MARS 2022

CTES

Convention pour la Transition
des Etablissements du Supérieur

# ACCELERER LA TRANSITION DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

## LIVRE BLANC

### ARTICLE 8

# ARTICLE 2.8

Garantir une politique humaine et sociale d'égalité de considération et de diversité au sein de l’établissement et garantir des conditions de travail et d’étude décentes pour tous·tes.

# SOMMAIRE

**Sommaire** **3**

**Egalité et diversité** ..... **5**

1. Mise en place du “Baromètre de la diversité et de l'inclusion" 6
2. Mieux sensibiliser aux discriminations et à l’inclusion, avec les enseignements et les associations 8
3. Mettre en place un concours de communication sur la sensibilisation aux discriminations et à l’inclusion 9
4. Proposer un forum entre les associations de lutte contre les discriminations et les établissements 11
5. Mieux identifier les situations de discrimination 13
6. Préciser la phonétique des noms, prénoms et informations de genre dans les documents administratifs 15
7. Mieux intégrer les étudiant.es étranger.es 16
8. Faire en sorte de mieux intégrer les étudiant.es en situation de handicap 18
9. Favoriser l’emploi de personnes éloignées du marché du travail 18

**démocratiser l’accès à l’enseignement supérieur** ..... **19**

1. Montrer l’école à tou.te.s 20
2. Intervenir régulièrement dans les lycées pour présenter l’enseignement supérieur 20
3. Instaurer un système de mentorat entre étudiants du supérieur et des élèves de quartiers défavorisés ou des zones éloignées des lieux universitaires 21

**Lutte contre la précarité étudiante** ..... **22**

1. Présenter l’ensemble des services accessibles aux étudiant.e.s 23
2. Proposer des protections périodiques réutilisables 25
3. Proposer des repas gratuits ou à faible coût 26
4. Améliorer l’offre de logement à destination des étudiants 27
5. Mettre en place des dispositifs de soutiens financiers à destination des étudiant.es 27
6. Développer plus d’emplois étudiants sur le campus 28
7. Améliorer la visibilité des femmes dans les domaines scientifiques 28
8. Garantir à tous les moyens matériels de suivre les enseignements 28
1. Renforcer le suivi médical universitaire 30
2. Prévenir la détresse psychologique des étudiants 32
3. Agir contre l’éco-anxiété 34
4. Assurer un maintien de la vie associative en temps de confinement 36
5. Assurer un maintien de l’activité physique et sportive en temps de confinement 38
6. Lutter contre l’isolement forcé en temps de confinement 40
7. Enseigner les enjeux de la santé de demain 40
8. Assurer un maintien de la vie sociale en temps de confinement 41

**Donner à tou.te.s les membres de l'établissement les bons outils pour le distanciel..... 42**

1. Former au télétravail 43
2. Adapter les formes d'enseignement au distanciel 44
**3.** Rompre l'isolement étudiant de l'enseignement distanciel **47**

# EGALITÉ ET DIVERSITÉ

# 1. MISE EN PLACE DU "BAROMÈTRE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION"

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Cette mesure vise à la collecte objective et la communication de statistiques évaluatives de la prise en compte de la diversité et l'inclusion au sein du campus. Ces statistiques permettront d'avancer sur la sensibilisation et l'action des établissements en faveur de la diversité et de l'inclusion. La communication de ce baromètre peut venir compléter les labels déjà existants (Label Diversité et Égalité, ministère de la Culture), en valorisant les évolutions des établissements.

## OBJECTIFS

Les objectifs de cette mesure sont multiples. Tout d'abord, la transparence des données permet de faire l'état des lieux des établissements, d'évaluer le progrès de la prise en compte de la diversité et l'inclusion au sein de leur personnel et leurs étudiants. La diffusion des données de ce Baromètre permettra à la fois une meilleure prise en compte de la diversité par les établissements, et en même temps de sensibiliser les membres du campus aux problématiques de la diversité et de l'inclusion.

## ACTEURS

Afin de garantir l'objectivité des données du Baromètre, un organisme indépendant peut être engagé par l'établissement. Une équipe d'enseignants chercheurs, d'étudiants et de membres de l'administration sensibles à l'inclusion, pourraient suivre l'audit et appuyer le travail de l'organisme indépendant au sein de l'établissement.
L'ensemble des étudiants et du personnel de l'établissement pourrait être sollicité dans le cadre de cet audit, notamment les responsables de service, les services d'admission des étudiants et les services de recrutement.

## RESSOURCES

Selon les temps de la mise en place du baromètre, plusieurs ressources peuvent être mobilisées.
Tout d'abord, les critères intégrés au baromètre peuvent se baser sur les 21 critères de discriminations inscrits au Code Pénal (le sexe, le handicap, l'âge, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état de santé, la situation de famille, l'état de grossesse, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, l'apparence physique...). A ceux-ci peuvent s'ajouter des critères propres à l'enseignement supérieur, comme le nombre de boursier, le nombre d'étudiants étrangers en formation initiale ou en échange…
Ensuite, la communication sur l'audit et ses résultats peut s'appuyer sur les canaux de communication des établissements, par des campagnes de communication digitales et/ou

physiques. Des événements présentant les enjeux de la diversité et de l'inclusion peuvent également accompagner la tenue de l'audit.
La prise en compte par l'établissement des mesures existantes favorisant l'inclusion peut être valorisée par l'audit. Des mesures peuvent aussi être mises en place à l'issue de l'audit, pour améliorer l'inclusivité de l'établissement.
Enfin, on peut imaginer que ce baromètre puisse être intégré aux supports pédagogiques de l'établissement, dans les cours évoquant les mesures statistiques, ou encore les enjeux sociaux. La menée de l'audit, l'analyse de ses résultats, et la mise en place de mesures garantissant une meilleure prise en compte de la diversité peuvent devenir autant de supports pédagogiques pour valoriser ce baromètre.

## INDICATEURS

Deux indicateurs peuvent permettre de mesurer l'efficacité de cette mesure. D'abord, la publication des informations à la direction de l'université. Ensuite, la mise en place de solutions faisant évoluer la situation, sur une période d'exécution déterminée. Les progrès pourraient être mesurés par un second audit, ou un recensement des mesures mises en place. La direction de l'établissement et le responsable Vie Étudiante, ainsi que des étudiants (élus ou membres des associations par exemple) pourraient participer à ce suivi.

## LIMITES

Le baromètre de la diversité et de l'inclusion peut comporter quelques freins dans sa mise en place. Tout d'abord, le financement d'un audit mené par un organisme indépendant est une dépense à intégrer par les établissements. Le temps de mise en place doit également être pris en compte. Ensuite, la transparence de l'établissement et la réalisation de l'audit sur une échelle définie (ne dépassant pas celle du campus, ou de l'établissement selon la taille de l'organisme demandant l'audit) sont nécessaires à l'obtention de résultats exploitables et représentatifs.

# 2.MIEUX SENSIBILISER AUX DISCRIMINATIONS ET À L'INCLUSION, À TRAVERS LES ENSEIGNEMENTS ET LES ASSOCIATIONS

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Le meilleur moyen de limiter les situations de discriminations est de les limiter grâce à l'éducation. Deux leviers peuvent être mobilisés pour participer à cette éducation : le cadre pédagogique et le milieu associatif, composantes majeures de l'enseignement supérieur.
Les associations peuvent aussi repenser leurs actions pour développer un système et des évènements en faveur de l'inclusion. On peut également proposer la formation d'une association interculturelle à l'échelle de l'université, pouvant mener des actions d'inclusion et des évènements mettant à l'honneur la diversité. Cela peut aussi passer par des évènements culturels favorisant l'inclusion, comme des repas… Les enseignements dont le contenu peut se rattacher aux sciences humaines et sociales peuvent aborder la discrimination (ses origines, ses formes, les solutions) sous forme de culture générale.

## OBJECTIFS

L'objectif est de pouvoir faire en sorte de libérer la parole sur ces enjeux en sensibilisant les étudiants et les enseignants aux discriminations. Le meilleur moyen d'agir est d'en parler, surtout dans les établissements d'enseignement supérieur où les jeunes construisent leur vie personnelle et professionnelle.

## ACTEURS

Sur ces enjeux, les acteurs sont bien évidemment multiples. Il s'agit de mobiliser les associations, autant internes qu'externes à l'établissement, les conseils d'étudiants et statutaires, les équipes administratives de l'établissement, les équipes enseignantes et en particulier celles en lien avec les SHS.

## RESSOURCES

Pour mettre en œuvre cette mesure, il sera nécessaire de faire preuve de transversalité. Pour la formation, cela ne demande que peu de moyens si ce n'est l'implication des équipes pédagogiques. Côté événement, il sera nécessaire d'allouer des budgets aux associations ou bureau des arts.

## INDICATEURS

- Enquête annuelle de suivi

## LIMITES

Comment communiquer et rendre lisible ces initiatives ? Comment assurer la continuité des évènements en faveur de l'inclusion ? Comment rendre l'action pérenne ?

