

| | |
|--|------------------|
| Acronyme du projet/ | LILLEVOLUTION |
| Titre du projet | Lille Evolutions |
| Durée totale du financement demandé (durée maximale jusqu'au 31 décembre 2019) | 8 ans |
| Montant total du financement demandé sur la période concernée | 18 180 040 euros |

Etablissement porteur du projet

| | |
|------------------------|-------------|
| Nom de l'établissement | Statut |
| "Lille Evolutions" | Association |
| Acronyme (s'il existe) | Adresse |
| LILLEVOLUTION | |

Etablissement gestionnaire de l'aide de l'État, à compléter si différent de l'établissement porteur du projet

| | |
|------------------------|-------------|
| Nom de l'établissement | Statut |
| Lille Evolutions | Association |

Responsable du projet

| | | |
|----------------|--------------------|-------------------------------|
| NOM Prénom | Établissement | Fonction dans l'établissement |
| FEUTRIE Michel | Université Lille 1 | Chargé de mission |
| Téléphone : | Mobile : | Courriel : |

Liste des établissements partenaires déposant le projet :

| | | |
|---------------|---|--|
| Partenaire(s) | Nom | Statut |
| Partenaire 1 | Université Lille 1 | EPSCP |
| Partenaire 2 | Université Lille 2 | EPSCP |
| Partenaire 3 | Université Lille 3 | EPSCP |
| Partenaire 4 | ECL (Ecole Centrale Lille) | EPSCP |
| Partenaire 5 | ENSCL (Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Lille) | EPA |
| Partenaire 6 | ESJ (Ecole Supérieur de Journalisme) | Etablissement privé d'enseignement supérieur technique (statut associatif) |
| Partenaire 7 | ENSAIT (Ecole Nationale Supérieure des arts et Industries Textiles) | EPSCP |
| Partenaire 8 | IEP (Institut d'Etudes Politiques) | EPA |
| Partenaire 9 | TELECOM Lille 1 | GIE |

Autre(s) partenaire(s) associé(s)

| | | |
|---------------|---------------|--------|
| Partenaire(s) | Nom | Statut |
| Partenaire 1 | SYNTEC | OPCA |
| Partenaire 2 | OPCALIA | OPCA |
| Partenaire 3 | PÔLE EMPLOI | |
| Partenaire 4 | ANFH | OPCA |
| | | |
| Partenaire 5 | CREDIT MUTUEL | Banque |

| | | |
|----------------------|--|-----------------------|
| Partenaire 6 | BANQUE ACCORD | Banque |
| | | Pôle de Compétitivité |
| Partenaire 7 | PÔLE MAUD | Pôle de Compétitivité |
| Partenaire 8 | PÔLE PICOM | Pôle de Compétitivité |
| Partenaire 9 | PÔLE UBIQUITAIRE | Pôle d'Excellence |
| | | |
| Partenaire 10 | Université de TURKU Finlande | Université |
| Partenaire 11 | Université d'HELSINKI Finlande | Université |
| Partenaire 12 | National University of IRELAND MAYNOOTH | Université |
| Partenaire 13 | Université de GAND Belgique | Université |
| Partenaire 14 | Université Libre de BRUXELLES | Université |
| Partenaire 16 | Université de LOUVAIN, Antenne de COURTAI | Université |
| | | |

SOMMAIRE

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | RÉSUMÉ..... | 4 |
| 2. | DESCRIPTION DU PROJET..... | 4 |
| 2.1. | Présentation du contexte, de l'existant, des forces et faiblesses | 4 |
| 2.2. | Nature et objectif(s) du projet..... | 6 |
| 2.2.1. | Le Centre d'accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière 9 | |
| 2.2.2. | La Banque de Modules | 10 |
| 2.2.3. | La Cellule Vigilance-Compétences..... | 10 |
| 2.2.4. | Le Système d'Information/Contrôle/Suivi..... | 11 |
| 2.2.5. | Les Learning Centres | 11 |
| 2.2.6. | Le Centre de Production Multimédia | 12 |
| 2.2.7. | La cellule d'Accompagnement des Pôles de Compétitivité et de Développement Économique 12 | |
| 2.2.8. | La Cellule Ingénierie de Formation..... | 12 |
| 2.3. | Place du dispositif dans l'organisation de l'offre de formation et de recherche existante | 13 |
| 2.3.1. | Evolution de l'unité de base..... | 14 |
| 2.3.2. | Evolution de l'architecture des formations..... | 14 |
| 2.3.3. | Evolution des contenus des formations | 14 |
| 2.4. | Présentation des équipes de formation et des partenaires impliqués | 14 |
| 2.4.1. | Partenaires du monde économique et social..... | 15 |
| 2.4.2. | Conseil de la FTLV | 15 |
| 2.4.3. | Cellule Vigilance-Compétences | 15 |
| 2.4.4. | Ingénierie des dispositifs de formation, Usagers de l'université..... | 16 |
| 2.4.5. | Pôles de compétitivité et de développement économique | 16 |
| 2.4.6. | Universités européennes | 16 |
| 2.5. | Présentation du/des public(s) cibles..... | 17 |
| 3. | CARACTÈRE INNOVANT ET STRUCTURANT DU PROJET | 17 |
| 3.1. | Caractère stratégique du projet..... | 17 |
| 3.2. | Caractère innovant du projet et originalité dans le contexte national..... | 19 |
| 3.3. | Impact sur les contenus et méthodes de formation..... | 19 |
| 3.4. | Attractivité et compétitivité au niveau international | 19 |
| 3.5. | Démarches d'amélioration de la qualité | 20 |
| 3.6. | Liens avec le monde socio-économique | 20 |
| 3.7. | Impact sur l'insertion professionnelle des diplômés | 21 |
| 3.8. | Caractère modélisant du projet et diffusion des résultats | 21 |
| 4. | EQUIPE ET DISPOSITIF DE FORMATION..... | 22 |
| 4.1. | Les équipes..... | 22 |
| 2.4.1. | Le dispositif d'ensemble | 22 |
| 2.4.2. | Les équipes..... | 23 |
| 4.2. | Dispositif d'animation, de contrôle et de suivi | 23 |
| 5. | PILOTAGE DU PROJET..... | 23 |
| 5.1. | Résultats attendus du projet et cible(s) de résultats | 23 |
| 5.2. | Démarche envisagée pour atteindre le ou les objectif(s)..... | 24 |
| 5.3. | Rôle du/des partenaire(s)..... | 25 |
| 5.4. | Schéma dynamique des changements apportés par le projet..... | 26 |
| 5.5. | Plan d'actions et planification..... | 27 |
| 5.6. | Évaluation du dispositif et indicateur(s) | 29 |
| 6. | FINANCEMENT DU PROJET | 30 |
| 6.1. | Estimation temps/personne par catégorie de personnel | 30 |
| 6.2. | 6.2. Plan de financement : apport des partenaires / financements extérieurs / financements attendus | 31 |
| 6.3. | Justification des dépenses, en coûts complets, des principaux postes de dépenses exposés dans les tableaux du document A2..... | 32 |
| 6.4. | Prise en charge du coût du projet à l'issue de la période financée par IDEFI | 33 |
| 7. | ANNEXE-A : EQUIPES PROJET | 34 |

1. RÉSUMÉ

L'Université de Lille (UdL) ambitionne de devenir une université européenne de référence en matière de FTLV (FTLV). Forte de son expérience, l'UdL propose un projet institutionnel et global, qui met en œuvre de manière originale et stratégique le concept de FTLV et organise de manière concertée et systématique l'apprentissage de chacun, tout au long de sa vie, en combinant les ressources de la Formation Initiale (FI), de la Formation Continue (FC) et de la recherche.

L'UdL veut, grâce à ce projet, franchir une étape dans l'affirmation et dans l'implantation d'un modèle de FTLV, partagé par l'ensemble des acteurs (étudiants/apprenants, enseignants et non enseignants, employeurs), qui ne se présente pas comme une juxtaposition d'une démarche de FI et d'une démarche de FC, mais comme un processus original et intégratif combinant les ressources de la FI, de la FC et de la recherche au service des parcours personnels et professionnels.

Ce modèle de FTLV construit une nouvelle offre de formation et de services aux étudiants/apprenants, en s'appuyant sur des Services et ressources existants restructurés et sur de nouveaux services que le projet contribue à mettre en place.

La FTLV, conçue comme un processus de service complet aux étudiants/apprenants repose sur :

- un ensemble central comprenant le Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière encadré par deux services originaux, une Cellule Vigilance-Compétences et une Banque de Modules ;
- un ensemble support constitué d'une Cellule originale d'Appui aux Pôles de Compétitivité, un Système d'Information/contrôle/suivi, un Centre de Production Multimédia et des Learning Centres
- une Cellule d'Ingénierie de Formation.

Ce modèle de FTLV :

- concerne tous les âges et les périodes de la vie et organise l'échange entre les générations
- met en synergie FI et FC avec un adossement affirmé à la recherche
- est centré sur l'étudiant/apprenant pour qu'il construise son parcours de formation en articulation avec ses projets et perspectives et son parcours personnel et professionnel.

Il assure la flexibilité et l'accessibilité à tout âge de notre offre de formation et concerne aussi bien les enseignements disciplinaires que transversaux, les diplômes et les certifications. Il s'adapte à tous les publics.

Ce projet IDEFI est conçu comme un levier pour un nouvel engagement des établissements de l'UdL et l'adoption d'un changement d'échelle.

Le projet FTLV est porté par Michel FEUTRIE, chargé de mission, secrétaire général de la plateforme européenne pour l'éducation et la Formation Tout au Long de la Vie (EUCIS LLL), et piloté par un Comité Opérationnel composé des VP CEVU, des directeurs de service de FC des universités, d'un directeur des études et d'un responsable FC représentant les écoles.

2. DESCRIPTION DU PROJET

2.1. Présentation du contexte, de l'existant, des forces et faiblesses

Constituée du regroupement des trois universités Lille 1, Lille 2 et Lille 3 et de six Grandes Ecoles métropolitaines (Ecole Centrale de Lille (ECL), Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles (ENSAIT), Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Lille (ENSCL), Ecole Supérieure de Journalisme (ESJ) de Lille, Institut d'Etudes Politiques (IEP) de Lille, Télécom Lille 1), l'UdL couvre tous les champs disciplinaires, toutes les formations facultaires et de nombreuses formations technologiques ainsi que tous les secteurs de la recherche scientifique. Son offre de FI et continue très riche adossée à une recherche de haut niveau constitue une réponse aux défis sociétal et régional en particulier, celui de permettre à chacun de se former en tout temps et en tout lieu et de se voir reconnaître ses acquis tout au long de sa vie professionnelle et personnelle.

En effet, le projet présenté veut être une réponse à l'exigence exprimée par la Conférence des ministres européens en charge de l'enseignement supérieur en avril 2009 pour qui « la FTLV, encouragée par les politiques nationales, doit influencer l'action des établissements d'enseignement supérieur ». Notre projet se trouve renforcé

par la Résolution du Conseil de l'UE du 17 novembre 2011 sur l'Agenda européen réactualisé sur la formation des adultes. Le projet prend en compte la charte des universités européennes sur la FTLV publiée par l'Association Européenne des Universités (EUA) en 2008 pour guider les universités dans l'élaboration et la mise en place de stratégies de FTLV encore trop peu développées. Plusieurs projets de la Commission Européenne, auxquels l'UdL a participé, ont conclu à un manque de stratégie explicite et à la faiblesse de l'investissement des universités dans la FTLV, mais ils soulignent à l'inverse le caractère prioritaire de cette démarche pour les universités européennes, priorité renforcée par la récente crise économique et financière et les changements démographiques.

Notre projet s'inscrit aussi dans la réalité de la Région Nord-Pas-de-Calais et de ses spécificités en matière de formation avec une population qui sort rapidement du système éducatif en faisant le choix d'études supérieures courtes et à laquelle l'université doit pouvoir offrir à tout moment des possibilités de retour en formation pour poursuivre son parcours et maintenir et développer son employabilité.

L'UdL est en capacité de relever le défi de la FTLV telle que nous la concevons d'une part grâce à la qualité reconnue de son accompagnement de l'étudiant et de l'étudiant/apprenant tant en FI qu'en FC; d'autre part grâce à l'ampleur de son activité et à l'expertise que certains de ses membres ont acquises sur le domaine de la FTLV sur le plan européen.

Avec plus de 54 % de A et A+ (ce qui la situe très nettement au-dessus de la moyenne nationale de 45 %), l'offre de formation en licence a été saluée pour le contenu et la structure des formations (parcours différenciés, passerelles,...), la qualité des dispositifs d'accompagnement individualisés (tutorats, projets personnels et professionnels des étudiants, enseignants référents)¹, la qualité des dispositifs mutualisés (Observatoires sur la formation et l'insertion professionnelle). L'accompagnement du lycéen en recherche d'orientation s'inscrit en outre dans une démarche d'orientation active, conçue comme un processus englobant les deux dernières années de l'enseignement secondaire et la première année de licence : les trois universités se sont alliées dans ce contexte autour de l'Action « Demain l'université » de l'appel à Projets « *Expérimentation pour les jeunes* » du Haut Commissariat à la jeunesse. La qualité de l'offre de formation en Master, très bien évaluée par l'AERES (68% de A et A+), fortement articulée avec la recherche, se concrétise quant à elle par d'excellents résultats en matière d'insertion professionnelle. Les taux d'insertion à deux ans sont pour les masters de l'ordre de 90 à 98% selon les disciplines. Les Observatoire des Formations de l'Insertion Professionnelle organisent, tous les ans, des enquêtes d'insertion professionnelle deux ans après l'obtention du diplôme et périodiquement, des enquêtes sur l'évolution de carrière, 4 ans après l'obtention du diplôme. Ces observatoires interrogent chaque année un ou plusieurs niveaux de formations sur les formations et les enseignements. Des Commissions Pédagogiques Paritaires (CPP) se réunissent chaque semestre et les Conseils de Perfectionnement (CP) chaque année. Les CPP concernent toutes les formations, le CP, généralement les formations professionnelles (Masters et Licences professionnelles)

L'activité en FC des trois universités lilloises et des écoles représente plus de 7% de l'activité totale de l'ensemble des universités françaises. Elles sont à l'initiative de nombreux dispositifs repris et étendus ensuite au niveau national, tels que l'Examen Spécial d'Entrée à l'Université, l'individualisation des parcours, les unités capitalisables, le développement de dispositifs d'accueil des adultes dans l'Université, etc. Leur action en faveur de la validation des acquis professionnels et de la VAE est unanimement reconnue. Le rayonnement de Lille sur ces questions dépasse largement les frontières nationales. Les nombreuses visites de délégations étrangères ou les invitations dans des conférences à l'échelle mondiale témoignent de la portée acquise par les dispositifs imaginés et expérimentés à Lille : mise en place de Services de FC dans de nombreuses universités (Maroc, Russie notamment), opérations d'expertise dans la mise en œuvre de la VAE (Belgique, Mauritanie, Italie, Suisse, pays nordiques), contribution à l'élaboration de Cadres nationaux de certification (Belgique, Russie, Maroc ou Tunisie). Les trois universités lilloises ont aussi acquis une grande habitude de travail en commun. Elles affichent une politique convergente qui offre la possibilité à chacun de revenir à l'université, d'obtenir un diplôme ou une

¹ L'accompagnement des étudiants en situation de handicap reçoit une attention toute particulière. Les trois universités lilloises ont mis en place une coopération forte, s'appuyant sur des structures dédiées, tels que les relais handicap, conformément à ce que prévoit la convention nationale Université / Handicap de septembre 2007 signée par les trois universités.

qualification professionnelle en bénéficiant d'un itinéraire individualisé, met en œuvre la validation des acquis professionnels, personnels et de l'expérience et permet la délivrance de crédits. Enfin, cette coopération permet des réponses conjointes aux appels d'offres (Conseil Régional, Pôle Emploi, OPCA, etc.) et l'accompagnement partagé des politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences de nombreuses entreprises et secteurs (Leroy Merlin, Auchan, La Redoute, ANFH, Crédit Mutuel, Crédit Agricole, etc.).

Les forces de ce regroupement lillois pour ce projet FTLV viennent aussi des échanges et des partenariats qui nous lient à des universités européennes reconnues dans leur engagement sur la voie de la FTLV : l'Université de Turku pour la cohérence de sa stratégie globale, l'Université d'Helsinki pour son approche du développement professionnel permanent et des relations avec les collectivités territoriales, l'Université de Gand pour ses partenariats institutionnels et les accords bilatéraux qui nous lient, l'Université Libre de Bruxelles dans le cadre du projet de mise en place d'une Eurometropolitan E-School à Tournai, à proximité de nos campus, l'Université Nationale d'Irlande Maynooth pour son expérience des résultats d'apprentissage (Learning outcomes).

