

Journée Pédagogique 2024 de l'EUT

Perspectives des premières promotions de diplômés de BUT

Jeudi 16 mai 2024 à IUT de Valence

La Journée Pédagogique de l'EUT en 2023 avait donné lieu à s'interroger sur les liens à construire et pérenniser avec les acteurs du territoire, en s'axant plus particulièrement sur la valorisation de la voie technologique, l'évolution des métiers et l'accompagnement à la réorientation des étudiants. L'année 2024 est marquée par la première promotion de diplômés du Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) et la Journée Pédagogique de l'EUT du 16 mai 2024 a été ainsi l'occasion de dresser un premier état des lieux sur ce nouveau diplôme et sur ses perspectives d'évolution.



Accueil et lancement : Lionel Filippi pour l'EUT et Jean-Yves Juban pour l'IUT de Valence.

Programme de la matinée

- 9h - 9h30** Accueil (Centre de vie)
- 9h30** Introduction de la matinée, mots des directeurs (amphi E)
- 10h - 10h45** **TEMPS 1 : Regards croisés sur l'employabilité des futurs diplômés de BUT**
- › Julien Guémard, Scopen
 - › Stéphane Damour, Damour Nettoyage
 - › Guillaume Paut, Healabs
 - › Léna Papazian, ATM Consulting
- 10h45 - 11h30** **TEMPS 2 : Regards croisés sur la place de l'alternance dans le BUT**
- › Crédit Agricole Sud Rhône Alpes
 - › Healabs
 - › Ifotec
- 11h30 - 12h15** **TEMPS 3 : Regards croisés sur le rôle du CCM dans le BUT**
- › CCM Valence + étudiants

Repas convivial de 12h30 à 14h

Programme de l'après-midi

Ateliers : Le rôle des SAé

Durée des ateliers : de 14h15 à 15h15

Les directeurs des 3 IUT répartis dans les trois ateliers pour la restitution finale

- Atelier 1** **Le rôle des SAE dans l'évaluation des compétences**
- › Animation: Christelle Lison, Université de Sherbrooke (visio)
 - › Echanges / Pistes de réflexion / Premiers témoignages
 - › Bilan : Les points à clarifier / à renforcer / les leviers
- Atelier 2** **Le rôle des SAE dans l'implication des experts métiers et le travail en équipe**
- › Animation : Gildas Barbot (TC)
 - › Echanges / Pistes de réflexion / Premiers témoignages
 - › Bilan : Les points à clarifier / à renforcer / les leviers
- Atelier 3** **Le rôle des SAE dans la diffusion des connaissances académiques**
- › Animation : Séverine Maupetit (TC)
 - › Echanges / Pistes de réflexion / Premiers témoignages
 - › Bilan : Les points à clarifier / à renforcer / les leviers
- 15h30-16h15** Restitution des ateliers par les trois directeurs
- 16h30** Clôture de la journée

TEMPS 1

Regards croisés sur l'employabilité des futurs diplômés de BUT



L'objectif de ce temps fort est de faire réagir les participants concernant l'offre de formation de BUT, les modalités pédagogiques du BUT, son adéquation avec les attentes des acteurs du territoire ou encore sur le profil des futurs diplômés, les attendus sur leurs compétences et savoir-être et leur employabilité.

Nous commençons par souligner l'enjeu de l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des employeurs du territoire. Guillaume Paut affirme ne pas avoir de problème de recrutement et assume de développer le savoir-faire des jeunes dans l'emploi. Il insiste sur l'importance de l'éthique, quel que soit le métier exercé. Dans la même idée, Stéphane Damour évoque le « sens civique » qu'un jeune doit trouver dans n'importe quel emploi. Son expérience de la CPME lui permet d'affirmer que les employeurs ont compris l'importance de la fidélisation et des réponses à apporter aux attentes des jeunes.

Julien Guémard confirme cette nécessité de fidélisation après le recrutement, ce qui suppose que l'employeur réfléchisse au contenu du poste, mais aussi à la QVCT et aux évolutions possibles. Des compétences transverses sont attendues : animation de réunions, gestion de projets.

