

**Académie de Reims**

**SYNTHESE GENERALE DU DEBAT ACADEMIQUE**

**« UNIVERSITE-EMPLOI »**

Réalisée par Danielle POTOCKI MALICET, professeur de sociologie,  
Université de Reims Champagne Ardenne

30 Mai 2006

Ce document résulte de la synthèse de plusieurs sources d'informations concernant le débat Université-Emploi :

- des débats dans les Conseils des Etudes et de la vie Universitaire (CEVU) des deux universités de la région Champagne Ardenne : l'Université de Reims Champagne Ardenne et l'Université Technologique de Troyes ;
- des débats publics dans ces deux mêmes universités, en présence à l'URCA de Monsieur le Ministre délégué à l'Enseignement supérieur ;
- des débats sur le site ouvert par le rectorat, -dont les quelques contributions confirment l'analyse causale mise en évidence par les débats publics et rejoignent les propositions d'actions dominantes de ces débats-

## PLAN

<u>REMARQUES PRÉALABLES</u>	2
<u>1. INFORMATION – ORIENTATION - INSERTION PROFESSIONNELLE</u>	3
1.1 L'information	3
1.2 Orientation avant l'entrée à l'Université	4
1.3 Orientation pendant les études à l'Université	5
1.4 L'insertion professionnelle	5
1.4.1 Aide à l'insertion : Les forums	5
1.4.2 Suivi de l'insertion	6
<u>2. PROFESSIONNALISATION DES ETUDES DANS LE CADRE DU LMD</u>	7
2.1 Au niveau L	7
2.2 Au niveau D	8
2.3 Les outils de professionnalisation	9
2.3.1 Les stages	9
2.3.2 Les projets personnels professionnels (PPP)	10
2.4 Individualisation des parcours de formation	10
<u>3. APPRENTISSAGE ET DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE</u>	11
3.1 Les dispositifs d'apprentissage et l'alternance	11
3.2 Formation tout au long de la vie et VAE	12

## **REMARQUES PRÉALABLES**

Avant d'aborder les 3 thématiques proposées :

- L'orientation, l'information et l'insertion professionnelle,
- La professionnalisation des études dans le cadre du dispositif LMD,
- L'apprentissage et le développement de l'alternance.

un diagnostic de l'Université aujourd'hui est nécessaire qui permet de rappeler un certain nombre de constats.

1. La faiblesse de l'effort de la nation dans l'Université :

- 6 700 € pour un étudiant de licence 1<sup>ère</sup> année,
- 7 150 € pour un collégien,
- 10 700 € pour un lycéen,
- 12 300 € pour un STS,
- 13 760 € pour un élève grandes écoles.

2. Contrairement à ce qui a été dit ici où là dans les médias et l'opinion publique, la formation professionnelle à l'Université est une réalité depuis bien longtemps.

De longue date, les médecins, les dentistes, les pharmaciens, les psychologues sont formés à l'Université.

Par ailleurs, depuis une quarantaine d'années, les Universités se sont lancées dans un mouvement général et ont soutenu le développement des formations professionnelles. Ce furent d'abord les IUT (1966), puis les DEUST (1980), puis les IUP, les DESS et enfin les licences professionnelles (2000).

Ainsi l'URCA délivre aujourd'hui 138 diplômes nationaux ; 96 sont des diplômes professionnels soit 70 %. Sur 59 spécialités de master, 40 sont professionnelles. Cette situation est peu connue du public comme des chefs d'entreprise. L'UTT, quant à elle, ne délivre que des diplômes professionnels.

Le doctorat, niveau le plus élevé (bac + 8) est aussi un niveau de professionnalisation et le rôle des écoles doctorales est de préparer les doctorants à entrer dans le monde de l'entreprise.

L'Université a connu, ces 20 dernières années, une évolution sans précédent. La diversification des diplômes a été de pair avec le développement de diplômes professionnels.

