

Commission Pédagogie et Documentation

Enquête formation des usagers ADBU

La Commission « Pédagogie et documentation » de l'ADBU a mené une enquête du 17 juin au 30 juillet 2013 auprès des adhérents sur leurs pratiques en matière de « formation des usagers ». Pour nourrir sa réflexion et sa démarche de mutualisation de l'expérience des établissements, la commission Pédagogie et documentation de l'ADBU vous propose une analyse et un état des lieux sur l'organisation de la formation des usagers dans les bibliothèques des établissements d'enseignement supérieur.

En 2005, une enquête similaire, menée conjointement par l'ADBU et l'ENSSIB, avait eu lieu. Elle portait essentiellement sur le nombre de séances et leurs contenus précis. Le périmètre et le point de vue choisi par l'enquête 2013 est différent car elle s'attache à obtenir une image de la formation documentaire comme axe stratégique des bibliothèques, et la manière dont les établissements le déclinent (insertion dans les dispositifs pédagogiques universitaires, relations avec les enseignants-chercheurs, moyens mis en œuvre, difficultés rencontrées, réussites, ...).

Les comparaisons quantitatives entre les deux enquêtes sont difficiles voire impossibles en raison de la divergence initiale du type de réponses attendues. Des éléments de permanence et d'évolution apparaissent cependant très clairement, ainsi que des problématiques nouvelles.

Les permanences : les efforts déployés par les structures documentaires pour mettre en place et maintenir des formations ; la grande fragilité des formations, malgré leur encadrement règlementaire, souvent liées au poids des relations inter - personnelles entre enseignants et bibliothécaires ; l'hétérogénéité des dispositifs au niveau national mais également parfois au sein d'une même structure.

Les évolutions : la certitude que la formation est un axe stratégique fort dans le positionnement pédagogique de la bibliothèque ; de nouveaux publics formés (les lycéens et des professionnels extérieurs à l'université) ; la quasi – systématisation de la formation

dans les fiches de postes, tous grades confondus y compris des personnels de catégorie C ; la mise en place de services dédiés et spécialisés.

Malgré l'émergence de concepts englobants de type Learning Centers et de réflexions sur une nécessaire rénovation pédagogique, les structures documentaires peinent à trouver leur place dans les dispositifs d'enseignement, alors qu'elles font souvent preuve d'ingéniosité et d'innovation (cf. les interviews menées en complément de l'enquête et qui font émerger des initiatives particulièrement intéressantes). Pour autant, la définition apportée aux "dispositifs innovants" dans l'enquête ne permet pas forcément d'en cerner tous les aspects, chaque bibliothèque, équipe de formation en ayant sa propre définition. Un autre point apparaît : alors que notre profession est très structurée par exemple en matière de formation professionnelle (Enssib, CRFCB) ou de coopération documentaire (Abes, Couperin), la fonction formation des usagers ne bénéficie d'aucune démarche de coopération ou coordination nationale lui permettant de favoriser son développement.

La formation à la maîtrise de l'information est un enjeu prioritaire pour la réussite des étudiants et un levier important pour favoriser les collaborations entre les équipes pédagogiques et les bibliothécaires. Mais quelle visibilité avons-nous aujourd'hui sur les dispositifs en œuvre et sur les évolutions en cours sur cette question ? Au cœur de cette réflexion, reste la question même de ce qu'est la pédagogie universitaire et la façon dont les différents acteurs et décideurs se l'approprient.

Septembre 2014

Sommaire

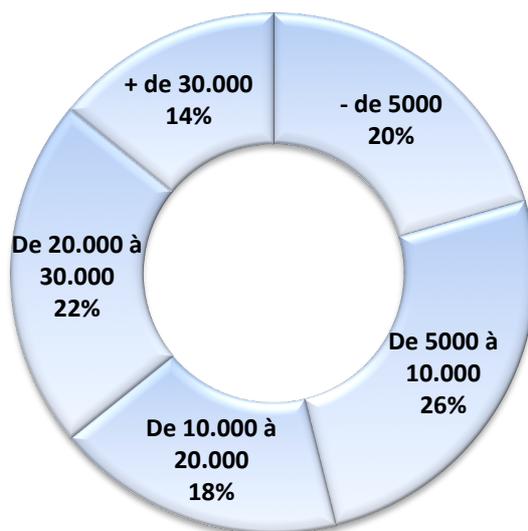
1. Données générales sur les dispositifs de formation en bibliothèque	4
2. La formation, axe stratégique pour les bibliothèques	5
2.1 Formation et projet de service	5
2.2 Organisation des formations	5
2.3 Coopérations	6
2.4 Communication	7
3. Perception et organisation des formations	9
3.1 Format et audience des actions de formation.....	9
3.2 Organisation des formations	11
3.3 La recherche d'un modèle pédagogique	12
3.4 Les formateurs.....	15
3.5 Organisation matérielle des formations.....	15
4. Projets, freins et leviers	16
4.1 Projets	16
4.2 Difficultés et freins	17
4.3 Leviers.....	18
5. Quelques exemples	20

Remarques liminaires : le terme de « bibliothèque » a été retenu pour désigner les structures documentaires ; le terme « établissement » désigne la structure englobante (Université ou école) ; les pourcentages correspondent au nombre de répondants.

1. Données générales sur les dispositifs de formation en bibliothèque

80 réponses ont été recueillies, qui représentent 64 bibliothèques différentes dont 51 SCD (= 66% des SCD français), 10 bibliothèques d'écoles et 3 « grands établissements » (BNU, BULAC, INHA). Quatre établissements ont fait plusieurs réponses (Strasbourg, Lorraine, Nantes, Grenoble 1). La taille de ces quatre structures explique la variété des réponses. Tous les établissements ayant répondu déclarent organiser des actions de formations.

Réponses selon les effectifs étudiants



Profil des personnes formées

Les formations sont proposées aux étudiants de niveau L (dans 95% des établissements), M (96,3%) et D (86,3%). Le personnel de l'Université bénéficie également d'actions de formation dans quelques établissements. L'offre de formation à destination des enseignants chercheurs existe dans 70 % des établissements répondants mais semblent néanmoins complexes à mettre en œuvre.

Le nombre de réponses mentionnant des formations au profit des lycéens est assez élevé (30% des établissements). Bien que cet élément ne soit jamais mis en avant, il doit être valorisé par les bibliothèques au regard notamment des dispositifs bac -3/bac + 3 préconisés par le MESR.

Les autres formations s'adressent à des publics de « professionnels » et notamment des métiers médicaux et para-médicaux.

2. La formation, axe stratégique pour les bibliothèques

2.1 Formation et projet de service

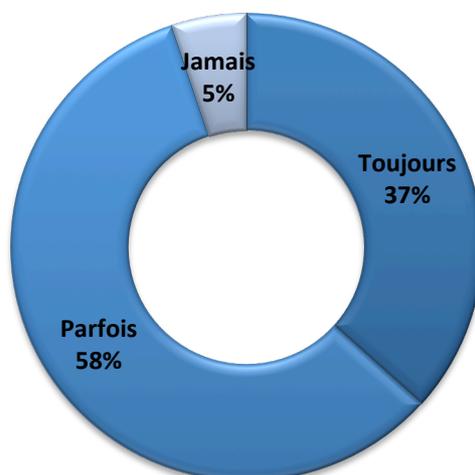
Pour 95% des répondants, la formation documentaire est une priorité de la bibliothèque. En revanche, elle ne l'est que pour 47,5% des établissements dont dépendent ces structures. Pour quelques-uns, cette priorité s'exprime par des financements dédiés à la formation accordés aux bibliothèques (financement de matériel pédagogique et de contractuels étudiants notamment) voire par des rares créations de postes dédiées à la formation.

Dans les bibliothèques, cette priorité se traduit diversement : réorganisations internes pour créer des services de formation (avec ou sans création de poste), inscription de la formation dans toutes les fiches de poste A et B. Au niveau de l'établissement, l'inscription de la formation documentaire dans les maquettes d'enseignement est la modalité la plus fréquente (32%). Celle-ci est très souvent considérée comme la plus efficace pour pérenniser la formation et en faire une priorité de l'ensemble des acteurs de l'Université. Ce point est fréquemment évoqué comme levier des actions engagées autour de la formation. Dans de très rares cas, cette priorité est inscrite dans les contrats et assortie d'indicateurs clés.

Parmi les répondants, les Learning Centers de Lille 1 et de Mulhouse constituent aussi des projets essentiels pour l'affirmation de la priorité donnée à la formation.

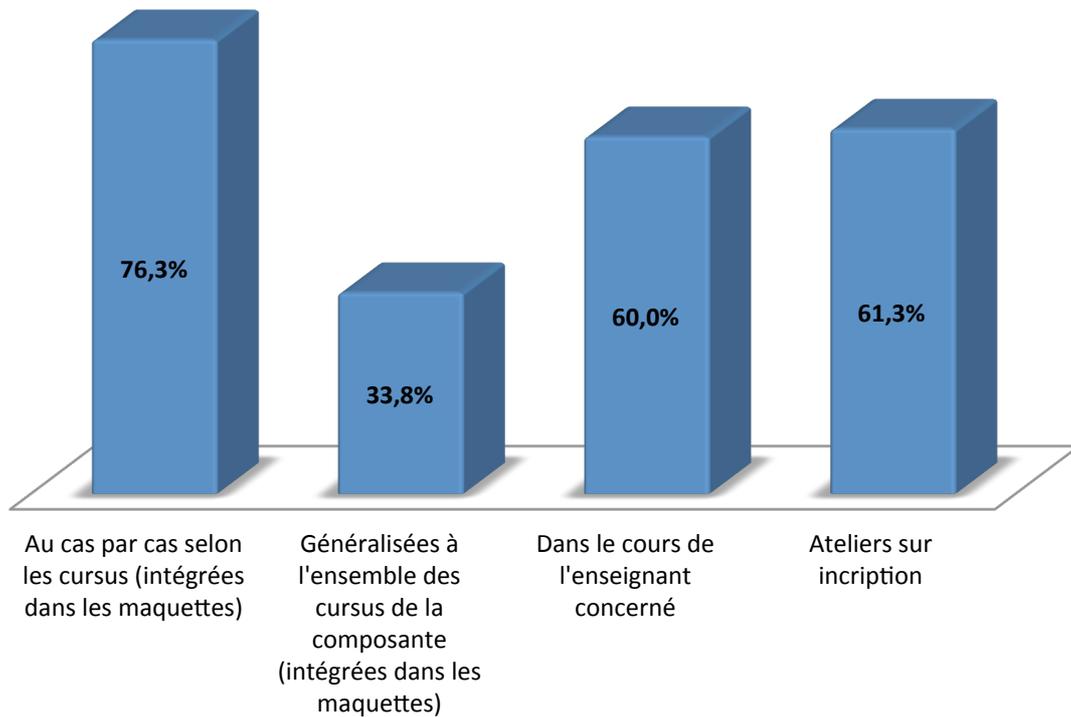
2.2 Organisation des formations

Formations organisées en coopération avec les enseignants-chercheurs ?