Léna Papazian évoque une progression souvent logique et intéressante : le stage pour l'intégration, l'alternance pour la formation puis le CDI si « tout va bien ». Elle remarque que les diplômés des IUT ont une bonne connaissance des milieux professionnels.

Sabine Reydet évoque ensuite l'intérêt des périodes d'immersion en entreprises des étudiants d'IUT pour connaître et comprendre les entreprises du territoire. Julien Guémard confirme que la découverte de l'environnement d'un poste est très importante. Guillaume Paut évoque l'idée d'une JPO en entreprise pour s'imprégner d'une ambiance de travail et d'une culture d'entreprise. Stéphane Damour insiste sur la découverte de l'éco-système des entreprises du territoire : que « les étudiants feuilletent au moins L'Echo Drôme-Ardèche ! ». Pour Léna Papazian, cette connaissance permet aux jeunes de devenir progressivement autonomes.

Les questions de la salle portent sur le choix que les étudiants doivent faire après le BUT ; entre poursuite d'études et insertion immédiate en emploi : comment valoriser la seconde option ? Il y a des emplois à tous niveaux et des évolutions sont possibles une fois en emploi. La curiosité est évoquée

comme un signe distinctif de savoir-être, comment la développer chez des étudiants parfois apathiques ? Il faut que les jeunes prennent confiance en eux et en leurs capacités. Comment permettre à nos étudiants de distinguer les qualités variables des écoles dans lesquelles ils peuvent poursuivre leurs études ? Les employeurs ne répondent pas mais s'accordent à dire qu'ils voient les différences entre les jeunes selon leur formation.

TEMPS 2

Regards croisés sur la place de l'alternance dans le BUT



Ce temps a pour objectif de recueillir l'avis des maîtres d'apprentissage et des alternants concernant l'intérêt de cette formule pédagogique au sein du BUT.

Concernant l'opportunité d'un contrat d'alternance et la définition des missions, Guillaume Paut explique que dans son cas, l'alternant a débuté en tant que stagiaire et les missions de stage se sont transformées en besoins pour une alternance. Pour le Crédit Agricole Sud Rhône Alpes l'alternance avec des étudiants d'IUT est une longue habitude de plus de 20 ans depuis la création de la licence professionnelle « Assurance, Banque, Finance ». La nouveauté réside dans le fait que depuis la création du BUT, le Crédit Agricole Sud Rhône Alpes expérimente une alternance sur 2 ans. Les missions sont définies au niveau des agences, en étant vigilants sur la nécessité de les rendre progressives sur les deux ans. Ainsi la première année d'alternance (deuxième année de BUT TC) correspond plutôt à des missions d'accueil et de familiarisation avec les produits de base et des actions commerciales en binôme, alors que la seconde année d'alternance (troisième année de BUT TC) correspond plutôt à des prises d'autonomie sur des produits plus complexes et des actions commerciales seul(e). Pour l'entreprise IFOTEC, le demande d'alternance s'est faite de manière spontanée par l'étudiante et correspondait à une montée en puissance des actions de communication au sein de l'entreprise. Les missions de l'alternance ont ensuite été définies de manière globale sur l'année, puis adaptées selon l'avancement et la prise d'autonomie de l'alternante. Là encore, il s'agit d'une alternance en deux ans (seconde et troisième année de BUT TC) et les missions ont évolué de manière progressive, commençant par des actions de communication ponctuelles et encadrées pour aller vers des actions de communication en autonomie.

Les questions du rythme et de la durée de l'alternance ne trouvent jamais une réponse unanime ; on le constate en entendant Hugo et Guillaume exprimer des avis divergents sur le sujet, à partir d'une

expérience partagée. Certains apprécient le rythme 2j/3j pour la réactivité qu'il permet, d'autres préfèrent 1 semaine/1 semaine pour pouvoir être plus présent dans l'entreprise et à l'université. Cela dépend aussi du secteur d'activités et le BUT permet une diversité dans les rythmes d'alternance qui est très appréciable.

