

# Changer pour une université humaine, confiante et innovante

## Élections aux conseils centraux - 26 mars 2020

Le 26 mars prochain, nous sommes appelés à désigner les membres des conseils centraux de notre université. Ces élections, sans doute plus encore qu'à l'accoutumée, s'inscrivent dans un contexte national de bouleversement du modèle français de l'enseignement supérieur et de la recherche, le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) ouvrant des perspectives d'évolution inédites et inacceptables. Notre université et l'ensemble de ses personnels enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs et administratifs évoluent ainsi dans un environnement marqué par une augmentation incessante des pressions et des contraintes. Celles-ci se répercutent sur l'ensemble du fonctionnement de l'établissement, aussi bien dans le domaine de l'accueil et de la formation des étudiantes et des étudiants (mise en œuvre de l'approche par compétences, modularisation des formations, frais d'inscription des étudiants étrangers, etc.) que de la recherche (financements, exigences en termes de production scientifique, etc.).

Face à cette réalité, plusieurs attitudes et choix politiques sont possibles pour notre établissement. La liste « *Changer pour une université humaine, confiante et innovante* » affirme que notre université, lieu de production et de diffusion de savoirs de haut niveau, peut et doit à nouveau rayonner localement, nationalement et internationalement.

C'est pourquoi nous avons conçu et structuré un projet fondé sur la conviction qu'il nous faut bâtir tous ensemble - étudiants et étudiantes, personnels administratifs, enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs - une université humaine, confiante et innovante en remplaçant les équipes et les étudiants au cœur de sa dynamique.

### *Une université humaine qui facilite le travail de tous ses membres et l'accomplissement de leurs missions*

Une université de sciences humaines et sociales ne saurait renoncer à son humanité sans perdre ses humanités ; notre projet se veut d'abord et avant tout un projet tenant compte de chacune et de chacun sans toutefois réduire les individus à leurs singularités (quelles qu'elles soient). Il est important de réaffirmer que l'ensemble des catégories de personnels travaille de concert et de façon interdépendante à un même but : la formation de nos étudiantes et étudiants, ainsi que la production et la diffusion des savoirs.

Une université humaine est d'abord une université au sein de laquelle la dynamique collective se construit à partir des initiatives et expériences des équipes des UFR, des instituts et des laboratoires. Elle doit ainsi encourager et soutenir les initiatives qui émergent au plus près de leur terrain d'application. C'est la garantie de leur adéquation avec les besoins constatés et une manière de redonner du sens au travail de l'ensemble des personnels de l'université.

Une université humaine doit donc être organisée autour de trois principes - subsidiarité, décentralisation et approche différenciée - qui assoupliront son fonctionnement et faciliteront le travail de l'ensemble de ses membres.

Selon le principe de subsidiarité, chaque action pouvant être opérée au plus près de l'utilisateur doit l'être. Les fonctions supports doivent, quant à elles, se concentrer sur le pilotage et l'accompagnement des UFR, instituts et unités de recherche pour mettre en œuvre la stratégie définie par l'équipe présidentielle et appuyée par les différents conseils centraux. Ce principe est une condition indispensable de l'équilibre global de la communauté universitaire.

Cette subsidiarité alimentera la mise en œuvre d'un fonctionnement beaucoup plus décentralisé de l'université. Si nous ne nions pas la nécessité d'une rationalisation du fonctionnement de notre établissement, nous affirmons que l'amélioration de sa gouvernance n'a de sens que si elle facilite le travail des membres de la communauté (aussi bien les personnels administratifs et enseignants que les étudiants) et vise toujours à améliorer la manière dont nous accomplissons nos missions d'enseignement et de recherche. Les réformes de pilotage doivent ainsi être préalablement évaluées à l'aune de leurs

apports concrets dans la mise en œuvre de nos missions, puis ajustées en fonction des résultats de ces évaluations.