3. L'Université a joué et joue un rôle social indiscutable dans le fonctionnement de notre société. En formant 65 % des étudiants, elle contribue largement à l'élévation du niveau de qualification de la population.

Ouverte à tous les bacheliers sans sélection à l'entrée des L1 et avec des droits d'inscriptions modestes, elle participe largement à la démocratisation de l'enseignement supérieur et alimente l'ascenseur social. En conséquence, elle est un lieu d'exercice de l'égalité des chances.

Toutefois, l'utilisation d'indicateurs comme la taille critique des laboratoires de recherche, la spécialisation encouragée dans le cadre des pôles de compétitivité laissent à craindre l'apparition d'un système universitaire à deux vitesses : des grosses Universités avec des laboratoires de recherche importants reconnus nationalement et internationalement qui délivreraient des diplômes jusqu'au doctorat (bac + 8) et des Universités plus modestes avec des laboratoires moins renommés qui prépareraient les étudiants à un bac + 3 (une licence généraliste ou professionnelle).

4. La proportion de 80% d'une classe d'âge de bacheliers tient compte des baccalauréats professionnels, qui ne sont pas destinés à faire des études longues. Des BTS ont été ouverts pour accueillir les meilleurs élèves de ces formations. La proportion d'étudiants

admissibles à l'université n'a pas beaucoup évolué mais le nombre d'étudiants fluctue, pour des raisons démographiques. Le paramètre changement de programme des lycées est à prendre en compte dans la réflexion.

Les savoirs et savoir-faire des élèves bacheliers ont beaucoup évolué au cours des réformes. L'Université dispose du même temps (3-5-8) pour amener l'étudiant au même niveau de compétences en partant d'un niveau de base différent.

Le niveau de compétence attendu par les entreprises n'est pas principalement disciplinaire mais plutôt basé sur « le savoir-être, le savoir faire et le savoir faire-faire ».

## **1. INFORMATION – ORIENTATION - INSERTION PROFESSIONNELLE**

Mieux informer, mieux accueillir, mieux orienter, aider à changer d'orientation, améliorer l'insertion professionnelle, voilà le challenge de l'Université de demain.

### **1.1 L'information**

#### **Constat**

Les modalités actuelles de présentation aux lycéens des filières universitaires ne sont pas adaptées et ne répondent pas à leurs questions.

#### **Propositions**

Multiplier les dispositifs d'information en amont de l'entrée à l'Université, les poursuivre pendant le déroulement de la formation universitaire et communiquer sur ces dispositifs, tels que le forum « Université-Entreprise ». Ces salons pourraient ne pas être exclusivement réservés aux futurs bacheliers.

#### **Moyens**

Si les grandes manifestations du type Forum « Avenir Etudiants », « Université-Entreprise », salons des masters, Journées Portes Ouvertes sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes. Elles doivent être complétées par :

##### *Des moyens matériels :*

- Forums dans les lycées, organisés au niveau académique, avec des entreprises, en facilitant l'attractivité pour les jeunes et leurs parents (transport organisé, journée balisée)
- Mise en cohérence des documents d'information fournis par l'ONISEP, le Rectorat, l'Université,
- Information sur la diversité de l'offre de formation, sur les possibilités de se réorienter, mais aussi les passerelles entre les formations
- Informations précises sur les contenus de cours, l'organisation des formations, le déroulement des études.
- Information sur les pré-requis nécessaires à la réussite des études supérieures par une présentation en termes de compétences
- Présentation des outils nécessaires aux études scientifiques
- Présentations spécifiques des corps de métiers auprès des lycéens

##### *Des Moyens humains :*

- Déplacements d'universitaires (enseignants et étudiants) dans les lycées au niveau des secondes et des terminales,
- Inscription dans les plans de formation continue des enseignants du secondaire et des COP, des thématiques du type réforme LMD, évolution de l'Université,

- Organisation de rencontres disciplinaires entre enseignants du supérieur et du secondaire (mieux se connaître pour mieux informer les élèves),
- Mise en place plus généralement de dispositifs de liaisons Lycée-Enseignement Supérieur (rencontres CIO-SIOU),
- Mise en ligne sur le site de l'Université de témoignages d'anciens étudiants entrés dans la vie active.

