de s'acculturer aux disciplines des autres
 - Identifier les contenus et les modalités pertinentes (présentations individuelles, idéation en petits groupes, sondages, débat...)

➡ **Mais les enseignants(-chercheurs) se forment surtout quand ils vont devoir intervenir devant les étudiants**

- Des espaces d'expérimentation pédagogique au fil de l'eau : conférences GIEC, "journées banalisées", JEF...
- Formation par les pairs très importante à toutes les étapes



QUELQUES DONNÉES SUR ETRE



	ETRE S2 (n=46)	ETRE S3 (n=35)	% maquette FIMI en 2019
Physique	20%	17%	21%
Mathématiques	0%	0%	18%
Chimie-Thermo	15%	11%	10%
Conception- Production	9%	9%	8%
Mécanique	9%	6%	4%
Informatique	0%	0%	6%
Humanités	35%	29%	12%
Dpt. Biosciences	4%	17%	N/A
Autres (dpts, BIATSS)	11%	14%	N/A

Composition des équipes pédagogiques de ETRE en 2023-2024 par disciplines, en comparaison de leur part horaire dans la maquette du FIMI



ELABORATION DU PROJET "ET SI" DANS ETRE S3



Un dispositif de recherche-intervention pour accompagner la conception d'une séquence pédagogique : le projet "Et si"

A partir d'un cahier des charges défini par le GT DDRS FIMI

6 (5) enseignants : volontaires choisis en fonction de critères disciplinaires et statutaires (PRAG/E-C) + un des responsables de l'EC

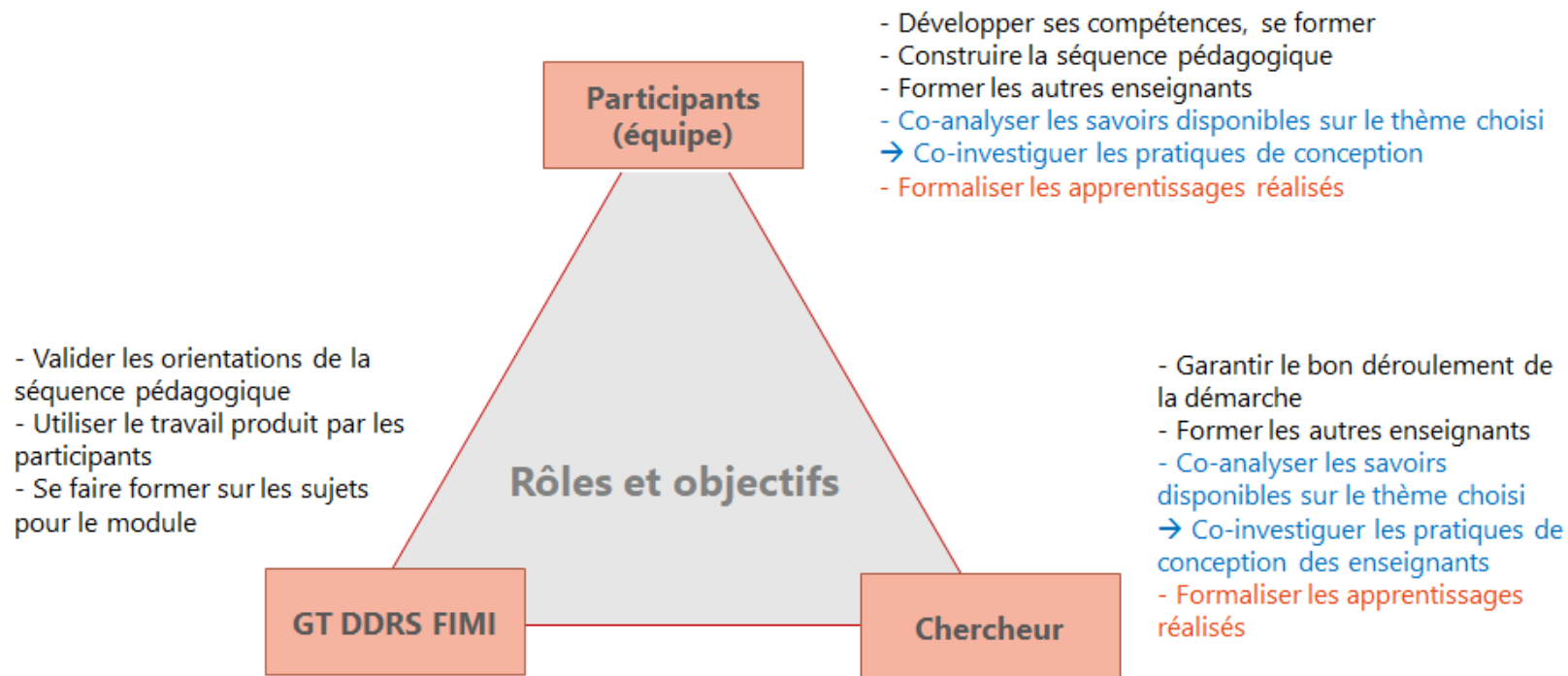
12h de travail collectif annoncées, 16 en réalité + le temps de préparation des supports