# 3. METTRE EN PLACE UN CONCOURS DE COMMUNICATION SUR LA SENSIBILISATION AUX DISCRIMINATIONS ET À L'INCLUSION

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Cette mesure invite les membres des établissements à questionner et à produire du contenu interrogeant la diversité, les discriminations et l'inclusion. Par le modèle d'un concours recevant des supports d'expression divers (textes, affiches, vidéos, performances…), l'établissement pourrait promouvoir les valeurs d'inclusion et de diversité à l'échelle de ses membres mais aussi de son territoire.

## OBJECTIFS

Cette mesure a pour objectif d'inciter tous les membres de l'établissement (étudiants, enseignants, administration) et de son environnement à s'interroger et se renseigner sur la prise en compte de la diversité. Cet objectif de sensibilisation s'accompagne d'un objectif de transmission de connaissance, de la part des auteurs participant au concours. Ce moyen d'expression représente un moyen d'exprimer et de transmettre son vécu et/ou ses connaissances.
Par la diffusion des productions du concours, l'établissement d'enseignement supérieur participe ainsi au débat public.

## ACTEURS

Plusieurs catégories d'acteurs peuvent être identifiés pour le déploiement de cette mesure.
Tout d'abord, les étudiants qui constituent les participants au concours. Cette expérience leur permettra de satisfaire leur besoin d'expression, leur volonté d'implication, et de jouer un rôle dans la sensibilisation à la prise en compte de la diversité.
Ensuite, les intervenants peuvent appuyer le processus de création. Les écoles d'art et de design, ainsi que des artistes peuvent être sollicités pour enrichir l'expérience des participants, créer du lien à l'occasion de ce concours, et contribuer à une production de qualité. Les associations de sensibilisation à toute forme de discrimination (par exemple, SOS Racisme) peuvent également intervenir pour appuyer la production sur des expériences concrètes. Les étudiants en psychologie ou en sociologie dont les travaux sont en lien avec la lutte contre les discriminations pourraient également être intégrés aux campagnes de sensibilisation.
Enfin, les associations étudiantes, les directions d'établissements, les services de communications de l'établissement, les services décisionnels et de communication de l'Université, la municipalité, voire l'intercommunalité, peuvent être sollicités pour la diffusion et la communication du concours et des productions.

## RESSOURCES

En plus des compétences propres de chaque acteur, des ressources peuvent inspirer et renforcer la mise en place de cette mesure.
Une stratégie de campagne devra être établie pour garantir la visibilité de l'événement. Les réseaux sociaux, les moyens de communication institutionnels et municipaux peuvent aussi être utilisés.
En plus d'un relais, l'établissement peut proposer une aide matérielle et/ou financière dans la production artistique : financement de matériel, mise à disposition de locaux…
La valorisation de l'engagement étudiant dans ce concours peut prendre plusieurs formes. On peut envisager une récompense accordée aux participants et/ou aux gagnants de ce concours. Celle-ci peut être en lien avec la démarche artistique et culturelle de l'événement, et proposer des places de spectacles, des entrées au musée, du matériel de création… Mais la participation à ce projet peut également s'intégrer à la pédagogie. Dans des cours d'expression artistique, ou portant sur les sciences sociales, le format d'évaluation peut proposer une alternative prenant en compte la participation à ce concours. Les enseignants pourraient noter ces travaux dans le cadre de leur enseignement. Ainsi, l'engagement étudiant pour véhiculer un message serait facilité et valorisé par son intégration au contenu pédagogique.

En lien avec les programmes pédagogiques mais aussi avec les événements locaux, ce concours peut être régulièrement organisé avec des éditions thématiques.

## INDICATEURS

- Nombre de participant.es
- Attrait de l'enseignement intégrant le concours
- Etendue du public visé

## LIMITES

La portée d'un concours dépend du nombre de participants, celui-ci étant lié à la communication et à l'intégration de ce projet dans les cursus universitaires. Il est donc important de tisser des partenariats entre le concours, les établissements et les collectivités territoriales pour garantir la participation. Cependant la mise en place de ces partenariats peut être longue.
Aussi, l'utilisation du terme « diversité » reste générique. L'intitulé peut être pensé en lien plus direct avec les problématiques abordées par les éditions du concours. De même, dissocier les campagnes sur les différents thèmes permettrait de ne pas noyer la sensibilisation par un afflux trop important d'informations lors des campagnes de communication.

# 4. PROPOSER UN FORUM ENTRE LES ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES ÉTABLISSEMENTS

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Cette mesure propose l'organisation annuelle d'un forum réunissant des associations engagées dans la sensibilisation ou de lutte contre les discriminations. L'établissement (administration, corps enseignant, étudiants) serait l'organisateur et l'hôte de ce forum.

## OBJECTIFS

L'intérêt de cet événement est double. D'une part, un forum permet de donner de la visibilité à ces associations et aux problématiques sociales qu'elles portent. D'autre part, c'est un moyen pour l'établissement de s'engager pour la diversité, auprès d'acteurs compétents. En apportant son soutien à l'action de ces associations, l'établissement saura toucher ses membres. L'organisation de cet événement lui permet également de gagner en visibilité, surtout si ce forum est ouvert aux personnes extérieures.

## ACTEURS

Différents acteurs de l'établissement peuvent être mobilisés pour l'organisation de cet événement. Les étudiant·e·s pourraient le mettre en place, de manière autonome ou en lien avec une association étudiante, voire les équipes pédagogiques.
L'administration de l'établissement peut également être un soutien dans l'organisation, notamment grâce à des contributions relationnelles, matérielles, financières.

## RESSOURCES

La mise en place d'un événement d'une ampleur significative nécessite du temps, un lieu d'accueil, et un budget de mise en place qui peut être estimé à 800€ environ. L'organisation peut être soutenue par l'administration, dont des membres pourraient assurer la gestion du projet et l'encadrement de l'équipe d'élèves. Ce projet peut également être porté par des initiatives pédagogiques et/ou associatives de l'établissement.
Le montage de l'événement comprend plusieurs tâches successives : prise de contact avec les associations, fixer une date de premier contact, leur donner la parole, préparer les affiches, flyers, communiquer sur l'événement, puis accueillir le public extérieur s'il y en a un.

## INDICATEURS

- Enquête de satisfaction
- Nombre de participants
- Nombre d'associations présentes et de causes représentées
- Retour des organisateurs sur l'apport personnel de cette expérience

## LIMITES

Tous les campus n'ont pas la capacité (spatiale, financière) d'accueillir ce type d'événement. Ce modèle peut être adapté à la taille de l'établissement, et des liens peuvent être tissés avec les collectivités. Les situations de crise sanitaire et de confinement peuvent limiter ce type d'événement en présentiel. L'organisation en parallèle d'un événement à distance est une tâche supplémentaire permettant de valoriser les efforts des organisateurs et d'évoquer la diversité quel que soit le contexte sanitaire.

# 5. MIEUX IDENTIFIER LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Malgré une sensibilisation, les situations discriminatoires restent possibles dans les établissements. Il faut donc proposer des moyens suffisants et adaptés pour permettre aux victimes de ces situations de s'exprimer à ce sujet et de les dénoncer. Pour cela, des ressources matérielles et humaines peuvent être mobilisées.
La multiplication des moyens d'expression et de signalement des situations discriminatoires permet à toute victime de s'exprimer selon ce qui lui est le plus facile. Cette écoute permet à l'établissement de déceler les situations discriminatoires, les faire remonter, et idéalement les dissuader ou les diminuer à l'avenir.
Il peut aussi s'agir de mettre en place un dépôt anonyme de situations de discriminations, de clarifier le positionnement des personnels pédagogiques et administratifs en incitant le signalement de toute situation de discrimination, de mettre en place des référents discrimination en lien avec les causes concernées et les associations de lutte appropriées. Cette mesure a pour but de proposer dans les établissements, des référents pour des causes importantes comme : l'isolement, la précarité étudiante, le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, la cause LGBT, les violences conjugales… Connus des étudiants et des personnels de l'établissement, ces référents seraient des personnes ressources accessibles. Ainsi, si un élève ou un enseignant, un membre de l'administration ou du personnel subit quelque chose ou se questionne, cette personne peut s'adresser à ce référent pour trouver une aide adaptée.

## OBJECTIFS

Ces mesures permettent de faciliter le dialogue pour une meilleure prise en compte des difficultés de tous. Par la mise en place de référents, les établissements de l'Enseignement Supérieur seront en mesure d'être au plus près des personnes, étudiants comme personnels, en situation de précarité et de mal-être.

## ACTEURS

Les acteurs principaux seront les référents discriminations, en fonction ou à créer. Le choix de ces référents doit prendre en compte plusieurs critères. Il est important que les référents choisis (élèves ou non) fassent partie de la minorité visée ou fassent preuve d'écoute. Les personnels comme les étudiants peuvent devenir référents, afin que chaque partie prenante de l'établissement puisse trouver un interlocuteur adapté. Des associations de sensibilisation ou de lutte contre les discriminations pourraient être sollicitées pour la formation de ces référents. Aussi, un membre du personnel de l'établissement pourrait se charger d'actualiser

les informations concernant les structures locales d'aide et d'accueil, assurant une bonne orientation des personnes en difficulté.

