

# OPTIMISATION DE L'OFFRE DE FORMATION

<b><i>Dossier de cadrage</i></b>
N° de référence[2] : 1,1,12
<b>Sommaire :</b>
Fiche de cadrage récapitulative
Fiche de mission
Contexte - benchmarking
Interférences-coordination avec les autres projets
Fiche d'analyse des tâches du projet
Planning du projet (diagramme de Gantt)
Grille d'analyse des stratégies d'acteurs face aux changements induits par le projet
Plan de communication du projet
Planning des validations

[1] Compléter avec l'intitulé du projet

[2] Compléter avec l'identifiant du projet (voir le schéma du portefeuille de projets)

## Fiche de cadrage récapitulative

**Intitulé du projet : Optimisation de l'offre de formation**

**Responsable politique : VPS CEVU**

**Chef de projet opérationnel : D. PEIL / A. VASSELLIER**

### Résultats du projet (situation cible)

Faire émerger de nouveaux projets en direction des étudiants afin de faire valoir notre offre de formation UDS pour attirer des étudiants d'autres Universités qui viendront à Strasbourg pour la spécificité de ces enseignements.

### Objectifs à atteindre (pour l'établissement)

Pouvoir créer de nouveaux projets innovants afin d'avoir une offre de formation unique et professionnalisante, et que les composantes et services puissent travailler en interaction.

### Bénéfices attendus (en termes par exemple d'offres de service et de qualité)

Les bénéfices attendus pour l'étudiant seront de pouvoir bénéficier de formations uniques et spécifiques à Strasbourg, avec des diplômes transverses et professionnalisants. Pour l'Université, une offre de formation maîtrisée et accueillant des étudiants d'autres Universités.

### Inventaire des tâches et productions correspondantes, et des risques encourus

Le projet se décompose en 3 parties : I. OPTIMISATION DE L'OFFRE ACTUELLE : Rencontres avec les différents directeurs d'UFR, Ecoles et Instituts ainsi qu'avec les services centraux en appui à l'enseignement et les VPS CEVU, Benchmarking dans différentes Universités, Coût des formations, actions de communication pour les masters, mise en place d'appel à projets pour l'optimisation dans les composantes. II. OPTIMISATION DE L'OFFRE QUADRIENNAL 2009/2012 : Travailler sur l'offre de formation UDS en la rendant visible, Travail important de communication pour soutenir les masters "orchidées", accentuer les efforts en matière de collaborations, partenariats entre UFR mais également à l'extérieur ( entreprises, collectivités ), travailler sur les UE transverses. III. OPTIMISATION DE L'OFFRE QUADRIENNAL 2013-2016 : développement et mise en place des diplômes transversaux, visibilité accrue de l'OF sur la diversité et la spécificité de Strasbourg, Coût des nouvelles formations et soutient aux formations existantes ( réseaux d'anciens... ).

### Planning et délai de réalisation

I : Rencontres directeurs UFR, services communs et VPS CEVU ( mai 2008-sept 2008 ), benchmarking dans les Universités de Lyon I,II et III, Nice et l'Université LAVAL de Québec ( mai 2008-juillet 2008 ), Coût des formations ( depuis janvier 2008-décembre 2008 ), Action de communication sur les Masters existants ( sept 2008-déc2008 ), Mise en place d'un appel à projets pour l'optimisation dans les composantes ( sept 2008-janv 2009 ), II : Mise en place d'un groupe de travail visibilité de l'OF ( janv 2009-mars 2009 ), mise en place d'un groupe de travail communication de l'OF ( janv 2009-déc 2012 ), réunions de travail avec les RI et les services dans les composantes pour les partenariats et conventions ( mars 2009-déc 2009 ), mise en place de groupes de travail avec les directeurs de composantes et responsables de diplômes et filières pour travailler sur une ossature d'UE transverses ( janv 2009-déc 2012 ), III : Développement et mise en place des diplômes transversaux ( mars 2012-déc 2016 ), travail important de communication sur les nouvelles formations ( à partir de mars 2012 ), Coût des formations sur la nouvelle offre et nouveaux diplômes ( à partir de mars 2012 ).

### Constitution de l'équipe projet : en cohérence avec le tableau des tâches

David PEIL, Aude VASSELLIER, 3 VPS CEVU, Directeurs de composantes UDS, 3 DES, 3 SCUIO, les collègiums, service communication UDS.