Subsidiarité et décentralisation ne prennent corps et sens que si l'on admet **la nécessité d'une approche différenciée** permettant de mieux comprendre les enjeux propres à chaque discipline et de développer des politiques équitables, mais moins uniformes, où chacun puisse trouver sa place. Les spécialités de l'établissement ne peuvent pas être décrétées depuis le centre ; ce sont les acteurs (enseignants-chercheurs et chercheurs) et les entités (UFR, instituts et équipes de recherche) qui sont les plus à même de les déterminer. Il est nécessaire de permettre à chacun de pouvoir prendre en compte son environnement spécifique et d'y répondre. En ce sens, il conviendra de mieux tenir compte de l'identité des composantes et des disciplines dans l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, dans les rapports noués avec les partenaires. Il ne saurait ainsi y avoir de **projet d'établissement** réellement mobilisateur qui ne parte des axes de compétences répertoriés par les UFR, instituts et unités de recherche ; l'université doit accompagner (c'est-à-dire organiser le travail des membres de la communauté sans le préempter et en favorisant une démarche ouverte et pluraliste), faciliter l'émergence de convergences interdisciplinaires et valoriser ces compétences vis-à-vis de l'extérieur.

**Subsidiarité, décentralisation et différenciation** constituent des principes qui assouplissent le fonctionnement de l'université et facilitent le travail de l'ensemble des membres de notre communauté.

**Une université humaine doit enfin repenser la prise en charge de la précarité croissante de ses étudiants et de ses personnels.** Si l'université ne peut pas juguler seule ce phénomène (il convient donc de maintenir et développer tous les partenariats avec les institutions et associations luttant contre la précarité), elle dispose tout de même de plusieurs leviers d'action lui permettant d'accompagner et soutenir les étudiants et personnels en difficultés. Il convient tout d'abord de répondre aux situations d'urgence. À cette fin, il faut continuer à renforcer les services médico-sociaux à destination des étudiants et des personnels - ce qui permettra de réduire les délais d'attente avec les services compétents, qu'il s'agisse des services de l'université ou de nos partenaires. Il faut parallèlement soutenir sans faille l'action du service général d'action sociale pour que les personnes en situation de détresse ne soient plus isolées. L'université doit également se doter des moyens de prévenir les facteurs de précarité. Cela passe par la création d'un contact unique d'urgence sociale (mail et ligne téléphonique) à destination de l'ensemble des étudiants et personnels et par l'exigence de proposer un rendez-vous aux personnes concernées dans un délai inférieur à une semaine. Prolongeant ce travail, un observatoire de la précarité (étudiante et des personnels) sera créé ; composé à la fois de représentants des associations syndicales, des divers services supports (Service de la santé universitaire, assistantes sociales, SCUIO, etc.) et de représentants de nos partenaires, cet observatoire permettra de mieux appréhender la précarité et de coordonner les moyens de lutter contre elle de façon structurée et pérenne. Il rendra régulièrement compte de ses travaux aux instances compétentes, permettant à la communauté de mieux mesurer son action contre la précarité. L'université pourra aussi proposer davantage d'emplois de moniteurs aux étudiants devant travailler. La lutte contre la précarité étudiante repose également sur un effort de suivi pédagogique. Notre établissement doit se donner les moyens de généraliser, sur l'ensemble du cycle licence, les actions réalisées au niveau de la L1 grâce à l'arrivée récente de directeurs et directrices d'études dans le cadre de la loi ORE. Renforcer et étendre à l'ensemble des années de licence cette organisation est aujourd'hui une nécessité si l'on veut pouvoir faire face aux difficultés académiques, mais aussi économiques que rencontrent nos étudiants. La CVEC fournit ici un dispositif qui peut être mobilisé de façon beaucoup plus stratégique pour lutter contre la précarité de nos étudiantes et étudiants qu'il ne l'a été jusqu'à présent. Nous étudierons enfin toutes les possibilités d'accompagner les étudiants salariés, notamment en leur proposant de nouveaux statuts. Pour les personnels, l'attention de l'université doit être portée à toutes les formes de situations susceptibles d'engendrer de la souffrance au travail, de l'isolement ou de la vulnérabilité. L'établissement, en coopération avec les partenaires sociaux et syndicaux, doit continuer à répondre aux situations de nécessité sociale rencontrées par ses personnels. Au-delà des différents dispositifs d'aide, le souci de l'humain ainsi que la restauration de la confiance doivent permettre de mieux identifier les situations et de redonner du sens à l'action des personnels.