## RESSOURCES

Ces référents devraient être choisis en début d'année scolaire. Une formation serait nécessaire, afin qu'ils sachent accueillir et orienter toute personne venant à eux. On pourrait penser à intégrer les responsables des services de l'établissement ainsi que les enseignants à cette formation. Ainsi l'équipe administrative et pédagogique serait en mesure de mieux réagir face à des situations de discrimination.

Des associations de sensibilisation ou de lutte contre les discriminations, ainsi que des ressources comme la documentation du défenseur des droits (https://defenseurdesdroits.fr/fr/outils) pourraient être sollicitées pour la formation.

Le référent n'a pas vocation à devenir un psychologue pour les personnes qui s'adressent à lui, mais une personne accessible auprès de qui trouver les bonnes informations pour recevoir de l'aide. Pour cela, une bonne connaissance des aides existantes est nécessaire. L'actualisation régulière des informations concernant les structures locales d'aide et d'accueil est nécessaire pour garantir la qualité de l'intervention des référents.

Afin de ne pas surcharger les référents et de proposer des interlocuteurs adaptés pour chaque difficulté, un référent pourrait être chargé d'un sujet de discrimination : le sexisme, le racisme, la cause LGBT…

La présentation de ces référents est primordiale pour l'efficacité de cette mesure. Elle peut être assurée par une communication physique et numérique présentant ces référents (prénom, visage, coordonnées). Un système de permanence pourrait être envisagé, selon la disponibilité des référents. La communication doit mettre l'accent sur l'accessibilité des référents et le rôle de relais.

## INDICATEURS

- Suivi annuel
- Évolution des signalements

## LIMITES

Le mode de choix des référents reste à définir, pour être à la fois pertinent et rapide à mettre en place. Le rôle de référent peut être présenté aux personnels et aux étudiants en début d'année. Ce rôle pourrait être ensuite rempli sur la base du volontariat ou bien d'un vote. Ce choix doit également prendre en compte la pertinence des interlocuteurs tenant ce rôle (appartenance à la minorité visée ou capacité d'écoute).

Aussi, la proposition d'un référent par motif de discrimination ou difficulté nécessite un nombre suffisant de volontaires.

Enfin, la question de l'anonymat et de la confidentialité des échanges peut être évoquée pour garantir le bon suivi des personnes en difficulté.

# 6. PRÉCISER LA PHONÉTIQUE DES NOMS, PRÉNOMS ET INFORMATIONS DE GENRE DANS LES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Cette mesure propose d'ajouter aux documents administratifs et au trombinoscope la phonétique des prénoms pour bien les prononcer, ainsi que les propositions il/elle/neutre pour savoir comment la personne veut être genrée. La généralisation de l'écriture inclusive dans les communications internes et externes de l'établissement participe également à l'inclusion de chacun.

## OBJECTIFS

La prise en compte de la phonétique et de l'identité de genre permet à chacun·e de se sentir respecté·e, accepté·e complètement pour ce qu'il est. Ainsi, les membres de l'établissement (personnel comme étudiant·e·s) ne seront pas blessé·e·s sur leur lieu de travail ou d'étude. L'établissement se construit alors comme un espace positif pour chacun.

## RESSOURCES

L'administration peut modifier les documents. Les documents d'inscription et de recrutement peuvent intégrer la phonétique et le genre. Les interfaces numériques (intranet, espaces numériques de travail, boites mails) peuvent actualiser l'affichage des données des utilisateurs pour intégrer ces éléments. Une intervention informatique peut alors être nécessaire.

## ACTEURS

Les acteurs principaux de la mise en place de cette mesure sont les personnels administratifs de l'établissement, chargés de l'édition des documents d'inscription et de recensement. Une validation des décideurs doit aussi intervenir.

## INDICATEURS

La pertinence de cette mesure peut être mise en évidence par une mesure de l'importance accordée à la présence de ces items sur une feuille de renseignements.

# 7. MIEUX INTÉGRER LES ÉTUDIANT.ES ÉTRANGER.ES

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de favoriser l'intégration des étudiant·e·s étranger·e·s. Plusieurs éléments sont possibles.

- Proposer une **consultation** des étudiant·e·s, dans le but de mieux identifier les besoins des étudiant·e·s étranger·e·s de l'établissement ;
- Mieux communiquer sur l'inclusion pour prendre en compte les difficultés que peuvent connaître les étudiant.es suite à un questionnaire/sondage pour orienter la communication en fonction des résultats ;
- Traduire systématiquement les documents administratifs de l'établissement en anglais. Pour cela il est possible de créer un job étudiant (destiné aux étudiant·e·s en langues) spécialisé dans la traduction des documents pour les élèves étrangers. Il est indispensable de traduire correctement en anglais l'intégralité des documents administratifs, pages internet et les mails les plus importants. Il serait nécessaire de permettre la traduction en anglais des diplômes délivrés et d'accepter la traduction anglaise des diplômes étrangers lors de l'inscription.
- Mettre en place des parrains spécifiques pour l'accompagnement des étudiants étrangers.

Former le personnel encadrant pour un meilleur suivi des étudiants internationaux.

## OBJECTIFS

Les objectifs sont bien sûr multiples mais ils visent une meilleure intégration des étudiant·e·s étranger·e·s et une meilleure adaptation. La formation du personnel encadrant a pour objectif de proposer un meilleur suivi des étudiants internationaux. L'université doit se doter de réels moyens d'accueil des étudiant·e·s étranger·e·s. Il y a aussi un enjeu de favoriser l'internationalisation des établissements et leur attractivité.

## ACTEURS

Cette action mobilise tous les acteurs, en particulier le service international, mais aussi des personnels chargés de traduire les documents (par exemple proposer des emplois étudiants).

## RESSOURCES

Il sera nécessaire de se renseigner sur ce qui peut être fait avec les associations existantes et le programme d'accueil. Des ressources pérennes pour rassembler toutes les informations à destination des étudiants étrangers pourront être mises en place. Un sondage régulier de ces étudiants pour cerner les problèmes rencontrés et les besoins pourra être proposé. Cette enquête pourra être mise

en place au mieux en quelques jours, généralement dans quelques semaines...
Le développement de fonctions de parrains spécifiques pour les étudiant·e·s étranger·e·s pourra aussi être fait rapidement. Le rôle du parrain serait d'aider à l'orientation et à la mise en contact administrative dès l'inscription à l'école, de prendre note des difficultés rencontrées lors de la première journée, d'assurer des journées d'intégration Erasmus, etc.

## INDICATEURS

- Retours des enquêtes
- Nombre de parrains/marraines
- Nombre de documents traduits

## LIMITES

Les critères évoqués lors de la consultation étudiante sont à définir de manière pertinente pour maximiser l'intérêt de cette démarche.

# 8. FAIRE EN SORTE DE MIEUX INTÉGRER LES ÉTUDIANT.ES EN SITUATION DE HANDICAP

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de mieux intégrer les étudiant·e·s en situation de handicap, par exemple en :

- Proposant plus systématiquement des **cours de langues des signes françaises** pour faciliter l'inclusion des malentendants dans l'établissement ;

Mettant des idéogrammes de façon plus systématique et en travaillant à une signalétique cohérente pour favoriser l'inclusion des étudiant·e·s étranger·e·s et en situation de handicap en facilitant la compréhension de la signalétique, en discriminant le moins possible. Un chargé de mission, un graphiste ou le service communication pourra être sollicité. Cette signalétique pourra aussi être traduite en anglais voire en une troisième langue qui changerait à chaque panneau pour montrer la diversité nationale de l'université.

# 9. FAVORISER L'EMPLOI DE PERSONNES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de privilégier des entreprises qui emploient des individus éloignés de l'emploi dans les services sous-traités. Pour cela, les appels d'offre peuvent être redéfinis en priorisant dans le cahier des charges l'impact social si possible et proposer un accès aux infrastructures aux employés, notamment l'été (summer camp) pour qu'elles puissent se former et avoir accès à des ressources pédagogiques. Le service des achats en particulier sera mobilisé, à moyen terme. L'établissement doit en revanche accepter d'avoir un budget plus conséquent.

# DÉMOCRATISER L'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

# 1. MONTRER L'ÉCOLE À TOU.TE.S

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit d'inviter une diversité de personnes à découvrir l'école et de faire venir des jeunes d'horizons variés et différents dans l'école afin de leur faire découvrir les opportunités et les thématiques de l'établissement. En effet, un établissement s'inscrit dans un territoire local, il est donc souhaitable qu'il puisse s'intégrer à son territoire. Ceci passe notamment par la rencontre et par l'accueil de ceux qui le souhaitent au sein de son campus et de ses locaux. L'objectif est de ramener les campus au sein de la vie des communes qui les entourent. Il faudra prêter dans cette action une attention particulière aux enjeux de sécurité. Ceci est déjà possible dans certains établissements, mais non démocratisé.