La relation tripartite maître d'apprentissage/étudiant/tuteur nécessite beaucoup d'écoute réciproque, un dialogue permanent avec l'étudiant et des retours d'expérience fréquents. Hugo souligne l'importance de ressentir un bien-être au travail des salariés avec lesquels il travaille. Maryline insiste sur la régularité du suivi et des visites. Cela permet de faire des ajustements dans les missions si nécessaire et de savoir comment se comporte l'alternant à l'université.

Les participants posent des questions, dont une sur le mémoire attendu en fin d'alternance. Le choix du sujet est parfois laissé à l'appréciation de l'étudiant. Ce qui est attendu d'un alternant de BUT2 est différent de ce qui est attendu en BUT3.

TEMPS 3

Regards croisés sur le rôle du CCM dans le BUT

Indrani Sanchez, Valence ; Sophie Alonso, IUT1 ; Meriem Oller, IUT2 ; trois étudiants de Valence.



L'objectif de ce temps fort est de montrer concrètement l'apport des Centres de Compétences et de Métiers (CCM) au sein du BUT, que ce soit pour les étudiants, les enseignants ou encore les entreprises.

Un rapide historique a été fait sur l'émergence de ces CCM, d'abord à Grenoble, puis à Valence. Les CCM se considèrent comme l'interface indispensable et nécessaire entre les étudiants, les enseignants et les acteurs du monde économique, en apportant un regard complémentaire et des outils aux étudiants. Les CCM fonctionnent en entretiens collectifs et /ou individuels, dans le cadre des ressources de BUT ou en complément tout au long des trois années de BUT.

Les témoignages sur les parcours professionnels des praticiens qui rencontrent nos étudiants sont déterminants dans les choix de ces derniers. Les témoignages des étudiants sur les services rendus par les CCM, tout au long de leur parcours de BUT, sont très positifs et éclairants. Ils se sentent progressivement de mieux en mieux armés pour intégrer le monde professionnel. Les trois

témoignages montrent un suivi personnalisé, adapté à la situation professionnelle et personnelle de chacun. Le CCM intervient dans l'accompagnement pour une réorientation, une recherche de stage et/ou d'alternance et/ou pour une réflexion sur le projet professionnel et personnel de l'étudiant. L'idée est de donner aux étudiants le recul et les outils nécessaires pour mieux se connaître, identifier leurs envies et formuler des projets, pour pouvoir être efficace auprès de futurs recruteurs. Il s'agit de trouver l'élément différenciant pour chaque étudiant(e) au-delà de la lettre de motivation ou du CV que certaines entreprises ne regardent même plus.

Atelier 1

Le rôle des SAE dans l'évaluation des compétences



Cet atelier s'est appuyé sur la présentation en visio d'un powerpoint de Christelle Lison (voir annexe 1). Les questions de l'auditoire tournent autour des points suivants :

- › A quoi doit servir l'évaluation
- › N'y a-t-il pas trop d'évaluations au sein du BUT / des SAé ?
- › Qui évalue ?

L'atelier démarre par un powerpoint présenté par Christelle Lison (voir Annexe 1).

Les évaluations font partie du processus d'apprentissage et il convient de distinguer l'évaluation des connaissances qui consiste à s'assurer de la bonne assimilation des enseignements, de l'évaluation des SAE, plus complexe, puisqu'il s'agit d'évaluer des savoir-agir dans des contextes spécifiques. (Il ne s'agit ainsi pas d'évaluer des ressources).

L'évaluation est toujours subjective et pour réduire cette incertitude il est nécessaire de produire des grilles d'évaluation critériée, en amont, à partir d'un travail collectif. Il est intéressant de tester cette grille auprès des étudiants qui « subiront » l'évaluation » afin de s'assurer que les objectifs fixés et l'évaluation soient bien compris. Il convient bien sûr de vérifier que tout ce qui est évalué a été enseigné.

L'élaboration de la grille d'évaluation est un travail fondamental dans l'évaluation des SAE.