### Autres collaborateurs occasionnels au projet : en cohérence avec le tableau des tâches

VPS étudiants, les responsables de parcours, responsables diplômes UDS.

### Mode de pilotage du projet

Réunions, entretiens, assemblées, groupes de travail.

### Commentaires

Les objectifs et les buts à atteindre dans ce projet sont de proposer à la future équipe présidentielle une méthode de travail axée sur la professionnalisation de nos formations et sur l'insertion. Les résultats à atteindre pour l'étudiant sont qu'il puisse bénéficier d'une bonne formation générale et qu'il puisse s'adapter au monde de demain en répondant aux besoins.

## Fiche de mission

**Nom : D.PEIL / A.VASSELLIER**

**Intitulé du projet : Optimisation de l'offre de formation**

**Fonction dans le projet : chef de projet opérationnel**

**Université d'appartenance et autre fonction : Secrétariat Général UMB**

**Validation de la fiche :**

◆ Le :

◆ Par :

### Objectif du projet

Faire émerger de nouveaux projets en direction des étudiants afin de faire valoir notre offre de formation UDS pour attirer des étudiants d'autres Universités, venus à Strasbourg pour la spécificité de ces enseignements

### Description des fonctions à assurer et de la responsabilité dans le projet

Travailler avec l'équipe projet (cf: fiche de cadrage) afin d'y trouver des synergies possibles et réussir à développer les formations transverses, Assurer le lien avec les différents acteurs entre la partie politique, administrative et pédagogique

### Charge de travail prévisionnelle à assurer par rapport au planning du projet (en % ETP)

60%

### Commentaires

L'important est de pouvoir imaginer de nouvelles structures en travaillant en étroite collaboration avec tous les acteurs de la formation et promouvoir la pluridisciplinarité inter et intra collégium

## Contexte - benchmarking

*Indiquer ici quelles démarches seront entreprises pour positionner le projet par rapport aux pratiques des autres universités françaises et européennes, et pour tirer parti de celles-ci.*

En ce qui concerne l'offre de formation, deux visites ont été organisées dans deux sites universitaires Français à savoir Nice et Lyon où les diplômes transverses ne sont pas réellement développés. Toute une politique y compris au niveau de la scolarité est mise en place pour que leur offre de formation respective puisse être lisible et facilement compréhensible. Des services d'aide à l'étudiants sont instaurés par des permanents ou des étudiants afin que les choix (UE, parcours..) soient faits en toute connaissance de cause.

L'université de LAVAL au Québec nous a permis d'appréhender un système de fonctionnement complètement différent où les suivis concernant la formation sont extrêmement répandus. En effet, un diplôme ne peut ouvrir que s'il l'on peut s'assurer qu'un nombre suffisant d'inscrits permettra d'en assurer le financement mais également que les débouchés et le marché du travail correspondent. En effet, cette démarche est effectuée en collaboration avec la chambre des métiers, De plus l'évaluation des enseignements et des enseignants est très largement pratiquée et ce afin de s'assurer de la qualité des cours dispensés. En ce qui concerne les diplômes transverses, ils sont également développés y compris avec d'autres domaines afin d'assurer à l'étudiant une solide culture générale.

La conférence des Recteurs et des principaux des Universités du Québec où participent également l'Université du Québec à Montréal et l'Université de Sherbrooke que nous avons également rencontré, entretient, au nom de ses membres, des relations étroites avec les différents organismes subventionnaires et les ordres professionnels. Elle est également le porte-parole des établissements universitaires auprès des agents sociaux-économiques et d'instances ou organisations des secteurs publics et privé.

## Interférences-coordination avec les autres projets

*Décrire ici, le cas échéant, les interactions à coordonner avec les autres projets UdS.*

### **Nature de l'interaction**

Le travail avec les collègiams et les directeurs paraît indispensable pour que nous puissions réfléchir à une offre de formation la plus optimale et diversifiée possible. Il faut de plus que cette offre de formation soit en cohérence : 1) du point de vue du parcours de l'étudiant 2) du point de vue de la consommation des moyens ( coût m2, coût des formations, échanges de services..)