# 2. INTERVENIR RÉGULIÈREMENT DANS LES LYCÉES POUR PRÉSENTER L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit d'améliorer l'inclusion des scolaires au sein des établissements d'enseignement supérieur. Pour cela, il est possible d'envisager des TD ou des projets communs. Il est aussi possible d'aller dans les établissements scolaires (collèges et lycées) afin de partager les poursuites d'études possibles, d'ouvrir les esprits, de donner envie et de susciter des vocations, de désacraliser les études longues, de décloisonner le monde de l'ESR. A terme, l'idée est aussi d'augmenter la mixité sociale. Ce type de dispositif existe déjà mais doit être généralisé.
L'établissement d'ESR devra entrer en contact avec les directions des lycées/collèges ou avec les professeurs d'histoire géographie. Une personne pourra obtenir des décharges d'heures pour se concentrer sur le développement de ces liens. Des demi-journées pourront être banalisées pour que les étudiants aillent intervenir auprès des classes. Une préparation en amont sera en revanche nécessaire. Les associations étudiantes sont elles aussi en première ligne.

# 3. INSTAURER UN SYSTÈME DE MENTORAT ENTRE ÉTUDIANTS DU SUPÉRIEUR ET DES ÉLÈVES DE QUARTIERS DÉFAVORISÉS OU DES ZONES ÉLOIGNÉES DES LIEUX UNIVERSITAIRES

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☐ Moyen ☒ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Pour aller plus loin que l'action précédente, il est possible d'instaurer un système de mentorat entre étudiants du supérieur et des élèves de quartiers défavorisés ou des zones éloignées des lieux universitaires. Ces mentors pourraient venir de la sphère universitaire et offrir un suivi, un réseau, une aide aux CV, un accompagnement en général pour les personnes n'ayant pas les ressources pour se renseigner sur le monde de l'enseignement supérieur. Ce système permettrait d'accompagner les lycéens des quartiers défavorisés ou des milieux éloignés dans leur choix d'orientation et les démarches administratives. Cela permettrait ainsi de leur faciliter l'accès à l'enseignement supérieur. Ce système de mentorat pourrait se faire par téléphone, en visioconférence ou en présentiel.

Il faudra envisager une plateforme pour mettre en place ces échanges sur laquelle les étudiants pourraient s'inscrire afin de se porter volontaire comme mentors. Les lycées inciteraient leurs élèves à s'inscrire pour être mentorés dès la seconde. Ensuite, le contact se ferait directement entre l'étudiant et le lycéen, selon leurs préférences. Les lycées qui seraient prioritaires dans l'implémentation de cette solution seraient les lycées de ZEP et/ou ceux en milieu rural.

Les établissements supérieurs devraient constituer des panels d'étudiants représentants que les directeurs de lycées pourraient contacter, ainsi l'initiative pourrait sortir des universités.

# LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ÉTUDIANTE

# 1. PRÉSENTER L'ENSEMBLE DES SERVICES ACCESSIBLES AUX ÉTUDIANT.E.S

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

L'idée est de rassembler toutes les informations importantes dès la rentrée et présenter l'ensemble des services accessibles. L'idée est par exemple d'offrir un **kit de bienvenue** à tous les nouveaux étudiants avec des conseils, des coordonnées et des adresses de partenaires, des avantages et des aides dont ils pourraient bénéficier pour consommer de manière plus responsable et adaptée à leur budget. Il rassemblera également les aides auxquelles peuvent bénéficier les étudiants précaires, mais aussi les démarches à effectuer pour pouvoir en bénéficier.
Cela peut aussi prendre la forme d'un guichet unique sur les aides pour améliorer l'accès aux informations sur la santé, les emplois étudiants, l'accès au logement, le transport, l'alimentation. Un portail numérique unique et bien organisé sur le site internet de l'Université pourra être un outil pertinent.

## OBJECTIFS

L'objectif est de rendre accessible une vie universitaire saine, responsable et locale aux étudiants (c'est-à-dire qui s'inscrit dans leur budget). Les écoles doivent alors les accompagner et les aiguiller vers des partenaires privilégiés. Il s'agira d'aider/orienter les étudiants vers les services disponibles, de faciliter l'accès à la santé, aux logements afin de lutter contre la précarité étudiante mais aussi de favoriser le sentiment d'appartenance sur le campus.

## ACTEURS

Un service sera chargé de coordonner la mise en place de kits de bienvenue. Pour cela, il devra s'appuyer sur l'ensemble des services, sur les associations étudiantes, mais aussi sur des partenaires extérieurs : collectivités, associations, CROUS, réseaux de transports…

La coordination pourra aussi être menée par les étudiants, via une association en particulier ou le BDE. Les services du numérique pourront aussi être sollicités.

## RESSOURCES

Le vecteur de diffusion des informations est un prérequis. Cela peut être par des affiches, des mails ou les réseaux sociaux. Une capsule vidéo sur le site internet peut aussi être un vecteur ludique. Toutes les informations devront faire l'objet de mises à jour régulières, voire sur un modèle collaboratif où chacun peut l'alimenter. Une plateforme peut aussi être développée. Une traduction en anglais serait pertinente pour ne pas exclure les étudiants étrangers.

## INDICATEURS

- Nombre d'étudiants au courant des aides auxquelles ils ont droit (sondages)
- Nombre de secteurs mis dans le fascicule
- Diffusion de l'information

## LIMITES

- Un nombre d'étudiants bénéficiaires en augmentation implique un enjeu de financement
- Nuisance au niveau de la lisibilité des informations
- Nécessité d'un temps important et une structuration claire

# 2. PROPOSER DES PROTECTIONS PÉRIODIQUES RÉUTILISABLES

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de fournir aux étudiantes qui le demandent des protections hygiéniques réutilisables. Il sera possible de proposer des protections réutilisables (serviettes hygiéniques/culottes/cup) aux étudiantes au début de l'année et de donner l'accès à un stock au cours de l'année. Le choix de protections hygiéniques est un choix très personnel qui ne dépend que de l'utilisatrice elle-même. L'idée serait de réaliser un sondage à l'échelle de toutes les étudiantes de l'école pour savoir quel serait le type de protections hygiéniques réutilisables qui sont les plus appropriées.

## OBJECTIFS

L'objectif est de lutter contre la précarité menstruelle mais aussi de réduire les déchets engendrés par les protections jetables. Certains campus le proposent déjà ; le modèle de distribution pourra être calqué sur l'existant.

## ACTEURS

La direction de l'établissement, les associations étudiantes pourront être mobilisées. La gestion peut être effectuée par une association extérieure à l'école, par la responsable DDRS de l'école ou bien par un.e infirmièr.e/conseiller.e employé.e par l'école.

## RESSOURCES

Il sera nécessaire de mobiliser du temps sur cette mesure pour accompagner mais aussi suivre les stocks. Il faudra également prévoir le coût des protections hygiéniques.

## INDICATEURS

- Enquête via un sondage pour les étudiantes ayant participé à cette distribution.
- Nombre d'étudiantes bénéficiaires

## LIMITES

- Coûts élevés, besoins en logistique, nombre d'étudiantes sur le campus. Conservation ou non de la distribution de protections jetables.
- Savoir si ce dispositif s'adresse à toutes les étudiantes ou uniquement aux étudiantes dans une situation précaire.

# 3. PROPOSER DES REPAS GRATUITS OU À FAIBLE COÛT

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de proposer des repas gratuits ou à faible coût aux étudiants en situation de précarité. Pour cela, il peut être envisagé de revendre ou de donner les **invendus alimentaires** du CROUS. Cela existe déjà dans certains CROUS qui proposent un prix divisé par 2 le soir (Montpellier). Il est aussi possible de faire appel à une entreprise ou une association (exemple des Restos du Cœur) qui viendrait récupérer les invendus le soir.

Autre possibilité : mettre en place un **frigo solidaire** dans le hall des bâtiments de cours, dans lequel les étudiants amèneraient de la nourriture à destination des étudiants en besoin. Un étage serait réservé pour permettre aux étudiants de stocker leur repas du soir acheté au CROUS. Il s'agira d'allier la lutte contre le gaspillage alimentaire et la solidarité à la fois entre élèves mais aussi entre l'ensemble des parties prenantes de l'école (d'où l'intérêt de la localisation du frigo dans le hall des bâtiments de cours). Pour commencer, il est possible de ne proposer qu'un frigo solidaire ; si c'est une réussite, le modèle pourra être démultiplié.
Il sera nécessaire en amont de déterminer le fonctionnement du frigo : utilisation d'étiquettes pour marquer les dates, élaboration d'un livret pour faire l'inventaire… Les bénévoles s'occuperont de l'entretien du frigo (notamment de la péremption des produits). L'un des enjeux majeurs du frigo réside aussi dans la communication et la signalétique qui sera faite autour. Pour lancer la dynamique, un concours organisé par les associations artistiques et culturelles des établissements, comme les BDA pour personnaliser le frigo est envisageable. Les coûts à prévoir sont l'achat du frigo, son alimentation en électricité et la maintenance qui peut être confiée au service du patrimoine, à une association étudiante ou à un prestataire extérieur. Selon la réussite, des partenariats avec des centres commerciaux pourront être envisagés.

