

Faire renaître l'université



Fabio Balli

au PhD individualisé, U Concordia

Stéphane Gingras

BA multidisciplinaire, U Sherbrooke

Note au lecteur

Ce document comprend des **textes explicatifs** par rapport à la présentation orale. L'objectif était de permettre aux participants d'expérimenter l'université de demain. Ainsi, 10 des 20 minutes étaient réservées aux contributions des participants.

Ceux-ci ont pu répondre à quelques questions via leur appareil mobile (indiquées par ). Les réponses, affichées sur grand écran durant la présentation, seront publiées dans les actes du colloque.

Vous pouvez vous aussi répondre à ces questions en allant sur www.socrative.com → student login → room name : FRQ

Faire renaître l'université

Agenda

- météo 🗣️
- témoignage
- inspirations 🗣️
- reconnaissance 🗣️
- raison d'être
- météo 🗣️
- cristallisation

Approche expérientielle

Météo



Etat émotionnel

- niveau d'énergie de -3 à 3
- un ou deux mots

Il s'agit ici de partager son état émotionnel actuel (comment je vais, où j'en suis).
Le but des exercices est présenté par la suite.



Auto-portrait – Stéphane Gingras

Témoignage Stéphane Gingras

BA multidisciplinaire

Ce témoignage oral sur la richesse d'un tel programme sera diffusé ultérieurement.

Inspirations



Trois personnes

- nom
- caractéristique essentielle

Il s'agit ici de partager le nom de trois personnes réelles ou fictives, célèbres ou proches qui nous inspirent profondément.

Reconnaissance



Pair dans la même fonction
– 3 éléments appréciés
sincèrement

Il s'agit ici de penser à un.e collègue dans le même rôle, avec qui l'on est pas forcément très proche, et d'en reconnaître trois qualités.

Raison d'être

Météo

- je te vois
- déposer les préoccupations qui contaminent

Inspirations

- co-construire, mettre en *communs*
- laisser émerger plutôt que penser pour

Reconnaissance

- comprendre qu'on évolue à travers ses pairs
- accueillir autrui, oser être soi, nourrir le lien

Trône d'ivoire



gestionnaire d'équipe,
de fonds ou enseignant

Les trois techniques peuvent être mises en place très rapidement, avec un impact majeur sur la culture de l'institution, sans en changer sa structure. Les schémas présentent ici l'université d'aujourd'hui et celle du futur.

Dans la première, le gestionnaire d'équipes, de fonds, l'enseignant vit sur un **trône d'ivoire**

Trône d'ivoire



gestionnaire d'équipe,
de fonds ou enseignant

... et **pense pour** les collaborateurs.trices /
chercheur.e.s / étudiant.e.s (**à leur place**)
comment leurs ressources (activités /
financements / contenu du programme) sont
réparties et gérées...

Trône d'ivoire



gestionnaire d'équipe,
de fonds ou enseignant



... en choisissant de sélectionner une partie
d'entre eux **au détriment des autres...**

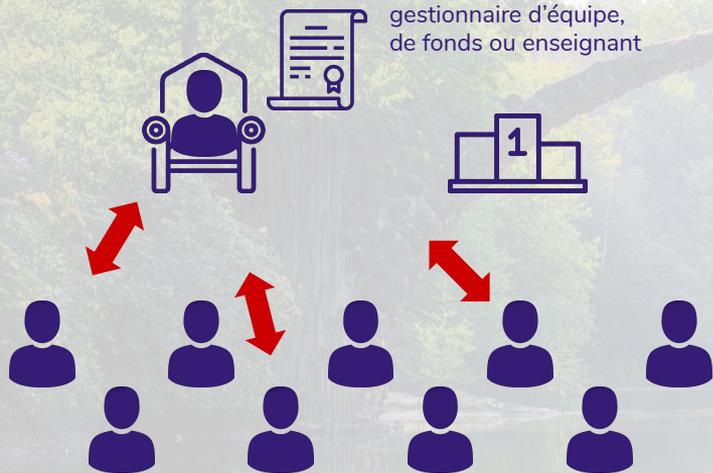
Trône d'ivoire



gestionnaire d'équipe,
de fonds ou enseignant



Trône d'ivoire



... ce qui crée une **compétition** entre les **individus**, qui cherchent à **se faire reconnaître de l'autorité** (nourriture psychologique).

