

## Atelier « Formation et insertion professionnelle »

Compte rendu des réunions du 16 novembre 2011 et du 12 décembre 2011

Il a été proposé, dans le cadre de cet atelier, d'aborder les sujets suivants :

- Services et information pour les formations
- Les formations
  - Hétérogénéité du niveau des étudiants, hétérogénéité de la qualité des enseignements
  - Orientation, réorientation
  - Cours magistraux et travaux dirigés/travaux pratiques, dimensions théorique et pratique, lien entre formation et recherche
  - Insuffisance de certains enseignements et formations spécifiques
- Évaluation et diplôme
- Insertion professionnelle

### Réunion du 16 novembre 2011

#### **Services et information pour les formations**

L'**information aux étudiants** se heurte à la multiplicité de ses sources et des canaux utilisés (web, sakai, courriel, affiches, réunions / amphis de rentrée...) : trop d'information tue l'information. Les informations dont les étudiants ont besoin sont disponibles : les étudiants qui, dans leurs verbatim, se plaignent de ne pas être informés, ont peut-être une attitude assez passive...

L'information aux étudiants est une préoccupation que chaque département décline en fonction de ses spécificités. Les sources d'informations et ceux qui en ont la charge doivent être identifiées département par département. Les différences d'informations dont ont besoin les étudiants de L et les étudiants de M sont prises en compte. Les moments où les étudiants ont besoin de tel ou tel type d'information sont autant que possible mieux cernés.

Les formations évoluent plus vite qu'avant et l'information ne peut pas facilement être stabilisée.

Les dates des examens sont connues dans des délais trop tardifs.

L'indice de satisfaction des étudiants sur l'information dont ils ont besoin s'est amélioré depuis que les départements ont en charge cette question.

A côté de l'information, les étudiants sont souvent demandeurs de **conseils** et confondent parfois l'un et l'autre.

Les **horaires d'ouverture des services de scolarité** sont impraticables pour les étudiants inscrits secondaires dont les études se déroulent loin du campus de Jussieu (par ex. ENS Cachan).

La fréquentation des permanences tenues aux horaires de midi par certains départements semble très variable d'un département à l'autre.

#### **Hétérogénéité du niveau des étudiants, hétérogénéité de la qualité des enseignements**

Les E-C n'ont été ni préparés ni formés aux évolutions profondes des universités, de leurs missions, de leurs usagers qui sont intervenues depuis une ou deux décennies. Avec le passage au LMD, les étudiants qui devaient passer leur DEUG en 3 ans maximum peuvent passer leur licence en 4, 5 ou 6 ans sans qu'il y ait de durée maximum.

A l'**hétérogénéité de niveaux des étudiants** doit répondre une diversification des offres de formation. Il s'agit de proposer à tous non les mêmes formations mais les mêmes chances.

Si on se préoccupe des débouchés des filières spécifiques, cette préoccupation est beaucoup moins présente pour les filières communes (ou « de masse »).

A l'hétérogénéité de niveaux des étudiants s'ajoute une **hétérogénéité sociale** réelle et croissante (induite par l'évolution du contexte social) qui n'est pas reconnue. On ne trouve ainsi aucun boursier sur critères sociaux parmi les deux premiers déciles des étudiants ayant obtenu leur licence.

L'**hétérogénéité des motivations** est une autre réalité. Les formations ne prévoient pas (jusqu'à présent) d'échanges avec les étudiants sur leurs motivations : il conviendrait de susciter la motivation chez les étudiants qui ne le sont pas mais qui sont susceptibles d'évoluer en ce sens, de favoriser une réflexion de ceux pour lesquels une réorientation serait probablement préférable, etc. Cette démarche a tout intérêt à être faite très en amont pour éviter les effets d'entonnoir. Il existait, avant le passage au LMD, un TD méthodologique (20h) pour conduire les étudiants à réfléchir à leurs motivations, aux métiers auxquels conduisait leur filière et leur demandait de réaliser un dossier sur leur projet professionnel. Ce TD, qui mobilisait l'ensemble des E-C de la filière, n'a plus été possible dans le cadre du LMD.

Dans ces conditions, les moyens humains constituent un facteur important dans le diagnostic que l'on peut faire des faiblesses de l'université dans le traitement de cette question de l'hétérogénéité des étudiants.

La question de l'**évaluation des enseignements** renvoie non seulement à celle des moyens qu'elle suppose et à celle de ses modalités mais aussi à celle de l'usage qui peut en être fait et de l'accompagnement qui va avec.