Dans plus d'un tiers des cas, toutes les formations sont réalisées en coopération avec des enseignants-chercheurs. L'absence totale de coopération est très marginale. Cette réponse est à corrélérer avec l'inscription des formations dans les maquettes d'enseignement.

Modalités d'organisation des formations



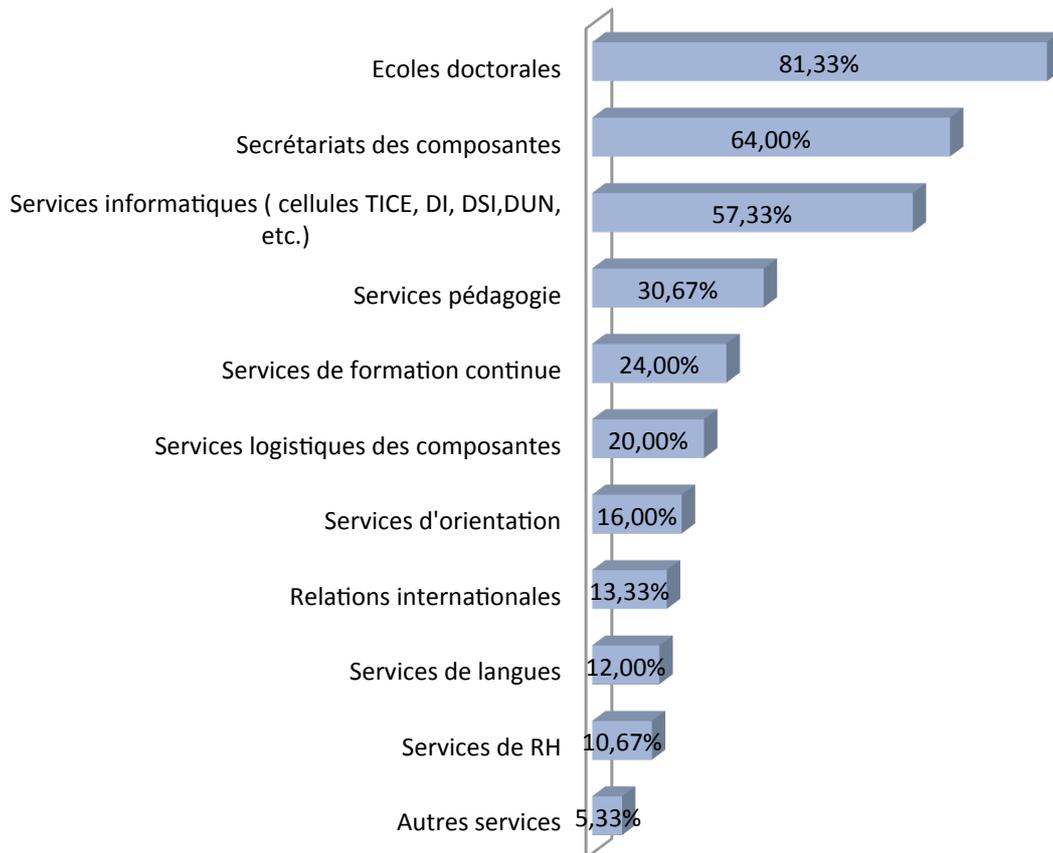
Les modalités d'organisation des formations sont très diversifiées. L'adaptation de la bibliothèque au contexte pédagogique ou logistique semble être la règle. L'offre d'ateliers sur inscription est importante et dénote d'un réel souci des bibliothèques de dispenser des formations, même si celles-ci ne sont pas (encore) entrées dans un circuit institutionnel qui les rend obligatoires. Si l'insertion de la formation dans les maquettes est présente dans de nombreuses structures, sa généralisation reste minoritaire et les effets d'opportunisme ou de bonnes relations interpersonnelles avec les enseignants encore très fréquentes.

2.3 Coopérations

Les bibliothèques coopèrent avec de nombreux services de l'établissement, ce qui témoigne du caractère transverse de leurs activités de formation comme de la diversité des publics desservis par l'offre de formation. La coopération entre plusieurs établissements se développe (40%) : elle s'inscrit dans le cadre des PRES et vise essentiellement le niveau D et enseignants-chercheurs.

Le développement de cette coopération se traduit par l'existence de plusieurs groupes locaux de réflexion visant à concevoir une offre commune à plusieurs établissements.

Coopérations avec d'autres services

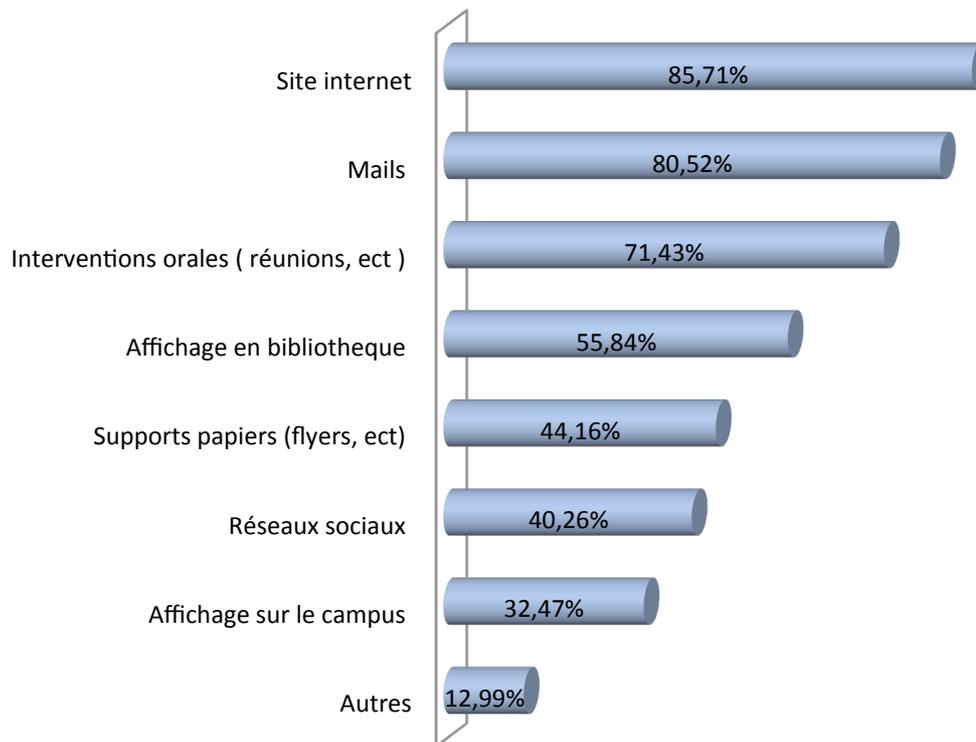


2.4 Communication

Les bibliothèques déploient de nombreuses opérations de communication pour valoriser leur offre de formation. À destination des étudiants, dans le cadre notamment des ateliers hors cursus ; à destination des tutelles, pour valoriser et affirmer l'activité de formation.

En direction des étudiants, les modalités les plus fréquemment utilisées sont :

Communication vers les étudiants



Lorsque les formations sont inscrites dans les maquettes, il n'y a pas ou peu de communication organisée spécifiquement par la bibliothèque.

Les modes de communication à destination des étudiants sont multiples : un même établissement recourt simultanément à plusieurs vecteurs pour informer de son offre de formation. Si les réseaux sociaux semblent émerger, les trois pratiques les plus courantes restent le site web de la bibliothèque, les courriels et la communication orale. Les enseignants constituent également un vecteur de communication utile.

Un seul établissement déclare disposer d'une lettre d'information électronique mensuelle dédiée à la formation.

Les modalités de communication en direction de l'institution :

Le mode de communication le plus fréquent avec l'institution repose sur des relations interpersonnelles : plus de 87% des établissements recourent au démarchage individuel des enseignants et près de 75% à une relation personnelle avec un membre de l'équipe de direction. 30% des établissements communiquent sur leur offre de formation dans les conseils centraux.

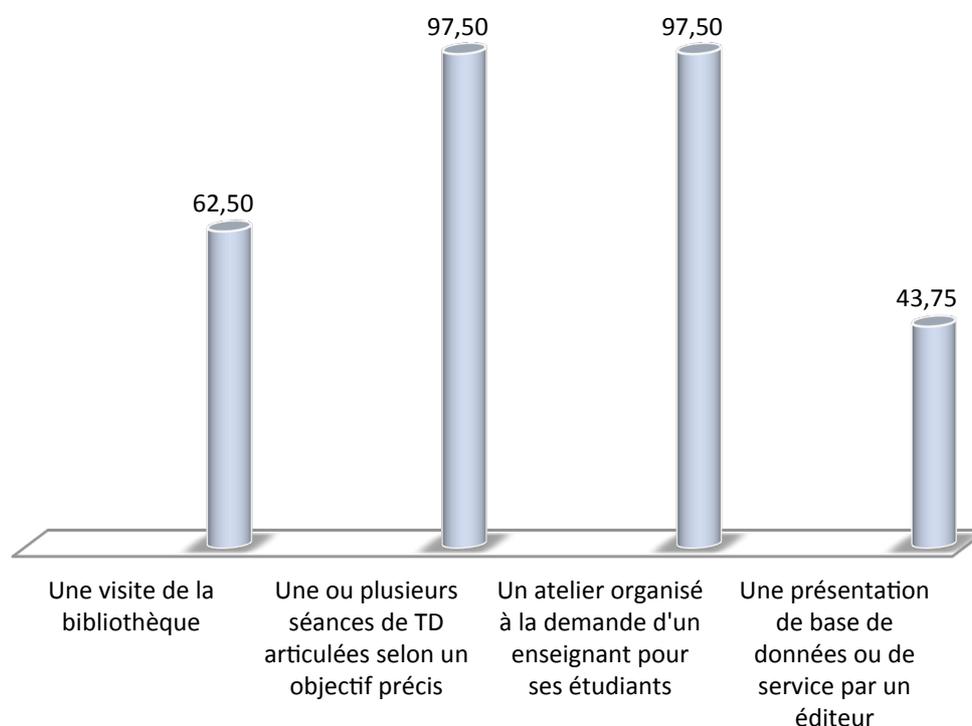
Sont également mentionnées les interventions dans les journées de rentrée, le relais des secrétariats pédagogiques, les associations de doctorants, l'élection d'un bibliothécaire au CEVU, l'existence d'un catalogue des formations documentaires...

Dans quasiment tous les établissements, on constate une coexistence de la communication informelle et de la communication institutionnelle.