## *Un fonctionnement fondé sur la confiance pour construire une université réellement inclusive*

**Nous affirmons que l'université doit reposer sur une confiance mutuelle et réciproque.** Confiance entre les services centraux, les services communs et les UFR, instituts et unités de recherche. Confiance dans chacun des membres de notre communauté, quel que soit son statut, afin que chacune et chacun se sente respecté, puisse s'épanouir et s'investir dans ses fonctions et ses missions. Cette confiance devra se traduire dans la politique de promotion des personnels de l'université. Un équilibre doit ainsi être trouvé entre recrutement extérieur (porteur d'une vision neuve et régénérante) et promotion interne des personnels les plus expérimentés et investis. Ainsi l'université sera en mesure de proposer de véritables évolutions de carrière à celles et ceux qui le souhaitent. Cette confiance redonnera une place et un véritable sens aux dialogues qui nous semblent essentiels dans l'université à laquelle nous aspirons ; elle rétablira les conditions de la pluralité des vues car un problème n'appelle jamais une seule solution. Elle permettra une réelle co-construction des politiques menées par l'université. Il est important ici de se mettre en capacité d'écouter l'ensemble des personnes impliquées, de recueillir leur expertise afin que les décisions prises puissent être mieux comprises car construites à partir de la réalité quotidienne. Cette manière de procéder repose sur la confiance accordée à chacune et chacun afin qu'elle ou il participe activement à l'amélioration de notre fonctionnement collectif. Nous considérons un tel fonctionnement comme la condition première pour construire une université inclusive où toutes et tous trouvent leur place.

**Cette confiance doit se traduire dans la gouvernance de l'université.** Au premier chef, il convient de rappeler que l'université fonctionne sur le principe de la « discussion collégiale ». L'université n'est pas un collectif d'individus au service d'une cause, mais **une communauté de collègues œuvrant à la formation et à la recherche.** La collégialité porte en elle les valeurs d'égalité, de libre parole et de respect réciproque. Elle associe l'œuvre de chacune et de chacun dans l'accomplissement de l'ensemble et rompt avec l'indifférenciation et l'interchangeabilité de tous inhérentes au collectif ; elle favorise les discussions transparentes et égales en lieu et place des rapports bilatéraux et opaques. Au quotidien, cela signifie que les instances doivent être associées à l'élaboration de la stratégie de l'établissement, chacune devant, dès que la présidence ou ses membres l'estiment nécessaire, consacrer une partie de son ordre du jour à débattre des grandes orientations politiques de l'université. La confiance doit se traduire également par une information beaucoup moins cloisonnée, permettant à chacune et chacun de mieux se connaître. Cette transparence, loin d'attiser les rancœurs ou les jalousies, permettra au contraire de mieux comprendre la situation de toutes et tous afin de poser les bases d'une solidarité active et équitable (via une péréquation dont les principes structurants doivent être votés et connus de tous). Loin de l'affaiblir, elle renforcera ainsi le sentiment d'appartenance à une même communauté.

**Nous ne pourrions pas davantage bâtir la grande université à laquelle nous aspirons sans restaurer des relations de confiance avec les autres acteurs du site** avec lesquels nous avons pourtant appris à travailler au cours des dix dernières années et avons réussi de belles choses. Il s'agit ainsi de renouer le dialogue avec nos partenaires institutionnels engagés dans la création du futur établissement-cible. Il nous faut mener des discussions ouvertes permettant de faire valoir notre expertise et l'impossibilité de toute politique d'excellence en SHS sans l'Université Lumière Lyon 2. Il conviendra ainsi de relancer des négociations avec nos partenaires pour signer une convention de partenariat renforcé. Cet accord permettra à Lyon 2 de figurer dans le premier cercle des partenaires du futur établissement-cible. Nous pourrions alors travailler avec lui de façon ouverte et efficace. Ainsi, quel que soit le statut institutionnel du futur établissement-cible, nous pourrions préserver, conforter et dynamiser les collaborations, les investissements réalisés par Lyon 2 depuis 10 ans en matière de formation et de recherche ; l'objectif doit être ici de valoriser les atouts de notre université en retrouvant une place centrale dans le maillage partenarial universitaire.