La **formation par le faire** :

- Formuler des intentions, des objectifs
- Apport « personnalisé » sur *pédagogie de projet et son évaluation*
- Scénarisation du projet en deux sous-groupes (contenus, déroulé, évaluation)
- Quelques utilisations pédagogiques des futurs (ex. Dans d'autres formations)
- Mise en commun avec l'équipe pédagogique



RÉPARTITION DES RÔLES DANS



ENJEUX DE LA FORMATION CONTINUE DES ENS.



Normalisation : risque de **dépossession** des orientations de l'enseignement (Tralongo & Noûs, 2022), la **conformation** à des directives institutionnelles.

Plutôt qu'une formation, un **développement professionnel** pensé comme résultat d'une **démarche d'enquête sur le monde et ses propres pratiques** (Rege Colet & Berthiaume 2009 ; Lison & Demougeot-Lebel, 2022)

Principes de fonctionnement : **autonomie, richesse d'expérience, orientation et utilité de l'apprentissage, rapport au temps** (Jourdan, 2010)



"OBSTACLES" POUR LES ENSEIGNANTS



Les **injonctions contradictoires** de l'enseignement supérieur

- Former à davantage de choses en moins de temps et/ou former autrement
- **Identités professionnelles** : discipline de rattachement et établissement (Endrizzi, 2017 ; Barrier et Picard, 2020)
- **Neutralité**, engagement, devoir de réserve, liberté académique (Nédélec, 2018 ; Fabre, 2014), modernité (Latour, 1991)

--> L'enjeu de l'élaboration et du renouvellement du **genre professionnel** (Clot et Faïta, 2000)



RETOUR SUR CE DISPOSITIF

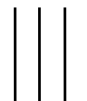


Opportunités	Difficultés	Risques
Faire émerger une parole sur les pratiques Ancrage dans les préoccupations des enseignants Légitimité de l'accompagnement par la recherche	Temporalité du dispositif Faire émerger des objectifs d'apprentissage communs Passage de témoin du conseiller pédagogique vers les participants puis à l'équipe enseignante Distance aux approches en SHS des participants	Primauté des enjeux de recherche ou inversement des enjeux opérationnels Bloquer une parole sur les pratiques enseignantes Normalisation des participants Tension sur la posture du conseiller pédagogique



SYNTHÈSE ET CONCLUSION

- Points saillants: la formation des enseignants marche vraiment quand:
 - il y a une contrainte temporelle forte (je vais être face aux étudiants)
 - il y a un travail collectif (convivialité, émulation, tolérance)
- Besoin d'acculturation pour s'aligner et adhérer
- Approche tête-cœur-corps



UN PEU DE PUB...



Colloque Labos 1point5 - ETES 2025 : Enseigner les Transitions Écologiques et Sociales dans le Supérieur

7-9 juil. 2025 Lyon (France)