- › La première étape consiste à s'accorder sur ce que l'on veut évaluer. Pour rappel, la SAE est une mise en situation qui doit permettre d'évaluer un ou plusieurs savoir-agir correspondant à un niveau donné de la compétence de BUT visée. Ainsi, il est pertinent de définir des indicateurs et d'indiquer à partir de quel moment l'étudiant répond aux attentes, est au-delà des attentes ou en-deçà. La question de l'échec est sans doute la plus complexe car nous avons souvent tendance à rechercher des éléments permettant « d'apporter des points ». Cela explique sans doute des notes que l'on pourrait trouver trop élevées pour certaines SAE.
- › Dans l'évaluation des SAE, il faut prendre garde à ne pas être dans une situation de « saucissonnage » qui consiste à faire la somme d'une multitude de petites notes sous peine de perdre de vue la compétence du BUT qui doit être évaluée.
- › Il faut prendre garde à ne pas se laisser influencer par la forme dans l'évaluation de la compétence. Une présentation bien faite ou un rapport bien mené ne sont pas forcément synonyme d'un « bon savoir-agir ». La question du maintien du mémoire ou rapport traditionnel comme livrable de SAE doit questionner les équipes pédagogiques : est-on en capacité d'évaluer des compétences de BUT à travers cet exercice ?
- › Le point précédent renvoie aux fameuses SAE Stage / alternance pour lesquelles les attentes ne sont pas suffisamment claires dans les programmes nationaux. Sur ces longues périodes en entreprise, propices au déploiement des savoir-agir, quels livrables demander et comment les évaluer ? Les maîtres d'apprentissage peuvent-ils être associés dans l'évaluation des compétences du BUT ? Ces sujets devront nous mobiliser dans les années à venir.

Evaluation collective / individuelle

Les SAE sont généralement des projets de groupe et l'évaluation est très majoritairement collective. Cette note globale pose problème car on se rend bien compte que tous les étudiants ne s'impliquent pas de la même manière. Ce déséquilibre d'engagement se traduit par des tensions au sein des groupes et ce phénomène est renforcé lorsque le département impose le maintien des groupes sur plusieurs SAE. Des outils existent pour différencier l'implication de chaque étudiant. Les références seront transmises aux équipes.

En conclusion de cet atelier, il a été souligné combien les SAE sont une modalité d'apprentissage complexe qui a nécessité un temps d'appropriation par les équipes pédagogiques. De ce fait, il serait important d'accorder ce temps d'appropriation aux étudiants pour qu'ils se familiarise avec l'exercice. Une première SAE « à blanc » pourrait leur permettre d'acquérir les bases de leur métier d'étudiant.

Atelier 2

Le rôle des SAE dans l'implication des experts métiers et le travail en équipe

Animation : Gildas Barbot



L'atelier a permis d'échanger sur différentes SAé présentées par leur(s) responsable(s) dans des spécialités différentes. On distinguera en premier les différentes formes d'interventions d'experts métiers, puis des caractéristiques propres au travail en équipe pour ce nouveau type de formation.

Les intervenant experts-métiers (à préférer dans le langage utilisé à « professionnels ») peuvent avoir différentes origines :

- › Des industriels dans le cadre d'un sujet établi en interaction avec une demande de leur entreprise.
- › Des experts intervenant en enseignement à l'IUT, notamment enseignants-chercheurs si la SAé est en relation avec une activité de recherche ou vacataires d'enseignement apportant une expertise supplémentaire à sa thématique enseignée.

Les différents niveaux d'intervention sont potentiellement les suivants :

- › Donneur d'ordre, commanditaire, prescripteur du cahier des charges (de situations réelles ou simulées)
- › Eclairage de la situation professionnelle et de son environnement : sous forme de témoignages métiers, d'immersion en entreprise, de présentation générale de contexte et méthodologies usuelles (BUT1 notamment).
- › Acteur de la situation, jeu de rôle...
- › Expertise technique, animation, consultant...sur une partie du sujet traité ou sur la démarche (conduite de projet, coaching)
- › Evaluation au fil du projet (événements intermédiaires) ou pour le rendu final.

Les difficultés ont souvent trait à la disponibilité demandée, qui pourra nécessiter un renouvellement régulier des intervenants experts : une piste est de travailler plusieurs années sur des sujets répondant à un enjeu territorial intéressant plusieurs entreprises pour permettre un changement d'intervenant en capitalisant sur les éléments principaux du sujet.

