

université de BORDEAUX

élaboration d'un Plan de Transformation de l'offre de formation
- proposition pour le Codir-S / 8 Juillet 2024 -

1

I. Motivations

Un diagnostic conforté par le Comité d'Orientation Stratégique de NewDeal

- Après la phase d'expérimentation, il est nécessaire de renforcer la transformation systémique de l'offre de formation conformément aux engagements de l'accréditation
- La communauté peine à identifier la dimension stratégique de la transformation et les enjeux associés, à distinguer la finalité et les modalités de ces transformations
- Les cibles de transformation qui relèvent d'un portage institutionnel central doivent être affirmées, priorisées et distinguées de celles qui relèvent des composantes (subsidiarité)
- La transformation de l'offre de formation est un chantier transversal qui nécessite la mobilisation de différents domaines au-delà de celui de la formation (pilotage, numérique, rh, patrimoine...)
- Chaque étape de la transformation doit faire l'objet d'une analyse exigeante et réaliste pour éviter les tensions observables entre objectifs et faisabilité en tenant compte des contingences externes (ex: Pégase)

2

2

II. Objectifs

Cartographier et prioriser les cibles puis planifier et accompagner les changements

- A partir des objectifs de la transformation (définis dans le programme NewDeal) il s'agit de **cartographier** les cibles clés de la transformation et les conditions à réunir (chantiers sous-jacents) pour atteindre ces cibles
- **Prioriser** les objectifs pour définir un chemin critique de la transformation clair et visible pour l'ensemble de la communauté
- Pour chaque chantier associé aux objectifs sélectionnés, **anticiper** l'accompagnement indispensable à mettre en place en tenant compte de la situation réelle sur le terrain et des outils disponibles
- **Mobiliser** les acteurs et **déployer** les moyens indispensables pour mener à bien les transformations (accompagnement, moyens RH de renfort, outils)
- **Suivre** très régulièrement le plan de transformation, **piloter** avec rigueur les chantiers lancés, **ajuster** si besoin les objectifs et **promouvoir** les réalisations

3

3

III. Contexte et criticité

Prendre en compte les échéances institutionnelles et engager une amélioration durable

- **Armer le chantier d'un portage politique et administratif** au plus haut niveau, indispensable pour assurer la mobilisation et l'alignement de tous les acteurs.
- **Annoncer** la démarche engagée à l'**ANR** lors de la réunion de bilan annuelle (17 juillet 2024)
- S'appuyer sur le levier que constituent **les feuilles de route** déjà mises en place
- **Mobiliser au mieux les moyens** de NewDEAL d'ici la fin du projet (2028...) et pérenniser les résultats obtenus
- **Rendre compte des transformations** effectives de l'ODF à la fin du programme NewDEAL et démontrer à la tutelle la capacité de pilotage de l'UB.
- S'inscrire dans (et contribuer à) la **préparation du prochain contrat** (2028-2032)
- Se projeter **au-delà de la fin du mandat de l'équipe politique** actuelle (fin 2025)

4

4

IV. Proposition (pour validation)

Elaborer et installer le plan de transformation par étapes

Etape 1 : Cartographier les grandes cibles de la transformation exprimées sous forme de livrables et/ou d'indicateurs et identifier et caractériser les facteurs critiques pour atteindre ces cibles (septembre octobre 2024)

Etape 2 : Prioriser les cibles à viser sur la base d'une analyse de faisabilité et des impacts attendus afin de valider formellement le lancement de l'élaboration du plan de transformation (novembre décembre 2024)

Etape 3 : élaborer le plan de transformation pluriannuel qui comportera une planification détaillée des objectifs et des moyens alloués et s'assurera de la disponibilité des acteurs (premier semestre 2025)

Nb: ce plan d'actions ne doit pas interférer avec les actions engagées qui doivent se poursuivre

portage par l'équipe NewDEAL en coordination avec le pôle FIPVU (DFGC, MAPI) et avec l'accompagnement du pôle PAS