# 4. AMÉLIORER L'OFFRE DE LOGEMENT À DESTINATION DES ÉTUDIANTS

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☐ Moyen ☒ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de proposer des logements à loyer réduits et de trouver, pour les plus modestes, une alternative aux résidences étudiantes et autres moyens de logement trop coûteux. Les objectifs sont de démocratiser le campus, de lutter contre la précarité étudiante et de lutter contre les loyers inabordables. Des partenariats avec des bailleurs, des résidences étudiantes, avec les internats des lycées locaux pour qu'ils réaffectent les places restantes aux étudiants du campus pourront être mis en place. Il est aussi possible de créer un internat « de démocratisation » pour les élèves méritants mais ne pouvant pas se loger à proximité, ou de développer l'offre pour des logements intergénérationnels avec échange de service. Bien sûr, cette action est confrontée à des limites importantes que sont la complexité de la mise en place ou encore le coût très important.

# 5. METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE SOUTIENS FINANCIERS À DESTINATION DES ÉTUDIANT.ES

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☐ Moyen ☒ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☐ Moyen terme ☒ Long terme

Il s'agit de diversifier les aides accordées aux étudiants. Cela peut être des bourses d'urgences, des bourses au mérite dans le but de favoriser l'égalité des chances, d'améliorer l'ouverture sociale et de favoriser la solidarité dans l'établissement. Elles pourront être mises en place en comptant aussi sur la solidarité étudiante, sur les parents d'élèves, sur la fondation de l'établissement ou sur le parrainage industriel.
Il est aussi possible de proposer des prêts sans intérêts aux étudiants qui en ont besoin. L'idée est de mettre tous les étudiants sur un pied d'égalité en mettant à leur disposition un financement sans taux d'intérêt. Des partenaires employeurs pourront aussi être mobilisés. Il sera nécessaire de définir en amont les critères sur lesquels se fera l'attribution d'un prêt.

# 6. DÉVELOPPER PLUS D'EMPLOIS ÉTUDIANTS SUR LE CAMPUS

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☐ Moyen ☒ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de favoriser la communication autour des emplois étudiants, des tutorats, des contrats de vacation sur le campus et chez les partenaires, mais aussi de proposer plus d'emplois de ce type sur le site de campus notamment pour lutter contre la précarité économique étudiante. L'objectif est d'aider au réseautage pour aider financièrement les étudiants en difficulté.
Des services comme la bibliothèque, le service informatique ou le CROUS sont particulièrement ciblés. D'ailleurs de nombreuses actions proposées dans le livre blanc peuvent se prêter à cette modalité. Il faudra veiller à proposer des horaires adaptés à la vie étudiante. En revanche, cela représente aussi un coût important (même s'il est moins important que d'embaucher des chargés de mission).

# 7.AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DES FEMMES DANS LES DOMAINES SCIENTIFIQUES

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de faire découvrir les métiers scientifiques, de promouvoir l'inclusion des femmes dans ces filières et de susciter des vocations.

# 8. GARANTIR À TOUS LES MOYENS MATÉRIELS DE SUIVRE LES ENSEIGNEMENTS

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de garantir à chacun l'accès à l'enseignement, quel que soit le temps ou l'endroit où il se trouve. Pour cela, il est possible de créer un **kit d'enseignement** transportable regroupant l'ensemble des enseignements (pour une promotion) sous forme de livre papier et en version numérique consultable en ligne, téléchargeable ou transmissible par clé USB. Le projet s'étalera sur le long terme. Il s'agit de proposer une aide financière aux équipements (écran, internet, casque, micro) aux étudiants dans le besoin.

# SANTÉ DES ÉTUDIANT.E.S, NOTAMMENT DANS LE CADRE DE L'ENSEIGNEMENT EN DISTANCIEL

# 1. RENFORCER LE SUIVI MÉDICAL UNIVERSITAIRE

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☐ Moyen terme ☒ Long terme

Dans le contexte du confinement et des enseignements en distanciel, la détresse étudiante a fortement augmenté. Il s'agit de pouvoir répondre à ces situations de détresse des étudiants rapidement et efficacement. La réponse est ici pensée comme un accompagnement global, sur le long terme, s'appuyant sur les services de santé universitaires.

## OBJECTIFS

Dans les contextes de confinement et d'enseignement en distanciel, l'enseignement supérieur doit participer à prévenir les risques psychologiques chez les étudiant·e·s. La multiplication de moyens d'écoute et d'accueil des étudiants en difficulté peut leur permettre de faire remonter leurs difficultés psychologiques et de trouver une aide appropriée.

## ACTEURS

- Étudiants ayant besoin d'écoute et d'accueil, ou témoins des difficultés dans leur entourage
- Enseignants, témoins des difficultés de certains de leurs étudiants
- Services administratifs, pouvant communiquer sur les aides et les services existants pour les étudiants
- Associations étudiantes, pouvant être un premier lieu d'écoute, et pouvant communiquer sur les aides et les services existants pour les étudiants
- Services de santé universitaires, pour l'accueil et le suivi des étudiants

## RESSOURCES

Plusieurs échelles d'action sont nécessaires pour identifier et suivre l'ensemble des étudiants en difficulté.

Il faut pour commencer renforcer les services de santé universitaires (SSU), en embauchant plus de psychologues et de soignantes, pour répondre aux besoins rapidement et en proposant des prises en charge facilement accessibles et gratuites. Le renforcement de la présence des SSU au sein des établissements est également nécessaire. Pour cela, on pourrait rendre les visites médicales des étudiants obligatoires, plus régulières et surveillées qu'aujourd'hui. La gouvernance des établissements pourrait rendre cette visite médicale obligatoire au cours de l'année universitaire de chaque étudiant, tandis que les départements d'enseignements et administratifs pourraient relayer et surveiller la présence des étudiants à ce rendez-vous.

Au sein de chaque établissement, des antennes d'infirmerie pourraient être mises en place pour un suivi proche des étudiants et pour constituer une ressource accessible formée aux anxiétés récurrentes.

## INDICATEURS

A partir de la mise en place de visites médicales annuelles obligatoires, on pourrait adresser un sondage aux étudiants sur l'apport et l'utilité de cette visite et son rôle dans l'amélioration de sa santé mentale et physique dans le cadre de ses études.

## LIMITES

Plusieurs limites peuvent être évoquées dans la mise en œuvre de ces mesures : des limites de dimension humaine, et d'autres de dimension logistique.

- Que le SSU ait les moyens d'accueillir cette vague ; pour y répondre, possibilité de faire passer un sondage obligatoire auprès de tous les étudiant.es réalisé régulièrement sur leur santé mentale et physique pour permettre un premier dépistage
- Si le volume d'étudiants accueillis par les SSU augmente, les locaux doivent pouvoir gérer cette affluence, tout en intégrant les règles de distanciation sociale.
- Le budget alloué à ces recrutements et aux locaux d'accueil doit être anticipé.
- Les suivis doivent pouvoir être accessibles aux ressources financières des étudiants, d'où l'intérêt de renforcer le SSU plutôt que de renvoyer vers des psychologues dont le coût serait à la charge de l'étudiant

## OPÉRABILITÉ

Si des mesures ont été prises pour accueillir dans l'immédiat les étudiants en difficulté au cours des derniers confinements, c'est une mise en place sur le long terme qui permettra d'améliorer la santé physique et mentale des étudiants.

La mise en place des référents pourrait être adoptée dès la rentrée universitaire 2021, tandis que le renforcement du SSU pourrait être envisagé pour la rentrée universitaire 2022.

# 2. PRÉVENIR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES ÉTUDIANTS

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☒ Moyen terme ☐ Long terme

Les risques psychosociaux ont un impact très grand sur la qualité du suivi de la formation des élèves, leur prévention permettra un meilleur suivi de la formation et une plus grande qualité de vie au sein de l'école. Il faut permettre aux professeurs de mieux comprendre la situation, le déni que peuvent avoir certains élèves vis-à-vis de leur propre situation psychologique.

Pour cela on peut mettre en place des référents : création d'un.e porte-parole permanent ayant un rôle :

- de médiateur.rice dans des situations de crise
- d'interlocuteur.rice pour répondre à l'anxiété liée à une crise spécifique
- d'interlocuteur.rice face à l'anxiété environnementale, phénomène en hausse chez les étudiant.es.

## OBJECTIFS

Les objectifs sont de rassurer les étudiant.es grâce à un suivi psychologique et à des temps d'échange et assurer une gestion de crise unifiée à travers l'université en faisant remonter les problématiques rencontrées par les étudiants. Cela évite à terme les décrochages, les burnouts, les dépressions, le mal être chez les étudiant.es, les discriminations, etc.