### **Calendrier des interactions**

Entre sept 2008 et septembre 2009-12

### **Modalités de coordination prévues**

Des réunions avec les directeurs d'UFR seront prévues et organisées ainsi qu'avec les membres des collègiams et ce afin de trouver ensemble le point d'accroche qui permettra de créer les interactions,

## Interférences-coordination avec les autres projets

*Décrire ici, le cas échéant, les interactions à coordonner avec les autres projets UdS.*

### **Nature de l'interaction**

Consommation des moyens avec les ressources humaines en terme de redéploiements de postes et avec les finances pour le coût des formations

### **Calendrier des interactions**

à partir de septembre 2008

### **Modalités de coordination prévues**

Réunions de travail, élaboration du coût des maquettes proposées..

## Fiche d'analyse des tâches du projet

Tâches	Dates de début et de fin	Description de la tâche	Livrables associés[1]	Ressources			Risques	Actions prévues pour contrer le risque
				Main d'œuvre	autres			
<b>I. OPTIMISATION OFFRE ACTUELLE</b>								
Rencontres avec les différents directeurs, services et VP	de mai à sept 2008	Assemblées (17/05, 28/06, 07/10, 10/11 et 01/12 avec les directeurs d'UFR)	Compte rendu de réunions	D. PEIL / A. VASSELLIER / J. SOULAS	10%		Résistance aux changements et peur du devenir de l'Université donc repli sur soi	Explications très précises sur la façon d'appréhender l'UDS et ce que la fusion peut apporter
		Entretiens individuels dans les composantes et services	Rapports d'entretiens	D. PEIL / A. VASSELLIER	20%		Résistance aux changements et peur du devenir de l'Université donc repli sur soi	Explications très précises sur la façon d'appréhender l'UDS et ce que la fusion peut apporter
Benchmarking	de mai à juillet 2008	Visites des Universités françaises et francophones	Rapports de visites	D. PEIL / A. VASSELLIER	20%		Aucun	
Coût des formations	janv à déc 2008	Evaluation du coût des maquettes pédagogiques	tableaux	D. PEIL / A. VASSELLIER	AV : 50% DP : 20%		Réticence à l'évaluation, et peur du devenir des formations	Explications précises sur le but de la démarche y compris en disant que ces tableaux peuvent servir de documents internes ( ex: droits spécifiques )
Action de communication pour les masters existants	sept à déc 2008	Travail en collaboration avec les responsables de diplômes et le service communication de l'UDS afin de promouvoir les masters	Supports de communication,,	D. PEIL / A. VASSELLIER + Service com + responsables	20%		Aucun	
Mise en place d'un appel à projets pour l'optimisation des composantes	sept 2008 à janv 2009	Communication auprès de toutes les composantes sur l'appel à projets concernant des actions innovantes	Rapports sur les projets et présentation à la future équipe	D. PEIL / A. VASSELLIER	10%		Profusion de projets	Sélection qui devra être faite par la future équipe

<b>II. OPTIMISATION OFFRE 2009-2012</b>								
Mise en place d'un groupe de travail visibilité de l'offre de formation	janv à mars 2009	travail en collaboration avec le VP CEVU, les DES, les étudiants	Rapports d'avancement	D. PEIL / A. VASSELLIER / VP CEVU	20%		Etre très vigilant pour insérer la totalité des formations	Travail en collaboration avec tous les services concernés ( DES, Services de scolarité des UFR, SCUIO, ORESIPE..)
Mise en place d'un groupe de travail communication de l'OF	janv 2009-déc 2012	travail en collaboration avec le VP CEVU, les DES, les étudiants, le service com UDS	Rapports d'avancement	D. PEIL / A. VASSELLIER / VP CEVU / service com	20%		Avoir une visibilité accrue de l'OF et surtout apporter une communication simplifiée	
Travailler en collaboration avec les services relations Internationales ainsi qu'avec les antennes RI des composantes	mars 2009-déc 2009	Faire un état des lieux et renforcer les partenariats et conventions entre composantes, entre Universités, avec les Universités étrangères mais aussi les entreprises et collectivités	Rapports sur les projets et présentation à la future équipe	D. PEIL / A. VASSELLIER / le service RI et les composantes	20%		Aucun	
Travail et mise en place des UE libres transverses	janv 2009-déc 2012	Assemblées avec les composantes, groupes de travail, création de synergies,,	Compte rendu de réunions + présentation à la future équipe	D. PEIL / A. VASSELLIER/ les composantes/ VP CEVU	30%		Résistance aux changements et manque de motivation	Se mettre à jour des nouveaux besoins, des nouveaux métiers qui créent des transversalités dans les formations (ex : la danse à but thérapeutique (médecine, arts, STAPS..)