**De façon plus large, notre université doit montrer qu'elle est un partenaire de confiance ouvert et réinvestir de multiples partenariats, qu'il s'agisse :**

- **des acteurs culturels et associatifs** afin d'ouvrir notre communauté sur son environnement et d'inciter nos étudiantes et étudiants à se placer au cœur du site Lyon-Saint-Étienne ;

- **des acteurs socio-économiques** avec lesquels nous partageons des finalités et avec lesquels nos formations prennent une grande part de leur raison d'être (que l'on pense aux stages, à nos nombreux professionnels vacataires, aux contrats de recherche, etc.) ;
- **des collectivités territoriales** avec lesquelles nous co-construisons les solutions permettant d'améliorer les conditions d'études et de travail de nos étudiantes, étudiants et personnels.

L'université doit ainsi mieux s'ancrer dans son territoire local, régional et national afin de s'y épanouir, de développer des recherches utiles à la société et de jouer ainsi pleinement son rôle au sein de la cité. Ce travail permettra à Lyon 2 de retrouver une image positive traduisant son statut de partenaire fiable, prêt au dialogue et respectueux de ses engagements.

Nous devons en parallèle redynamiser une politique d'internationalisation ambitieuse mais réfléchie, encourageant la mobilité de nos étudiantes et étudiants ainsi que les mobilités de l'ensemble des personnels qui le souhaitent. À cette fin, l'université doit **développer une politique partenariale internationale** :

- **de formation** : politique d'échanges plus structurée dont le développement tient compte des besoins disciplinaires, réflexion sur le moment opportun de mobilité (possiblement différencié selon les parcours), opportunité d'une mobilité obligatoire dans certains cursus (sur le modèle LEA), ouverture de diplômes délocalisés, etc. ;
- **de recherche** : soutien à la mobilité scientifique internationale, développement de doctorats internationaux et européens, soutien à la traduction des productions scientifiques, etc.

Plus que jamais, les enjeux de notre monde contemporain exigent de placer nos objectifs de formation et de recherche à la hauteur des défis planétaires.

### ***Une université innovante qui accompagne les porteurs de projets au service de la continuité et de la qualité du service rendu à ses étudiants***

Parce que l'humain revient au centre et que chacun peut s'y exprimer pleinement, notre projet repose enfin sur la conviction que **l'innovation doit être au cœur des règles de fonctionnement de l'université, des projets pédagogiques et du développement de la recherche**. Nous pensons que l'université doit mettre à la disposition de la communauté des outils souples qui encouragent celles et ceux qui souhaitent prendre des initiatives, tout en assurant à celles et ceux qui ont d'autres préférences de pouvoir être soutenus de manière plus classique.

Une université humaine et confiante est une communauté apte à innover pour répondre aux enjeux sociaux et sociétaux contemporains et y préparer au mieux ses étudiantes, ses étudiants et ses personnels. Cela passe par la mise en place de dispositifs pédagogiques et administratifs innovants et par la promotion de projets de recherche permettant de développer des connaissances ou des compétences nouvelles en phase avec l'évolution de la société.

**L'innovation doit être d'abord pédagogique**, et ce dès le premier cycle. Il faut renforcer la dynamique dans ce domaine en clarifiant les différents défis :

- **défis pédagogiques** : il faut former les personnels qui le souhaitent aux nouveaux enjeux pédagogiques, mais aussi tenir compte de la variété des publics parmi nos étudiants (étudiants en difficulté, étudiants en reprise d'études...) ; il faut également permettre des approches pédagogiques novatrices (donc différenciées et expérimentales) ou encore offrir aux étudiantes et étudiants de nouvelles possibilités d'assurer leur insertion professionnelle (alternance, projets *in vivo* et partenariaux, augmentation du nombre de stages et de leur durée, année de césure-stage, etc.) ;
- **défis juridiques** : il nous faut définir un régime du droit d'auteur encourageant l'investissement des enseignants-chercheurs et des enseignants ;

- défis financiers : il faut définir le mode de valorisation des enseignements innovants au sein des formations, notamment celui des enseignements distanciels ou des enseignements reposant sur des simulations ou « jeux sérieux » ;
- défis techniques : il nous faut mener une réflexion sur le service de pédagogie du supérieur en concertation avec les agents rattachés à ce service et l'ensemble de la communauté afin que notre établissement mette son expertise technique au service de l'innovation pédagogique.