3. Perception et organisation des formations

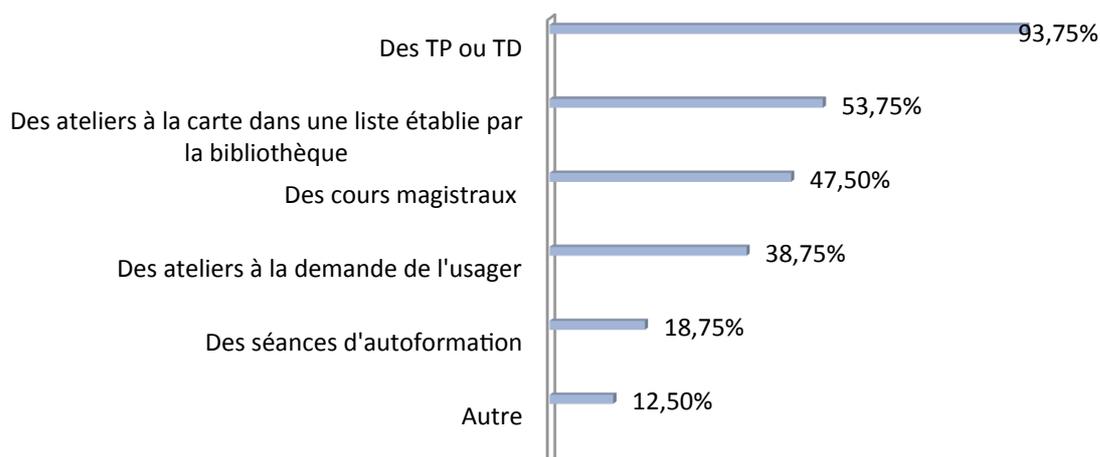
3.1 Format et audience des actions de formation

Qu'est-ce qu'une action de formation ?



Les bibliothèques ont une perception assez claire de leur pratique en matière de formation. Interrogées sur ce qui relève d'une action de formation, elles plébiscitent deux propositions : TD/TP et formats type « ateliers ». Dans certains établissements, la question a fait l'objet d'une véritable réflexion. On trouve ainsi une quasi-définition de ce qu'est une action de formation en bibliothèque : « *une formation répond à un objectif précis, donc à une/des compétences, qui doivent pouvoir être évaluées à la fin de la formation* », son but affiché est « *de rendre autonome un individu ou un groupe* ». À cet égard, une distinction existe avec la visite de la bibliothèque. Même si celle-ci est citée à 60%, elle apparaît plus « *comme un « ensemble d'informations utiles qu'une formation* » ; se définissant plus comme une étape préparatoire, un complément, une prise de conscience. Elle est dans tous les cas rarement présentée comme une séquence qui se suffit à elle-même. Quant aux présentations assurées par un prestataire extérieur (éditeurs de bases de données), elles appartiennent clairement à un autre registre, « formation de formateurs » notamment, et sont rarement conçues comme des séquences directement destinées à l'apprentissage des publics étudiants. En somme, on peut dire que les bibliothèques ont clairement conscience de la spécificité et des contours de leur mission en matière de formation et qu'elles développent une vision plutôt exigeante et explicite des attendus en la matière.

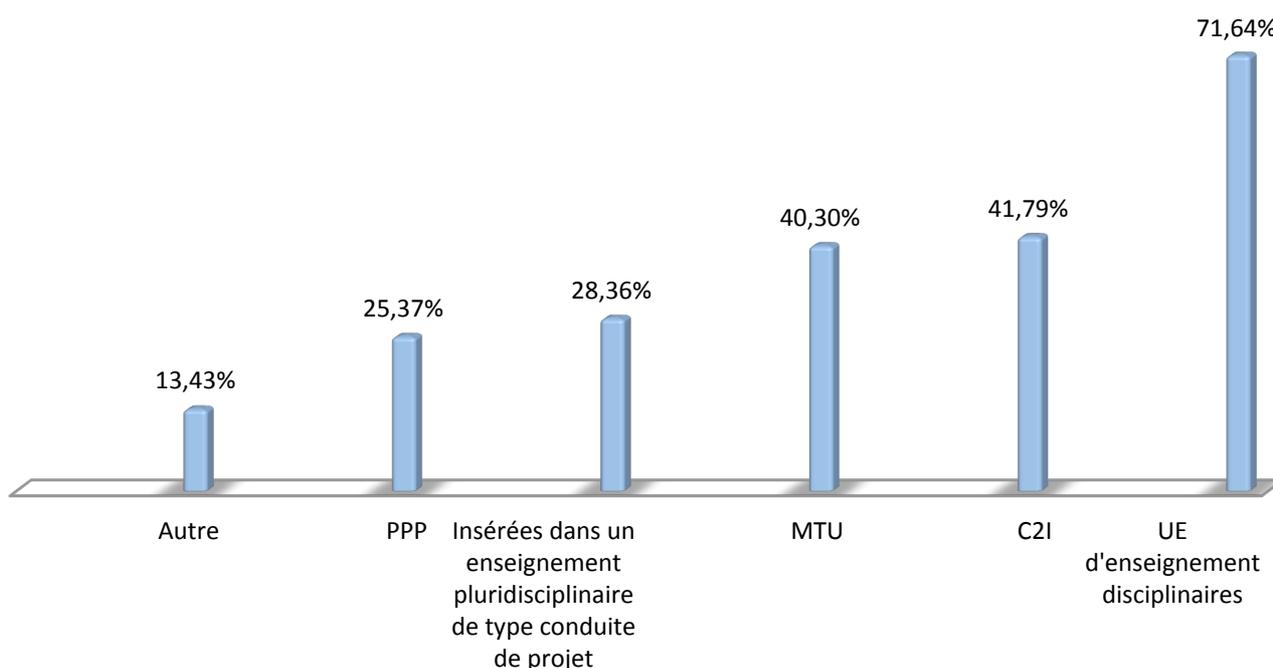
Les séances de formation sont :



Les formats des séquences sont en majorité les TD, TP et ateliers. Viennent ensuite les cours magistraux, cités à 47%. La prédominance des séquences à effectifs réduits montre que les particularités d'un enseignement se prêtant à l'expérimentation et la participation sont prises en compte dans les faits.

Il est difficile de savoir quelle est la proportion de la population étudiante effectivement concernée par les formations délivrées en bibliothèque. On notera que 32,5% d'entre elles sont toujours obligatoires, là où 3,8% ne le sont jamais. La majorité se situe dans un milieu difficile à cerner, reflet de situations locales extrêmement variées. Le format des séances, comme leur caractère obligatoire ou facultatif recouvre, sur les sites, des situations extrêmement diverses dont la lisibilité reste malaisée. Loin d'être négative, cette situation n'est que l'exact reflet d'une réalité : celle qui veut que les bibliothèques ne maîtrisent pas seules leur programme de formation mais s'efforcent de les lier aux maquettes d'enseignement de leur établissement. Or celles-ci se déploient de multiples manières selon les logiques disciplinaires et/ou structurelles qui restent souvent complexes et hétérogènes.

Formations insérées dans un dispositif préexistant



L'UE disciplinaire constitue à 71,6% le point d'accroche principal des formations documentaires. Viennent en seconde position, quasiment à égalité, le C2i (Certificat Informatique et Internet) et la MTU (Méthodologie du travail universitaire). Il est à noter que la formation documentaire s'intègre dans des dispositifs très divers, qu'il s'agisse d'enseignements disciplinaires traditionnels ou d'unités transverses de type MTU, C2i, PPP (Projet professionnel personnalisé).

3.2 Organisation des formations

Dispositifs de construction des séquences de formation :

Le travail de conception des contenus de formations reste largement individuel : il est réalisé dans 60% des cas par la personne qui anime la séance. Mais il est aussi, dans une moindre mesure, une affaire collective qui implique le responsable de la formation ou l'équipe de formateurs (cités à égalité dans 51,3% des cas). Dans une proportion moindre, interviennent des groupes de travail dédiés à la formation des usagers (28,8% des réponses).

Ces réponses reflètent une grande diversité des situations, certaines bibliothèques pointant, par exemple, le fait qu'elles ne disposent que d'un seul formateur. Au-delà du local, l'enquête révèle une forte volonté d'harmoniser les contenus au niveau des structures : 73,2% des répondants indiquent que le contenu des formations est décidé et homogénéisé au niveau de la bibliothèque, et non laissé au libre-arbitre de chaque formateur. Le nombre élevé de réponses « autres » (32 réponses) a donné lieu à des commentaires libres qui reflètent cette réalité très contrastée. Pour moitié, on rencontre des bibliothèques qui affirment ne pas disposer de schéma d'harmonisation quant à l'élaboration des contenus : les freins invoqués sont l'existence d'un formateur unique, mais aussi les attentes des enseignants qui conduisent à personnaliser et à proposer du sur mesure. Cette situation induit un certain flottement, bien résumé par ce commentaire : « *Pour certaines séances, contenus définis avec précision par l'enseignant, pour d'autres, presque carte blanche aux formateurs* ». L'autre moitié des commentaires révèle, à l'inverse, la mise en place, déjà effective ou en projet, d'un cadre organisationnel destiné à homogénéiser les contenus de formation. Ce cadre peut prendre la forme d'une décision prise au niveau du département formation, d'une harmonisation sous la houlette du chef de service, d'une discussion des points problématiques avec le groupe de travail, voire d'une validation au niveau de la direction de la bibliothèque. Il s'agit toujours de « *se mettre d'accord* » sur « *le contenu du socle commun minimal* » ou « *sur les modalités* ». L'autre source qui alimente et contrôle l'élaboration des contenus est constituée par les enseignants, souvent très présents dans les commentaires. Ils n'apparaissent toutefois pas comme des freins, mais comme des « *commanditaires* » : leur rôle étant de fixer les contenus, lesquels sont ensuite « *adaptés* » par chaque formateur. Si les enseignants ne sont pas directement générateurs d'harmonisation, ils donnent axes directeurs et préconisations qui peuvent donc avoir un effet indirect d'homogénéisation des contenus entre formateurs.

Recours à des tutoriels ou des supports préexistants :

Concernant les modalités d'élaboration des contenus de formation, 61,5% des bibliothèques affirment ne s'appuyer sur aucun référentiel de compétences. Quand on interroge les 38,5% qui ont répondu par l'affirmative, plusieurs référentiels sont souvent cités par les mêmes répondants. Beaucoup précisent qu'ils utilisent un référentiel « *allégé* », qu'ils « *s'inspirent* » d'un autre. Loin d'être conçu comme une grille exhaustive, dotée d'une cohérence propre, le référentiel est vu comme une source d'information dans laquelle on peut piocher, ainsi que le souligne ce commentaire : « *qu'entendez-vous par « référentiel de compétences » ? À mon sens, c'est un outil de réflexion pour orienter une politique de formation, pas un outil de travail pour préparer un cours* ». Pour preuve, sont aussi cités des outils qui ne sont pas des référentiels mais des documents de référence : les objectifs de formation, les maquettes LMD, REPERE,...