II. OPTIMISATION OFFRE 2013-2016								
Mise en place des diplômes transversaux	mars 2012- déc 2016	Passer à la prochaine habilitation de diplômes le travail qui aura été effectué dans les groupes UE transverses	Compte rendu de réunions + présentation à la future équipe	D.PEIL / A. VASSELLIER/ les composantes/ VP CEVU/ DES	30%		Refus d'habilitation	Rendre des habilitations précises et complètes se référant à la professionnalisation
Communication sur les nouveaux diplômes	mars 2012- déc 2016	rendre visible ces nouvelles formations en les intégrant à l'offre de formation existante	Compte rendu de réunions + présentation à la future équipe	D.PEIL / A. VASSELLIER/ les composantes/ VP CEVU/ DES/ service COM UDS	10%			Visibilité et simplicité
Coût des nouvelles formations	à partir de mars 2012	Etablir un coût des nouvelles formations transverses	tableaux	D. PEIL / A. VASSELLIER	20%		Formations coûteuses??	Réussir à mutualiser





## Grille d'analyse des stratégies d'acteurs face aux changements induits par le projet

Acteurs	Enjeux		Atouts	Freins	Stratégie prévisible des acteurs	Actions
	Ce qu'il y a à gagner	Ce qu'il y a à perdre	Du contexte actuel, face à la nouvelle situation			
<b>UFR</b>	Travail moins tubulaire, ouverture professionnelle	travail routinier et connu	Mise en concurrence des universités et existence du site universitaire strasbourgeois	perte d'identité et peur de la nouveauté	1) pour certains, résistance aux changements, 2) pour d'autres un enthousiasme évident 3) pour la majorité, une possibilité de plus dans la carte de formation	Réunions d'informations et portage politique fort de la part des 3 VPS CEVU
<b>DES</b>	Travail moins tubulaire, ouverture professionnelle	travail routinier et connu	Mise en concurrence des universités et existence du site universitaire strasbourgeois	perte d'identité et peur de la nouveauté	1) pour certains, résistance aux changements, 2) pour d'autres un enthousiasme évident 3) pour la majorité, une possibilité de plus dans la carte de formation	Réunions d'informations et portage politique fort de la part des 3 VPS CEVU
<b>VPS CEVU</b>	Ouverture professionnelle importante	*	bonne connaissance et domaine d'action important, fonction essentielle dans les missions de l'Université	Budget délégué en propre trop réduit		

## Plan de communication du projet

Tâches du projet	Cibles	Objectifs	Messages	Supports[1]	Moment
	<i>(vers qui)</i>	<i>(pourquoi)</i>	<i>(quoi)</i>	<i>(comment)</i>	<i>(quand)</i>
Optimiser l'offre de formation et la rendre plus lisible et unique	les étudiants	Pour attirer des étudiants d'autres Universités	Venir faire ses études à strasbourg car parcours uniques et transverses	Articles, affiches, diffusion sur radio et TV	dès mars 2009
	Les entreprises, le monde du travail	Assurer des débouchés pour les étudiants	recruter les diplômés strasbourgeois pour leurs compétences en adéquation avec le marché du travail	Salons de l'emploi, mailings ciblés, rencontres avec les entreprises concernées par les diplômés de niches (ex: DU..)	dès mars 2009

[1] Supports de communication envisageables : communication dans les conseils ; article ou brève dans la lettre d'information ;

brève sur les listes de diffusion ; article sur le site intranet et/ou internet ; tract ; plateau-télé sur UTV ; vidéo publiée sur le site intranet et/ou internet ;

assemblée générale ciblée en présence des présidents.

## Planning des validations

Points de validation	Validation par			Date de validation souhaitée
	Comité de pilotage	VPs	Groupe de suivi	
I. OPTIMISATION DE L'OF ACTUELLE	*	*	*	déc-08
II. OPTIMISATION OF 2009-2012	*	*	*	en cours de projet fin 2009 et une fois tous les 6 mois jusqu'en 2012
III. OPTIMISATION OF 2013-2016	*	*	*	tous les 6 mois environ et à chaque grande orientation