De plus, s'est engagée avec le Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais une réflexion autour du concept de Learning Center, lieu d'ouverture sur la société, outil transversal qui lie la recherche, les formations, la documentation, l'ingénierie de formation et l'insertion professionnelle. Les deux Learning Centres en émergence sur le site de la cité scientifique (Lille 1, ECL, ENSCL et Telecom Lille 1) et sur le site du Pont de Bois (Lille3) anticipent et accompagnent notre projet.

Nous avons cependant conscience que ce changement de paradigme nécessite de profondes transformations dans les organisations, comme dans les conceptions et dans les comportements des enseignants et des personnels de nos établissements. Ce qui oblige à la mise en place d'une démarche pragmatique, qui recueille progressivement l'adhésion du plus grand nombre. IDEFI est une opportunité pour initier un processus qui établit une rupture avec ce qui a été fait jusqu'ici pour donner au dispositif une ampleur qui va garantir le volume de ses résultats (qualitatifs et quantitatifs) et sa pérennité. C'est ce qui nous a conduits à construire ce projet en deux étapes :

- l'une à quatre ans d'élaboration et d'implantation progressive du modèle que nous avons imaginé ;
- l'autre à huit ans d'élargissement, d'approfondissement et de transformation culturelle, contribuant à la pérennité du projet.

Compte tenu de ce contexte et de nos acquis, l'étape qu'il convient de franchir aujourd'hui est d'assurer une articulation plus étroite entre FI et FC en prenant appui sur les résultats de la recherche et une mise en synergie et un renforcement des services à l'étudiant/apprenant pour contribuer à la construction et à l'évolution de parcours personnels individuels positifs. Comme le souligne la Résolution évoquée plus haut, il s'agit de « donner accès à des réponses en formation de qualité à tout moment de la vie d'un individu, afin d'assurer son développement personnel et professionnel, sa responsabilisation, ses capacités d'adaptation, son employabilité et sa participation active dans la société ».

Notre projet doit gagner en force en travaillant sur l'articulation entre FI et FC, tant pour ce qui est de l'offre de formation que pour ce qui est des services. Cette articulation ne prendra en outre toute sa pertinence que dans le cadre d'un adossement fort et exigeant à la recherche, seul garant de l'excellence des solutions apportées et de leur pérennité.

2.2. Nature et objectif(s) du projet

Notre modèle de FTLV est basé sur la transformation des organisations actuelles et l'accès à une nouvelle culture de la formation. Notre objectif est de passer d'un processus de formation basé sur une spécialisation précoce de l'étudiant, une organisation en parcours tubulaires et une certification considérée comme définitive à un dispositif appuyé sur une orientation et un accompagnement actifs, des parcours individualisés et des modes de reconnaissance sous forme de diplômes et certificats qui anticipent les exigences du marché du travail et de la société. Le changement de paradigme que nous proposons s'inscrit dans le schéma ci-dessous.

Les raisons de ce projet reposent sur un constat fort, celui de l'évolution rapide des parcours professionnels. L'enjeu de la FTLV est de garantir à toute personne qui en a la capacité, à tout moment de son parcours individuel et professionnel la possibilité d'intégrer ou de réintégrer l'enseignement supérieur ou de bénéficier des ressources qu'il peut mettre à disposition.

Le projet a pour objectif de doter les étudiants des connaissances et des compétences nécessaires pour faire face à un marché du travail de plus en plus exigeant qui demande un renouvellement accéléré des compétences fondées sur des connaissances pointues. La production scientifique de haut niveau doit désormais être très rapidement maîtrisée par un nombre accru de personnes. Le monde économique a besoin de personnes plus créatives et mieux préparées au changement. L'objectif est aussi de développer chez ces mêmes étudiants une meilleure conscience du fait que la formation doit être une préoccupation de toute la vie, nécessitant à intervalles plus ou moins réguliers un retour en formation, en particulier durant les périodes de non emploi, de changements professionnels ou de transition entre deux emplois.

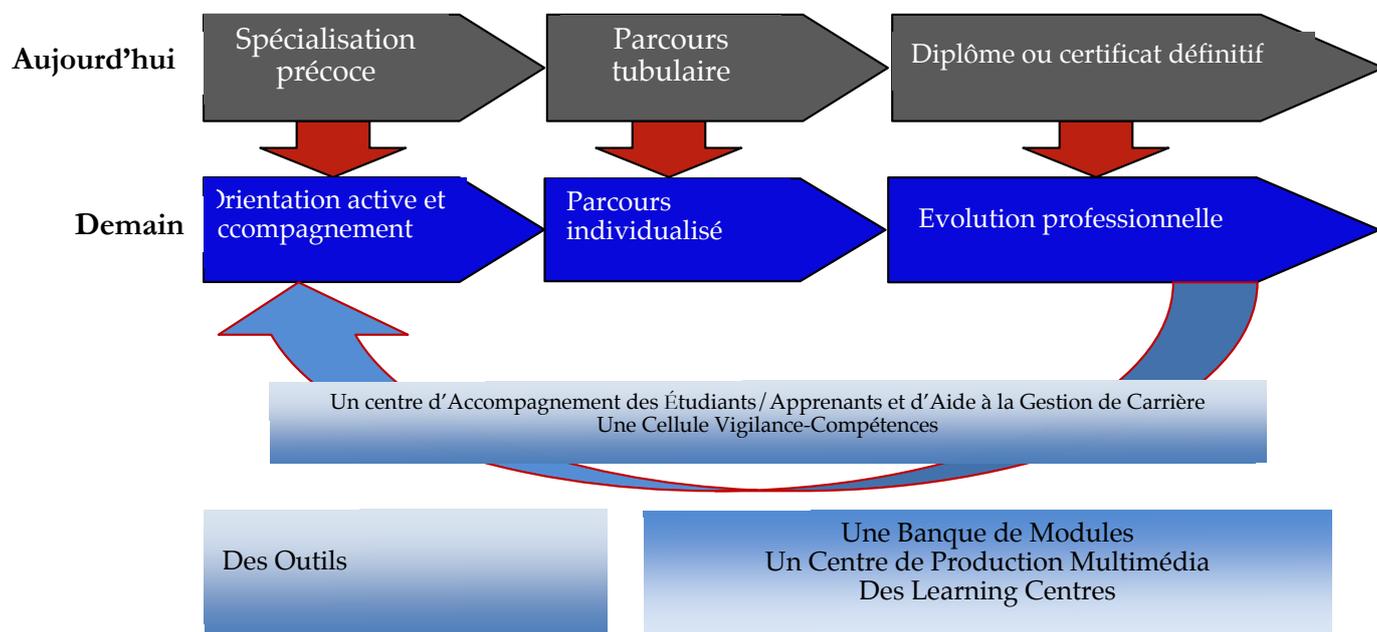


Schéma 1 : Mutation du Modèle de Formation

Notre modèle de FTLV s'organise autour de deux priorités stratégiques.

| DEUX PRIORITÉS STRATEGIQUES | |
|---|--|
| TRANSCENDER LES AGES | UN APPRENTISSAGE CENTRÉ SUR L'ÉTUDIANT/APPRENANT ET SON PARCOURS |
| OBJECTIFS CLES 1. Construire un continuum intégrant FI et FC 2. Assurer la mise à disposition en permanence des connaissances les plus appropriées, y compris les plus avancées par un adossement fort à la recherche 3. Favoriser la progression et le développement de chacun en cohérence avec les exigences de l'environnement économique et social | OBJECTIFS CLES 1. Concevoir les contenus des formations programmes comme des ressources modulaires disponibles permettant la flexibilité des parcours (passerelles entre cursus, rythmes, modes d'apprentissage) 2. Accompagner l'étudiant/apprenant dans son projet : définition, gestion, dynamisation du projet ; identification et formalisation des savoirs acquis dans les lieux les plus divers 3. Encourager la transdisciplinarité ; 4. Assurer à l'étudiant/apprenant la continuité et la progression positives de son parcours ; 5. Accompagner les enseignants dans leur nouveau rôle de guide de l'étudiant/apprenant. 6. Accompagner les BIATOS dans le changement afin de renforcer leur rôle de support du dispositif |
| IMPACTS ATTENDUS 1. Une aide au développement des carrières des individus à partir des ressources de l'université appuyées sur les derniers résultats de la recherche ; 2. Un impact sur les entreprises et l'environnement économique et social avec la mise à disposition des connaissances les plus actuelles. | IMPACTS ATTENDUS 1. Une flexibilisation des dispositifs permettant le temps partiel et l'accumulation de crédits, des accès distants, la prise en compte des apprentissages en situation de travail. 2. Changement de pratiques, de posture et de composition des équipes pédagogiques. |

Le projet s'appuie sur :

- un ensemble central comprenant le Centre d'Accompagnement des Étudiant/apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière encadré par une Cellule Vigilance-Compétences et une Banque de modules ;
- des éléments supports : une Cellule d'appui aux pôles de compétitivité, un Système d'Information/Contrôle/Suivi, un Centre de production multimédia et des Learning Centres ;
- une Cellule d'Ingénierie de Formation.

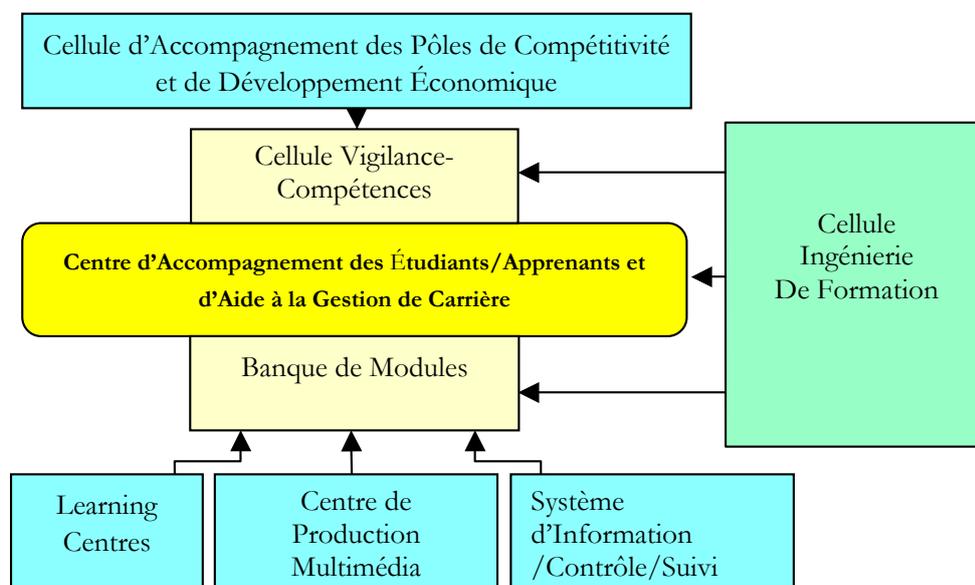


Schéma 2 : Processus de FTLV Lille Evolutions

2.2.1. *Le Centre d'accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière*

Le Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière, constitue le pivot du dispositif.

Le processus de FTLV nécessite d'accompagner les apprenants au plus près. Le Centre imaginé est une structure qui offre des prestations conçues pour aider les publics, dans la globalité de leurs situations personnelles et professionnelles, à gérer et à dynamiser leurs parcours. Les services de ce centre sont proposés en accès permanent de façon à prendre en compte les contraintes de temps des stagiaires. Ils seront accessibles durant la formation ou indépendamment de celle-ci.

Le Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière propose entre autres :

- une aide à la définition du projet ;
- une assistance à la définition du parcours de formation en lien avec les enseignants-chercheurs du secteur professionnel visé
- un centre de bilan de compétences
- un centre de validation des acquis
- une aide à l'élaboration d'un portefeuille d'expériences et de compétences (PEC), à son actualisation et à son utilisation tout au long de sa carrière professionnelle ;
- une préparation à l'entretien professionnel et/ou accompagnement à la mobilité ; ne aide à la recherche de stages, de contrats de professionnalisation, d'emplois
- une aide à la recherche de contrat en alternance
- une sensibilisation à la création et à la reprise d'entreprise, notamment dans l'artisanat.

Le Centre d'Accompagnement des Étudiants/apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière doit devenir le lieu de la mise en synergie des services existants suivants : Service Universitaire d'Information et Orientation (SUIO), Services de FC (SFC), Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP), Services Validation d'Etudes (VE), d'Acquis Professionnels (VAP) et d'expérience (VAE) ; mais aussi les « hubhouses », espaces d'aide au développement de l'esprit d'entreprendre et à la création d'entreprise ou d'association, co-portés par le Conseil Régional du Nord-Pas-de-Calais.

Ainsi, un peu plus de 60 personnes, conseillers d'orientation, psychologues du travail, conseillers en formation, ingénieurs de formation réuniront leurs compétences de façon à offrir une gamme de service permanente et évolutive pour répondre aux besoins des usagers de l'Université. Cette équipe s'appuiera sur des enseignants chercheurs et des ingénieurs spécialistes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et des spécialistes des Sciences de l'Education. Ils bénéficieront pendant le projet du renfort de personnels supplémentaires recrutés pour faire face à l'augmentation du public que nous prévoyons.

Trois centres seront mis en place et localisés à proximité des grands ensembles d'enseignement et des étudiants/apprenants :

- 1 sur le domaine universitaire de la Cité Scientifique (usagers de Lille 1, Telecom lille1, Ecole Centrale, ENSCL, ENSAIT)
- 1 sur le domaine universitaire de Pont de Bois (Lille 3)
- 1 sur le domaine universitaire Lille Moulins (Lille 2, ESJ et IEP)

Ils seront ouverts toute l'année, avec deux périodes d'interruption (1 semaine entre Noël et Nouvel An et les 15 premiers jours d'Août).

Ce centre est également un lieu de ressources mettant en relation les anciens, les partenaires, les étudiants et les équipes pédagogiques. Ainsi, seront proposés :

- des parrainages entre les anciens étudiants et des étudiants en formation.
- des conférences métiers animées par les anciens et les partenaires du projet (pôle-emploi, branches professionnelles,...).
- Des séminaires organisés plusieurs fois dans l'année, animés par les meilleurs spécialistes du domaine ;

- Un Centre de ressources collaboratif alimenté par les chercheurs des meilleurs laboratoires permettant des échanges structurés. On y trouvera des documents techniques, des dossiers thématiques, des sources réglementaires, des éléments de veille scientifique.
- Une animation de réseau « réel » qui, s'appuyant sur le réseau « virtuel », permet :
 - aux étudiants de déposer leur CV, de consulter les offres d'emploi et de stages, de consulter l'annuaire des anciens et les contacter
 - aux anciens de publier des informations sur leur évolution professionnelle, leur CV, de retrouver les anciens de leurs promos, d'échanger, d'organiser des événements. La présence déjà effective sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Viadeo notamment) sera accentuée.
 - aux entreprises de déposer leurs offres de stage, de consulter les CV des étudiants et des anciens, de consulter l'annuaire des anciens (Les offres seront également inscrites dans un portail dédié)
 - Une newsletter envoyée deux fois par an leur présentant les nouveaux développements en matière de formation et de recherche (en particulier les laboratoires reconnus d'excellence) ;

2.2.2. *La Banque de Modules*

L'ensemble de l'offre de formation de l'UdL doit à terme être déclinée en modules et en résultats d'apprentissage.

Les résultats d'apprentissage sont les outils clés pour accompagner le glissement vers une activité de formation centrée sur l'étudiant/apprenant parce qu'ils mettent l'accent sur ce que les étudiants apprennent et les capacités que nous cherchons à développer et, au-delà, à évaluer. L'adoption d'une approche par les résultats d'apprentissage s'appuie sur l'activité de l'étudiant/apprenant. Elle promeut l'idée que l'enseignant est un facilitateur ou l'organisateur du processus d'apprentissage et reconnaît que certains d'éléments d'apprentissage prennent place en dehors de la salle de cours ou en dehors de la présence d'un enseignant

L'approche par les résultats d'apprentissage conçoit l'étudiant comme acteur de sa formation, capable d'autonomie dans l'organisation de sa formation. Ce qui nécessite de rendre accessibles les modules au moment et dans l'institution et le lieu où ils sont programmés.

Ainsi un étudiant/apprenant suit le module ou l'ensemble des modules qu'il recherche ou qui conviennent à son projet de formation ou son projet professionnel indépendamment du cursus dans lesquels ils s'insèrent.