Référentiels cités	Nb de citations (plusieurs réponses possibles)
ADBU	11
C2i niveau 1 et 2	8
« maison »	9
ACRL	2
Australian 1 New Zealand IL Framework	1
IFLA	1

61,3% des établissements interrogés déclarent de pas réutiliser des supports et tutoriels préexistants pour créer leurs propres formations. Pour ceux qui en réutilisent (38,8 %), ce réemploi n'est jamais présenté comme une reproduction telle quelle des contenus, mais comme une « *source d'inspiration* », un « *moyen de faire de la veille* », ou encore un « *point de départ* ». Parmi les sources consultées, est majoritairement citée (15 fois) la consultation sur Internet des supports externes à son établissement, produits et mis en ligne par d'autres bibliothèques : notamment ceux de l'Université de Québec, de Laval (Québec), les sites de l'URFIST, Form@doct, INSALyon pour la bibliographie, Arbradoc, Méthodoc, Infosphère, Cerise,...

Sont ensuite cités (10 fois) les supports internes, déposés sur la plateforme pédagogique de l'université / l'établissement. Ceci laisse à penser que dans les grandes structures, l'éloignement des sites et des bibliothécaires n'empêche pas les partages et les échanges de supports.

Enfin, est mentionné (6 fois) l'apport des tutoriels et outils de présentations de bases de données fournis par les éditeurs qui constituent des points de départ utiles pour maintenir à jour ses compétences.

3. 3 La recherche d'un modèle pédagogique

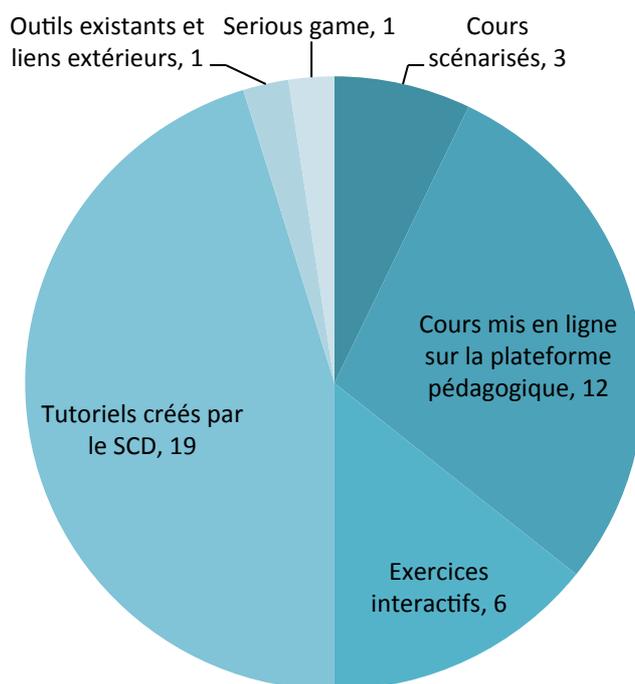
La prédominance du modèle classique : le présentiel

76% des réponses indiquent que les formations se font uniquement en présentiel, contre 1,3% uniquement en e-learning.

La volonté de développer des solutions mixtes est affirmée dans de nombreux commentaires. Elle s'illustre via des solutions diverses : la plus fréquemment citée est la mise en ligne sur les ENT des supports de cours, mais sont également évoqués les supports complémentaires du type tutoriels ou modules auto-évaluatifs spécifiques. Un établissement cite la mise en place de web conférences en indiquant que le nombre d'inscrits est resté « *anecdotique* ». La réflexion est en cours, non pour supprimer le présentiel, mais pour développer des solutions mixtes dans une perspective double : répondre à l'attente de publics spécifiques et investir les outils numériques en complémentarité ou en substitution du cours en présentiel. En filigrane, on perçoit que ce dernier reste le modèle dominant, le e-learning n'étant pas conçu comme un outil indépendant. C'est un complément, voire un pis-aller et non un substitut du cours en présentiel.

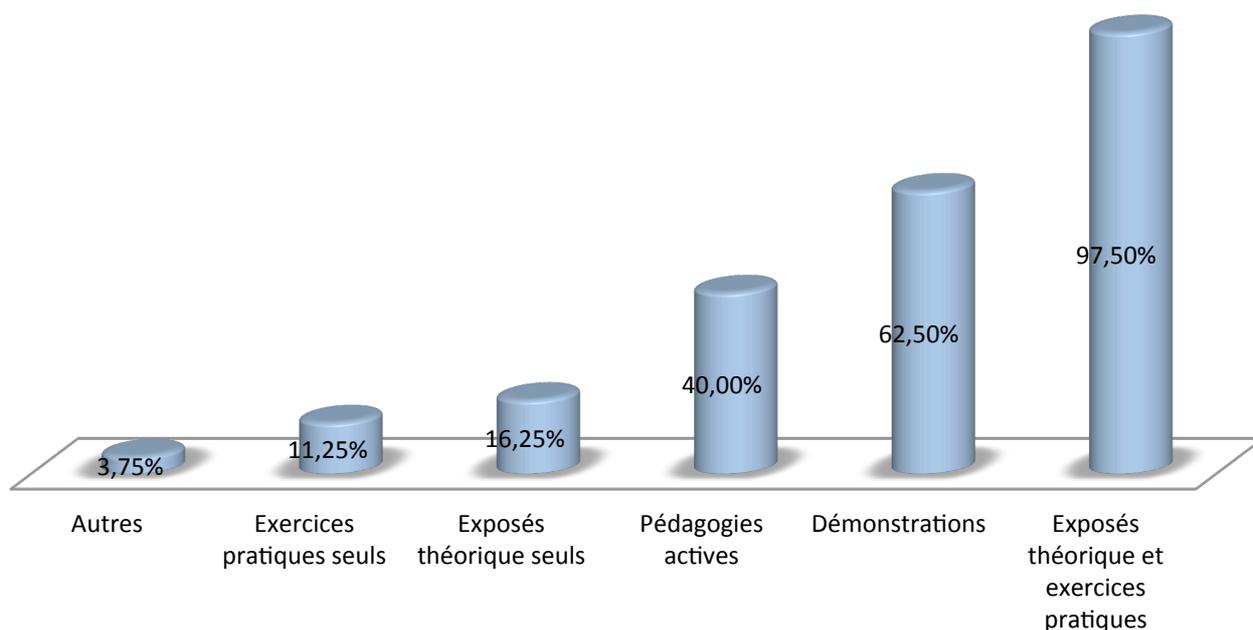
48,1% des bibliothèques interrogées affirment mettre à disposition de leurs publics des outils d'auto-formation. Majoritairement, ils ne sont pas conçus nativement pour le e-learning. Soit il s'agit de supports de cours conçus pour le présentiel et mis en ligne tels quels, soit il s'agit de supports recyclés et retravaillés pour être mis en ligne, en

dérivation d'un cours au départ en présentiel. En rentrant dans le détail, on constate que les outils majoritairement cités sont les tutoriels et didacticiels créés par la bibliothèque.



On remarque que les outils interactifs occupent encore une faible place. Ce domaine semble toutefois en pleine évolution puisque plusieurs établissements citent des projets de tutoriels et de cours scénarisés en développement. On remarque également que beaucoup de ces outils d'auto-formation ont été élaborés dans le cadre du dispositif C2i qui nécessite, de par sa nature et les effectifs visés, une approche spécifique.

Différents modèles pédagogiques mis en oeuvre



À première vue, le modèle dominant (97,5%) est celui qui associe exposé théorique et exercice pratique. Ce résultat apparaît en cohérence avec le format de formation dominant (TD/TP ou ateliers). L'enquête révèle la place prégnante du modèle pédagogique traditionnel, celui du formateur face aux étudiants. Même si 40% des répondants déclarent pratiquer des pédagogies actives, la nature exacte de ces enseignements n'est pas précisée.

L'expérimentation pédagogique : une tentation encore marginale

Seuls 15% des établissements signalent mettre en œuvre des expérimentations particulières en matière de pédagogie. Si l'on examine en détail les réponses, on remarque tout d'abord une césure entre, d'une part, ceux qui affirment être déjà entrés dans une dynamique d'innovation construite et évoquent plusieurs actions croisées en même temps (expériences autour du Learning Centre, jeux et techniques de pédagogies actives) et, d'autre part, ceux qui semblent désireux d'entreprendre et évoquent des projets encore à structurer. Dans les deux cas, trois strates se distinguent :

- 1) Un niveau où l'innovation est pensée en termes techniques (développements et approfondissements des liens avec les ENT, les plateformes pédagogiques et notamment Moodle, cités plusieurs fois)
- 2) Un niveau où l'innovation est conçue en termes pédagogiques (interventions conjointes avec les enseignants, jeux-rallyes, jeux de pistes, jeux à réalité alternée, pédagogies actives,...)
- 3) Un niveau où l'innovation passe par les outils « tendance » (les serious games, les MOOC ,...)

Au-delà de la richesse des expériences de terrain, nous nous arrêterons sur les traits caractéristiques des deux types d'expériences récurrentes.

Les dispositifs pédagogiques :

Il s'agit souvent de séquences mises en place en lien avec des unités d'enseignement qui ont mobilisé l'inventivité des bibliothécaires-formateurs en termes de format, de déroulement, d'évaluation. On peut citer à titre d'exemple des séquences conçues pour initier les étudiants de L à la controverse scientifique, la refonte complète d'un module de formation en L1 en histoire, l'instauration de tutorat, etc... Voici les critères évoqués pour souligner l'intérêt de ces expériences : l'efficacité, l'adaptation au public ou à l'attente de l'enseignant, l'insertion dans la formation disciplinaire.

Les pratiques pédagogiques :

Les expériences conduites ici relèvent de la volonté de tester de nouveaux procédés dans la conduite des séquences. Les critères que l'on peut relever sont : le souhait d'individualiser l'action de formation (conduite en petits effectifs), le souci de prendre en compte les besoins et le profil des étudiants, une proposition d'apprentissage actif. À titre d'exemples, on citera la participation aux séquences d'Apprentissage Par Problème (APP), « *l'utilisation de boitiers-réponses (qui) apporte un véritable changement des relations entre formateur et étudiants*», la pédagogie par projets ...

Les expériences jugées intéressantes par les bibliothécaires mettent à l'honneur un public particulier : celui qui s'avère demandeur de coopérations en matière de formation. Ainsi, les doctorants sont-ils cités de manière explicite comme acteurs des dispositifs et/ou pratiques pédagogiques. Viennent ensuite les étudiants de Licence (ou 1^{er} cycle) avec lesquels le travail d'accueil et de prise en charge à l'arrivée à l'université est particulièrement développé. Les enseignants engagés dans les actions en lien avec les plans de réussite en licence se rapprochent aisément des bibliothèques pour construire un travail collaboratif qui s'avère fécond.

3.4 Les formateurs

Près de la moitié des établissements ont au moins un ETP dédié aux missions de formation (enseignement, préparation, organisation) voire une équipe spécialisée parfois disciplinaire et inter-sites, parfois sur un seul site.

90 % ont recours à des formateurs ponctuels dans leurs équipes.

Dans la grande majorité des établissements, les formations sont assurées par du personnel de bibliothèque de catégorie A (90%) et B (92%). Mais il est à noter que 53% des établissements mentionnent la participation d'agents de catégorie C aux actions de formation. 61 % des établissements font appel à des formateurs externes : étudiants, vacataires, tuteurs, enseignants de l'établissement ou de l'URFIST. Un quart a également recours à des PRCE ou des PRAG.