## ACTEURS

- Commission Formation et Vie Universitaire
- CFVE
- Scolarité
- Les psychologues locaux, pour l'accueil et le suivi des étudiant.es
- Des associations d'écoute comme Fil Santé Jeunes ou Apsytude, pour l'écoute des étudiant.es

## RESSOURCES

Il faut renforcer la communication sur les aides et les services existant pour les étudiants. Les associations et les services administratifs peuvent ainsi identifier les structures d'aide locales et faire le relais de cette information.
En parallèle de l'information sur les ressources existantes, il est nécessaire de développer les capacités d'écoute, et la reconnaissance des signes de détresse des membres de l'établissement. En effet, c'est la proximité avec des membres de l'établissement qui permettra de mieux identifier et de rediriger les étudiants en détresse vers les structures existantes capables de prendre le relais.

Au-delà de cette sensibilisation générale, pourraient être mis en place des référents dans chaque promotion, le délégué ou autre vers qui les étudiant.es peuvent se tourner. L'identité et le rôle de relais de ces référent.es seraient clairement explicités aux étudiant.es. Ces référents pourraient être en lien avec des personnes compétentes (SSU, Planning Familial, associations), l'équipe pédagogique et l'équipe de direction pour relayer. On peut également impliquer les structures associatives de l'établissement.

Il est possible de donner des formations aux élèves sur les RPS, discriminations etc., ainsi que de créer un questionnaire d'évaluation du bien être personnel ou alors avoir des personnes qui suivent les élèves qui subissent des handicaps.

Mettre en place des méthodes et des temps de dialogue pour évoquer les difficultés et mal-être ressentis par les étudiants.
Mettre en place un livret d'engagement personnel encourageant les étudiants à participer à des groupes de tutorat.
Mettre en place un accompagnement pluridisciplinaire avec un :

- Volet collectif sous forme d'ateliers de codéveloppement ;
- Volet individuel sous forme de coaching ;
- Volet psychologique avec un.e professionnel.le de la santé.

## INDICATEURS

Les référent.es pourraient rapporter le nombre d'étudiants orientés vers des services adaptés tout en garantissant leur anonymat. Récupérer, via des sondages, le nombre d'étudiants au courant des aides et des dispositifs.

## LIMITES

Les enseignant.es ne peuvent pas s'improviser psychologues. Ils doivent être formés aux cadres généraux.
Il ne faut pas confondre avec un accompagnement psychologique qui ne traiterait que les symptômes et non la source du mal-être.
Même avec des membres de l'établissement formés, il reste délicat de repérer les étudiant.es en détresse (pas de réels indicateurs). Les étudiants en détresse peuvent avoir du mal à demander de l'aide, surtout au sein de leur établissement où se trouvent leurs camarades et leurs professeurs. Les étudiant.es en détresse n'en sont pas forcément conscients, et deviennent alors difficiles à repérer et à aider.
Le recrutement des psychologues et personnels supplémentaires par les SSU peut être long et fastidieux, notamment dans les régions manquant de psychologues.

# 3. AGIR CONTRE L'ÉCO-ANXIÉTÉ

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

L'éco-anxiété se définit comme "un état de détresse profonde causée par les changements perçus comme irréversibles de l'environnement." (https://www.teljeunes.com/). Les jeunes générations sont particulièrement concernées par ce mal-être.
Il est donc important que les membres des établissements soient sensibilisés à l'impact sur la santé des perturbations environnementales. L'introduction de la notion d'anxiété doit être articulée à la présentation des solutions pouvant l'atténuer. Des temps d'expression et de partage peuvent être pensés, sans passer sous silence les enjeux environnementaux.

## OBJECTIFS

Sensibiliser à l'éco anxiété au sein des établissements d'enseignement supérieur permet de se munir des outils pour éviter l'anxiété des étudiants liée aux risques à venir (environnements, chômage, pandémie). Cette prise en compte exige une transparence dans la posture des enseignements sur les enjeux à venir. C'est également un moyen de sensibiliser sur les dérives (parfois sectaires) liées aux peurs environnementales.

## ACTEURS

- Mission DDRS
- Services de scolarité
- Associations étudiantes
- Psychologue du campus

## RESSOURCES

Le premier moyen de sensibiliser, c'est d'en parler. Les temps et les formes de communications sont multiples :

- Une campagne de sensibilisation sur l'éco-anxiété pourrait être menée : définition, risque, solutions, à partir d'associations ou d'un projet porté par l'équipe enseignante ou administrative
- La rentrée climat peut aussi être une occasion d'évoquer l'éco-anxiété
- La communication peut se faire par l'affichage de l'école, les écrans d'informations les listes de diffusion
- Organisation de conférences pour renseigner
- Parler dans certains cours des biais cognitifs, de l'irrationalité de la réflexion, de la méthode scientifique, de l'esprit critique, de la dissonance cognitive
- Proposer des actions quotidiennes en faveur de l'environnement qui canalisent notre ressenti
- Proposer des ateliers collectifs pour évoquer ces sujets et trouver des actions.

## INDICATEURS

- Nombre d'événements
- Nombres de conférences
- Nombre de participants
- Sondage satisfaction étudiants du temps fournis de la vie associative

Ce suivi peut être effectué par la mission DDRS.

## LIMITES

Les personnes ne vont pas forcément aller à la conférence ou lire les affiches.
Acceptabilité de leur propre anxiété chez les étudiants (n'ose pas en parler).

Une communication directe sur l'éco-anxiété peut stigmatiser les personnes concernées.
Notion encore assez mal comprise, il faut suivre l'évolution de la forme que l'éco-anxiété peut prendre (études psychologiques).

# 4. ASSURER UN MAINTIEN DE LA VIE ASSOCIATIVE EN TEMPS DE CONFINEMENT

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Il semble important d'assurer un maintien de la vie associative en temps de confinement, de se donner le temps pour la vie associative avec par exemple un horaire hebdomadaire dédié en milieu d'après-midi. L'idée est de réunir les gens (environ 10 personnes) autour d'une activité que tout le monde aime.

## OBJECTIFS

Réduire la solitude des étudiants, maintenir une convivialité. Mobiliser les soft-skills relationnels et organisationnels des étudiants. Esprits d'initiative et poursuite des centres d'intérêts personnels. Réunir les gens, créer du lien social.

## ACTEURS

- L'administration et la scolarité : décider et acter un horaire dédié à la vie associative.
- Les associations et clubs étudiants : penser et organiser des évènements conçus spécialement avec les contraintes réglementaires en vigueur.
- Enseignants/animateurs de la Maison des étudiant.es.

## RESSOURCES

- Usage des locaux de l'école, des espaces publics à ciel ouvert. Budget associatif en vigueur suffisant mais un coup de pouce exceptionnel lié au manque de sponsors et aux aléas des mesures sanitaires serait utile pour pérenniser les actions associatives et respecter les règles sanitaires (achat de produits).
- Consultation aux réunions direction-associations.
- Prioriser en distanciel et varier les événements avec du présentiel quand c'est possible. 3h par semaine pourraient être dédiées à ce temps associatif, et intégrées dans les emplois du temps...
- Mettre en place une vie sociale sur le campus et en ligne via des événements d'intégration, des activités de groupe pour créer un esprit d'équipe.
- Événements en ligne : activités ludiques (pour mieux se connaître, musique, culture…).
- Blog d'entraide (cuisine, sport).

## INDICATEURS

- Sondage satisfaction étudiants, relevé du temps fourni dans la vie associative

- Nombre de participants, retours

## LIMITES

Les événements associatifs en visio ne doivent pas s'accumuler à des cours en ligne mais bien être pensés pour combiner convivialité et respect des règles sanitaires en vigueur. Les cours qui devront être retirés pour laisser place à ces heures associatives devront être choisis après concertations de la direction des études et des associations pour poser les cadres et obligations des étudiants.
Respect des règles sanitaires.

# 5. ASSURER UN MAINTIEN DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ET SPORTIVE EN TEMPS DE CONFINEMENT

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Mettre en place des activités physiques avec des conseils.
Mettre en place une plateforme où des étudiants en filière sportive proposent des séances à des étudiants, sans rémunération, car cela permettra aux étudiants en filière sportive de s'exercer et d'avoir des retours et des pistes d'amélioration par rapport aux cours de sport donnés.

## OBJECTIFS

- Permettre un rendez-vous sportif hebdomadaire pour assurer le bien-être physique.
- Améliorer l'hygiène de vie.
- Pour les étudiants de filières sportives : s'entraîner, s'améliorer, partager.
- Pour les autres étudiants : pratiquer une activité physique régulière, encadrée et s'amuser.
- Entretenir une bonne hygiène de vie et un bon équilibre.
- Gérer le stress et l'angoisse générée par la situation sanitaire et psychologique.