Ces modules seront mis progressivement à la disposition de l'ensemble des publics et seront accessibles sous des formes diversifiées (e-learning, hybride, présentiel, autoformation, accueil dans les laboratoires, etc.). Ils seront proposés isolément, regroupés en blocs de compétences ou en formations qualifiantes et/ou diplômantes de manière à répondre à l'ensemble des besoins des publics et à tout moment. L'offre de FI vient alimenter mais doit aussi s'adapter et s'articuler autour de cette banque de modules.

À terme devra émerger une « Université ouverte » dont la plate-forme interactive, dépassant le modèle de plateforme pédagogique numérique qui reproduit l'enseignement de type transmissif, suscitera le développement de méthodes d'interaction avec le document, en usage autonome ou en collaboratif.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un partenariat avec l'université de Gand, l'antenne de Courtrai de l'Université de Louvain, l'Université Libre de Bruxelles, l'UCL de Mons et la Haute Ecole Supérieure des Arts de Tournai en cours de finalisation. Les équipes de l'UdL seront associées à la mise en place de l'Eurometropolitan E-School de Tournai dont l'objectif est la mise en place d'un centre de production de cours virtuels de FI et FC. Les productions de cette E-School seront intégrées dans notre banque de modules.

Nous proposons de conduire cette transformation de l'offre progressivement et par secteurs.

2.2.3. *La Cellule Vigilance-Compétences*

La Cellule Vigilance-Compétences est créée sur la base d'une convention, la première en France, signée avec Pôle-Emploi, l'opérateur en charge de l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi ou d'une formation et la prospection du marché du travail. Elle réunit l'université et les représentants du monde socio-économique. Elle constitue un observatoire des métiers, capable de mettre à disposition une vision de l'existant mais aussi une vision prospective, sur la base des grandes orientations régionales, des besoins formulés par les acteurs économiques, des perspectives ouvertes par la recherche. L'objectif principal est de travailler sur les diagnostics identifiés et partagés. Elle permet l'anticipation des, la concertation et la construction de nouvelles solutions.

L'objectif de cette Cellule est d'élaborer sur une base coopérative une photographie des besoins en matière de ressources humaines, notamment dans la Région, et d'anticiper les évolutions. Il s'agit de mettre en synergie des données issues de plusieurs sources :

- les Observatoires de branche professionnelle,
- les enquêtes BMO (besoins en main d'œuvre),
- les statistiques concernant les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi,
- les informations recueillies à partir de l'intervention Ressources humaines/nouveaux métiers au sein des pôles de compétitivité,
- les Observatoires d'insertion professionnelle des étudiants,
- des informations plus éparses ou conjoncturelles portées notamment par les publics en retour à l'université ou par les dossiers de validation des acquis.

A partir de l'analyse de ces données, il s'agit de construire des diagnostics partagés qui devront être traduits en objectifs opérationnels et être déclinés en actions. Tel est le rôle d'un Comité rassemblant l'équipe de projet et les partenaires internes (Service FC, BAIP, SUIO) et extérieurs (Pôle emploi, les Branches professionnelles, les Pôles de compétitivité, des grandes entreprises,...). Ce Comité se réunira tous les 3 mois

Les résultats sont mis à la disposition de la communauté universitaire et constituent un outil permanent d'analyse et de réflexion sur l'offre de formation de l'UdL et une aide pour l'orientation, la réorientation et l'insertion ou la réinsertion professionnelle des étudiants/apprenants.

Concrètement cela se traduira par un travail en commun des actuels BAIP et SUIO des universités ou équivalents dans les Ecoles pour améliorer l'employabilité des étudiants. Ce travail sera appuyé par des études et des actions visant à orienter par anticipation les étudiants vers des secteurs porteurs d'emploi.

2.2.4. Le Système d'Information/Contrôle/Suivi

La mise en place d'un Système d'Information centré sur l'étudiant/apprenant est le corollaire indispensable au développement d'une véritable FTLV. L'individu qui se présente à l'Université, quel que soit l'état d'avancement de son parcours de formation, quelle que soit l'étape de sa vie professionnelle, de trouver rapidement un dossier complet le concernant : les diplômes acquis mais aussi les modules suivis et les compétences validées. Deux démarches complémentaires sont entreprises pour construire un Système d'Information à la hauteur des ambitions affichées : imaginer une architecture centrale pour un SI intégré qui s'alimente directement depuis les différentes bases de données et organiser l'archivage des données individuelles.

Les moyens nécessaires à la mise en place de ce Système d'Information sont :

- une équipe de projet, composée essentiellement d'informaticiens, travaillant en lien avec les unités de formation et les services d'appui pour la conception du Système et le développement des interfaces et des supports pour les utilisateurs
- une équipe de suivi et de traitement des données recueillies. Cette dernière fournit les indicateurs nécessaires à l'étudiant/apprenant pour se situer dans son projet, aux acteurs du Centre d'Accompagnement pour suivre leur progression et aux responsables des différents projets pour alimenter leurs tableaux de bord.

2.2.5. Les Learning Centres

Lieu de convergence aux missions multiples et intégrées (documentaires, pédagogiques, scientifiques, culturelle), les Learning Centres sont des lieux ressources du projet. S'inscrivant dans les bibliothèques universitaires, ils les transforment pour en faire le lieu emblématique de l'ouverture de l'université à la société. Ils proposent à un large public un accès reliant formation, documentation, médiatisation et recherche. L'UdL met en place deux Learning Centres (« Archéologie/Égyptologie », « Innovation »), qui sont des outils stratégiques au service de la dynamique FTLV. S'intégrant dans un réseau régional de Learning Centres thématiques (« Fait religieux » à l'Abbaye de Vaucelles, « Développement durable et urbain » à la Halle aux Sucres de Dunkerque), co-animés par le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais et différents partenaires, les Learning Centres de l'UdL se développent autour d'espaces permettant un accompagnement du public :

- Un espace d'accueil, où les visiteurs identifient leurs attentes et sont orientés de manière personnalisée. Cet espace est un lieu de convivialité, qui propose notamment un service de restauration et abrite des expositions permanentes ou temporaires. Ces expositions sont conçues en

collaboration étroite entre les entreprises innovantes, au cœur des pôles de compétitivité et de développement économique, les laboratoires de recherche de l'université et les équipes enseignantes.

- Un espace de « Rencontre avec le savoir » et de « Construction des savoirs » renfermant le fonds patrimonial, les ressources documentaires (allant de la revue de vulgarisation au livre scientifique et à la ressource numérisée), présentes sous différentes formes (papier, numérique, ...). Cet espace doit proposer une orientation individualisée en fonction des différents profils et besoins des visiteurs grâce à l'accompagnement par un/des bibliothécaire(s)-médiateur(s) et des tuteurs. Il doit permettre un travail modulable, individuel ou collectif.
- Un espace de « Confrontation des savoirs » qui fait du Learning Center un outil de médiatisation et de valorisation de la recherche scientifique. La nécessité de rendre compréhensible le travail des spécialistes et des chercheurs doit se traduire dans les lieux et les activités, notamment :
 - des lieux audiovisuels de diffusion d'informations sur l'actualité des activités scientifiques et des métiers y contribuant
 - des visites commentées des laboratoires et la présentation des travaux en cours
 - une salle polyvalente où seront organisés débats et conférences et un auditorium pour permettre la tenue de conférences et de débats.

Des visites guidées sont proposées au grand public, aux entreprises, aux lycéens aussi, afin de leur faire découvrir de façon ludique l'approche scientifique, les renseigner sur les métiers et les filières scientifiques.

Véritables têtes de pont des Bibliothèques universitaires, les Learning Centres « Innovation » et « Archéologie/Égyptologie » viennent en appui des dispositifs FTLV et contribuent à la diffusion des connaissances scientifiques.

2.2.6. Le Centre de Production Multimédia

Les différentes unités actuelles de production multimédia (SEMM, CAVUL, Pôle TICE) sont mises en synergie. Ces unités emploient actuellement 35 acteurs vidéastes, programmeurs, graphistes, scénaristes, ingénieurs multimédia et designers. Elles disposent d'ores et déjà d'un studio de tournage orienté web-tv de 80 m2 et de moyens de stockage à la hauteur d'une Université de 50 000 étudiants.

Ce centre unique pour l'UdL a deux missions :

- accompagner les enseignants et personnels administratifs dans les nouveaux usages numériques ;
- assurer une veille technologique et proposer de nouveaux outils pour expérimenter et penser la place du numérique dans l'UdL. L'UdL dispose à cette fin de capacités de production numérique exceptionnelles.

2.2.7. La cellule d'Accompagnement des Pôles de Compétitivité et de Développement Economique

Cette cellule a pour objectifs:

- la mise en place de systèmes permanents d'analyse prospective des métiers et des compétences dans les filières portées par ces pôles. Ce dispositif, déjà expérimenté avec une branche professionnelle, a pour avantage de permettre d'apporter une réponse aux questions suivantes : Quels sont les métiers de demain ? Quelles seront les réelles compétences nécessaires ? Comment seront-elles articulées entre elles ? Quelle efficacité des systèmes de formation et d'évolution professionnelle au regard de ces enjeux ? Ces analyses devraient permettre le développement de plan d'actions dans le cadre des contractualisations régionales (Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles et pacte de continuité professionnelle).
- Le développement de méthodologies propres à chaque pôle en matière de stratégie « Ressources Humaines » en lien avec l'innovation, la recherche et le développement économique de la Région afin de les aider à identifier dans chaque entreprise les « risques compétences » et les compétences stratégiques nécessaires.

2.2.8. La Cellule Ingénierie de Formation

Une Cellule Ingénierie de Formation, composée d'enseignants-chercheurs spécialistes des Sciences de l'éducation, de gestion des ressources humaines et des TICE vient en appui de la démarche. Cette cellule aura pour objectif d'accompagner les enseignants-chercheurs et les BIATOS, en particulier pour :

- aider les équipes de projet à maîtriser la démarche préconisée et les outils qui la supportent : construction des modules sur la base des résultats d'apprentissage, nouvelles modalités d'évaluation et de certification, outils numériques ;
- aider ces mêmes équipes à entrer dans des modes coopératifs, notamment avec les Services supports mobilisés par le projet et avec les partenaires professionnels ;
- intégrer les données issues de la Cellule Vigilance-Compétences pour faire évoluer les modules ou en concevoir de nouveaux ;
- aider à l'organisation des modules en « blocs de compétences » pour permettre aux personnes engagées dans la vie professionnelle, d'actualiser ou d'acquérir une compétence supplémentaire.

Plus largement il s'agit de poser les bases d'une redéfinition du rôle de l'enseignant en passant d'une logique de transmission à une logique d'accompagnement des étudiants/apprenants par l'appropriation et la mise en forme des savoirs acquis indépendamment dans des espaces professionnels ou virtuels qui offrent de plus en plus d'opportunités d'accès à des connaissances organisées.

La Cellule Ingénierie de Formation organisera au profit de chaque équipe projet un séminaire de trois jours d'appropriation du projet et de sa méthodologie et six séances de développement durant l'année.

Par ailleurs, un séminaire annuel de 2 jours, organisé par grand secteur, présentera aux enseignants encore non intégrés dans les équipes de production, les principaux résultats acquis afin d'accélérer la diffusion de la nouvelle culture professionnelle.

Simultanément, nous développons le même type d'approche avec les personnels des Services intégrés dans le Centre d'Accompagnement et dans la Cellule Vigilance-Compétences. Il s'agit de créer une culture commune entre des personnels qui ont certes parfois déjà développé ensemble des activités au service des étudiants mais qu'il faut désormais faire travailler en collaboration étroite et en totale complémentarité. En outre l'ampleur du projet nécessite le recrutement de personnels nouveaux qui auront intégré cette nouvelle culture.

En complément, nous souhaitons déposer avec les universités européennes partenaires, lors du prochain appel d'offres FTLV de la Commission européenne, un projet visant à mettre en place un séminaire itinérant susceptible de mobiliser les responsables d'établissement, les vice-présidents, les directeurs de services et les responsables de projet qui conduisent ces équipes dans les universités les plus avancées afin de partager leurs expertises. L'objectif est de créer une communauté d'échange et d'apprentissage sur une base européenne susceptible d'aider à l'avancée du projet et d'assurer sa durabilité.

2.3. Place du dispositif dans l'organisation de l'offre de formation et de recherche existante

La démarche vise à terme à mobiliser toute l'université, enseignants, enseignants chercheur et personnels administratifs et de services. Elle engage une transformation radicale des pratiques et l'acquisition d'une nouvelle culture. Le projet présenté a vocation à concerner l'ensemble de l'offre pédagogique de l'UdL, puisque la FTLV touchera à terme tous les niveaux de formation, de la licence au master, toutes les disciplines et tout type d'établissement, université comme école.

Mais tous les secteurs d'enseignement ne peuvent être transformés simultanément. Certains seront traités de manière prioritaire. La sélection de ces secteurs repose sur les considérations suivantes:

- la complémentarité entre universités et écoles : le projet est d'autant plus entraînant qu'il regroupe entre eux les établissements formant l'UdL.
- des secteurs d'activité où les équipes de formation de l'UdL sont les plus susceptibles de répondre aux demandes de nos partenaires extérieurs ou sont les plus en lien avec ces attentes ou demandes.
- des nouveaux métiers et des besoins exprimés par les publics et par nos partenaires extérieurs.

Pour la première étape, nous retenons sept domaines de formation qui ont vocation à servir d'exemples et de modèles au-delà des quatre premières années : quelques domaines de l'Economie-gestion, le journalisme et les sciences de l'information et de la communication, l'informatique et ses applications, la santé non-soignante, les télécommunications, la chimie durable et les sciences de la production.

Si la distinction traditionnelle basée sur l'objectif de la formation qui différencie l'offre diplômante (licence, master, diplômes d'ingénieurs, DUT, ...) et l'offre qualifiante est maintenue, trois niveaux de transformation sont cependant à attendre:

2.3.1. Evolution de l'unité de base

Le module, ensemble pédagogique cohérent répondant à des résultats de formations spécifiés, devient l'unité de base. Certains modules sont proches des unités d'enseignement actuelles, d'autres modules seront plus innovants dans leur forme (serious games) ou dans leur contenu (module de synthèse, module transdisciplinaire, modules méthodologiques, modules de mise en pratique, etc.). A terme, toutes les formations sont déclinées en modules.

2.3.2. Evolution de l'architecture des formations

Une formation diplômante est constituée de modules organisés en menus prédéfinis. Chaque menu précise le nombre, la nature (par catégorie) ou l'identité même des modules à valider pour obtenir le diplôme habilité ou reconnu, ainsi que le nombre d'ECTS auquel le module correspond dans le cadre de cette formation. Les degrés de liberté de l'étudiant/apprenant dans le choix de ses modules sont strictement encadrés, afin de respecter le projet de formation et d'en assurer la cohérence. Le choix des modules librement sélectionnés, lorsqu'ils existent, est soumis à l'approbation du responsable de la formation, qui établit avec l'étudiant/apprenant un contrat pédagogique.

Une formation qualifiante peut correspondre au même schéma de menu imposé, notamment si elle répond à une demande de qualification négociée avec une entreprise ou une branche professionnelle. Elle peut aussi présenter un caractère plus flexible, tenant compte du profil de l'étudiant/apprenant et de ses compétences acquises. C'est cette fois le Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière qui établit avec l'étudiant/apprenant le contrat pédagogique.

2.3.3. Evolution des contenus des formations

Les modules sont plus souples et plus rapides à faire évoluer que des formations complètes. Ils pourront donc d'une part s'adapter rapidement aux évolutions des attentes de compétences du monde économique et d'autre part intégrer rapidement les avancées les plus récentes de la recherche.

2.4. Présentation des équipes de formation et des partenaires impliqués

Les trois universités (Lille 1, Lille 2, Lille 3) et six grandes écoles métropolitaines (quatre écoles d'ingénieurs (ECL, ENSAIT, ENSCL, Télécom Lille 1), l'ESJ de Lille, et l'IEP de Lille) créent l'UdL (UdL), en opérant des transferts de compétence qui assurent la mise en œuvre d'un projet ambitieux du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les écoles d'ingénieurs sont structurées en départements, les universités en UFR (Unités de Formations et Recherche), facultés, instituts et écoles, qui à leur tour peuvent être composés de départements.

L'université Lille couvre ainsi tous les champs disciplinaires, toutes les formations facultaires, et de nombreuses formations technologiques (techniciens, ingénieurs).