Dans la moitié des établissements, l'activité de formation est inscrite dans les fiches de poste. 17, 5% déclarent avoir rendu obligatoire la participation de tous les personnels à la formation. Le volontariat reste la modalité de participation à la formation répandue (plus de 45% des établissements).

Dans 71% des établissements, les formateurs bénéficient de formation de formateurs spécifiques. À cela s'ajoutent et cohabitent d'autres modalités de partage/transfert de compétences au sein des équipes ; le coordonnateur de site (48,8%) étant la modalité la plus souvent citée. L'autoformation (62,5%) est mentionnée dans 62,5% des cas, ce qui révèle l'isolement de certains formateurs-bibliothécaires et la marge existante pour développer les mutualisations.

On peut également noter que dans 76% des établissements, le temps de préparation des formations et de correction est intégré dans le temps de travail. Quand ce n'est pas le cas, la rémunération est le mode de compensation est le plus fréquent.

3.5 Organisation matérielle des formations

Une grande majorité de bibliothèques (85%) organise des formations en son sein. Mais il est à noter que la moitié (51,3%) en organise également hors de la bibliothèque, ce qui témoigne d'une grande adaptation au contexte universitaire et un fort engagement des bibliothèques dans les actions de formation.

La quasi-totalité des établissements dispose d'au moins une salle dédiée, mais la situation varie selon les sites au sein de chaque établissement. La grande majorité des réponses laisse penser qu'il existe un écart important entre l'existant et les besoins, moins en termes d'équipement matériels que de capacité d'accueil. On notera que les sites distants sont en général moins bien équipés.

La majorité des répondants indique un nombre de places assises ne dépassant pas 16. La plupart des réponses mentionne également au mieux une ou deux salles de formation. Seules quatre réponses affichent une capacité un peu supérieure (deux bibliothèques ont 3 salles, deux 4 ou 5 salles, parmi lesquelles on trouve un auditorium, seul cas d'équipement aussi adapté). Les salles informatiques ou multimédia des établissements sont très souvent citées en complément ou en remplacement des salles de formation des services de documentation. Quelques réponses mentionnent l'utilisation détournée de carrels ou de salles de travail en groupe pour assurer des formations. On peut noter la très grande généralisation des formations appliquées, en petits groupes. Une seule réponse mentionne des séances en amphithéâtre pour les L, mais en précisant que cette configuration est peu satisfaisante.

Toutes les salles de formation présentes dans les bibliothèques sont équipées de PC et vidéoprojecteur. Cinq établissements mentionnent la présence d'un Tableau Blanc Interactif. 13 bibliothèques mentionnent la présence

d'ordinateurs portables pour les formations. Le nombre de bibliothèques effectuant des formations à partir de tablettes est encore faible : une seule l'affiche comme un équipement opérationnel, trois l'annoncent en qualité de projet.

4. Projets, freins et leviers

Synthèse des commentaires libres recueillis.

4.1 Projets

Un maillage sur le Cycle LMD à maintenir et à renforcer

L'intérêt manifesté autour des Moocs pouvait laisser penser que la plus grande partie des projets des établissements serait portée sur le développement de la formation en ligne, sur la pédagogie numérique. Or, pour 36% des répondants, c'est le renforcement voire le maintien des dispositifs existants qui est avancé en premier lieu. Qu'il s'agisse d'augmenter le nombre de formés, de s'inscrire dans des dispositifs déjà existants (MTU ou C2i) , de convaincre de nouveaux partenaires (Nouveaux UFR) ou de rendre la formation obligatoire, il est notable que la nécessité de former aux compétences informationnelles est loin de convaincre l'ensemble des communautés universitaires.

Les efforts à fournir seront notamment portés sur les niveaux M et D, niveaux qui nécessitent de la part des équipes de plus amples compétences et une spécialisation disciplinaire parfois difficile à entretenir dans les équipes.

Le développement d'une stratégie de communication adaptée (par les réseaux sociaux par exemple) mais aussi au sein même des conseils d'établissement est un moyen jugé efficace pour améliorer cet état de fait, et plusieurs établissements souhaitent développer dans les mois à venir des outils rendant les activités de formation plus visibles.

La pédagogie numérique en question

Pour de nombreuses équipes, les prochaines étapes d'évolution en matière de formation consistent en la révision de leurs pratiques pédagogiques. Même si ponctuellement l'offre de formation reste à compléter ici ou là, ou sur certains cycles spécifiques, il semble que ce soit la pédagogie active qui interroge les équipes. Les politiques nationales en matière de réussite en Licence, l'expérience acquise par les bibliothèques, la vague de constructions / réhabilitation de bibliothèques innovantes sur le modèle des Learning Centers sont autant de facteurs qui mènent les équipes à se positionner sur la question. L'accompagnement des universités sur ce point est inégal, celles-ci structurant inégalement cette question au sein des établissements, par le biais de bureaux de la pédagogie, ou de recrutements spécifiques d'agents spécialisés dans le domaine.

Cette volonté de faire évoluer les modalités de formation en prenant en compte les potentialités du numérique s'accompagne d'une grande conscience du besoin d'évolution en compétences dans le domaine pédagogique ; il s'agit moins de trouver une réponse technique à cette évolution que d'acquérir des compétences pédagogiques solides et reconnues. Beaucoup de formateurs en ont la conviction, et la volonté, mais se retrouvent démunis sur ces questions, faute d'une réelle formation. Les réponses montrent aussi une assez large variété de réponses quant à la définition même de ce que pourrait être une « pédagogie active », signe à la fois d'un réel intérêt, et d'un besoin d'information sur le sujet.

Des équipes désireuses de s'organiser pour mieux répondre aux besoins de formation

Un grand nombre d'établissements font le constat d'une structuration d'équipes inapte au développement d'une offre de formation capable de gérer des masses importantes d'étudiants, et de relever les défis propres à la pédagogie numérique.

Aussi, de nombreux projets visent au développement de pôles spécifiques (10% des réponses), de groupes de travail permettant de structurer et de porter ces projets, de se tourner vers d'autres établissements, vers des groupes de réflexions autour de la formation disciplinaire au niveau national (Jurisguide par exemple). Dans ce cadre, on cherche à exploiter les phénomènes récents de fusion pour réfléchir collectivement à la répartition du travail, l'harmonisation des parcours de formations et des supports. Les associations avec les services TICE notamment sont recherchées.

Indissociable de ces modifications organisationnelles et pédagogiques, la question de la formation des formateurs est présente dans plus du quart des réponses. Protéiforme, elle vise à former les formateurs des services documentaires (formation de formateurs prévue dans 10% des établissements), les enseignants perçus comme relais incontournables de la diffusion des compétences informationnelles au sein de leurs enseignements disciplinaires, et à assurer aussi l'entretien et la montée en compétences des agents mobilisés sur ces questions.

Évaluer pour mieux former

Projets mentionnés également : la mise en place de questionnaires permettant l'évaluation des formations données au sein des bibliothèques, mais aussi la mise en place d'enquêtes permettant de cerner les besoins en formation des étudiants et des enseignants.

4.2 Difficultés et freins

Une question de ressources humaines

Le manque de moyens humains, le manque de temps est présent, sans surprise, pour moitié des réponses de l'enquête. Les contraintes liées au fonctionnement quotidien de la bibliothèque ne permettent pas toujours aux agents de s'impliquer dans la préparation et les actions de formation. Par ailleurs, la formation continue visiblement de susciter des réticences en interne.

Une question politique

Convaincre les tutelles est fondamental pour la question de la formation. Près de 25 % des répondants peinent à développer leurs actions par manque de soutien de la part de leur tutelle notamment. Bien souvent absente des axes stratégiques des établissements, la formation documentaire peine à se développer et à revendiquer une place légitime dans les maquettes. C'est le positionnement de la bibliothèque qui est en jeu. L'arbitrage de la tutelle se fait au détriment de dispositifs qui permettraient à la bibliothèque de jouer son rôle ressource en matière de formation. MTU et C2i ont perdu du terrain dans quelques établissements.

L'absence de moyens financiers revient régulièrement et constitue un frein majeur.

De nombreuses réponses témoignent d'un fort paradoxe entre le discours affiché (pédagogie adaptée prioritaire) et la difficile implantation des actions de formations, qui peinent encore souvent à trouver une véritable légitimité.

Communiquer et convaincre

La prise de conscience de l'importance des formations est faible chez les étudiants. Nés avec Google, ces derniers ne ressentent pas le besoin d'apports méthodologiques en matière de recherche documentaire. Côté enseignants,

délivrer cette information peut être jugé non pertinent, par des professionnels qui ne sont pas des spécialistes disciplinaires. L'absence de conviction de ces deux acteurs incontournables de la vie universitaire constitue un frein majeur pour les équipes.

L'évaluation du travail fourni par les équipes est rendu difficile par la difficulté à communiquer avec les étudiants et les enseignants. Absence de retour, dissémination de l'information dans différentes instances, multiplicités des lieux, des acteurs, maquettes chargées, absence de stratégie de communication font parfois de la bibliothèque un service qui n'est pas reconnu comme centre de ressources en matière de formation.

Les relations interpersonnelles permettent de mettre en place des actions, mais restent fragiles par essence, et ne contribuent pas toujours à asseoir un dispositif au sein d'une structure.

4.3 Leviers

Motivés !

La motivation des bibliothécaires est importante quand il s'agit des actions de formation. 20% des répondants s'appuient sur la motivation, le dynamisme et l'entretien des compétences des agents pour tenir les objectifs liés à ces questions. L'image positive répercutée par les formés (étudiants ou enseignants, citée par 10% des répondants) est déterminante. Elle motive et génère une dynamique au sein d'une équipe. Les bibliothécaires formateurs croient en leurs actions, et cherchent à cultiver leur expertise technologique.

Expérimentés !

Parmi les bibliothèques qui s'engagent dans la rénovation de leur structure de formation ou de leur méthodologie de travail, certaines étaient pionnières en matière de formation documentaire. Elles peuvent mettre en avant plus de 15 ans d'expérience dans le domaine (un peu moins de 30% des réponses). Elles ont été les témoins et les acteurs de changements technologiques majeurs. Elles ont constitué des réseaux, formels ou informels, qui sont une force au sein de leur établissement

Elles ont développé des collaborations avec des acteurs variés (informaticiens, enseignants, équipes administratives, présidentielles...), qui leur assurent une certaine reconnaissance, se traduisant notamment dans l'inscription des formations dans les maquettes. La proximité avec les étudiants, côtoyés quotidiennement, la connaissance de leurs pratiques est un atout majeur.

Soutenus !

Deux puissants leviers sont identifiés dans le développement des formations à destination des usagers : le soutien des équipes présidentielles et le soutien des équipes de direction des bibliothèques.