**L'innovation doit être également présente en matière de recherche.** À cette fin, plusieurs moyens sont envisagés :

- développer des modes de financement alternatifs pour la recherche (chaires, fondations), à l'instar de ce que font déjà de nombreuses universités ;
- favoriser l'exercice des missions des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs par l'organisation de temporalités plus adaptées ;
- permettre aux personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et administratifs de se former « tout au long de leur carrière » ;
- renforcer le soutien à l'internationalisation de la recherche ;
- assurer la promotion de projets de recherche ;
- créer un comité d'éthique pour la recherche.

L'innovation implique également que **l'université Lumière Lyon 2 s'empare de manière plus probante du défi environnemental.** Faisons de notre université un établissement vert, en mettant en œuvre de façon systématique une politique de tri beaucoup plus poussée, en réfléchissant à une politique des impressions qui dépasse l'approche par les coûts, en systématisant la clause environnementale dans les marchés publics et en valorisant la véritable expertise de notre université en la matière. L'intégration plus large dans certaines de nos formations des questions liées au développement durable doit également être prise en considération. Compte tenu de l'importance que revêt cet enjeu, il sera confié à une vice-présidence déléguée au développement durable qui pourra également s'appuyer sur un nombre important de chercheurs qui, dans l'établissement, ont développé de véritables compétences sur ces thématiques.

Forts de ces principes, nous entendons mettre en œuvre un **projet, profondément humaniste**, reposant sur la conviction que l'université vit de l'investissement de ses personnels dans l'accomplissement d'une mission commune : favoriser l'accès aux savoirs du plus grand nombre à travers des enseignements ouverts, diversifiés et de qualité, qui offrent aux étudiantes et aux étudiants les meilleures perspectives d'insertion professionnelle ainsi qu'une recherche ambitieuse et connectée aux enjeux sociétaux contemporains ; **il s'agit de refaire de l'Université Lyon 2, l'Université « Lumière ».** Elle doit ainsi redevenir un lieu de dialogue ouvert à la pluralité et garantissant la liberté d'expression. Ce dialogue doit être développé en interne et ouvert vers l'extérieur car il est la condition de la restauration de la place de notre Université Lumière Lyon 2 dans ses rapports avec ses partenaires.

Nous appelons toutes celles et tous ceux qui se reconnaissent dans ces principes et qui souhaitent changer les conditions dans lesquelles nous travaillons, à nous rejoindre pour construire **une université humaine, confiante et innovante** à laquelle nous serons toutes et tous fiers d'appartenir.

**Un collectif d'enseignants-chercheurs, d'enseignants, de chercheurs  
et de personnels administratifs désireux de changer pour une  
université humaine, confiante et innovante**

# Le 26 mars 2020, votez pour la liste *Changer pour une université humaine, confiante et innovante*.

La liste *Changer pour une université humaine, confiante et innovante* organisera une série de réunions publiques :

- Le 25 février 2020 de 12 h à 14 h dans l'amphi Fugier (Campus BDR)
- Le 27 février 2020 de 12 h à 14 h dans l'amphi C (Campus PDA)
  
- Le 17 mars 2020 de 12 h à 14 h dans l'amphi Fugier (Campus BDR)
- Le 19 mars 2020 de 12 h à 14 h dans l'amphi C (Campus PDA)

Nous viendrons également à la rencontre de toutes celles et de tous ceux qui le souhaitent dans les UFR, instituts et unités de recherche.

Vous pouvez retrouver nos soutiens et nos textes sur notre site Internet :

<https://www.changerl2.org>

Contact : [contact@changerl2.org](mailto:contact@changerl2.org)