L'Université Lille compte 66 600 étudiants, dont 6 000 étudiants étrangers :

- 38 300 étudiants en licence
- 23 000 étudiants en master
- 3 400 élèves ingénieurs
- 1 900 doctorants et une moyenne annuelle de 400 thèses soutenues

Pas moins de 14 000 stagiaires sont comptabilisés en FC.

L'UdL compte 2 200 enseignants-chercheurs et 350 chercheurs des organismes et 2 800 personnels administratifs et techniques.

Quarante sept unités de recherche classées A et A+ et accueillent 78% des enseignant-chercheurs et chercheurs. L'UdL occupe le 8ème rang national des universités françaises, avec 3,6% de la production scientifique nationale. Elle compte 22 lauréats IUF

L'offre de formation est très bien évaluée par l'EAERES : 54% de licences A et A+ et 68% pour les Masters

L'UdL occupe la 1ère place en France pour la FC avec un chiffre d'affaires de près de 14M€ (7% de l'activité FC de toutes les universités).

Le projet s'appuie sur trois types de partenaires :

- les partenaires internes : les équipes de formation des trois universités et des Ecoles et les services mobilisés pour le dispositif ;
- les partenaires économiques et sociaux;
- des universités européennes développant des stratégies de FTLV.

Les partenaires internes sont mobilisés en fonction des projets mis en œuvre. Ils sont identifiés au point 4 du dossier. Les partenaires économiques sont sollicités à deux niveaux : au niveau du Conseil de la FTLV dans le deuxième Collège des donneurs d'ordre et financeurs et au niveau du Conseil de la Cellule vigilance-Compétences. Les universités européennes partenaires sont mobilisées dans le troisième Collège du conseil de la FTLV et en fonction de leurs expertises dans les trois projets structurants.

2.4.1. Partenaires du monde économique et social

Les partenaires, membres des comités d'orientation stratégiques des différentes institutions composant l'UdL continueront à être des partenaires privilégiés : Le Conseil Régional Nord Pas de Calais, la DIRECTE, Pôle emploi, le SYNTEC, OPCALIA Nord pas de Calais, MEDEF Nord Pas de Calais, France Télécom.

Des conventions signées concernent plusieurs volets de notre projet, en particulier le Conseil de la FTLV pour la définition des orientations stratégiques et la Cellule Vigilance-Compétences pour l'apport, l'exploitation des données et l'aide à la conception et l'évolution des formations.

2.4.2. Conseil de la FTLV

Sont membres du Conseil de la FTLV, les partenaires, membres des comités d'orientation stratégiques des différentes institutions composant l'UdL. Continueront à être des partenaires privilégiés : Le Conseil Régional Nord Pas de Calais, la DIRECTE, le Pôle Emploi, le SYNTEC, l'OPCALIA Nord pas de Calais, le MEDEF Nord Pas de Calais.

2.4.3. Cellule Vigilance-Compétences

SYNTEC représente près de 1250 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les professions de l'Ingénierie, des Services Informatiques, des Études et du Conseil, de la Formation Professionnelle.

OPCALIA est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) - interbranches, interprofessionnel et régional – au titre de la formation professionnelle. Il finance la formation des salariés via différentes mesures : plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, DIF, bilans de compétences, VAE. OPCALIA NPDC fédère plus de 2000 entreprises et associations représentant 50 000 salariés et 26 branches professionnelles. OPCALIA NPDC c'est : 10 millions d'euros de collecte sur le plan de formation, 12 millions d'engagements au titre de la professionnalisation, 1 000 contrats de professionnalisation 350 entreprises accompagnées au titre de la GPEC et 10 000 salariés ou demandeurs d'emploi accompagnés.

POLE-EMPLOI compte parmi ses principales missions : la prospection sur le marché du travail, l'étude des évolutions des emplois et des qualifications, l'aide pour favoriser le reclassement et la promotion professionnelle, l'aide pour faciliter la mobilité géographique et professionnelle, la participation aux parcours d'insertion

L'offre de service de Pôle emploi Nord Pas-de-Calais s'inscrit dans le cadre d'une politique régionale globale d'accompagnement des continuités professionnelles allant au-delà de l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi. La volonté de travailler avec les différents réseaux, de renforcer et enrichir son offre de service et ses moyens d'intervention, de développer la qualité des relations avec les entreprises sont les vecteurs d'un partenariat solide et nécessaire.

ANFH est l'OPCA de la fonction publique hospitalière, agréé par le ministère de la santé et des sports pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement de la FC des personnels hospitaliers. Il s'agit de l'un des tous premiers OPCA en France avec 578 millions d'euros de collecte en 2008 et 92,3 % des établissements publics de santé qui adhèrent à l'ANFH. Animés par trois valeurs structurantes, paritarisme, solidarité et proximité, plus de 1000 administrateurs bénévoles et 26 délégations régionales œuvrent depuis 34 ans pour l'égalité d'accès à la FC et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médicosociaux et sociaux publics, soit plus de 800 000 personnes.

2.4.4. Ingénierie des dispositifs de formation, Usagers de l'université

CREDIT MUTUEL, Banque mutualiste, le CMNE couvre 7 départements (+ Belgique et Luxembourg), rassemble 1,2 millions de clients et 300 points de vente. Le CMNE est pionnier et leader de la bancassurance avec une conception originale de la relation bancaire. Le groupe, structuré en pôles (bancassurance France, Bancassurance Belgique, entreprises, assurances et Gestion pour compte de tiers) est une organisation participative qui associe étroitement administrateurs et collaborateurs.

BANQUE ACCORD est une filiale du groupe Auchan, spécialisée dans la distribution de produits et services financiers, la gestion de la relation clients et la monétique (en France). Elle est présente dans 10 pays, dont la Chine, et rassemble 5,7 millions de clients dont 3 millions en France. La Banque Accord veut offrir des produits discount, simples et innovants, qui facilitent la vie des consommateurs et chercher également à favoriser le commerce de ses nombreuses enseignes partenaires. La Banque Accord propose à sa clientèle des solutions de financement : réserve de crédit, offres de prêts personnels, solutions de rachat de crédit, cartes.

2.4.5. Pôles de compétitivité et de développement économique

Le projet associera à terme l'ensemble des 6 pôles de compétitivité et des 11 pôles d'excellence de la Région. Des conventions avec trois d'entre eux sont déjà conclues. Elles sont relatives à l'analyse de l'évolution de l'emploi et des compétences dans les secteurs concernés et la mise en œuvre de stratégies « Ressources humaines » pour anticiper les besoins en formation pour faire face à ces évolutions

Le « **Pôle MAUD** » soutient des projets innovants sur les matériaux (verre, bois, métal, plastiques biosourcés...), la chimie verte et le développement durable. Avec 118 entreprises du Nord Pas de Calais impliquées dans les projets, 54 projets labellisés, le « Pôle MAUD » se concentre sur 4 champs technologiques tels que « les matériaux multifonctionnels », « les matériaux éco-conçus », les matériaux biosourcés » et « les procédés performants et technologies propres »

Le « **Pôle UBIQUITAIRE** », 12ème pôle d'excellence régional nouvellement créé, a pour ambition d'installer notre région comme leader d'un écosystème économique d'avenir, l'ubiquitaire. Le pôle travaille sur 4 axes de réflexion autour de la « mobilité et réseaux » ; « la sécurité des données » ; « Nouvelles IHM et objets communicants » et « le stockage des données ». La filière s'appuie également sur « Euratechnologies » (110 entreprises du secteur de la filière numérique), vitrine et accélérateur de développement et le « Pôle Régional Numérique ». La stratégie numérique pour l'Europe est l'une des sept initiatives phare de la stratégie Europe 2020.

Le « **Pôle PICOM** », Pôle de Compétitivité des Industries du Commerce, a pour thématiques : « la prospective », « la dynamique des comportements et modes de consommations », « les univers ubiquitaires » et « l'organisation de process ». Avec 25 projets labellisés, le « Pôle PICOM » regroupe 27 enseignes de distribution, 37 PME et autres secteurs et 39 laboratoires. Le PICOM a participé à la candidature de LMCU au titre de « la labellisation des territoires leaders du mobile sans contact » et est impliqué dans l'appel à projets avec « j'innove en Nord Pas de Calais ».

2.4.6. Universités européennes

Le troisième Collège du Conseil de la FTLV fera appel à l'expertise des universités européennes particulièrement avancées dans la mise en œuvre de stratégie institutionnelle de FTLV pour nous aider à orienter et faire évoluer notre projet. Feront partie de ce Collège :

- L'Université de Turku en Finlande a construit son modèle de FTLV sur la base d'un continuum éducatif apte à soutenir le développement professionnel d'un individu tout au long de sa carrière et de nouveaux services aux étudiants/apprenants.
- L'Université d'Helsinki en Finlande abrite le plus important Service de FC universitaire en Europe. Il est particulièrement actif dans le domaine du développement professionnel continu, dans la mise à disposition des salariés des entreprises des résultats d'une recherche performante, dans l'insertion de la formation dans la communauté grâce à des partenariats très étroits avec les collectivités territoriales.
- The National University of Ireland Maynooth possède une longue expérience de traduction de ses programmes en termes de learning outcomes.

- L'Université de Gand est un partenaire régulier des universités lilloises. Le travail réalisé au cours des dernières années en matière de FTLV grâce à une Association rassemblant de nombreux établissements d'enseignement supérieur, constitue un apport important pour la construction de notre réseau institutionnel lillois. Elle offrira également des possibilités d'élargissement de notre palette de modules.
- L'Université Libre de Bruxelles est un partenaire de longue date de l'UdL. Elle sera associée au projet sur la base du projet Eurometropolitain E-School qui élargira la palette d'offre en termes de modules.
- L'Université de Leuven sur la base de son antenne de Courtrai sera sollicitée pour une contribution dans notre offre de modules.

Ces universités seront ainsi intégrées à certains de nos projets, en particulier dans la mise en place de la Banque de Modules.

2.5. Présentation du/des public(s) cibles

L'objet du projet est d'offrir la possibilité de venir ou revenir à l'université à des publics de tout âge, de toute origine sociale, et à tout niveau de leurs parcours personnels et professionnels.

Toute personne de niveau baccalauréat ou disposant d'une expérience professionnelle et /ou personnelle de niveau technicien et cadre est concernée.

Les publics concernés sont :

- des jeunes issus du baccalauréat qui viennent chercher à l'université un premier diplôme (licence, Master, doctorat)
- des publics en formation en alternance (apprentis ou en contrat de professionnalisation)
- des personnes engagées dans la vie professionnelle : salariés ou demandeurs d'emploi qui viennent à titre individuel, en reconversion ou envoyés dans le cadre du plan de formation de leur entreprise.

Les enseignements proposés seront disponibles suivant plusieurs modalités : à distance ou en présentiel sur le site, à plein temps ou temps partiel.

Le recrutement se fera donc sur une base plus large que celles des universités et écoles actuelles.

La première étape du projet concerne les secteurs suivants :

- la santé non soignante (350 étudiants/apprenants en Licence, 100 en Master), la communication et le journalisme (100 étudiants/apprenants en Licence, 60 en Master) et l'informatique et les télécommunications (150 étudiants/apprenants en Licence, 100 en Master et 120 en écoles), l'économie et la gestion. Concernant ce dernier secteur très large, nous mettrons d'abord l'accent sur l'économie et sur les filières conduisant aux métiers de la distribution et du e-marketing, du management et des ressources humaines (120 étudiants/apprenants en Licence, 100 en Master).. Environ 15 000 stagiaires de la FC sont également concernés.
- Puis, suivront à quatre ans (La chimie durable et ses applications, les sciences de la production).
- Puis, le projet s'étendra enfin aux autres secteurs, des sciences de la vie et de la terre, sciences humaines et sociales, les lettres, langues et arts.

Compte tenu du caractère généralisé de la FTLV, les étudiants/apprenants concernés par le projet ne feront pas l'objet d'une sélection spécifique et les modalités de leur recrutement des apprenants sont conformes aux règles en vigueur dans l'enseignement supérieur en France :

3. CARACTÈRE INNOVANT ET STRUCTURANT DU PROJET

Le concept de FTLV est aujourd'hui un terme largement utilisé. Notre projet se veut innovant non pas par une redéfinition de ce concept mais par sa mise en œuvre. Nous faisons le pari d'une évolution par les pratiques qui entraîne à sa suite une transformation des structures. Le changement de paradigme dans la conception de l'offre de formation de l'UdL afin de s'ouvrir le plus largement possible aux attentes et aux demandes des publics les plus divers conduira à une modification des structures d'accueil, d'accompagnement et de formation.

3.1. Caractère stratégique du projet

Le caractère stratégique s'apprécie à plusieurs niveaux.

Il est stratégique au niveau organisationnel dans la mesure où il enclenche une démarche de rapprochement de l'offre de formation Universités-Ecoles, il élargit le champ d'accès à la connaissance, il est résolument ouvert à l'innovation et au changement à partir des observatoires mis en place.

Il est stratégique au niveau pédagogique dans la mesure où il introduit un changement de paradigme dans la conception de l'offre de formation en cherchant à s'affranchir de contraintes liées à la rigidification des programmes, des modes d'organisation, à tenir compte des acquis et à remettre l'étudiant/apprenant et son projet au centre du dispositif de formation.

La FTLV, telle qu'elle est conçue au sein de l'UdL, conduit à considérer simultanément et en articulation les trois offres traditionnelles de l'université : la FI, la FC et la formation à et par la recherche. Actuellement, ces offres sont plus ou moins articulées, le poids du retour dans des parcours de FI de personnes en activité est très variable d'un établissement à un autre, l'implication de salariés d'entreprise dans des formations basées sur les derniers développements de la recherche reste faible et limitée au domaine des sciences. La démarche développée prendra appui notamment sur les initiatives d'excellence développées dans les trois pôles (FI-FC-Recherche) afin de mettre en place une organisation nouvelle. A l'échéance des quatre premières années, l'objectif en matière de formation est d'abolir les frontières organisationnelles et institutionnelles.

L'objet de l'intégration organisationnelle est de développer un modèle de formation avec un pilotage central fort unique et une définition claire des responsabilités et des activités des composantes. Il s'agit de tirer tout d'abord parti de la diversité et de la richesse des ressources actuelles proposées en matière de formation.

Dans les quatre ans, cette intégration passe aussi par la redéfinition des missions des services et par leur recomposition si cela s'avère nécessaire.

Cela se traduira en matière de FI et FC par l'unification des services. En matière de Recherche cette transformation passera par l'ouverture accrue des laboratoires aux étudiants/apprenants par le maintien d'un lien fort avec les diplômés des masters et doctorats de l'UdL.

A l'échéance des huit ans la transformation recherchée est culturelle. Ce projet ambitieux touche au cœur du métier de l'université et modifie en profondeur, non seulement les organisations, mais aussi les façons de faire et de penser la formation. Il n'implique pas seulement des moyens financiers et humains augmentés, il suppose aussi le développement d'une nouvelle culture et la mobilisation d'éléments incitatifs pour en favoriser la diffusion.

Trois cibles sont identifiées : les enseignants et personnels techniques et administratifs, les étudiants/apprenants et d'une manière plus générale le grand public.

Faire adhérer enseignants et non enseignants à cette nouvelle conception :

D'un processus limité dans le temps et circonscrit en un lieu (l'université), la formation devient un processus continu, qui s'exerce au quotidien et en tout lieu, notamment sur le lieu de l'exercice professionnel ; d'un processus qui réclame avant tout maîtrise et leadership de l'enseignant, l'apprentissage doit devenir un processus coproduit par l'étudiant/apprenant et l'enseignant qui l'accompagne. Cela suppose une véritable évolution dans les mentalités et les schémas de pensée, qui nécessitera explications et concertation entre les acteurs, étudiants/apprenants, enseignants et non enseignants, afin de susciter l'adhésion au projet. Cette évolution sera soutenue par des dispositifs d'incitation envers les diverses catégories de personnels.

Développer chez les étudiants/apprenants les compétences à l'apprentissage tout au long de la vie :

La fin d'une vie professionnelle linéaire et désormais la nécessité pour les individus de construire des parcours à partir de plusieurs carrières limitées dans le temps requièrent de doter les étudiants/apprenants de capacités nouvelles : comprendre ce nouvel environnement, apprendre à tirer parti de leurs expériences, capitaliser et exprimer leurs acquis et leurs compétences, assurer une veille technologique individuelle, apprendre à apprendre. Le portefeuille d'Expériences et Compétences (PEC) est en expérimentation dans les trois universités depuis deux ans.