## ACTEURS

Bureaux des sports BDS, bureaux des élèves BDE, les professeurs de sport, les établissements scolaires des filières sportives

## RESSOURCES

Proposer des cours collectifs en présentiel ou en distanciel régulièrement (1/semaine) en fonction de la situation.
Réserver un créneau dans les emplois du temps pour permettre de participer à ces cours.
Proposer des routines d'étirements en intérieur de 5 à 10 min après de longues journées de travail sur écran (ou pas).
Proposer des séances de relaxation pour faire face au stress que peut provoquer les études ou le confinement.
Besoins humains : trouver et mettre en place les partenariats, trouver des étudiants motivés pour le faire.
Besoins matériels : équipements de sport, espaces (si en présentiel), logistique (créneaux horaires etc).
Contacter les établissements de filières sportives.
Réunir les fonds nécessaires.

## INDICATEURS

Nombre de personnes présentes aux séances de sport collectif.

## LIMITES

- La volonté de l'étudiant.
- La volonté des étudiants en filière sportive de préparer des cours.
- Dimensions des locaux et matériels sportifs limités, trouver des mesures d'uniformisation ou d'adaptation.
- Comment arriver à faire en sorte que la relaxation ne soit pas perçue comme superflue ?

# 6. LUTTER CONTRE L'ISOLEMENT FORCÉ EN TEMPS DE CONFINEMENT

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

L'établissement met en lien les étudiants pour une éventuelle colocation avant la rentrée scolaire afin d'éviter l'isolement forcé. Cela peut être un chargé de mission, la scolarité, un responsable de communication ou des associations étudiantes qui mettent cela en place.

**Comment faire ?**
Ressources humaines : communication, réseau de colocation, nommer une personne pour s'en occuper.
Ressources matérielles : création d'une plateforme, groupe Facebook.
Création d'une plateforme pour les offres/demandes de colocation.
Création de groupe sur les réseaux sociaux (Facebook).

# 7. ENSEIGNER LES ENJEUX DE LA SANTÉ DE DEMAIN

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☐ Moyen ☒ Fort
**Echéance de l'action** : ☐ Court terme ☐ Moyen terme ☒ Long terme

**Ce qu'il doit être enseigné :**

- Être informé du consensus scientifique en matière d'environnement et de ses répercussions en Santé Publique
- Développer des dispositifs médicaux utilisables hors d'un contexte hospitalier en période stable
- Former les étudiants aux méthodes d'éco-conception des outils de santé pour être plus résilients et plus durables
- Axer la formation vers une médecine pas forcément dirigée vers les salles d'opération, mais aussi de terrain, en accord avec les enjeux de demain (canicule, conflits armés, ...)

Pour cela il faut intégrer ces enjeux dans les cours et/ou ajouter des heures de TP dans le syllabus ainsi que contacter des intervenants pour organiser des ateliers-conférences. Cela devra être enseigné et mis en place par les professeurs, des intervenants hospitaliers ou encore la médecine

des armées, grâce entre autres à des ressources documentaires, des Fablab à utiliser, les hôpitaux, ONG internationales.
Cependant il y a certaines limites : c'est une approche plus chronophage, qui demande une préparation supplémentaire pour le prof qui doit adapter son cours, une implication des étudiants pour fonctionner, une gestion logistique de l'emploi du temps.

# 8. ASSURER UN MAINTIEN DE LA VIE SOCIALE EN TEMPS DE CONFINEMENT

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Assurer le lien social et la communication entre les étudiant.es.

**Semaine de l'intégration dans l'établissement**

- Partager les valeurs de l'école
- Contribuer au sentiment d'appartenance et d'inclusion
- Prendre des repères sur l'établissement
- Créer du lien inter-promotion
- Développer chacune des valeurs de l'école
- Créer du lien entre les élèves et les professeurs

**Mise en place de tutorats étudiants inter-promotions**

- Proposer un soutien scolaire par les étudiants en fin de cycle pour les étudiants demandeurs
- Créer un esprit de cohésion au sein de l'établissement

**Système de parrainage entre étudiants**

Afin de mettre en place des relations plus approfondies entre étudiants L1 et L2 ou autre, éviter les décrochages, aider les étudiant.es étranger.es. Cela pourra être mis en place par les associations étudiantes.

# DONNER À TOU.TE.S LES MEMBRES DE L'ÉTABLISSEMENT LES BONS OUTILS POUR LE DISTANCIEL

# 1. FORMER AU TÉLÉTRAVAIL

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Il s'agit de proposer un atelier ouvert à tou.te.s pour apprendre à mieux travailler, sur les questions telles que où travailler, comment gérer son temps… L'ensemble des ressources (fiche technique de prise en main de certains outils interactifs...) pourront être diffusées à tous les membres de l'établissement, en particulier aux enseignants. Une veille sur les solutions pédagogiques pourra aussi être réalisée.

## OBJECTIFS

L'objectif est de généraliser l'offre de formation au télétravail, aujourd'hui existante pour les personnels mais qui touche peu d'enseignants et aucun étudiant.

## ACTEURS

Un coach extérieur pourra être sollicité pour répondre à une demande des étudiant.es et des enseignant.es.

## RESSOURCES

La formation sera mise au point par des coachs externes. Un budget sera donc à mobiliser pour mettre en place cette formation annuelle. Il faudra également prévoir des créneaux dans les emplois du temps, ou proposer plusieurs créneaux pour faciliter la disponibilité des participants.

## INDICATEURS

- Nombre de formations
- Nombre de formé.es

## LIMITES

- Nécessité préalable d'adapter aussi les enseignements à un format d'apprentissage hybride sur le long terme
- Nécessite de se pencher sur la question de ce que signifie réellement télétravailler dans des conditions correctes et s'il est souhaitable de donner encore plus de place à ce mode de travail

# 2. ADAPTER LES FORMES D'ENSEIGNEMENT AU DISTANCIEL

**Force de l'engagement :** ☐ Faible ☒ Moyen ☐ Fort
**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Le lien entre étudiant·e·s et enseignant·e·s durant un enseignement en distanciel étant différent, la forme du cours ne peut être pensée comme un enseignement présentiel simplement retransmis ; il faut prendre en considération la difficulté, la solitude et la charge de travail des étudiant·e·s. A travers l'écran, la concentration des étudiant·e·s est mobilisée grâce à des outils pertinents et dynamiques. L'idée est de proposer ces outils aux enseignant·e·s qui choisiront le plus adapté aux connaissances qu'ils ont à transmettre. Cela passe par des outils interactifs et un enregistrement du cours. Sur ce dernier point, cela peut être de mettre en place de façon intuitive et facile des MOOCs destinés aux étudiants, afin de reprendre des points de cours et des enseignements de certains enseignants dans le but de faciliter l'apprentissage et l'accessibilité à tous les étudiants et individus extérieurs à l'université.

## OBJECTIFS

Les objectifs sont multiples :

- Favoriser la concentration des étudiants pour limiter le décrochage scolaire.
- Éviter la surcharge de travail et le tout écran.
- Favoriser l'assimilation et la compréhension.
- Rendre les étudiants plus acteurs de leur formation pour les remotiver.
- Assurer la transmission des savoirs à chaque étudiant, quelle que soit sa situation de cours en distanciel.
- Permettre un choix d'outils aux enseignants, et leur permettre de conserver un lien avec les étudiant.es.

## ACTEURS

Les acteurs sont multiples :

- Les étudiant.es, émetteurs de retours quotidiens sur la forme des cours pour quantifier la demande et améliorer les cours "en temps réel".
- Les enseignant.es, dont l'adaptation et l'engagement dans cette démarche est nécessaire et primordiale.
- Les établissements, qui ont en charge le suivi des enseignant.es, et l'articulation des différentes ressources (humaines et matérielles) permettant cette adaptation de l'enseignement.

Mais ces évolutions doivent être soutenues par d'autres acteurs : le ministère de l'enseignement supérieur, la CGE, le centre d'innovation pédagogique pour l'enseignement numérique (CIPEN), les bibliothèques universitaires…

# RESSOURCES

**Bonnes pratiques pendant le cours :**

- Créer un contenu court sur un point précis (plutôt une connaissance qu'un cours entier)
- Inciter l'étudiant.e à rechercher par lui-même les informations dont il a besoin plutôt que "d'absorber" un cours magistral)
- Alterner les temps de travail : entre CM, quiz, lecture autonome… Mettre les étudiants en autonomie sur la lecture des supports de cours afin de gagner du temps pour faire des exercices, TD, TP pendant les cours en visioconférence.
- Libérer les temps de parole (s'interrompre, s'interpeller) pour des échanges plus vivants et naturels
- Insister sur des travaux de groupe.
- Plus de moments informels de discussion avec les enseignants.
- Évaluation systématique de la forme des cours à distance (critères à définir) : questionnaire de satisfaction, temps de débriefing en fin de séance.
- Classe inversée afin de rendre les élèves actifs.