Les structures documentaires dont les équipes dirigeantes (présidence, mais aussi UFR) misent sur ces questions sont celles qui se sentent nécessairement les plus soutenues dans leurs démarches de formation. Cela se traduit, au-delà des actions des services documentaires, par une organisation où les bibliothèques sont considérées comme de véritables partenaires. Il est à noter que de nombreuses structures de soutien à la pédagogie se développent et viennent renforcer le nombre des instances où les bibliothécaires œuvrent pour faire connaître leur action et poursuivre le travail de sensibilisation auprès des enseignants-chercheurs. Ainsi des services de pédagogie voient le jour, des services communs d'innovation, des diplômes d'Université ayant pour but d'accompagner les projets innovants, et des services informatiques dédiés à la pédagogie. 10 % des répondants se félicitent d'échanges constructifs avec leur tutelle.

Il va sans dire qu'obtenir le soutien de sa hiérarchie directe facilite le travail de l'équipe de formateurs. Présentée comme axe stratégique d'un service, la formation structure le service, en termes de projets, de moyens humains, matériels et logistiques (salles dédiées et équipées par exemple). La taille des équipes est un facteur mentionné à plusieurs reprises dans l'enquête. Certains établissements interrogés estiment que leur petite taille favorise leur relation à la hiérarchie.

Il faut noter d'ailleurs que les projets de Learning Centers les plus aboutis sont ceux qui prennent en compte ces soutiens fondamentaux.

5. Quelques exemples d'outils et de dispositifs pédagogiques

A partir des résultats recueillis dans l'enquête, des interviews ont été réalisées auprès de certaines équipes et responsables de formation. « Paroles de terrain » autour de démarches et dispositifs pédagogiques, de projets, d'outils innovants, qui sont autant d'occasions de partager quelques expériences conduites ici ou là. Inventaire non exhaustif...

Aix-Marseille

Interview réalisée auprès de: Anne Zwick et Caroline Péron. Mars 2014

Éléments de contexte : Suite à la fusion des universités de Marseille et d'Aix, le SCD s'est organisé de façon disciplinaire en 5 départements (LSH, Sciences, Santé, Droit, Economie/gestion) qui remplacent les sections.

- Pas d'organisation transversale de la formation des usagers, chaque département menant sa propre politique.
- Mais utilisation d'un outil commun de dépôt des cours, disposant également d'un système d'évaluation en ligne des formations : Ametice <http://ametice.univ-amu.fr/>

Dispositifs pédagogiques :

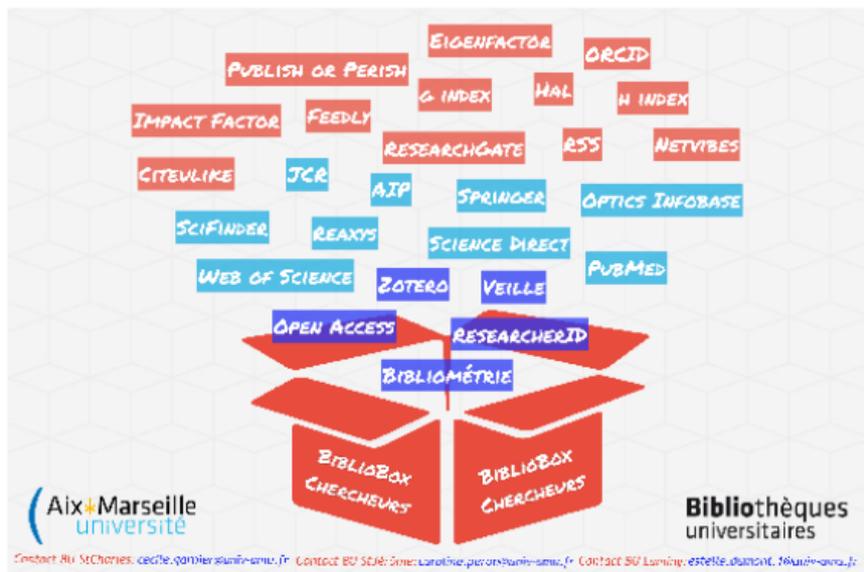
1) BiblioBox.

Ce sont des formations nomades et bilingues, si nécessaire, dans les labos à destination des enseignants-chercheurs et des doctorants à l'aide d'une « boîte à outils ». Ces formations sont montées à la demande en fonction des besoins signalés. Elles sont collectives ou individuelles, là aussi selon la demande. Ce dispositif fonctionne uniquement sur le périmètre Sciences de l'AMU actuellement mais le projet est de l'étendre à l'ensemble des disciplines.

Ces formations ont été mises en place après un sondage auprès des laboratoires afin d'identifier les besoins et de tester l'intérêt des EC. Quatre axes ont été dégagés : Archives ouvertes et bibliométrie ; Gestion de la bibliographie ; Veille sur le sujet de recherche ; Identité numérique et réseaux sociaux scientifiques. Entre janvier 2012 et mars 2014, 103 personnes ont été formées.

2) Criée aux livres.

Depuis novembre 2013. Présentation dans les labos d'ouvrages papier, pas forcément en lien avec la discipline et pas forcément des nouveautés, en général dans un cadre événementiel (séminaire de labo, année de la cristallographie) : manuels de la discipline à destination des L et M, ouvrages sur la bibliométrie, sur la rédaction d'articles scientifiques, romans, culture générale, ouvrages de vulgarisation. Très bons retours notamment en termes d'image de la bibliothèque.



Formations Nomades en Laboratoire

Les BU de Sciences d'Aix-Marseille Université vous proposent quatre types d'ateliers de présentation de ressources et outils spécialisés au choix, au sein des laboratoires, sur rendez-vous, et en anglais selon les demandes. La durée des ateliers peut être modulée selon les besoins des chercheurs et enseignants-chercheurs, chaque rendez-vous en laboratoire pouvant intégrer une ou plusieurs des thématiques listées ci-dessous.

Bibliométrie et Archives Ouvertes

Indice h, facteur d'impact, et indicateurs alternatifs : comment s'y retrouver ?

Quels bénéfices tirer des archives ouvertes ?

Objectifs :

- connaître des indicateurs bibliométriques et savoir les interpréter.
- valoriser ses publications avec les archives ouvertes.

Mieux gérer sa bibliographie avec Zotero

Comment collecter, organiser et exploiter des références bibliographiques avec le logiciel libre Zotero ?

Objectifs :

- utiliser les fonctionnalités de base de Zotero (créer et organiser ses références, générer automatiquement des appels de citation et des bibliographies)
- utiliser les fonctionnalités avancées de Zotero (partage de références en ligne)

Identité numérique en ligne et réseaux sociaux scientifiques

Comment utiliser les réseaux sociaux scientifiques afin de valoriser ses publications ?

Objectifs :

- connaître et utiliser les principaux réseaux sociaux scientifiques (ResearchGate, Academia.edu...)
- assurer la traçabilité et la visibilité de ses publications en créant un identifiant unique sur ResearchID ou ORCID.

Veille documentaire par discipline

Comment gagner du temps dans sa biblio en utilisant les fils RSS ?

Objectifs :

- utiliser un agrégateur de fils RSS (Feedly, Netvibes) pour se tenir au courant des dernières publications
- créer des alertes sur des recherches dans les bases de données pour être mis au courant en temps réel.

Interview réalisée auprès de : Franck Duthoit (septembre 2014)

Éléments de contexte :

Dans une université de Lettres et Sciences Humaines, ce SCD offre l'exemple d'une démarche d'insertions de formations ayant en premier lieu visée le niveau Master dès 2005 avant de s'intéresser aux niveaux L et D.

Comptant sur 15 formateurs issus du personnel de bibliothèque (à raison de 40-50 h de formation par an pour certains), un enseignant chercheur et des doctorants, ce dispositif s'appuie sur le crédit acquis auprès de l'université et des étudiants par les formations en Master pour se généraliser auprès des autres niveaux de formation, avec le projet d'établissement de généralisation en licence et de répartition des formations sur les 3 années de ce diplôme. Par ailleurs, une coopération URFIST-SCD de Bordeaux 3 permet d'offrir des formations aux doctorants. Les formations présentielle sont enrichis des dépôts de supports dans la plateforme pédagogique de l'université.

Dispositifs pédagogiques expérimentés :

Le SCD délivre des formations à la méthodologie documentaire dans l'ensemble des masters, notamment sous la forme d'un module de 8h à 12h valant 1 à 3 ECTS dans l'Unité d'Enseignement « Outils de recherche ». Les TD constituent un point fort et font l'objet d'un questionnaire d'évaluation en fin de formation.

Les formations en Licence depuis 2011 se développent auprès d'un nombre croissant d'UFR, sous la forme d'un atelier documentaire de 30 mn et d'un CM de 2 heures. Assorti initialement d'un TD de 2h, ce dispositif constitue une réussite pour ce qui est de l'atelier (séance ne faisant pas l'objet d'une évaluation): visite détaillée, mise en situation, parcours classique dans les espaces de la bibliothèque. Le CM en revanche n'est pas satisfaisant.

La recette de cette politique: bons enseignants chercheurs interlocuteurs dans les UFR, maquette testée d'abord en Master LCE (auprès de toutes les langues) avant généralisation à ce diplôme et démarche d'innovation pédagogique de l'autorité universitaire qui dans les années 2005-2010 cherchait à créer en master et licence des enseignements transversaux et nouveaux.

Interview réalisée auprès de : Marie-Pierre Thévenot et Marie-Anne Régnier (mars 2014)

Dispositifs pédagogiques mis en œuvre :

1) Visite rallye et TP Cluedo

Cette formule est utilisée pour la formation dans une Ecole d'ingénieurs (niveau Master) : 1h de visite rallye et 4TP de 2h soit 9h en tout. Cette transposition du jeu Cluedo a été réalisée par Marie-Anne Reignier qui organise les 9h de formation pour ces étudiants. Cette formule existe depuis 3 ou 4 ans et n'est plus ressentie comme innovante... La visite rallye est la 1ère étape de découverte dans la bibliothèque avec le cadavre (collègue volontaire pour le rôle du cadavre soit marquage au sol d'une silhouette humaine). Un plan de la bibliothèque est distribué lors de cette visite et les étudiants recherchent des documents à partir de leurs cotes. C'est au cours des 4 TP que les indices vont se préciser pour obtenir la réponse à la fin de ce parcours pédagogique.

Déroulé de la formation :

A. Séries d'exercices sur la recherche de livres dans le catalogue

5 exercices dont les 5 réponses (auteurs des ouvrages) correspondent aux 5 "noms des suspects numérotés" (Leblanc, Violet, Rose, Olive et Moutarde) + 6 autres questions.