Faire comprendre les principes de la FTLV :

D'une manière plus générale, c'est l'ensemble des publics concernés qui doivent être exposés à cette culture nouvelle, afin que les attitudes et les mentalités se transforment et que la conception de la FTLV telle qu'elle existe à l'UdL devienne majoritaire. C'est donc dès le lycée que la diffusion de cette conception de la formation

doit débiter. Elle concernera aussi les étudiants/apprenants potentiels qu'il faut familiariser avec les enjeux, les modalités et les acteurs. Elle doit aussi se diffuser dans les milieux socio-économiques et les organes de décisions.

3.2. Caractère innovant du projet et originalité dans le contexte national

La référence à la FTLV qui est affichée par un certain nombre d'établissements aujourd'hui reste basée sur une offre de formation binaire (FI et FC) plus ou moins articulée. Peu d'établissements présentent leur dispositif de FTLV comme un continuum susceptible d'accompagner les parcours personnels et professionnels des jeunes et des personnes engagées dans la vie active, prenant en compte les acquis extérieurs non formels et informels quelle qu'en soit l'origine.

Sur la base de l'expérience acquise en FC dans l'accueil d'adultes en reprise d'études et le mixage des publics, dans la validation des acquis, dans l'élaboration de réponses correspondant à des besoins d'évolution de compétences identifiés par des entreprises ou des secteurs professionnels et sur la base du travail engagé auprès des étudiants pour les accompagner dans leurs parcours vers la réussite, nous pensons qu'il est possible de franchir une étape supplémentaire.

L'innovation porte :

- Sur l'acceptation d'une optimisation de l'offre de formation et sur sa flexibilisation
- Sur le recentrage sur l'étudiant et son accompagnement
- Sur l'implication forte de partenaires extérieurs

C'est cette triple ambition qui est au cœur de notre démarche et qui la rend innovante

3.3. Impact sur les contenus et méthodes de formation

Notre démarche est centrée sur l'étudiant/apprenant tout au long de son parcours de formation. Elle repose sur une transformation de l'offre éducative entraînant trois changements fondamentaux :

- le passage d'un programme fermé basé sur les disciplines et l'année académique à une offre de formation modulaire qui s'appuie sur les compétences accessibles à tout moment ;
- le passage d'une pédagogie basée sur les cours à une approche qui valorise aussi l'apprentissage individuel et en assure la reconnaissance ;
- le passage d'une démarche segmentée (FI-FC) à la construction de parcours continus et progressifs.

Le métier d'enseignant-chercheur évolue : il ne s'agit plus seulement de dispenser des connaissances mais d'accompagner un cheminement individuel, de donner à l'étudiant/apprenant les moyens et le goût d'élaborer lui-même une connaissance ou de suivre l'évolution de cette dernière au plus près. L'enseignant-chercheur s'appuie pour ce faire sur des modes pédagogiques et des outils de formation adaptés et sur des services supports renforcés et renouvelés que sont les Learning Centres et les services TICE. Pour entraîner l'enseignant-chercheur dans le dispositif, il faut l'accompagner pour qu'il intègre au mieux cette nouvelle manière de transmettre et cette nouvelle organisation du temps. Les collègues BIATOS sont eux aussi engagés dans ce mouvement et seront accompagnés dans le changement afin de proposer de nouveaux services pour accueillir et accompagner l'étudiant/apprenant tout au long de son parcours.

3.4. Attractivité et compétitivité au niveau international

L'UdL est déjà repérée au niveau international comme un des pôles d'innovation en matière de FC. En témoignent les nombreuses délégations étrangères qui souhaitent nous rencontrer et prendre connaissance in situ de nos démarches. Nous sommes ainsi amenés à organiser régulièrement des séminaires réunissant des universitaires ou des responsables économiques et sociaux ou des responsables de collectivités sur les questions clés liées à la définition d'une stratégie, à l'accompagnement de publics diversifiés, à la validation des acquis de l'expérience. Nous sommes aussi régulièrement amenés à contribuer sur toutes ces questions dans des conférences dans de nombreux pays, pas seulement européens. Enfin nous participons soit en tant que porteur, soit en tant que support à de nombreux programmes européens dans le champ de la FTLV.

La connaissance que nous avons acquise à travers ces contacts, ces contributions ou ces activités au niveau universitaire nous situe dans les toutes premières universités européennes. La deuxième pour le chiffre d'affaires en FC, dans le top 5 pour le positionnement stratégique. C'est pour cette raison que nous avons voulu l'existence

d'un Collège réunissant les universités les plus avancées dans le Conseil de la FTLV destiné à donner les orientations à notre dispositif.

3.5. Démarches d'amélioration de la qualité

S'agissant d'une innovation de processus, un soin tout particulier sera accordé à la démarche d'amélioration de la qualité. Cette démarche doit en effet permettre de suivre, à tout moment le degré de réalisation de l'objectif, de repérer les sources de non-qualité et d'envisager des remédiations.

L'objectif premier de l'ensemble du dispositif est d'offrir des formations mieux adaptées dans leur forme comme dans leur contenu à des publics variés, depuis le néo-bachelier jusqu'à l'ingénieur qui vient parfaire ses connaissances, en passant par l'individu en mutation professionnelle. Le dispositif étant centré sur l'étudiant/apprenant, la démarche de qualité doit elle aussi le mettre au cœur de ses réflexions. La mise en œuvre d'une démarche qualité est rendue complexe par la multiplicité des lieux de formation. Deux aspects centraux cependant devront être particulièrement privilégiés : l'évaluation systématique des enseignements d'une part, l'évaluation régulière de la satisfaction des usagers d'autre part.

L'évaluation des enseignements est déjà une pratique répandue dans la plupart des établissements qui composent l'UdL. Il va donc s'agir d'harmoniser les pratiques et de systématiser la démarche d'évaluation. La première étape consiste à établir une charte précisant notamment les engagements en faveur de la préservation de l'anonymat des répondants les conditions d'accès aux résultats et les limites de l'utilisation de ces derniers. Dans une seconde étape, une banque de questions est élaborée. Chaque questionnaire d'évaluation des enseignements comporte une partie commune, destinée à permettre les comparaisons dans le temps (pour un item donné), et entre niveaux d'étude, au sein d'un niveau d'études, entre secteurs disciplinaires,... En aucun cas, cette comparaison ne débouche sur une sanction mais les écarts observés peuvent suggérer une analyse plus approfondie et d'éventuelles remédiations. Le questionnaire comprend aussi des questions spécifiques, choisies en fonction de la nature de l'enseignement et du mode pédagogique : cette partie contribue à une analyse fine de la perception de l'enseignement et favorise l'évolution des pratiques.

La mesure de satisfaction des usagers portera sur l'ensemble des services offerts aux étudiants/apprenants : accueil, orientation, bilan de compétences,... Là encore, une certaine standardisation des questionnaires, couplée à l'élaboration d'une charte, autorise une analyse en continu de la perception des dispositifs et favorise la mise en place d'éventuelles remédiations.

La démarche qualité doit bénéficier d'une indépendance reconnue pour être efficace. Une base de données spécifiques sera créée afin de garantir l'anonymat des évaluations. Cette base de données sera bien entendu reliée, via le partage de codes des enseignements, avec la base de modules.

Une cellule qualité sera en charge de l'élaboration de la démarche, de sa mise en place et de son évolution. Elle sera placée sous la responsabilité d'un spécialiste de la qualité. Afin de faciliter l'appropriation de la démarche par les intervenants, enseignants et BIATOS se verront proposer une formation d'auditeur qualité et pourront ainsi participer aux audits internes régulièrement organisés.

3.6. Liens avec le monde socio-économique

La participation active des partenaires du projet (*voir paragraphe 2-4-1*) aussi bien dans l'ensemble des instances (et notamment au conseil de la FTLV), que dans celle concrète à plusieurs éléments du projet (Cellule Vigilance-Compétences, centre d'accompagnement des étudiants/apprenants, mise en œuvre de gestion prévisionnelle des compétences dans les pôles de développement économique, notamment) sont de nature à créer des liens durables avec de nombreux acteurs économiques régionaux.

Des conventions lient déjà les acteurs et l'UdL. Certaines d'entre elles bénéficient du soutien du Conseil Régional. Elles ont toutes pour objectif la mise en synergie de compétences spécifiques pour concourir au développement économique de notre région par la sécurisation des parcours professionnels (maintien de l'employabilité des actifs, l'insertion professionnelle des jeunes) par l'anticipation des pôles de développement économique.

Ces partenariats renforcés s'appuient sur un diagnostic partagé de la situation économique, du marché de l'emploi régional. La mise en commun d'analyses a pour but de bâtir des réponses rapides et adaptées aux

besoins en compétences des jeunes, des actifs et des entreprises par une meilleure identification des liens entre perspectives économiques/besoins en compétences/domaines de formation.

Les actions développées relevant des champs de l'emploi, de la formation et plus généralement des ressources humaines réalisées seront capitalisées et diffusées.

3.7. Impact sur l'insertion professionnelle des diplômés

L'UdL est la première université en France à avoir intégré l'insertion professionnelle de ses diplômés comme une des composantes majeures de sa politique de formation. Cela a été concrétisé par le développement de l'alternance, l'organisation de stages en entreprises pour toutes les filières, y compris celles qui n'ont pas un objectif professionnel immédiat énoncé, les études insertion menées systématiquement ainsi que la participation des professionnels aux formations (conception et intervention).

Le projet va plus loin. Il vise à doter l'ensemble des étudiants/apprenants d'une capacité à se mouvoir dans un monde professionnel à la complexité croissante, marqué par une multiplication des périodes de travail composant des carrières de plus en plus fragmentées. L'enjeu de l'insertion professionnelle n'est pas seulement celui de la première insertion mais la capacité dont fera preuve chacun de nos étudiants/apprenants à faire face de façon positive aux nombreux changements d'activité qu'ils ne manqueront pas de vivre.

Etre étudiant au sein d'une université qui affiche une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie, intègre la notion de compétences dans toute son offre, utilise de multiples formes pédagogiques et favorise la notion de contrat pédagogique ne peut que le préparer, dès la phase de FI, à intégrer la notion même de FTLV.

De la même manière, les étudiants/apprenants qui viennent pour la première fois à l'Université découvriront la richesse de son offre et la qualité de ses dispositifs et ne seront que plus enclins à intégrer son apport dans leur progression professionnelle.

L'exploitation des données de la Cellule Vigilance-Compétences permettront aux usagers et en particulier aux étudiants de l'UdL de mieux se situer sur le marché de l'emploi.

En offrant un accès à la formation permanente selon des modalités adaptées, ce projet favorise chez les individus l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences. Il permet de plus aux personnes privées d'emploi de trouver une solution rapide en termes d'acquisition de nouvelles compétences. Les études réalisées sur les demandeurs d'emploi ayant suivi une formation à l'UdL montre toutes que la formation permet un retour rapide et durable à l'emploi si cette formation a été suivie rapidement après la rupture du contrat de travail.

De plus le réseau de partenaires et les actions du Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière (banque de CV, rencontres et actions en direction des anciens « étudiants ») devraient jouer un rôle essentiel de catalyseur dans ce domaine

3.8. Caractère modélisant du projet et diffusion des résultats

Le projet proposé par l'UdL concerne l'intégralité de son offre de formation, initiale et continue et en lien avec la recherche. Même si la diffusion du modèle se fait par étapes, avec une phase d'introduction plus lente (de 4 ans) et une phase de croissance rapide au delà, la diffusion au sein de l'ensemble de l'Université est inscrite dans le projet. C'est aussi vers l'extérieur que la diffusion du modèle et de son caractère exemplaire doit être réfléchi.

L'ambition de l'UdL est de devenir un modèle de référence en matière de FTLV pour les établissements d'enseignement supérieur au niveau européen. La référence européenne est l'Université de Turku. Cette université a amorcé à la fin des années 90 un processus visant à se transformer en institution de la FTLV. Sa démarche est inscrite dans le plan de développement stratégique de l'université. Cela signifie un pilotage par le Bureau de l'université, l'affichage de valeurs, la mise en place d'un continuum de formation, une responsabilité partagée par l'ensemble des composantes, des services adaptés aux différentes populations s'adressant à l'université, une articulation forte avec l'environnement socio économique.

L'UdL développe son modèle sur la base de son expérience et dans le cadre de partenariats institutionnels forts avec un groupe d'universités qui partagent sa démarche : l'Université de Turku, l'Université de Gand, l'Université de Louvain (antenne de Courtrai), l'Université libre de Bruxelles, l'Université d'Helsinki, l'Université Nationale d'Irlande Maynooth. Notre objectif est de bénéficier de la diversité des expertises et des ressources

présentées par ces universités pour affirmer notre propre modèle. Nous en renforcerons l'affirmation notamment à travers le projet européen mentionné au 2.2.8.

La diffusion des résultats s'effectuera à plusieurs niveaux :

- un site web dédié présentera les avancées du projet et la presse spécialisée ;
- la newsletter à destination de nos étudiants/apprenants sera diffusée à une plus large audience : autres universités, réseaux enseignement supérieur nationaux ou européens, à nos partenaires extérieurs ;
- un séminaire annuel sera proposé à destination des responsables des autres universités françaises sur les points-clés de notre approche, pour présenter nos réalisations et discuter des modalités d'élargissement et d'enrichissement du modèle

4. EQUIPE ET DISPOSITIF DE FORMATION

4.1. Les équipes

4.1.1. Le dispositif d'ensemble

Le dispositif que nous mettons en place est constitué de trois ensembles d'unités :

- un ensemble central, le Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière en articulation avec une Cellule Vigilance-Compétences et une Banque de modules ;
- des éléments supports : une Cellule d'appui aux pôles de compétitivité, un Centre de production multimédia, un Service d'Information Contrôle et Suivi et des Learning Centres ;
- une Cellule d'Ingénierie de Formation.

Il comporte quatre types d'intervention : une intervention « formation » portée par la Banque de modules, les Centres de production multimédia et les Learning Centres, une intervention « appui » portée par le Centre d'Accompagnement des Étudiants/apprenants et d'aide à la gestion des carrières, une intervention « accompagnement » portée par la Cellule d'Ingénierie de Formation, une intervention « contrôle et suivi » portée par le Système d'information.

Chacun des quatre projets structurant notre dispositif (le Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière, la Cellule Vigilance-Compétences, la Banque de modules, la Cellule d'Ingénierie de Formation) est animé par un Responsable de projet. Il est secondé par des chefs de projets ayant la charge d'équipes dont la mission est soit l'appui à chacun des quatre projets (les Services ayant actuellement une mission d'accompagnement des différentes catégories de publics dans l'université SFC, SUIO, BAIP, SUP, SUVAC,... - pour le Centre d'Accompagnement, la Cellule d'appui aux pôles de compétitivité pour la Cellule Vigilance-Compétences et les Learning Centres et le Centre de production multimédia pour la Banque de modules), soit la production des modules pour la Banque de Modules.

Nous avons prévu pour la première étape à 4 ans de mobiliser des équipes intervenant dans 7 domaines de formation :

- Santé non soignante qui associe Lille2 et Lille3
- Sciences de l'information et de la communication et Journalisme associant Lille3, l'ESJ et l'IEP
- Informatique et applications qui associent Lille1, Lille2 et Lille3 et TELECOM Lille 1
- Télécoms associant Lille 1 et Télécoms Lille 1
- Chimie durable et applications associant Lille 1, l'ENSCL et l'ENSAIT
- Sciences de la production associant Lille 1, Centrale Lille et l'ENSAIT
- Au sein de l'Economie-gestion, la distribution et le e-marketing d'une part, le management et les ressources humaines d'autre part, domaines qui associent Lille 1, Lille 2, Lille 3 et, en fonction des thèmes retenus, une ou plusieurs Ecoles

Notre processus de montée en puissance prévoit de travailler :

- l'année 1 avec les secteurs Communication, domaines d'Eco-Gestion et Santé non soignante ;
- l'année 2 avec les secteurs de l'Informatique et ses applications et des Télécoms ;
- l'année 3 avec le secteur de la Chimie durable
- l'année 4 avec le secteur des Sciences de la Production.

Un volet « Appui » :

- impliquant en interne de façon globale et concertée l'ensemble des Services pouvant contribuer à l'accompagnement des parcours de formation et professionnels (SFC, SUIO, BAIP, SUP, SUVAC,...), à l'alimentation en données de la Cellule Vigilance compétences et à l'analyse de ces données ;
- associant à la production, à l'échange et à l'exploitation des données les partenaires extérieurs tels Pôle Emploi, les Observatoires de branches, les Pôles de compétitivité, de grands groupes industriels,...