Trône d'ivoire



Cela crée une **surcharge de l'autorité**, qui doit assumer la responsabilité de la sélection, et du succès de l'activité / du fonds / programme.

Trône d'ivoire



Cela engendre aussi de la **démotivation au sein de l'équipe**, vu que **certains individus sont mis de côté**.

Trône d'ivoire



Manque, contrôle, exclusion, peur
→ dissipation de ressources

Trône d'ivoire

?



Dans la deuxième vision, dont le nom est
laissé libre...

Trône d'ivoire



... l'autorité **pense les objectifs à atteindre**,
voire l'allocation des ressources (rôles /
financements / contenu du programme)...

Trône d'ivoire

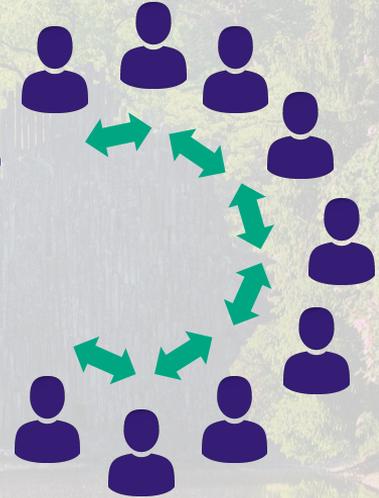


Trône d'ivoire



... et les présente à l'équipe...

Trône d'ivoire



... en lui demandent d'**en discuter hors de la présence de l'autorité** (mais durant les heures de travail / de cours !)...

Trône d'ivoire



... et de remonter **d'une voix consensuelle** une **proposition constructive** (qui peut modifier de manière importante le projet initial !).

Trône d'ivoire

Ce rituel d'ajustement permet d'aligner le projet de l'autorité aux besoins de l'équipe. L'autorité base son évaluation sur la **qualité de la coopération des membres**.

Le rituel se répète ensuite à intervalles régulières, pour ajuster les besoins des deux parties (autorité et équipe).