B. Exercices sur la recherche d'articles

8 questions permettant de trouver les "armes possibles" par le premier ou dernier mot du titre par exemple (hache, chandelier, corde, arsenic, pistolet à barillet, fer à cheval, épée, poignard, clé anglaise. Ces questions sont associées à la disponibilité du document

C. Exercices sur Web et Information (prépa C2i)

6 QCM + 4 questions sur les principales méthodes de recherche dans les moteurs. Les QCM proposent un choix de 4 à 5 réponses, les réponses sont classées de a. à d. ou e. Le chiffre des bonnes réponses en b. détermine le criminel, le chiffre des bonnes réponses en d. détermine le lieu du crime

Exercices sur le plagiat

Le nombre d'extraits étant des plagiats (comparaison par rapport au texte original) détermine le N° de l'arme du crime

Evaluation de la formation : les compétences sont évaluées à partir de 2 QCM notés ; les résultats comptent dans le cursus des étudiants. Les exercices hors QCM sont corrigés pendant les ED

<https://www.e-formation.uha.fr/moodle/course/view.php?id=2830>

Remarques :

- Difficulté de ce type d'exercice (Cluedo) avec les étudiants étrangers qui ne connaissent pas ce jeu.
- Projet de déploiement aux 2 IUT pour 2014-2015 : dans le cadre des nouveaux programmes, 14h dédiées pour la documentation dans les cours de communication.

Interview réalisée auprès de : Chantal Jonneaux (mars 2014)

Dispositifs pédagogiques expérimentés :

1) Autoformation et le e-learning

Décision de développer des parcours guidés (cf Arbradoc paris 8) pour des utilisateurs identifiés (ex : 3^{ème} cycle santé), projet de déposer sur le web, d'orienter vers le e-learning. Etude de besoins des enseignants, étude des possibilités du service.

2) Mise en place d'une UE « recherche documentaire ».

Délivrée à tous les L1 sciences, animée en présentiel par des enseignants documentalistes et des thésards, c'est une UE avec un parcours en ligne de support de cours pour les révisions. Jugé trop complet, le référentiel ADBU a été ajusté aux besoins, les items ont été retenus, mais l'ordre en a été remanié ; le référentiel est bien utilisé.

La demande de formation se fait plutôt niveau master, « nous essayons de développer une pédagogie qui s'appuie sur une démarche volontaire de s'autoformer, nous avons l'objectif d'inciter les étudiants à s'emparer de ces outils avant la formation, pour entraîner une interactivité qui nous permettrait de mieux répondre aux problématiques des étudiants. Mais si les enseignants jouent le jeu, les étudiants ne le jouent pas. »

Interview réalisée auprès de : Corinne de Munain (septembre 2014)

Éléments de contexte :

Le SCD de Paris Sorbonne comptant 20 sites, propose des formations en licence selon le dyptique visite/TD (en cours de développement), de même qu'en Master autour des ressources spécialisées, puis en Doctorat dans le cadre d'un séminaire avec des ateliers spécialisés (Zotero, recherche documentaire, projet de formation à LaTeX) s'adressant à toutes les écoles doctorales et sollicitant le concours de l'URFIST de Paris et de la BnF.

Investi plus pleinement depuis 2 ans dans la formation des usagers dont l'organisation et la planification est dévolue à un cadre, le SCD de Paris 4 projette une partie importante du développement de sa politique au niveau de la COMUE qui réunit la Sorbonne et l'UPMC, comptant aussi sur l'expérience du SCD de cette dernière université en matière d'intégration des formations aux diplômes de Master et de Licence. Dans ce cadre, émergent des projets innovants fondés sur la vidéo et appuyant l'initiative de rénovation des espaces et matériels pédagogiques « learning network » soutenue fortement par les SCD au sein de la COMUE.

Dispositif pédagogique expérimenté : le film vidéo

Une expérience est menée depuis 2014 avec l'UPMC dans le cadre d'une valorisation des ressources en ligne pédagogiques et documentaires. Il s'agit pour le collège des licences de la COMUE de proposer des vidéos à diffuser sur Youtube et mettant en situation des étudiants recherchant de la documentation en ligne et pouvant montrer l'aide des personnels de la documentation. Un 1er film porte sur les controverses scientifiques et montre un étudiant faisant des recherches dans HAL, aidé d'un documentaliste (hors champ, voix off). Un 2e film montre 2 étudiants faire leur recherche de manière autonome et faire l'expérience de la documentation accessible uniquement sur authentification. Ces projets de vidéo correspondent au projet de portail documentaire et de mise en place de vidéos pédagogiques à diffuser sur les réseaux sociaux.

Interview réalisée auprès de : Camille Degez-Selves et Claire Sonnefraud (mars 2014)

Outils pédagogiques expérimentés :

1) Les boîtiers - réponses :

L'usage de boîtiers réponse a été tenté suite à des retours d'expériences positifs d'enseignants de physique dans un contexte d'amphi. La DISI a accompagné la mise en place de prêt de boîtiers aux enseignants, coordonné par un enseignant recruté spécialement pour le C2i. Fin 2012 : 30 boîtiers disponibles avec la possibilité d'écrire du texte.

Inconvénients : matériel lourd et demandant une installation informatique sur le poste enseignant.

Autre génération : QuizBox, boîtier léger mais offrant uniquement la possibilité de QCM (pas d'éditeur de texte). Actuellement ce type de matériel est prêté gracieusement par le constructeur français pour des tests. <http://www.quizzbox.com/>

La BU les utilisent uniquement en ED, questions en cours d'ED pour relancer l'attention ou questions de satisfaction.

Les premiers résultats sont encourageants et favorisent l'attention des étudiants.



2) L'application Smartphone : Socrative

Cet outil est accessible par les smartphones, il nécessite l'installation d'une application <http://www.socrative.com/>

Il permet la réalisation de quizz et accroît l'interaction avec les étudiants. Ses avantages par rapport aux plateformes d'enseignement –qui proposent parfois des fonctionnalités de quizz- sont résumés dans le tableau suivant :

	Boîtiers	Sakai
Nécessite un poste informatique	Non	Oui
Nécessite une authentification	Non	Oui
Favorise le travail en petit groupe	Oui	Non
Réponses nominatives	Si le boîtier est associé à un étudiant oui, sinon c'est anonyme	Oui : pour l'instant nous n'utilisons Sakai qu'avec des listes d'étudiants (je ne connais pas la fonctionnalité qui permettrait d'ouvrir le quizz à des non-inscrits)
Nécessité d'avoir préparé les questions du quizz	Non, possibilité de quizz « à la volée »	oui

Feedback sous forme de graphique	Direct	Possible mais plus compliqué à faire
Touché par les problèmes de réseau internet	Non	Oui
Séquences pédagogiques	Courtes, petits modules	Séquences plus longues, progression

Les limites :

- Tous les étudiants doivent disposer d'un téléphone adapté.
- Toute aide apportée aux étudiants dans l'installation implique un risque en matière de protection des données personnelles.

Comparaison des usages boîtiers-réponses et application Smartphone.

« Les boîtiers sont plus adaptés pour créer des réactions et une dynamique de groupe, par exemple avec des questions à la volée. Les quizz sur Sakai sont individualisés donc il faut que les étudiants soient inscrits dans le cours sur Sakai et nous n'avons pas toujours les listes d'étudiants à l'avance. On retrouve avec le quizz sur Sakai un effet « chacun derrière son écran » qu'on arrive beaucoup mieux à estomper avec les boîtiers, surtout si on en utilise un pour deux ou trois étudiants.

Les quizz sur Sakai sont bien adaptés pour faire des examens, ou des leçons structurées avec possibilités de parcours individualisés ; les boîtiers réponse davantage pour faire de l'animation de groupe et des points de validation des acquis dans une série de plusieurs cours. »

3) Les Serious Games

Pas de moyens financiers pour créer un jeu ex nihilo mais un contexte de spécialistes à l'UPMC. Un enseignant est notamment spécialiste de formation à distance et d'informatique avec une expérience étrangère dans ce domaine. Le service TICE a recruté un nouvel enseignant très sensibilisé à ces outils, il a donné des pistes de serious games adaptables :

3) Jeu de l'oie (changement du jeu de questions possible) design peu attractif

Interrogation en cours sur l'usage d'un tel jeu ? avant la formation ? pendant ?

Voici le lien vers le jeu de l'oie qui a été adapté en français. Il s'agit de l' « Information literacy game » : <https://library.uncg.edu/game/newgame.html>

4) Un parcours visuel (en adaptant les images et photos)

L'idée était de réaliser un parcours dans le campus (De l'entrée du campus au document) car les étudiants ont des difficultés d'orientation. Cet accompagnement virtuel est limité car le système ne permet pas la navigation dans le catalogue, le système ne prend pas en compte les rebonds possibles (liens hypertextes)...**à utiliser pour une découverte virtuelle de niveau basique.**

Interview auprès de : Anne Aranza, mars 2014.

Dispositifs pédagogiques expérimentés :

- 1) **Mise en place de MICADO** : une formation à la demande, sur RV qui s'adapte exactement aux besoins. C'est une expérience qui fonctionne très bien.



- 2) **Expérimentations pédagogiques insérées dans un enseignement pluridisciplinaire de type conduite de projet.**

Est intégré dans les maquettes, 1 UV de méthodologie en L1. Par ailleurs, un travail est réalisé avec le VP CEVU, présenté en CFVU qui insiste sur le positionnement : « l'enseignant étant le spécialiste de la discipline, nous nous positionnons dans la fourniture de compétences et d'outils uniquement. »

Interview auprès de : Evelyne Chataignon (mars 2014)

Éléments de contexte : Les enseignants sont convaincus de l'utilité d'une formation à la recherche documentaire. « On est une vraie équipe pédagogique, on est sollicité comme n'importe quelle autre discipline. On n'a plus à prouver notre légitimité ». La bibliothèque fait partie des Conseils de la Formation.

Dispositifs pédagogiques expérimentés :

- 1) Mise en œuvre des méthodes de pédagogie active** en filière FAS 1^{er} cycle (Formation Active en Science). L'objectif était d'augmenter le taux de réussite des bacs technologiques par rapport au bac S. Dans les années 2000, une équipe pédagogique s'est constituée autour de ce projet. Elle s'est penchée sur les expériences conduites au Québec, en Belgique... Le même esprit a été développé au niveau de la documentation : une pédagogie par projets, par problèmes. L'idée est que les étudiants trouvent eux-mêmes les pistes de solution et que l'on fait intervenir le volet théorique après coup. Ex. pour résoudre un pb de maths, il faut faire un exercice qui nécessite de savoir chercher de la documentation.

Ce dispositif permet une meilleure compréhension, une meilleure mémorisation et rencontre un réel succès : bon taux de réussite des étudiants. Les formateurs du SCD sont pleinement impliqués dans ce projet, ils interviennent au niveau du recrutement des étudiants et des jurys.

Il y a aussi des expériences en pédagogie active dans les projets ingénieurs. A l'INSA, on s'inspire beaucoup de l'expérience des FAS (décrite ci-dessus), notamment pour :

- 2) Le parcours adapté :** c'est un projet spécifique en 2^e année avec l'enseignant en physique. Il y a eu des parcours adaptés avec un volume horaire d'une centaine d'heures, le but était d'aider à l'orientation des étudiants pour le 2nd Cycle.
- 3) L'intégration de la formation documentaire au projet étudiant :** se fait via cours + suivi. C'est une sorte de tutorat + un rapport de recherche documentaire. Le SCD note ce travail et participe aux soutenances. Pour chaque cours de ce type, l'enseignant responsable du projet est présent.