Un volet « Accompagnement » :

Nous avons conscience que la démarche que nous amorçons est exigeante. Nous proposons en support de la mise en œuvre de nos quatre projets un dispositif d'accompagnement à destination :

- d'une part des responsables institutionnels, des responsables de projets et des enseignants, notamment sur l'approche par les résultats d'apprentissage ;
- d'autre part des personnels d'appui, notamment sur la création d'une culture commune de l'accompagnement des étudiants/apprenants.

Un volet « Contrôle et suivi » :

Le processus de contrôle et de suivi fournit d'une part des outils (logiciels, interfaces et logigrammes) et d'autre part des résultats et des indicateurs à différents publics. Aux apprenants, il permet de se situer dans leur projet de formation, en fournissant l'accès aux données individuelles de suivi. Aux membres du Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière, il apporte des éléments d'information sur les apprenants suivis. Pour le Conseil de la FTLV et le comité opérationnel, il produit des indicateurs et réalise des tableaux de bord des différentes activités. Contrôle et suivi ne sont cependant possible que dans le cadre d'un système d'information repensé et restructuré, commun à tous els établissements de l'UdL.

Un appui général au dispositif est apporté par une « Cellule d'ingénierie » chargée de produire les outils et méthodes, d'accompagner les enseignants dans leur démarche de production.

4.1.2. Les équipes

La liste détaillée des équipes projets est donnée en annexe. Dans cette liste ne figure que les responsables chargés d'animer les équipes pédagogiques.

4.2. Dispositif d'animation, de contrôle et de suivi

L'animation du dispositif que nous mettons en place s'opère par quatre types d'actions placées sous la responsabilité du Comité opérationnel. Ce Comité opérationnel réunit les vice-présidents CEVU des universités constituant la Fédération, un Directeur des Etudes représentant les Ecoles ainsi que les trois Directeurs des Services de FC et un représentant FC des Ecoles. Il est chargé de piloter et d'animer le dispositif pour en garantir, dans la continuité, la cohérence par rapport aux objectifs et le caractère organisateur et transformateur. Il sera élargi au cours de réunions mensuelles par les directeurs de projet et le cas échéant par des chefs d'équipes de projet pour que cette animation soit effective.

Ces quatre types d'action sont :

- la vérification de l'avancée de chaque projet, la conformité de la démarche par rapport aux objectifs, l'évaluation des résultats, la mise en synergie des projets et sous projets ;
- les corrections et les régulations si elles s'avèrent nécessaires ;
- l'accompagnement des équipes enseignantes et des équipes d'appui notamment par des sessions de formation et des séminaires annuels de travail ;
- les analyses de suivi des résultats notamment dans les usages de notre offre de formation, dans l'élargissement du public de l'UdL, dans la satisfaction de ces publics et de nos partenaires et les propositions d'évolution et d'amélioration.

Pour ce faire, le Comité opérationnel bénéficie du soutien de l'unité SI-Contrôle et Suivi.

5. PILOTAGE DU PROJET

5.1. Résultats attendus du projet et cible(s) de résultats

En regard de nos deux objectifs stratégiques : transcender les âges et centrer notre approche sur l'étudiant/apprenant, sont recherchés deux types d'impact :

- L'impact recherché d'une conception de formation inscrite dans la durée de la vie d'un individu est :
 - d'une part une aide au développement de son parcours personnel et professionnel, à partir des ressources les plus avancées de l'université, en essayant de rendre ce parcours le plus positif possible en dépit de la fragmentation accrue des carrières ;
 - d'autre part une contribution au développement des entreprises en garantissant l'employabilité de leurs salariés les plus qualifiés par la mise à disposition des connaissances et des ressources les plus actuelles.
- L'impact recherché d'un apprentissage centré sur l'étudiant/apprenant est :
 - D'une part une flexibilisation accrue des dispositifs permettant le temps partiel, l'accès distant, la prise en compte des apprentissages non formels et informels afin de faire face à la demande de populations d'étudiants/apprenants de plus en plus diversifiées;
 - D'autre part un changement de posture et de pratique de la part des équipes enseignantes.

En regard du processus opérationnel que nous mettons en œuvre, l'impact est triple :

- La mise en place progressive d'une organisation flexible en capacité de répondre à la diversité des publics, de leurs attentes, de leurs rythmes pour contribuer au développement personnel comme au développement économique et social. Notre hypothèse est que nous pouvons avancer dans la transformation de la démarche de formation de l'université à partir des pratiques, à partir d'une démarche « bottom-up » ;
- Un déplacement de l'intervention de la formation-transmission vers l'apprentissage ;
- Un effet sur les missions de l'enseignant et les compétences attendues de l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur.

A quatre ans, les résultats attendus pourront être évalués selon les trois dimensions principales suivantes :

- le nombre d'étudiants/apprenants concernés par le nouveau dispositif, et en particulier, le nombre de ceux qui auront signé un contrat pédagogique avec le centre d'apprentissage et de gestion des carrières;
- le nombre de formations et de diplômes entièrement disponibles dans la banque de modules
- le nombre de nouvelles formations/ certifications élaborées à partir des concertations issues de la cellule vigilance-Compétences

5.2. Démarche envisagée pour atteindre le ou les objectif(s)

La démarche envisagée pour implanter la FTLV au sein de l'UdL s'établit à deux niveaux complémentaires : politique et opérationnel.

Au niveau politique, le développement de la FTLV se doit d'être un acte fondateur et le projet fédérateur avec la politique scientifique unique de la nouvelle université. Validé par tous les conseils d'administration des établissements partenaires et par le conseil de la nouvelle structure, ce projet doit immédiatement donner lieu à l'identification de porteurs au sein de chaque établissement pour se consacrer à cette tâche. Ces porteurs internes seront les champions du projet au sein de l'établissement et organiseront au bénéfice des élus comme de l'ensemble des personnels des réunions d'information, de concertation et d'échange. Deux fois par an, le compte-rendu sur l'avancement du projet sera à l'ordre du jour des conseils des établissements.

Au niveau opérationnel, la démarche projet sera adoptée. Les responsables de projets identifiés seront formés si nécessaire et bénéficieront de l'appui des équipes techniques. La participation des personnels, enseignants chercheurs et BIATOS, au projet sera clairement identifiée dans le service de chacun. Lorsqu'il est mené, l'entretien individuel de tous ceux qui s'impliquent dans le dispositif pourra comporter un volet « IDEFI » et être partiellement mené avec le responsable de projet IDEFI concerné. Les responsables des différents projets se concerteront de manière régulière, afin de valider d'une part l'avancement de chacun et de procéder à un échange de bonnes pratiques.

Le portage du dispositif est assuré par « Lille Evolutions » qui préfigure l'université fédérale réunissant les trois universités de Lille et les six Ecoles. Le pilotage est donc inscrit dans la gouvernance de la future UdL. Il sera assuré selon le schéma suivant :

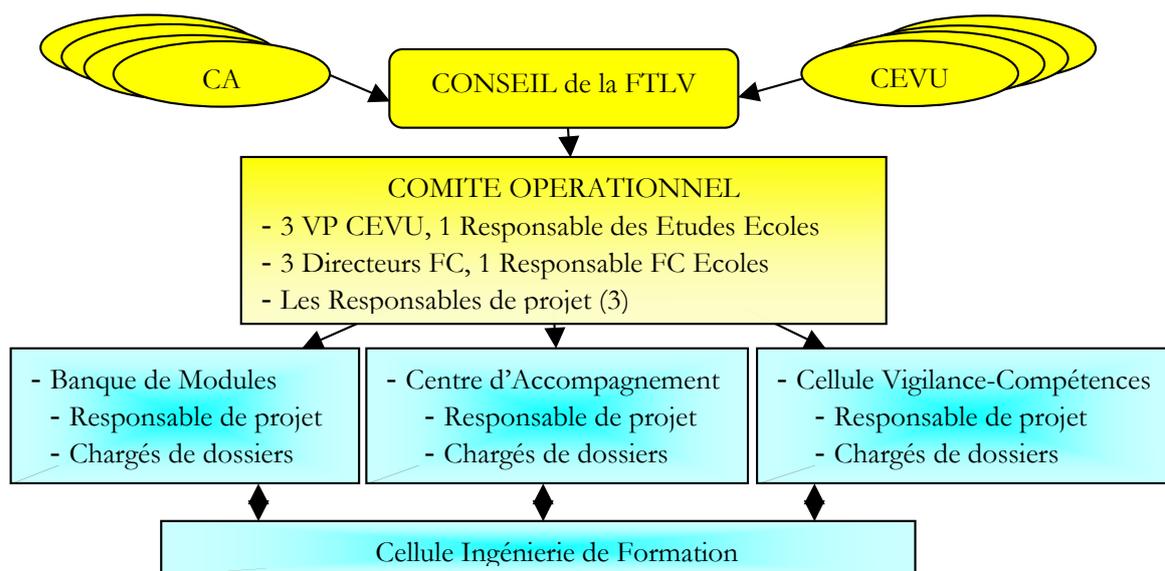


Schéma 2 : Gouvernance, Pilotage

Deux instances constituent les éléments essentiels du pilotage :

- Le Conseil de la FTLV
- Le Comité opérationnel

Le Conseil de la FTLV est une instance composée de trois Collèges :

- Un Collège réunissant deux représentants de chaque université et un de chaque Ecole (12 membres) ;
- Un Collège réunissant des représentants du monde socio-économique et des principaux donneurs d'ordre (6 membres) ;
- Un Collège réunissant les représentants de 6 universités étrangères : Turku, Helsinki, Gand, ULB, Louvain et Maynooth.

Ce Conseil, en lien avec les instances actuelles et futures de l'UdL, sera chargé d'assurer le pilotage stratégique du projet en apportant à la fois la vision des représentants des utilisateurs potentiels et des universités européennes développant des stratégies innovantes en matière de FTLV. Il se réunit deux fois par an.

Le Comité opérationnel est l'instance de pilotage de la mise en œuvre du dispositif. Il coordonne la mise en place des projets, en assure la guidance, le suivi et l'évaluation. Il établit les liens avec le Conseil de la FTLV et les différentes instances de l'Université. Il prépare et assure le suivi du budget. Il produit les rapports d'activité et le reporting financier.

Il est composé des vice-présidents CEVU des universités constituant la Fédération plus un Directeur des Etudes représentant les Ecoles ainsi que des trois Directeurs des Services de FC et d'un représentant FC des Ecoles.

Il se réunit deux fois par mois, dont une fois en configuration élargie aux responsables de projet.

Il établit pour cela les liens avec les instances des universités et des Ecoles (CA, CEVU ou Conseils). Il est au contact des partenaires extérieurs, des donneurs d'ordre et des universités européennes regroupés au sein du Conseil de la FTLV.

Il bénéficie d'une délégation de la part des directions des établissements pour définir les orientations à proposer aux conseils, pour mobiliser les moyens internes notamment les personnels pour atteindre les objectifs, et proposer les transformations organisationnelles nécessaires à la réussite du dispositif.

5.3. Rôle du/des partenaire(s)

Le projet repose sur un partenariat actif avec le monde économique et social de la région, et des universités européennes ayant déjà une politique FTLV définie.

Outre leur participation au conseil de la FTLV, à la définition des orientations stratégiques, leur rôle dans la Cellule Vigilance-Compétences est essentiel. En effet, l'analyse des données issues des observatoires de branches, des enquêtes en besoin de main d'œuvre, des résultats des études sur l'évolution des besoins en compétences effectuées dans les pôles de développement économique alimente les évolutions de l'offre de formation et donc son adaptation aux besoins de la société.

Leur participation à l'ingénierie des dispositifs de formation est déterminante. En effet, la mise à disposition d'une offre de formation compatible avec les possibilités des différentes entreprises, concoure à la sécurisation des parcours professionnels et permet l'utilisation de l'ensemble des dispositifs légaux ou conventionnels.

5.4. Schéma dynamique des changements apportés par le projet

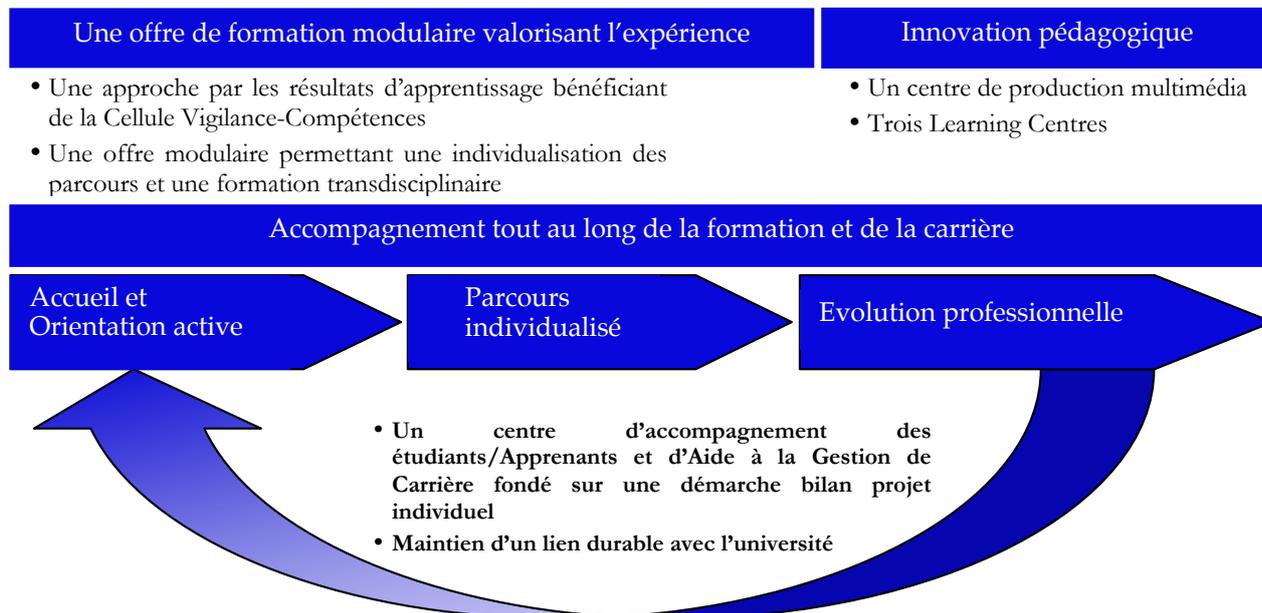


Schéma 3 : Schéma dynamique du processus FTLV.

5.5. Plan d'actions et planification

Tableau 1 : Description des actions et sous-actions composant le projet.

| Actions principales | Sous-actions (si nécessaire) | Réalisation (si applicable) | Participants impliqués | Début et fin de l'action |
|--|--|--|---|--------------------------|
| Action 1 : Centre d'accompagnement des étudiants/apprenants et d'aide à la gestion des carrières | | Mise en place de trois Centres localisés sur les 3 Campus universitaires | Les 3 universités et les 6 Ecoles, En particulier : les SUIO, SFC, BAIP, Services validation, hubhouses des universités et les Services équivalents des Ecoles | Juin 2012-juillet 2020 |
| Action 2 : Cellule Vigilance-Compétences | Cellule Vigilance-Compétences | Développement d'un nouveau Service proposant une vision partagée entre l'université et les partenaires socio-économiques des métiers et de leur évolution | Les SFC et les BAIP des 3 universités Les représentants du monde socio économique : Pôle emploi, Syntec, Opcalia, ANFH | Juin 2012-juillet 2020 |
| | Cellule accompagnement des pôles de compétitivité | En support de la Cellule Vigilance-Compétences mise en place d'une Cellule d'accompagnement des pôles de compétitivité dans leur dimension RH ayant pour visée les compétences stratégiques | Les universités et les Pôles « Maud », « Ubiquitaire » et « PICOM » | Juin 2012-juillet 2020 |
| Action 3 : Banque de modules | Banque de modules | Création d'une banque de modules construits sur la base des résultats d'apprentissage, proposés selon diverses modalités au service de la flexibilité des parcours et des modes de certification | Les 3 universités et les Ecoles Les Universités de Gand et de Louvain (antenne de Courtrai) et l'Université Libre de Bruxelles | Juin 2012-juillet 2020 |
| | Learning Centres | Deux Learning Centres sont actuellement programmés | Universités de Lille 1 et Lille 3 | Juin 2012-juillet 2013 |
| | Centre de production multimédia | Mise en synergie des services de production multimédia des 3 universités par la création d'un unique | Les 3 universités | Juin 2013 |
| | Système d'information/contrôle/suivi | Mise en place d'un Système d'information centralisé permettant de suivre les étudiants/apprenants dans leur parcours tout au long de la vie | Les 3 universités | Juin 2012-juillet 2020 |
| Action 4 : Cellule d'Ingénierie de Formation | Accompagnement du dispositif | Cellule à la disposition des responsables de projet et des acteurs du dispositif pour les accompagner dans la conduite de leur projet | Les universités de Lille 1 et Lille 3 | Juin 2012-juillet 2020 |
| | Accompagnement des équipes enseignantes et des équipes d'appui | Mise en œuvre d'un programme de formation des enseignants et des personnels d'appui | Les 3 universités et les Ecoles | Juin 2012-juillet 2020 |
| Action 5 : Pilotage et communication | Pilotage du dispositif | Support aux partenaires étrangers | Les 6 universités européennes membre du Conseil de la FTLV | Juin 2012-juillet 2020 |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|---|-------------|----------------------------|
| | Site web | Réalisation d'un site web dédié | UdL 1 | Décembre 2012-juillet 2020 |
| | Newsletter et outils de diffusion | Production de newsletters régulières d'information à destination des publics actuels et anciens et des partenaires associés | ESJ et UdL3 | Décembre 2012-juillet 2020 |

Le projet que nous nous proposons s'inscrit dans la durée. Il a pour principal objectif d'assurer la transformation de l'UdL en un établissement de la FTLV. La plupart des actions débutent la première année et ont vocation à perdurer au-delà de la fin de la période de financement IDEFI.