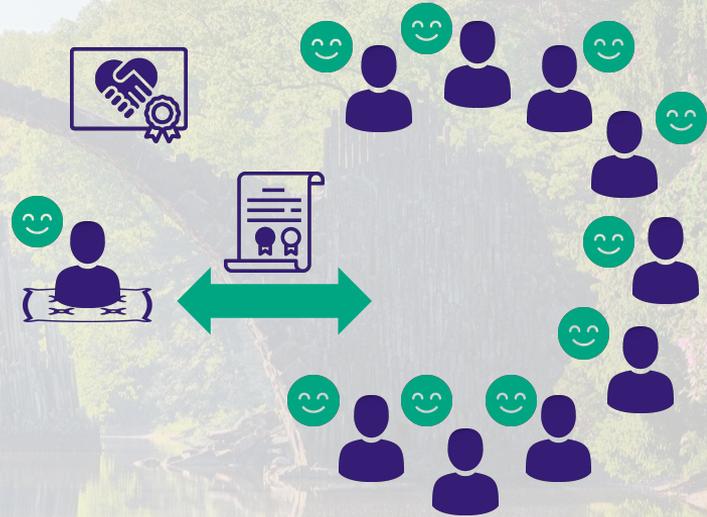


Trône d'ivoire



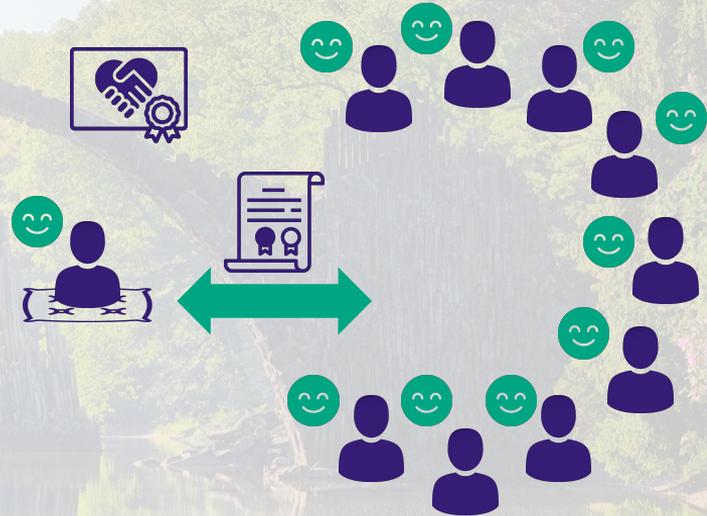
L'autorité est **déchargée** de la responsabilité de sélection et du succès de l'activité / des ressources / du programme.

Trône d'ivoire



Les membres sont **heureux** car ils prennent soin de leurs besoins et participent à l'allocation des ressources.

Trône d'ivoire

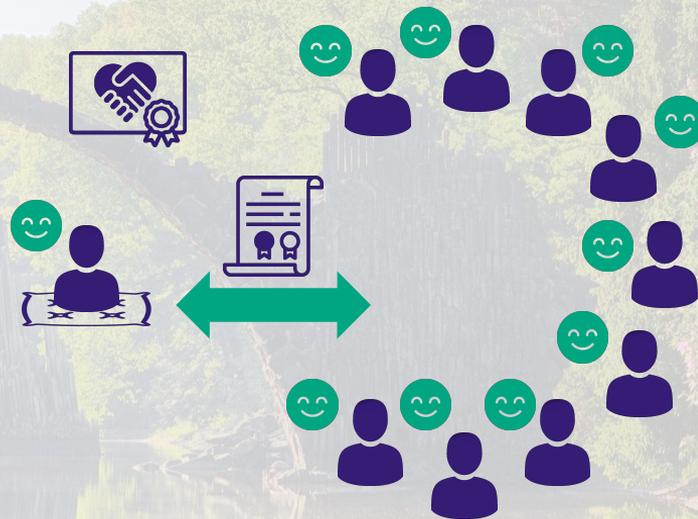


Abondance, autonomie, don, joie
→ mise en communs

Trône d'ivoire



Manque, contrôle, exclusion, peur
→ dissipation de ressources



Abondance, autonomie, don, joie
→ mise en communs

Météo



Etat émotionnel

- niveau d'énergie de -3 à 3
- 1 ou 2 mots

Consentement



Cristallisation

- Balli F, Lebel J (eds), Roy JH, Dardot P, Seguin E, Quirion R, Deschênes M, Charbonneau O, Kanerahten:wi Whyte M, Brastaviceanu T, Lloyd T, Baillet S, Seyller A, Rouleau G, Walker J. Recherche et communs : vers des sciences ouvertes. Découvrir. ACFAS 2019.
- Laugeri M. Les clés du dialogue hiérarchique. InterEditions 2015.
- Scharmer O. Vertical literacy: reimagining the 21st-century university. Medium 2019.

Merci !

- Stéphane Gingras
- Sophie Mandigout
- Madeleine Laugeri
- Rémi Quirion
- Denise Pérusse
- Jean-Pierre Vidal
- Julie Dirwimmer
- Marie-Pierre Cossette
- Josée-Ann Maurais
- Philippe Caignon

images : Pexels, Flaticon
musique : ArtList

info@fabioballi.net
stephane.gingras@usherbrooke.ca

www.fabioballi.net