**Bonnes pratiques en amont/aval des cours :**

- Diffuser une fiche récapitulative des outils et ressources numériques disponibles.
- Profiter de dynamiques synergiques entre établissements pour mettre en commun les ressources mises à disposition dans chacune. Ceci constitue une mesure concrète de partage entre les établissements, où chacun peut aller puiser de la connaissance et où le savoir est mis à disposition de tous.
- Mise en lien entre enseignants de différentes écoles pour échanger des expériences.
- Séminaires pédagogiques pour aider les enseignants à la prise en main de ces outils.
- Valoriser le travail de recherche en partageant les supports.
- Donner de la visibilité au travail des enseignants et des laboratoires de recherche des établissements. Permettre aux enseignants de s'appuyer sur les ressources de leurs collègues dont les enseignements sont liés à l'intérieur de l'établissement.
- Pré-enregistrement de cours, TD, aides.
- Forum de discussion/partage pour les élèves et les enseignants, salle de classe virtuelle.
- Ajout de ressources pour la formation des étudiants et des enseignants.
- Aménager les cours pour que les étudiants puissent rester en binôme/trinôme pour éviter les détresses dues à la solitude.
- Favoriser l'apprentissage autonome et sous forme de projets.
- Acter le nombre de choses à enseigner et un volume horaire réduit pour les cours en distanciel.
- Hiérarchiser le contenu du cours en notions essentielles à transmettre et documentation complémentaire à consulter.
- Adapter les modalités d'évaluation : examen final pour les connaissances essentielles et contrôle continu pour les notions de la documentation par exemple.
- Proposer de faire cours en plein air.
- Faire moins d'heures de cours sur la journée afin de finir plus tôt et permettre d'autres activités avant le couvre-feu.

**Outils :**

- S'appuyer sur le réseau Eduroam, qui pourrait constituer un identifiant d'accès/une base de données de tous les acteurs du milieu de l'enseignement supérieur. Il pourra ainsi servir de "pass" afin d'accéder aux bibliothèques ou centres de recherche et d'apprentissage d'autres universités. S'appuyer également sur les ressources digitales pour les mises à disposition de ressources (bibliothèques, électifs...)
- Capsules vidéo (studio pédagogiques)
- "E-librairie" de connaissances
- Lieu de travail (bibliothèque ou salle de classe) : adaptation des espaces pour le présentiel sécurisé
- Kiplin (application proposant des défis et obligeant à sortir et faire différentes activités)
- Sites d'échanges interactifs
- MOOCs existants (à sélectionner) / Vidéos disponibles sur Youtube (si bien documentées)

## INDICATEURS

- Nombre de professeurs formé.es
- Nombres de salles adaptées
- Proportion des cours possibles en format hybride, ou adaptés au distanciel
- Nombre de visionnages
- Questionnaire de satisfaction
- Abstention rapportée aux abstentions habituels

## LIMITES

- Approche chronophage car il demande une préparation supplémentaire pour l'enseignant qui doit adapter son cours
- Investissement supplémentaire en temps pour les enseignants pour transformer/adapter leurs contenus dans ces formats, le travail de "communicant" est différent de celui de pédagogue
- Capacité d'engagement des enseignants lorsqu'ils ont aussi leur vie de famille dans la pièce à côté
- Ce dispositif porte en lui-même la limite de l'engagement étudiant : il faut parvenir à générer une curiosité et un engagement de la part des étudiants.
- Les TD et certaines matières sont beaucoup moins adaptés à être basculés en distanciel. Pas facile de rendre visuel et interactif un cours de sciences dures

# 3. ROMPRE L'ISOLEMENT ÉTUDIANT DE L'ENSEIGNEMENT DISTANCIEL

**Force de l'engagement :** ☒ Faible ☐ Moyen ☐ Fort

**Echéance de l'action** : ☒ Court terme ☐ Moyen terme ☐ Long terme

Les conditions d'enseignement en distanciel sont éprouvantes pour les étudiants comme pour les enseignants. Cette situation peut être allégée par la mise en place des systèmes de solidarité entre étudiants et en renforçant le suivi par les équipes enseignantes et administratives.

## OBJECTIFS

- Protéger la santé mentale, réduire l'isolement, dépister la souffrance psychologique des étudiants en temps de crise sanitaire (ou autres crises/catastrophes à envisager dans l'avenir)
- Éviter le décrochage scolaire dans le cadre des enseignements en distanciel. Cela comprend une adaptation des cours, dans le contenu et la forme, pour les rendre accessibles et agréables à distance. Une pédagogie spécifique au distanciel permet de conserver l'autonomie des étudiants, et de favoriser leur réussite
- Permettre aux étudiants de trouver des ressources pour la résolution de difficultés rencontrées. Dès la rentrée, présenter les associations étudiantes, communiquer sur les solutions contre l'isolement social, renforcer les liens entre étudiants
- Inclure le maximum d'étudiants avec des profils différents
- Diminuer la charge de travail avec une répartition dans le groupe
- Répondre rapidement aux demandes et mieux répartir la charge de travail parmi l'administration

## ACTEURS

- Étudiant.es qui donnent le cours et étudiant.es qui le reçoivent
- Associations étudiantes : pour aider à identifier les étudiant.es en détresse et pour le soutien, la communication sur les ressources
- Enseignant.es
- Direction des études
- Mission DDRS
- Établissements
- Ministère de l'enseignement supérieur

## RESSOURCES

Ainsi, peuvent être proposés :

- Des groupes de travail, pour favoriser la communication inter-étudiants, surtout en période d'isolement social imposé. Cette mesure peut également permettre aux élèves en difficultés de trouver une aide auprès de leurs collègues. Peuvent être créés en début d'année par les enseignants des petits groupes d'étudiants qui peuvent faire connaissance et se soutenir.

- Un système de parrainage ou tutorat entre les promotions afin que les étudiant.es aient un rôle de relais en cas de problème. Ces binômes de tutorat permettent de garder le contact et créer un esprit solidaire, tout en permettant la transmission de connaissances et d'expérience essentielles à la vie étudiante. Ces échanges peuvent être une occasion de communication du quotidien plus informelle.
- Un suivi individuel ou collectif en petits groupes, avec des échanges par mail ou par téléphone, moins impersonnels.
- L'implication des collaborateurs à la vie du campus avec un meilleur taux d'encadrement des étudiants.
- La force de la communauté (étudiants, collaborateurs et professeurs) a été un appui précieux pour la gestion de la crise sanitaire. Il serait alors souhaitable de s'appuyer sur cette ressource afin de la développer et afin qu'étudiants et professeurs deviennent pleinement parties prenantes de l'école pour pouvoir réagir rapidement. Ceci permet un dialogue (par opposition aux revendications) qui permettent l'action. En effet, chaque crise sera différente et nous aurons besoin d'un réseau de parties prenantes capables de collaborer et de prendre rapidement des décisions pour aménager au mieux leur activité au sein de l'école (par exemple, est-on capable de donner des cours à l'extérieur ? Est-on capable de penser l'enseignement autrement que seulement par les outils digitaux ?).
- Le développement du tutorat.
- La mise en place de certains enseignements par groupe inter-promo pour mélanger les "niveaux d'apprentissage"
- Plus de travaux en petits groupes (plus efficace et évite l'isolement).
- Des séances « obligatoires » au moins pour les étudiants repérés comme étant en difficulté et les plus isolés.
- L'aménagement des lieux de vies et d'activités à la fac, où les élèves peuvent se retrouver, même avec des restrictions sanitaires : foyers, aires aménagées à l'extérieur…
- Un quota horaire imposé par la faculté pour inciter les enseignants à réduire et hiérarchiser leur contenu de formation.
- L'emploi de davantage d'encadrants dans les services qui s'occupent des étudiants, ce qui signifie un budget conséquent alloué au recrutement.
- La favorisation des liens entre les équipes de direction des départements et les associations étudiantes pour qu'elles soient parties prenantes des présentations.
- Des groupes d'étudiant.es / enseignant.es dédiés au repérage des personnes en détresse.
- Des modules PPP (module d'orientation professionnelle proposé en 1è année) : permet d'aborder la question du mal-être psychologique de façon banalisée pour ouvrir le dialogue et identifier des situations préoccupantes, sans dramatiser.
- Un suivi individuel + collectif : réunions/entretiens sur la base du volontariat.
- Plus de coup de téléphone et moins de mails impersonnels.
- Une communication du quotidien plus informelle : plateforme d'échanges (rocket)

## INDICATEURS

- CR d'activités de la psychologue sur l'intranet pour constater l'évolution du nombre de consultations
- Questionnaires anonymes à diffuser auprès des étudiants (état des lieux de la santé mentale)

## LIMITES

- Attention à ne pas trop rentrer dans la vie privée des étudiant.es et enseignant.es (appel à des heures tardives)
- Disponibilités des tuteurs.rices et des étudiant.es (emplois du temps différents)
- Mesure basée sur le volontariat et pas obligatoire. Comment savoir si les étudiants vont investir le contenu donné en plus ?
- Certains étudiants pourraient se sentir mis à l'écart s'ils sont timides par exemple
- Contraintes gouvernementales

Convention pour la Transition
des Etablissements du Supérieur