Cependant nous avons adopté un processus de montée en charge progressive. Ainsi :

- Le Centre d'Accompagnement des Etudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière sera renforcé les quatre premières années par le recrutement de personnels spécialisés ou administratifs supplémentaires pour faire face à l'augmentation prévue des publics touchés faisant appel à ce Centre.
- La Banque de module sera progressivement alimentée.

Nous avons prévu pour la première étape à 4 ans de mobiliser des équipes intervenant dans 7 domaines de formation :

- Distribution et E-marketing, Management des Ressources Humaines associant Lille 1, Lille2, Lille 3 et (en fonction des thèmes retenus) une ou plusieurs Ecoles
- Journalisme et Communication associant Lille3, PESJ et PIEP
- Informatique et applications associant Lille1, Lille2, Lille3,
- Santé non soignante associant Lille1, Lille2, Lille3,
- Télécoms associant Lille 1 et Télécoms Lille 1
- Chimie durable et applications associant Lille 1, PENSCL et PENSAT
- Science de la production associant Lille 1, Centrale Lille et PENSAT

Notre processus de montée en puissance prévoit de travailler :

- l'année 1 avec les secteurs Journalisme et Communication, Distribution et E-marketing, Management des Ressources Humaines et Santé non soignante
- l'année 2 avec les secteurs de l'Informatique et ses applications et des Télécoms
- l'année 3 avec le secteur de la Chimie durable
- l'année 4 avec le secteur des Sciences de la Production

Au delà l'objectif est d'impliquer l'ensemble des domaines de formation de l'Université.

L'augmentation du nombre de modules produits chaque année sera progressive. La planification inscrite dans le budget du projet prévoit :

Année 1 : 50 modules

Année 2 : 150 modules

Année 3 : 300 modules

Année 4 : 400 modules

Années 5 à 8 : 550 modules par an

Au total 3100 modules seront produits dans les parcours licence et master durant la période couverte par IDEFI. Une partie de ces modules feront l'objet d'échanges avec les Universités de Gand, Louvain (antenne de Courtrai) et l'Université Libre de Bruxelles.

Tableau 2 : déroulement calendaire des actions et sous-actions par grandes périodes

| Actions principales | Sous-actions (si nécessaire) | Juin 2012 à Juillet 2020 | Décembre 2012 à Juillet 2020 | Juin 2013 à Juillet 2020 |
|--|--|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Action 1 : Centre d'accompagnement des étudiants/apprenants et d'aide à la gestion des carrières | | X | | |
| Action 2 : Cellule Vigilance-Compétences | Cellule vigilance-Compétences | X | | |
| | Cellule accompagnement des pôles de compétitivité | X | | |
| Action 3 : Banque de modules | Banque de modules | X | | |
| | Learning Centres | X | | X |
| | Centre de production multimédia | | | X |
| | Système d'information/contrôle/suivi | X | | |
| Action 4 : Cellule d'ingénierie de Formation | Accompagnement du dispositif | X | | |
| | Accompagnement des équipes enseignantes et des équipes d'appui | X | | |
| Action 5: Pilotage et communication | Pilotage du dispositif | X | | |
| | Site web | | X | |
| | Newsletter et outils de diffusion | | X | |

5.6. Évaluation du dispositif et indicateur(s)

| Détails des indicateurs FTLV | | | | | |
|------------------------------|---|--|---------------------|---------------|-----------|
| | Année d'évaluation | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 |
| Mise en œuvre | Pourcentage des étudiants de l'UdL suivant une formation conforme au modèle FTLV | 5 | 20-25 | 40-50 | 90-100 |
| | Heures ouverture/semaine des Learning Centres | 59 | 70 | 75 | 80 |
| | Nombre d'utilisateurs des Learning Centres par an | | | | |
| | Nombre de prestations du Centre d'Accompagnement des Étudiants/Apprenants et d'Aide à la Gestion de Carrière | A évaluer | A évaluer | A évaluer | A évaluer |
| | Nombre de modules produits par la banque de modules | | | | |
| | Pourcentage de modules couverts par l'Open University | 10 | 20 | 50-60 | 90-100 |
| Résultats | Nombre d'étudiants/apprenants et typologie des bénéficiaires du centre d'accompagnement et gestion de carrières | Enquête | | | |
| | Nombre et Typologie des bénéficiaires de la banque de modules | Enquête | | | |
| | Typologie d'usages de la banque de modules | Enquête | | | |
| | Nombre de pages de l'Open University consultées par an | 400 000 | 600 000 | 1 000 000 | 1 200 000 |
| | Nombre d'utilisateurs de l'Open University par an | A évaluer | 50 000-60 000 | 75 000-85 000 | |
| | Satisfaction des utilisateurs de l'Open University (enquête) | Enquête qualitative | | | |
| | Valeur ajoutée : évaluation de la VA de l'UdL en fonction du diplôme obtenu et des caractéristiques des étudiants entrants en formation | Indicateur complexe | | | |
| | Impacts | Insertion professionnelle des diplômés : toutes les variables d'insertion (salaire, fonction, type d'emploi, type d'employeur,.....), évolution carrière (tous les 5 ans) : toutes les variables d'insertion et apport de l'expérience dans l'évolution. | Indicateur complexe | | |

6. FINANCEMENT DU PROJET

6.1. Estimation temps/personne par catégorie de personnel

| Actions principales | Participants impliqués | Estimation temps/personne Catégorie de personnel 1 | Estimation temps/personne Catégorie de personnel 2 | Estimation temps/personne Catégorie de personnel 3 | Estimation temps/Personne Catégorie de personnel 4 | Estimation temps/personne Catégorie de personnel 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Action 1 : Centre d'accompagnement des étudiants/apprenants et d'aide à la gestion des carrières | Les 3 universités et les 6 Ecoles, En particulier : les SUIO, SFC, BAIP, Services validation, hubhouses des universités et les Services équivalents des Ecoles | | 39600 jours | 9240 jours | 800 jours | |
| Action 2 : Cellule Vigilance Compétences | Les SFC et les BAIP des 3 universités Les représentants du monde socio économique : Pôle emploi, Syntec, Opcalia, ANFH | | 5280 jours | 1760 jours | 800 jours | |
| Sous action 2.1 : Cellule d'accompagnement des pôles de compétitivité | Les universités et les Pôles « Maud », « Ubiquitaire » et « PICOM » | | 2640 jours | 880 jours | | |
| Action 3 : Banque de modules | Les 3 universités et les Ecoles Les Universités de Gand et de Louvain (antenne de Courtrai) et l'Université Libre de Bruxelles | 31000 jours | 15500 jours | 1760 jours | 800 jours | |
| Sous action 3.1 : Learning Centres | Les universités de Lille 1 et Lille 3 | | | | | |
| Sous action 3.2 : Centre de production multimédia | Les 3 universités | | 222 jours | | 140 jours | |
| Sous action 3.3 : Système d'information/contrôle/suivi | Les 3 universités | | 1870 jours | 1540 jours | 140 jours | |
| Action 4 : Cellule d'Ingénierie de Formation Sous action 4.1 : Accompagnement du dispositif | Les 3 universités | 1760 jours | 3520 jours | 1760 jours | 800 jours | |
| Sous action 4.2 : Accompagnement des équipes | Les 3 universités et les Ecoles | 466 jours | | | | |
| Action 5: Pilotage et communication Sous action 5.1 : Pilotage | Les 6 universités européennes membre du Conseil de la | | | | | |

| | | | | | | |
|--|-------------|-------|---------------|-------|------|--|
| du dispositif | FTLV | | | | | |
| Sous action 5.2 : site web | L'UdL 1 | | 170 jours | | | |
| Sous action 5.3 : newsletter et diffusion | ESJ et UdL3 | | 1760 jours | | | |
| TOTAL jours/homme | | 33226 | 70562 | 16940 | 3480 | |

6.2. Plan de financement : apport des partenaires / financements extérieurs / financements attendus

| Établissement d'enseignement supérieur | Apports | Pourcentage de l'apport par rapport au financement total | Répartition de l'aide demandée | |
|--|-------------|--|--------------------------------|----------------------------|
| | | | Montant en euros | Soit en % de l'aide totale |
| Les 3 universités et les 6 Ecoles regroupés au sein de Lille Evolutions | 27220111.20 | 52.55 | 18 180 040 | 100% |
| Sous-total (a) | 27220111.2 | 52.55 | 18 180 040 | 100% |

| Collectivité territoriale | Apports | Pourcentage de l'apport par rapport au financement total | Répartition de l'aide demandée | |
|---------------------------|-----------|--|--------------------------------|----------------------------|
| | | | Montant en euros | Soit en % de l'aide totale |
| Conseil Régional | 3 100 000 | 6% | | |
| Sous-total (c) | 3 100 000 | 6% | | |

| Monde professionnel | Apports | Pourcentage de l'apport par rapport au financement total | Répartition de l'aide demandée | |
|-------------------------------|-----------|--|--------------------------------|----------------------------|
| | | | Montant en euros | Soit en % de l'aide totale |
| Entreprises | 1 300 000 | 2.51% | | |
| Organismes collecteurs | 2 000 000 | 3.86% | | |
| Sous-total (d) | 3 300 000 | 6.37% | | |

| Aide Investissements d'avenir demandé | Pourcentage de l'aide investissement d'avenir par rapport au financement total |
|---------------------------------------|--|
| 18 180 040 | 35.1 |

| | |
|---|---------------------------|
| TOTAL (T) | |
| TOTAL des ressources mobilisées pour l'action | (T) = 51 800 151.2 |

6.3. Justification des dépenses, en coûts complets, des principaux postes de dépenses exposés dans les tableaux du document A2

Action 1 Centre d'accompagnement des étudiants/apprenants et d'aide à la gestion de carrière

Nous demandons à IDEFI de financer durant les 4 premières années :

- 27 postes de conseillers qui seront répartis sur les 3 centres que nous créons. Nous recrutons 9 personnes la première année et 6 les années suivantes. Au delà des 4 ans nous faisons l'hypothèse que ces postes seront autofinancés par les ressources supplémentaires générées par le projet. Ils sont intégrés en apport établissement/collectivité territoriale/entreprises et organismes collecteurs. Le salaire moyen sur lequel est basé l'estimation du coût est de 60 000€ euros/an charges comprises avec une base de 220 jours ouvrés.
- 6 postes de personnels administratifs : 3 la première année, 3 la troisième année. Au-delà des 4 ans ces postes devront être autofinancés par les ressources supplémentaires générées par le projet. Le salaire moyen sur lequel est basé l'estimation du coût est de 40 000€ euros/an charges comprises avec une base de 220 jours ouvrés.
- Le responsable du projet est comptabilisé à hauteur de 100 journées par an pendant 8 ans à raison de 400€/jour

Action 2 Cellule Vigilance-Compétences

Nous demandons à IDEFI de financer durant les 8 années du projet cette Cellule. Il s'agit d'un dispositif original qui, pour le moment, ne peut élargir à des financements récurrents

- 3 postes d'ingénieurs, sur une base de 60 000€/an charges comprises pour 220 jours ouvrés
- Le responsable du projet est comptabilisé à hauteur de 100 journées par an pendant 8 ans à raison de 270€/jour
- 1 poste de personnel administratif, sur base de 40 000€/an charges comprises pour 220 jours ouvrés

Sous action 2.1 Cellule d'accompagnement des pôles de compétitivité

Nous demandons à IDEFI de financer la mise en place et le fonctionnement de cette Cellule qui alimentera notamment la Cellule Vigilance-Compétences durant les 4 premières années à hauteur de 50%. Le complément est apporté par l'UdL, les collectivités territoriales, les entreprises et les branches professionnelles. Au delà des 4 ans nous faisons l'hypothèse que ces postes seront autofinancés par les ressources supplémentaires générées par le projet.

- 3 postes d'ingénieurs, sur une base de 60 000€/an charges comprises pour 220 jours ouvrés
- 1 poste de personnel administratif, sur base de 40 000€/an charges comprises pour 220 jours ouvrés

Action 3 Banque de modules

Pour la Banque de modules, réalisation de 3100 modules durant les 8 ans du projet, le calcul du coût total de l'Action a été basé sur le coût de production d'un module susceptible d'entrer dans la Banque de modules sur la base des résultats d'apprentissage.

Il est basé sur une moyenne de base :

- 60 heures de travail enseignant sur une base de 45€ soit 2700€, soit 10 jours de travail
- 5 journées de travail ingénieur de formation sur la base de 270€ jour
- 450€ de coût de fonctionnement

S'ajoute au total :

- 800 jours pour le Responsable de projet durant les 8 ans à raison de 400€/jour
- 1 poste de personnel administratif, sur base de 40 000€/an charges comprises pour 220 jours ouvrés pendant 8 ans

Sous-action 3.1 Learning Centres

Ils constituent un support au projet, mais bénéficient d'un financement autonome

Sous-action 3.2 Centre de production multimédia

Trois types d'activités sont pris en charge par le projet :

- Travail de rapprochement et de mise en synergie des différents centres de production multimédia existants 180 jours/ingénieur à raison de 270€/jour
- Pilotage de cette activité : 140 jours à raison de 270€/jour

- Mise en place de 10 séminaires de 2 jours par an pendant 8 ans à destination des équipes de production des modules pour les sensibiliser et les former à l'outil, soit 160 jours d'animation sur la base de 270€/jour

Sous-action 3 Système d'information/contrôle/suivi

- Création et maintenance du système d'information : 330 jours à raison de 270€/jour
- Traitement et exploitation des données : un ingénieur pendant 7 ans avec un salaire annuel chargé de 60 000€ sur la base de 220 jours ouvrés
- Un personnel administratif pendant 7 ans avec un salaire annuel chargé de 40 000€ sur la base de 220 jours ouvrés
- Le responsable du projet est comptabilisé à hauteur de 20 journées par an pendant 7 ans à raison de 400€/jour

Le financement de cette sous action sera partagé par moitié entre la contribution IDEFI et l'UdL

Action 4 : Cellule d'Ingénierie de Formation

Sous action 4.1 : Accompagnement du dispositif :

- Deux enseignants à mi-temps pendant 8 ans, soit 110 jours x 2 x 8 années x 350€/jour
- Deux ingénieurs de formation pendant 8 ans avec un salaire annuel chargé de 60 000€ sur la base de 220 jours ouvrés
- Un personnel administratif pendant 8 ans avec un salaire annuel chargé de 40 000€ sur la base de 220 jours ouvrés
- 800 jours pour le Responsable de projet durant les 8 ans à raison de 400€/jour

Sous action 4.2 : Accompagnement des équipes :

- Accompagnement de 150 équipes pédagogiques ou équipes d'appui par sessions de 3 journées pendant les 8 ans du projet : 150 équipes x 3 jours x 315€/jour
- Organisation d'un séminaire de sensibilisation par an de 2 journées à destination des enseignants non impliqués dans le dispositif : 8 séminaires x 2 jours x 315€/jour

Action 5 : Pilotage et communication

Sous action 5.1 : Pilotage du dispositif

- Prise en charge des frais de déplacement et de séjour des représentants des 6 universités européennes participant au Conseil de la FTLV, à raison de 2 réunions par an pendant 8 ans sur une base moyenne de 2400€ par réunion

Sous action 5.2 : Site web

- Réalisation et maintenance d'un site web dédié au projet : conception et maintenance technique : 170 jours à 270€/jour.