Le travail en équipe spécifique au SAé a souvent comme caractéristiques :

- › De ne pas faire appel à une équipe préexistante, mais de rassembler de 2 à 10 membres, avec une configuration vivante (des entrants et sortants chaque année).
- › De ne pas saucissonner le sujet initial pour le répartir entre membre de l'équipe. Une répartition de rôles peut être prévue et le suivi de groupes peut être réparti après une partie collective de décomposition initiale en étapes du sujet. A ce propos, un point positif identifié dans la gestion de groupes multiples consiste à faire participer les tuteurs ensemble une partie du temps avec tous les groupes.
- › De nécessiter un animateur / responsable identifié du groupe pour la SAé.

Atelier 3

Le rôle des SAE dans la diffusion des connaissances académiques



Rappel en introduction sur la genèse des SAE dans l'Approche par compétences (APC) adoptée lors du passage au BUT. C'est une occasion pour rompre la logique disciplinaire et faire travailler les collègues en équipe, auprès des étudiants. Le débat s'amorce sur l'ordre chronologique le mieux adapté à cette nouvelle modalité pédagogique : Ressources puis SAE ; SAE puis Ressources (comme dans la logique pédagogique « inversée ») ; interaction permanente entre SAE et Ressources ?

Une réflexion personnelle permet à chaque participant de proposer des idées sur ce qui constitue encore des doutes, voire des déceptions / SAE ; les interrogations qui persistent après 3 ans de pratique ; ce qui est apprécié comme étant des réussites liées aux SAE.

Doutes et déceptions

- › Manque de réinvestissement des connaissances académiques par les étudiants en SAE ;
- › Obligation de dire puis de répéter, répéter...
- › Implication variable des collègues dans le dispositif (avec parfois une posture « anti SAE », consistant à dire que c'est le moyen de « faire réussir tout le monde ») ;
- › Manque de respect des consignes et des cadres de travail par les étudiants ;
- › Respect des délais difficile à obtenir ;

Interrogations

- › Temporalité des séquences Ressources v/s SAE selon l'approche retenue : il peut arriver qu'un PN mobilise une ressource dans une SAE alors que le contenu sera abordé dans un semestre ultérieur...
- › Capacité des étudiants à mobiliser des concepts ;
- › Occupation fructueuse, et contrôlée, des heures d'autonomie ;
- › Risque de démotivation si le travail en groupe se passe mal ;
- › Evaluation individuelle difficile ;
- › Empilement de ressources dans une SAE, sans que la logique de regroupement soit toujours bien claire ;
- › Difficulté à partir de la SAE pour aller vers les ressources.

Réussites

- › Amélioration des capacités rédactionnelles au fil des semestres et des rendus / SAE ;
- › Capacité de synthèse au moment du rendu des livrables parfois surprenante (en bien) ;
- › Transversalité des enseignements ;
- › Concrétisation immédiate des apprentissages ;
- › Développement de la capacité d'analyse ;
- › Implication des étudiants (de certains...) ;
- › Vision globale d'un éco-système ;
- › Développement de la confiance en soi, y compris pour les plus fragiles au départ ;
- › Travail en équipe pour les professeurs et pour les étudiants.

La discussion qui a suivi a permis de constater que les SAE peuvent être une occasion de rafraîchissement des enseignements au fil des années (risque d'atteindre rapidement un seuil ?). Les étudiants ont un fort besoin d'être guidés dans cet exercice inédit pour eux, surtout en début de BUT. La manière d'évaluer reste largement à discuter, surtout au regard des forts coefficients alloués aux SAE. « Battre le rappel » sur les contenus de cours à mobiliser peut se révéler épuisant, même si on intègre le fait qu'un BUT comporte beaucoup de ressources et que les étudiants peuvent parfois se sentir « perdus » dans ce montage complexe des liens entre Ressources et SAE.

Les étudiants ont souvent du mal à bien comprendre les attendus de l'exercice et à comprendre les consignes (certains enseignants ont même créé des évaluations sur la capacité à comprendre des consignes !). Enfin, la question de la constitution des groupes (libre, au hasard, choisie par l'enseignant ?) et de la répartition des rôles reste en suspens.