En médecine, les enseignants sont d'accord pour être évalués, mais compte tenu du nombre d'étudiants, elle ne peut être réalisée qu'en ligne. L'évaluation des enseignements de L1 en physique (6 questions par UE) va ainsi s'effectuer en ligne et être transposée à la licence. En informatique, seuls 5% des étudiants remplissent le formulaire d'évaluation des UE (20 questions par UE). Une mutualisation des démarches est très souhaitable.

L'évaluation des enseignements peut servir à l'enseignant et aux responsables des formations. La question se pose de la formation des E-C, en particulier en cours de carrière, et de son couplage avec l'évaluation.

## **Orientation et réorientation**

Les E-C/E ont peu d'informations sur les cellules d'orientation (qui à l'UPMC est ouverte à l'heure de midi) : il y a un manque de partage de l'information entre les départements de formation et les cellules d'orientation.

L'orientation (et la préparation à l'insertion) exige un suivi bien souvent personnalisé et non une information ponctuelle à un certain moment des études. Cela exige une forte mobilisation de ressources humaines dont on ne dispose pas vraiment.

Le fait que la séparation entre le M1 et le M2 soit mal vécue par les étudiants pose la question de savoir jusqu'à quel point la licence (et quelles licences en particulier) peut être présentée comme une fin en soi. Il y a d'une part des formations qui débouchent sur un diplôme « terminal » et d'autre part celles qui débouchent sur un diplôme destiné à la poursuite d'études. Les licences de sciences en Île-de-France ne semblent pas être perçues comme des « diplômes terminaux ».

La VAE qui s'adresse aux salariés est mal connue et pourrait être plus développée à l'UPMC.

## **CM et TD/TP, dimensions théorique et pratique, lien entre formation et recherche**

La semestrialisation liée au LMD a condensé l'enseignement sur de courts semestres : cela a contribué à « télescoper » cours magistraux et TD. Un dispositif, mis en place dans certaines UE et très apprécié des étudiants, consiste pour le même enseignant à assurer le cours magistral et les travaux dirigés cela renforce la cohérence des enseignements et évite une fragmentation. Les TD jouent alors pleinement le rôle de travaux menés par les étudiants sous la direction de l'enseignant. La pédagogie des TD a une grande marge de progrès devant elle.

La part des stages dans les cursus de Licence semble problématique : si les entreprises prennent des étudiants de BTS ou d'IUT en stage, elles sont beaucoup plus réticentes à l'égard des étudiants de licence. La question du calendrier est aussi un obstacle : seuls des stages de 3 mois min. intéresseraient les entreprises.

### Réunion du 12 décembre 2011

Cette seconde réunion a d'abord traité des sujets qui ne l'avaient pas encore été.

#### **1/ Insuffisance de certains enseignements et formations spécifiques**

Les verbatim font ressortir un manque de formations pour l'acquisition de compétences transversales, notamment en *informatique*. Cela semble paradoxal : le C2I (certification informatique et internet), qui n'est obligatoire que dans le L3 de chimie, n'accueille pas autant d'étudiants qu'il le pourrait.

La question des formations à la *maîtrise de l'information* est peu évoquée malgré l'importance de cette compétence pour l'acquisition de l'autonomie. Une formation dans ce domaine existe à la faculté de médecine mais ne concerne que les cursus paramédicaux.

Quant à la *formation au conseil en entreprise*, elle est proposée aux doctorants qui peuvent l'inscrire dans leur plan individuel de formation.

#### **2/ Évaluation et diplôme**

Les évaluations sont organisées de manière à permettre à des étudiants qui ne sont pas nécessairement présents aux cours et aux TD d'obtenir leur diplôme. Le contrôle continu n'est ainsi pas pris en compte pour la validation d'une UE (unité d'enseignement) si la note obtenue par l'étudiant est inférieure à sa note d'examen.

Ces modalités d'évaluation accréditent peut-être l'idée – erronée – que ce sont les savoirs plus que les capacités d'implication, les connaissances plus que les compétences, qui sont évaluées. Or, les étudiants dans leurs verbatim expriment leur souhait de voir le contrôle continu mieux pris en compte, comme s'ils souhaitaient être amenés à travailler autrement qu'ils ne le font.

*La façon dont l'étudiant appréhende l'évaluation* semble ainsi un point problématique à travailler. Fait-on savoir aux étudiants non seulement quelles connaissances mais aussi quelles compétences sont attendues ? Et si cela est fait, les étudiants en tirent-ils les conséquences ? La façon dont la délivrance de la licence professionnelle amène les étudiants à réfléchir aux compétences acquises au regard du marché du travail est, de ce point de vue, intéressante.