Sous action 5.3 : Newsletter et diffusion

- Recrutement d'un journaliste sur pendant 8 ans avec un salaire annuel chargé de 60 000€ sur la base de 220 jours ouvrés

6.4. Prise en charge du coût du projet à l'issue de la période financée par IDEFI

L'hypothèse sur laquelle nous avons fondé notre projet est que les quatre premières années doivent contribuer à mettre en place le dispositif général de FTLV, de le faire partager par les acteurs internes et externes, d'attirer de nouveaux publics, de mobiliser les entreprises et les organismes mutualisateurs au-delà de ceux qui sont déjà partenaires du projet par effet d'entraînement, afin d'augmenter significativement au-delà de ces quatre premières années la part d'autofinancement. C'est le défi de ce projet : installer un modèle de FTLV pour l'université qui construit progressivement son modèle financier mixant financements publics et financements privés. Le volume de ressources propres actuellement engendré par les activités des partenaires de l'UdL constitue un argument nous permettant d'afficher cet objectif de durabilité comme possible, malgré une période qui s'annonce difficile du fait de l'approfondissement de la crise.

7. Annexe-A : EQUIPES PROJET

Cette liste sera complétée au fur et à mesure de la progression de l'implantation du modèle.

| Projet : BANQUE DE MODULES | | | |
|--|--|------------------------------------|---|
| Responsable du projet | Qualité | Etablissement , Unité, Département | Résumé des principales compétences scientifiques, pédagogiques et d'expertise mises en œuvre |
| BENOÎT Martine | Vice Présidente CEVU | Lille 3 | Professeur en Histoire des idées (allemand), membre du laboratoire CECILLE (Centre d'études des civilisations, langues et littératures étrangères) EA 4074 |
| EQUIPES PROJET | | | |
| ECONOMIE-GESTION | | | |
| RICHARD Sébastien | Directeurs d'études | Lille 1 | Responsable Master Ressources Humaines (MRH) Laboratoire CLERSE, équipe TAF (Travail et Analyses des Flexibilités) |
| FOSSE-GOMEZ Marie-Hélène | Vice Présidente Lille 2 | Lille 2 | Professeur en Sciences de Gestion Responsable du master Distribution & Marketing, directrice de recherche EA 4112, directrice adjointe IMMID |
| BROZE, Laurence | Directrice de composante | Lille3, MIME | Professeur en statistique, économétrie Membre du laboratoire Economie Quantitative, Intégration, Politiques Publiques (Lille 1, Lille 2, Lille 3 ; site du labo avec page web personnelle et liste de publications : http://equipe.univ-lille3.fr/) ; directrice de l'UFR Mathématiques, Informatique, Management, Economie depuis janvier 2009 ; VP recherche de 2000 à 2006. |
| SCIENCES DE L'INFORMATION ET COMMUNICATION / JOURNALISME | | | |
| VANDAMME Emmanuel | Directeur du pôle numérique | ESJ | ancien journaliste dans le domaine de l'internet et du multimédia ; créateur d'une agence web coopérative en 1996 ; ancien directeur de l'Observatoire des Territoires Numériques (Caisse des Dépôts) ; depuis 2008 à l'ESJ comme pilote du développement numérique. |
| SCHÖPFEL Joachim | Directeur de composante | Lille3, IDST | MCF en sciences de l'information et de la communication Directeur de l'UFR Information Documentation Scientifique et Technique, membre du laboratoire GERIICO, Directeur de l'Atelier National de Reproduction des thèses |
| SEVE Laurianne | Directrice de composante | Lille3, SHAP | Professeur d'histoire grecque, Membre du laboratoire Halma-Ipel UMR 8164, Directrice de l'UFR des Sciences historiques, artistiques et politiques |
| BAUDOIN Hughes | Directeurs des études | IEP | PAST en Sciences de l'information et de la communication, Responsable de la formation "Métiers du Journalisme", correspondant de TF1 à Bruxelles |
| SANTE NON SOIGNANTE | | | |
| ROUSSEAU Amélie | Docteur (HDR) en psychologie de la sante | Lille3 | Psychologue clinicienne, membre du Laboratoire PSITEC ; membre du Laboratoire PSITEC |
| DUROCHER Alain | Directeur de composante | Lille 2, UFR IS | Docteur en médecine, PU-PH, Réanimation médicale thérapeutique, EA 3614, Directeur de l'UFR Ingénierie de la Santé |
| TELECOMS | | | |
| HAPPY Henri | Directeur Du CNFM, directeur | Lille 1, IEEA | Directeur du GIP Centre National de Formation en Microélectronique, directeur des |

| | | | |
|---------------------|------------|-----------------|--|
| | des études | | |
| COLIN Jean-François | | Telecom Lille 1 | Directeur des études de TELECOM Lille1. JF Colin est aussi enseignant en informatique, et est à l'origine de la plate forme d'enseignement à distance Tuttnet de TELECOM Lille1. |

INFORMATIQUE

| | | | |
|---------------------|----------------------------------|-------------------|--|
| GILLERON Rémi | Responsable de master | Lille3 | Professeur en informatique Responsable de l'axe « Modèle, Algorithmes, Calcul » (MAC) du labo LIFL (Laboratoire d'Informatique fondamentale de Lille), responsable du Master MIASHS |
| OUSSOUS Nour Eddine | Directeur de composante | Lille 1, UFR IEEA | Professeur en Informatique, Directeur de l'UFR d'IEEA, Membre du bureau de la CDUS, ancien responsable de la licence d'informatique, ancien responsable du personnel du département informatique, ancien membre élu du CA. |
| DAOUDI Mohammed | Professeur | Telecom Lille 1 | Professeur en informatique, M Daoudi est responsable du département "informatique et réseaux" à TELECOM Lille1. Il est également responsable de l'équipe MIRE du LIFL. Il est senior member IEEE. |
| AIT HENNANI Larbi | Directeur de l'IUT, Directeur FC | Lille 2 | Maître de conférences en Informatique Directeur de l'IUT TC, département STID, Directeur FC Lille 2 |

CHIMIE DURABLE ET APPLICATIONS

| | | | |
|---------------|-----------------------|---------------------|--|
| RIVES Alain | Directeur Composante | UFR Chimie, Lille 1 | Directeur de l'UFR de chimie, ancien directeur adjoint, porteur de la licence Chemical Eurobachelor, Coordinateur du Master Erasmus mundus ASC , Maître de conférences, laboratoire UCCS http://uccs.univ-lille1.fr/spip.php?article277 |
| MARKO Jean | Directeurs des études | ENSCL | Directeurs des études de l'ENSCL, Professeur, laboratoire CMF, équipe Oxydation et Formulation |
| PERWUELZ Anne | Directeurs des études | ENSAIT | Professeur spécialisée dans la fonctionnalisation de surface des matériaux fibreux - Responsable du groupe Matériaux Textiles Multifonctionnels au laboratoire GEMTEX. Chargée de mission développement durable à l'ENSAIT- Engagée dans l'enseignement et la mise en place de thèmes de recherche dans le domaine de l'éco-conception des produits et procédés textiles . |

SCIENCES DE LA PRODUCTION

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|-------------------|---|
| Le COURTOIS Véronique | Directrice des études | ECL | Directrices des études |
| FLAMBARD Xavier | Directeur des études | ENSAIT | Professeur en Informatique, Directeurs des études |
| EDEL Michel | Responsable Master | Lille 1, UFR IEEA | Chef de projet en entreprise, Créateur et responsable de DESS, puis d'une spécialité de master et d'une mention de master GSI (Génie des Systèmes Industriels) avec 6 spécialités |

| UNITES D'APPUI | | | |
|--|--|-----------------|---|
| CENTRES DE PRODUCTION MULTIMEDIA | | | |
| PERRIN, Dominique | Responsable technique du CAVUL (Centre Audio-visuel et multimédia) | Lille3 | Ingénieur d'études Ingénierie et production multimédias de formation et de recherche |
| DANQUIGNY Thierry | Directeur du SEMM | Lille 1 | Enseignant en informatique, e-learning et e-commerce. Enseignant à distance en ingénierie pédagogique multimédia, Membre du CA de la FIED, Chargé de développement e-learning à l'IAE de Lille, recherche en cours sur l'usage des technologies numériques par les nouvelles générations au sein de CIREL-TRIGONE |
| MISERY Véronique | Directeur FC | Telecom Lille 1 | Responsable du service formation continue et FOAD. Production d'enseignements multimédias, ingénierie de formations |
| Jean-Luc TESSIER | directeur de la cellule TICE | Lille 2 | IGR, Référent CNIL et expert auprès du ministère, activité de 12 années au CUEEP |
| LEARNING CENTRES | | | |
| WESTEEL Isabelle | Directrice de Service Commun de Documentation | Lille3 | Archiviste-paléographe, conservateur de bibliothèque ; travail sur l'évolution des bibliothèques et leur implication dans l'univers numérique et les technologies innovantes. |
| ROCHE Julien | Concervateur | Lille 1 | Porteur du projet Learning Centre |
| SYSTEME D'INFORMATION(SI), CONTROLE et SUIVI | | | |
| RAVAUX Pierre | Directeur du CRI | Lille 2 | MCF, docteur en mathématiques, chercheur en pharmacie, directeur technique du CRI. |
| BIGAND Michel | | ECL | Enseignant chercheur au Laboratoire de Modélisation et de Management des Organisations (4 années d'expérience en tant que chef de projet puis directeur technique d'une société d'ingénierie informatique) |
| BUISINE Eric | Directeur adjoint | ENSCL | Directeur adjoint ENSCL, responsable qualité |

| Projet : CENTRE D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTUDIANTS/APPRENANTSS ET D'AIDE A LA GESTION DE CARRIERES | | | |
|--|---------------------|------------------------------------|---|
| Responsable du projet | Qualité | Etablissement , Unité, Département | Résumé des principales compétences scientifiques, pédagogiques et d'expertise mises en œuvre |
| MAOUCHE Salah | Vice Président CEVU | Lille 1 | Vice président CEVU Lille 1, Ancien directeur de l'UFR IEEA, anciens responsables Master, DESS et DUT, Membre élu au CA (200262007), Membre élu conseil de composantes (2 Mandats) Ancien membre de bureau de la CDUS Membre du laboratoire LAGIS, optimisation et aide à la décision |

| EQUIPES PROJET | | | |
|--|--|-----------------|--|
| SERVICE DE FORMATION CONTINUE (SFC) | | | |
| HIEN, Fabienne | Responsable du SUVAC (Service Universitaire de Validation des Acquis) | Lille3 | Responsable du dispositif de VAE de Lille 3, conseil en accompagnement des parcours professionnels et personnels, orientation, bilans de compétences, formation. |
| PICON Catherine | | Lille 1 | Conseil en accompagnement des parcours professionnels et personnels, conseil en formation. Responsable du groupe de travail national VAE et entreprises des services FC |
| SEMMOUDI Fatima | | Telecom Lille 1 | Conseil en accompagnement des parcours professionnels et personnels. Responsable du dispositif VAE et des admissions |
| MEBARKIA Hassina | responsable du service SCFC | Lille 2 | Conseil en accompagnement des parcours professionnels et personnels, bilan de compétences, développement de projets |
| SERVICE UNIVERSITAIRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION (SUIO) | | | |
| LENAIN, Catherine | Responsable du SUAIO (Service Universitaire d'Accueil, d'Information et d'Orientation) | Lille3 | Aide à l'orientation, transition lycées/université, accompagnement à l'insertion professionnelle |
| HOCHEDÉZ Michèle | | Lille 1 | Vice Présidente chargée de l'aide à la réussite. Adjointe au directeur de l'IUR, Ancienne chef de département GEII, ancienne élue CA de Lille 1. |
| Christine DUQUESNOY | Responsable de l'espace Orientation du BAIP | Lille 2 | Accueil et information des étudiants, conception de documents d'orientation |
| BUREAU D'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE (BAIP) | | | |
| LENOIR, Marie-Christine | Responsable du BAIP | Lille3 | Prospective, pilotage et développement d'actions liées à l'orientation, l'insertion et la professionnalisation (réfèrent PPE, PEC, Maison de l'entrepreneuriat, Hubhouse, fiches RNCP) |
| CLERBOUT Mireille | Responsable BAIP | Lille 1 | Directrice actuelle du BAIP Lille 1, Ancienne responsable du département Informatique, ancienne directrice adjointe de l'UFR IIEEA et ancienne responsable de formation MIAGE (IUP, Spécialité puis mention), ancienne élue au conseil de composante, élu CEVU |
| TRILLOT Martin | Responsable du BAIP | Lille 2 | Portail de l'Insertion Professionnelle, Guide des compétences, relations avec le monde professionnel |
| SERVICE UNIVERSITAIRE DE PEDAGOGIE (SUP) | | | |
| LECLERCQ Gilles | Responsable Formation | Lille 1, CUEEP | Professeur en Sciences de l'éducation, Membre du laboratoire CIREL, Conception d'offres de formation pour des branches professionnelles |
| CHIRAT Frédéric | Responsable SUP | Lille 1 | Directeur SUP, responsable de licence Biologie, membre élu du CEVU |

| Projet : CELLULE VIGILANCE-COMPETENCES | | | |
|---|----------------------|--|--|
| Responsable du projet Nom Prénoms | Qualité | Etablissement , Unité, Département | Résumé des principales compétences scientifiques, pédagogiques et d'expertise mises en œuvre |
| CARETTE Martine | Directrice SFC SUDES | Lille 1 | Développement des actions de FC et développement de partenariats institutionnels et entreprises, Vice-présidente de la conférence des directeurs de SFC, Animation du réseau national des correspondants VAE des universités françaises de 2000 à 2010 |

EQUIPE PROJET

Cellule Collecte/analyse/traitement et exploitation des données

| | | | |
|---------------------|--------------------------------|-----------------|---|
| CASSETTE Martine | Directrice OFIP | Lille 1 | Directrice de l'Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle depuis 10 ans, Maître de conférences, laboratoire EQUIPPE |
| DE BOSSCHER Josiane | Responsables des enquêtes | Lille 2 | Ingénieur d'études, Responsable des enquêtes d'insertion, suivi des parcours, analyse de cohortes |
| GUENEZ Jérôme | Responsable service production | TELECOM Lille 1 | Production d'enseignements multimédias, ingénierie de formations, accompagnement de stagiaires |

UNITE D'APPUI

Cellule accompagnement des Pôles de Compétitivité et de Développement Economique

| | | | |
|------------------|--|----------------|--|
| GENETELLI Lionel | Responsable Développement du SFC SUDES | Lille 1, SUDES | Ingénieur d'études, Responsable développement des partenariats publics/privés et de la conduite de grands projets, spécialisé dans l'accompagnement des mutations des organisations (entreprises, branches, clusters, ...). Ancien Directeur adjoint du GIP Formation continue et Insertion professionnelle de l'académie de Lille, en charge de la stratégie de développement du GIP et de l'élaboration des programmes d'activité des départements (110 personnes) |
| MEBARKIA Samia | Chargé de relations avec les pôles | Lille 2 | Prospective des emplois, relation avec les Pôles de compétitivité |

CELLULE INGENIERIE DE FORMATION

| Responsable du projet | Qualité | Etablissement , Unité, Département | Résumé des principales compétences scientifiques, pédagogiques et d'expertise mises en œuvre |
|--------------------------|----------------------|--|---|
| FOSSE-GOMEZ Marie-Hélène | Vice Présidente CEVU | Lille 2 | Structuration de l'offre de formation, animation du Conseil pédagogique, co-animatrice au sein du PRES de l'atelier animation pédagogique |

EQUIPE DE PROJET

| | | | |
|--------------------------|-----------------------------|----------------|--|
| VERMELLE Marie-Christine | Responsable de formation | Lille 1 | Conception d'offres de formation pour des branches professionnelles. Accompagnement GPEC des pôles de compétitivité. |
| JEANNAS Jean-Yves | Chargé de mission | Lille 2 | PRCE, Chargé de mission C2I à Lille 2, expert auprès du Ministère pour le C2I, en poste à l'IUFM pendant 10 ans |
| TESSIER Jean-Luc | Responsable du service TICE | Lille 2 | Responsable de la cellule TICE |
| KADDOURI Mokhtar | Responsable deFormation | Lille 1, CUEEP | Professeur des universités, Membre du laboratoire CIREL, équipe Trigone |