- 4) Autre dispositif : Le jeu à réalité alternée :**

L'objectif : amener les étudiants à venir plus à la bibliothèque et à utiliser les ressources. Inspiré des pratiques anglo-saxonnes. Piloté par la responsable des services aux publics.

Au départ, cela a été mis en place avec le département de génie industriel en 2013. 2 enseignants, anciens de l'INSA, ont participé et impulsé. Le principe : une succession d'étapes échelonnées dans le temps avec des séries de questions variées (sur Internet et sur les réseaux sociaux). Les réponses se trouvaient d'abord dans les documents de la bibliothèque puis sur les bases de données. Chaque lot de questions traitées donne lieu à une nouvelle étape. Une dizaine, peut-être une vingtaine d'étudiants sont allés au bout.

Un nouveau jeu va démarrer cette année. Le sujet a été laissé libre par les étudiants. Le principe est de considérer la bibliothèque comme un centre de finances et de faire un peu une sorte de Monopoly géant.

Outils pédagogiques expérimentés :

SAPRISTI : Outil e-learning complémentaire du présentiel. Permet un travail sur le vocabulaire, et constitue à ce titre un guide pratique très apprécié. Bonne utilisation (<http://sapristi-docinsa.insa-lyon.fr/>). Les réflexions sont en cours

pour faire évoluer l'outil, la piste était d'impliquer les enseignants, via la formation de formateurs. Il y a une vraie réflexion à mener sur les services à proposer aux enseignants.

Lille 2

Interview auprès de : Solenn Bihan, pour la section Bio-Santé, et Elsa Devarissias, pour la section Droit-Gestion (mars 2014)

Éléments de contexte : Les formations menées sont pour l'essentiel des TD, beaucoup pour les primo-arrivants. Il y a également des ateliers à la carte en gestion autonome.

Dispositifs pédagogiques expérimentés :

1) Aller vers des pédagogies actives :

La logique est d'être dans une démarche de découverte : utiliser la méthode par problèmes, créer des situations-problèmes à résoudre... C'est une pédagogie plus active où on ne passe pas par le contenu mais par la situation, l'étude de cas. L'idéal est de partir des sujets de recherche des étudiants (ex. pour SciencesPo, les primo-arrivants) et de pouvoir les récupérer auprès des enseignants. Le fil des recherches est déroulé à partir d'un canevas de questions sur lequel les étudiants travaillent en binômes. Ensuite, cela permet une analyse des résultats comparés entre les binômes. Les étudiants sont motivés dès lors que l'on part de leurs sujets.

2) Expérience de mutualisation conduite auprès des doctorants

L'objectif était de sortir de la recherche documentaire pure et d'aller vers d'autres domaines : aide à la publication, etc... La formation mise en place est coordonnée avec l'Ecole Doctorale et mutualisée par le SCD de Valenciennes, au niveau régional. En 2013, il y avait 50 inscrits. Cette année, 92 inscrits et 75 présents. Réalisation d'un enregistrement en vidéo.

C'est un format d'une journée avec l'URFIST de Paris, les enseignants-chercheurs des universités régionales. On étudie des cas pratiques sur les stratégies de publication (Droit, bio-santé, SHS,...). Le choix de positionnement est de ne pas faire intervenir le SCD. En tant que bibliothécaire, on intervient sur tout le champ de l'IST, certes, mais il était intéressant de faire venir des extérieurs pour faire le lien avec les enseignants-chercheurs de la Région. Le rôle du SCD est donc : de mettre à disposition une biblio sur le web, de proposer le lieu, d'animer et de coordonner.

3) Scénarisation du cours pour le C2i.

Le module C2i peut être suivi en présentiel, mais il y avait une demande des enseignants pour que les étudiants suivent le cours à distance via Moodle puis soient évalués. Nous avons mis en place un TD + un cours scénarisé (avec Scénari : <http://spin.univ-lille2.fr/outils-pour-lenseignement/scenari.html>) et des quizz.

Que ce soit en présentiel ou en e-learning, le support est le même : un atelier d'auto-formation encadré qui a permis de gérer plus facilement la participation des collègues (surtout de catégorie C). Les étudiants viennent dans une salle, on met en route le support Scénari et les étudiants travaillent de manière autonome ; le collègue est là pour les aider et les accompagner si besoin. Ce format a permis de bien intégrer les personnels de catégorie C un peu hésitants. Les formateurs SCD ont été formés à Scénari par les collègues des TICE. Cette expérience est à lier à un choix structurant pour une formation plus pérenne.

Inconvénients : le format doit encore évoluer ; a forme QCM n'est pas totalement satisfaisante. Les questions sont aléatoires avec une redistribution des sujets. C'est assez limitatif en termes de compétences évaluées, car on teste en fait davantage les connaissances que les compétences.

Avantages : Le gros atout de Scénari est la démarche interactive. Cela permet une approche transmissive + une approche interactive avec des éléments pédagogiques et du contenu.

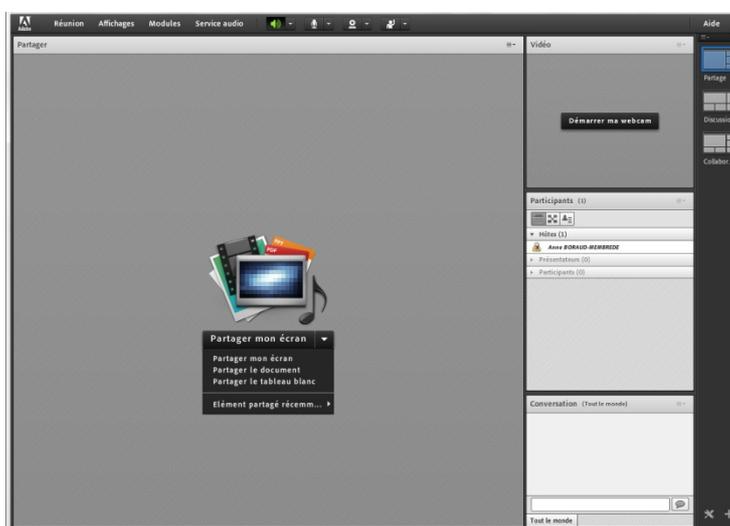
Interview réalisée auprès de : l'équipe formation du SCD (septembre 2014)

Eléments de contexte. L'atout « historique » du SCD est l'insertion, depuis la création de l'université en 1994, d'un certain nombre de formations documentaires dans les cursus. Les périmètres du 1^{er} et du 3^e cycle étaient plutôt bien couverts, mais peu de choses existaient en 2^e cycle. Sur le plan des contenus et de la démarche, l'action du SCD bénéficie du soutien de l'institution (projet d'établissement et indicateurs). La structuration d'une offre de formation tout au long du cursus a eu pour objectif de développer et de croiser les compétences informationnelles avec les compétences professionnelles requises pour les étudiants-ingénieurs.

Il s'agit aussi d'un projet de service, à l'échelle du SCD, qui a permis d'élargir l'équipe de formateurs et d'engager une spécialisation des compétences. Afin de rester au plus près des besoins, le choix a été de mobiliser toutes les techniques pédagogiques favorisant la mise en situation, l'apprentissage par problèmes et la manipulation.

Outils pédagogiques expérimentés :

1) Conduite des séances en présentiel avec l'outil Webconférence.



Avantages :

- outil accessible en ligne via une simple URL
- permet de disposer sur un même écran de l'ensemble des supports, liens et outils que l'on veut mettre à disposition des étudiants. C'est un gain de temps appréciable pour orienter vers des liens web par exemple.
- Permet aux étudiants d'avoir accès à des fichiers (word, excel,...) déposés sur la plateforme et qu'ils peuvent réaliser en ligne, puis partager, télécharger,...
- permet une interactivité : l'intervenant ou un étudiant peut partager son écran avec tous, un des participants peut lever la main (virtuellement) et poser une question en ligne.

Inconvénients :

- 4) L'outil WebConférence est fourni par Adobe Connect contre abonnement. A l'UTT, l'abonnement est souscrit par l'université.
- 5) Nécessite une formation préalable et une bonne aisance dans la gestion du groupe pour bien exploiter les fonctionnalités liées à l'interactivité.

2) Usage des boîtiers électroniques en amphi.

Pour réalisation de quizz de vérification des connaissances.

Avantages : Instaure de l'interactivité avec un grand groupe (amphi)

Inconvénients : Ne fonctionne que pour réaliser un feed-back sur l'acquisition de connaissances.

Expérimentations de dispositifs pédagogiques :

- 1) **Mise en œuvre systématique des techniques de pédagogie active** suite à la quasi-généralisation des TD et à la mise en place de nouveaux formats (ateliers de 30 mn, TD « en mouvement dans la bibliothèque », etc..). Recours à des outils de la formation pour adultes tels les jeux-cadres de Thiagi, adaptés aux problématiques en bibliothèques.

Exemples :

-Jeux-cadres expérimentés dans le cadre des ateliers documentaires à destination des étudiants en 2^e cycle. Les étudiants valident leur parcours documentaire quand ils ont suivi 4 ateliers de 30 mn sur leur cursus de spécialisation. Ce sont des séances de 30 mn ciblées sur l'acquisition de compétences précises : « comment faire parler un moteur de recherche ? », « recherche d'info : par où commencer ? », « mettre en place une veille collaborative », « citer sans copier-coller », etc...

- Remplacement des traditionnelles visites de rentrée par des « accueils » conçus sous forme de jeu de piste avec une feuille de route comprenant un ensemble de questions. Les réponses peuvent être validées par l'animateur de la séance ou par tout bibliothécaire en situation d'accueil.

- Mise en place d'ateliers à destination des étudiants étrangers en session intensive de français. Sur le principe du jeu de piste avec une préparation lexicale préalable et la co-animation de la séance avec un enseignant en FLE.

- 2) **Responsabilité partagée d'une UV C2I entre le SCD et le CIP** (Centre d'Innovation Pédagogique = équivalent d'une cellule TICE)

Il s'agit d'une UV mixte, présentiel + e-learning ; le SCD assure la partie présentielle sur les domaines D4 et D5 (3 TD de 2h, soit un volume de 6h par étudiant) ; le CIP assure le suivi en e-learning des autres modules. Les contenus, calendriers et évaluations sont élaborés conjointement par les responsables SCD et CIP, dans un souci de transversalité dans l'utilisation des outils-supports : Moodle, PortFolio Mahara, portail documentaire. A titre d'exemple de cette transversalité, la validation de la partie SCD croise des compétences issues du D1 et D2 (sujet de recherche d'information choisi), du D3 (conception d'un diaporama de présentation), du D4 (mise en œuvre des compétences de recherche et traitement de l'info appliquée au sujet choisi) et du D5 (travail collaboratif réalisé en groupes et nécessitant un partage des informations sur des outils dédiés).