Ce point problématique n'est sans doute pas étranger au *décalage de perceptions* que les réponses apportées à la question du *niveau attendu pour l'obtention du diplôme* font apparaître (Q11, p.66) : 15% des étudiants contre 1% des enseignants chercheurs le considèrent trop élevé.

### 3/ Insertion professionnelle

A la lecture des verbatim, c'est le *l'information sur les débouchés professionnels et en particulier les débouchés non académiques* qui manque aussi bien aux étudiants qu'aux enseignants chercheurs. Même lorsqu'ils choisissent leur master, les étudiants ne savent pas toujours vers quels métiers leur diplôme pourra les conduire.

Si 76 % des étudiants en L1 sont très satisfaits ou plutôt satisfait de l'action de l'UPMC en faveur de l'insertion professionnelle, ils ne sont plus que 50 % en L2-L3 et en M. C'est *tout au long des études* qu'il faut mettre en œuvre une formation à la *préparation du projet professionnel*. Celle-ci ne doit pas être ponctuelle, et doit faire place à des temps de réflexion et d'entretien approfondis aussi bien qu'à des *échanges avec des anciens* par secteurs d'activités ou des *rencontres avec les entreprises*.

La préparation à l'insertion professionnelle doit intégrer une identification des compétences acquises, et notamment des compétences transversales :

- au niveau de la licence (dont il ne faut pas oublier qu'elle donne accès aux concours de la fonction publique), ainsi que de la licence professionnelle (dont il faut valoriser les compétences transverses),
- comme au niveau du master (en s'appuyant sur les fiches des spécialités où elles sont présentées).

La *formation continue* a un regard sur les entreprises que n'a pas la formation initiale et qui peut beaucoup apporter à l'action en faveur de l'insertion professionnelle dans les formations initiales.

La préparation à l'insertion professionnelle doit également intégrer l'alternance entre formation universitaire et emploi et prendre en compte le lien entre formation initiale et formation tout au long de la vie.

La *valorisation du diplôme auprès des entreprises* est importante, certains verbatim considèrent qu'elle est insuffisante. Les universités sont sans doute moins bien positionnées sur ce point que les grandes écoles. Une action de lobbying se met en place au niveau des 17 universités de l'Île-de-France en s'appuyant sur leurs diplômés présents dans des entreprises cibles.

Les entreprises d'Île-de-France ne sont pas à même d'accueillir tous les d'étudiants de licence ou de master amenés à faire un *stage en entreprise*. C'est en travaillant à la définition de projets conjoints avec les entreprises que des solutions innovantes pourront être trouvées.

**Dans un deuxième temps**, cette réunion s'est donné pour objectif l'identification des points forts et des points faibles des actions menées dans le cadre du projet en cours. On s'est interrogé sur le cadre dans lequel est mise en œuvre la politique de formation à l'UPMC avant de passer en revue les actions engagées au long d'un parcours de formation.

La *répartition des rôles respectifs joués au niveau central et au niveau des UFR et des départements* est telle que le manque de dialogue, le cloisonnement entre les différents départements ainsi qu'entre les départements et le niveau central se fait assez fortement ressentir. Quelques réunions commencent toutefois à rendre possible ce dialogue. Certains souhaitent un pilotage ou cadrage plus explicite de la vice-présidence formation.

Les bilans demandés aux départements dans le cadre de l'auto-évaluation pour le prochain contrat devraient donner lieu à un retour et pourraient faire l'objet d'une synthèse de manière à faire l'objet d'un échange entre départements.

La *démarche qualité* est, en l'état, un point faible. La communication entre les enseignants à l'intérieur d'un département ne va pas de soi. Cela apparaît par exemple, lorsqu'il s'agit de faire partager – et de faire mettre en œuvre – par les enseignants les compétences transversales inscrites dans le cahier des charges d'une formation.

Il y a un *déficit d'articulation entre la formation initiale et la formation continue* / tout au long de la vie.

**Points faibles** des actions conduites dans le domaine de la formation :

- La présentation des formations de l'UPMC sur APB : elle doit être revue ;
- La présentation des formations sur le site UPMC : elle ne va pas de soi, la « mise en image » du LMD est un défi ;
- La diffusion des fiches compétences de spécialités de master : elle pourrait être améliorée ;
- Les manifestations organisées en faveur de l'insertion professionnelle : elles ne donnent pas toujours lieu à des créneaux banalisés libérés.

**Points forts**

- L'usage croissant des TICE : une évolution lente qui mobilise tous les enseignants et qui est une tendance lourde ;
- L'attention et l'intérêt croissants marqués à l'égard de la réussite des étudiants ;
- Le devenir professionnel des docteurs.