

## RETOUR D'EXPERIENCES : FRANÇOIS PICHULT ET GRÉGORY JEMINE

SUITE À L'IMPÉRATIF DU CONFINEMENT, TOUS LES ENSEIGNANTS SE SONT VUS CONTRAINTS D'ADOPTER EN URGENCE DES DISPOSITIFS D'ENSEIGNEMENT À DISTANCE. CES DERNIERS ONT SOUVENT PRIS LA FORME DE PODCASTS ENREGISTRÉS À LA HÂTE ET TRANSMIS AUX ÉTUDIANTS DE MANIÈRE UNIDIRECTIONNELLE. EST-CE LA SEULE VOIE POSSIBLE ? DANS LE CADRE DU COURS DE « GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : MATIÈRES APPROFONDIES », FRANÇOIS PICHULT ET GRÉGORY JEMINE ONT TOUT MIS EN ŒUVRE AFIN DE MULTIPLIER LES POSSIBILITÉS D'INTERACTIONS AVEC UN AUDITOIRE DE CINQUANTE ÉTUDIANTS DE MASTER. RETOUR SUR LEUR EXPÉRIENCE DE CES DERNIÈRES SEMAINES.



### La transition

Le vendredi 13 mars, les équipes rectorales annoncent le transfert forcé des activités d'enseignement de l'Université vers des plateformes virtuelles. Comme tous les enseignants, nous disposons alors de peu de temps pour nous retourner : le prochain cours de Gestion des Ressources Humaines (GRHMA), dispensé à une cinquantaine d'étudiants en dernière année, est planifié tous les jeudis après-midi. Une première évidence s'impose : il importe de maintenir coûte que coûte la formule d'organisation du cours, qui repose sur l'interactivité continue entre les professeurs, les étudiants répartis en petits groupes, et un invité externe pour chaque séance. Afin de ne pas renoncer à la richesse du dispositif, nous déciderons de mobiliser pas moins de cinq outils digitaux – Lifesize, le forum de Lol@,

Slack, Wooclap, et Youtube. Comme première mesure, nous prenons l'initiative de réaliser un tutoriel Youtube, communiqué aux étudiants le mardi 17 mars. Ce tutoriel vise deux objectifs : familiariser les étudiants avec les outils utilisés en séance et les sensibiliser à la discipline à acquérir afin de parvenir à maintenir des interactions de qualité dans un environnement virtuel.

### Le dispositif

*Si on avait été privés de ces rencontres et de tous ces débats, on aurait vraiment été pénalisés. Mais on n'a rien lâché, on est allés jusqu'au bout du programme et ça, c'est ultra précieux » (Laura)*

Jeudi 19 mars, nous retrouvons notre invité et nos 50 étudiants à distance dans une salle de réunion virtuelle Lifesize. Une séance de GRHMA dure quatre heures, est structurée autour de deux thèmes « RH » et s'organise en quatre étapes. Premièrement, une discussion est menée avec les étudiants autour de deux lectures portant sur les thèmes du jour. Les étudiants souhaitant intervenir dans la discussion sont amenés à se manifester sur Lifesize. Ensuite, la parole est aux étudiants : deux groupes effectuent tour à tour une présentation sur un thème RH en utilisant le partage d'écran à distance et en mobilisant régulièrement la classe au travers de sondages Wooclap. Après une courte pause, dans un troisième temps, c'est à l'invité du jour – un DRH d'une entreprise emblématique de la région – de prendre la parole pour illustrer les sujets RH étudiés de son expérience pratique. Enfin, les étudiants disposent du reste de la séance pour questionner l'invité afin de mener un diagnostic sur la politique RH de son entreprise. En alliant les outils susmentionnés et la discipline nécessaire à leur usage, nous parvenons à restituer dans un environnement entièrement virtuel la dynamique des séances du cours.

*« J'ai été agréablement surprise par la réactivité des professeurs et par les moyens mis en place pour perturber le moins possible le déroulement des séances » (Manon)*

*« La chose la plus positive fut le maintien des différents invités. Impressionnant de savoir que des DRH ont pu nous consacrer de leur précieux temps alors que nous sommes en pleine période de crise. Bravo pour avoir réussi à maintenir ces différentes rencontres » (Adrien)*



## Les enseignements

Nous retiendrons quatre leçons de cette expérience. D'abord, la technologie permet bel et bien de supporter l'interactivité à distance, en dépit des problèmes techniques qui peuvent toujours survenir – mais nous n'avons expérimenté qu'une brève panne de réseau de l'ordre de cinq minutes sur un total de cinq séances de cours. Ensuite, nous soulignons l'implication continue des étudiants, qui ont fait preuve d'une adaptabilité remarquable et qui ont maintenu un taux de présence proche du 100%. Toutefois, il faut bien admettre que l'enseignement virtuel n'empêche pas les passagers clandestins, dès lors que l'outil Lifesize ne permet d'afficher simultanément les « webcams » que d'un nombre limité d'utilisateurs (qui sont par ailleurs les plus actifs). Enfin, constatant des forces de participation très différentes à l'oral (discussions in vivo sur Lifesize) qu'à l'écrit (forum d'échanges sur Lol@ après chaque séance), nous insistons sur l'importance d'offrir aux étudiants différents canaux d'interaction : contre toute attente, ceux qui s'expriment oralement ne sont pas nécessairement ceux qui s'expriment par écrit sur le forum.

*« Je pensais que ce changement provoquerait une certaine distance, mais elle n'a été que physique, ce qui ne me rend que plus satisfaite. J'ai l'impression que la participation au cours n'en était que meilleure de manière générale » (Marcia)*

*« La transition vers ce fonctionnement à distance a été plutôt douce. Le cours a étonnamment pu rester "pratique". L'absence d'amis autour de moi (contrairement à la situation dans un amphithéâtre) m'a permis d'être plus concentrée. Par contre, le stationnement sur une chaise pendant 4 heures à regarder mon écran m'a valu quelques moments d'absence. » (Louise)*

## PENSER LE TÉLÉTRAVAIL AUTREMENT EST DEvenu UNE NÉCESSITÉ

Le Professeur François Pichault, également directeur du LENTIC (Laboratoire d'Etudes sur les Nouvelles formes de Travail, l'Innovation et le Changement), a répondu à 4 questions posées par le HEC Digital Lab au sujet des opportunités de recherche qu'engendre la crise du Covid-19. Le HEC Digital Lab, qui a pour vocation d'initier des projets de recherche appliquée en étroite collaboration avec le monde de l'entreprise, lance en effet un appel aux entreprises souhaitant soutenir un projet en la matière. Pour l'heure, 6 entreprises nous font déjà confiance. Envie de nous rejoindre ? C'est par ici : [hecdigitallab@uliege.be](mailto:hecdigitallab@uliege.be)

> Découvrez la vidéo de François Pichault sur la chaîne Youtube du HEC Digital Lab.