***Un outil important :***

***La mise en place d'une cellule d'écoute permanente pour répondre aux interrogations des lycéens tout au long de l'année (forum internet et/ou permanence téléphonique par filière avec un étudiant référent et un enseignant référent).***

***Cette cellule ne peut être opérationnelle et performante qu'avec la mise à disposition de personnels pour en assurer le fonctionnement.***

## **1.2 Orientation avant l'entrée à l'Université**

### **Constats**

De grands efforts ont été faits pour sensibiliser les élèves des collèges et lycées à leur orientation mais ils sont souvent peu réceptifs, par manque de maturité. Prendre acte de l'absence de maturité des élèves implique des mesures spécifiques : préparation des rencontres avec les entreprises et les services publics recruteurs, comptes-rendus notés, présentation du projet professionnel (y compris devant les recruteurs potentiels)

De même, les lycées professionnels ont fait de grands efforts pour informer et orienter les élèves. Actuellement, les élèves qui choisissent le bac S dans ces établissements savent que leur formation est a priori non professionnelle et ils se destinent à poursuivre des études académiques.

Le modèle des lycées professionnels, qui travaillent en étroite collaboration avec les différents corps de métiers, serait à développer dans les lycées d'enseignement général.

### **Propositions**

Développer les outils et le conseil en matière d'orientation afin d'aider les lycéens et les étudiants à faire les « bons » choix :

### **Moyens**

#### *Des moyens humains*

- Permanences d'étudiants et d'enseignants du supérieur référents dans les CIO,

#### *Des moyens matériels*

- Mise en place de simulateurs de parcours, en tenant compte des problèmes de débouchés qui doivent être précisés, des métiers qui doivent être identifiés
- Mise en place de bilans de compétences, savoir être, savoir faire et savoir faire-faire.
- Développement de l'information sur les critères des filières sélectives

### ***Un outil important :***

***La mise en place de lieux d'écoute comme les « relais étudiants » qui travaillent avec le SIOU, les travailleurs sociaux, les centres de bilans de compétences, les enseignants, les services de scolarité.***

***Ces relais étudiants permettent avec l'aide des équipes pédagogiques de repérer, d'écouter les étudiants en difficultés et de trouver des solutions à leurs problèmes, d'éviter les abandons, d'éventuellement de les aider à changer d'orientation.***

***Ces relais mettent en place des actions de prévention : système de parrainage, de tutorat par des étudiants pour les étudiants.***

***Cet engagement encadré par un enseignant pourrait faire l'objet d'attribution d'ECTS.***

## **1.3 Orientation pendant les études à l'Université**

### **Constat**

Les abandons en cours de formation restent une préoccupation et nécessitent d'agir pour éviter toute forme d'échec et favoriser les changements d'orientation en cours de cursus.

### **Propositions**

Favoriser pendant la première année à l'Université les changements d'orientation et permettre à l'étudiant d'affiner son projet professionnel.

Le schéma universitaire des formations L-M-D permet des passerelles entre les formations et à tout moment du parcours de formation de l'étudiant grâce aux ECTS. Il faut par ailleurs encourager la validation des acquis.

### **Moyens :**

#### *Moyens humains*

- Partage d'expériences entre étudiants (entre M et L).
- Favoriser le tutorat.

#### *Moyens matériels et pédagogiques*

- Soutien, assistance pédagogique, e-learning.
- Unités d'enseignement de mise à niveau
- Elargissement des collections et heures d'ouverture des bibliothèques universitaires et centres de documentations
- Développement des moyens financiers : bourses d'étude afin de tenir compte de la condition socio-économique dégradée des étudiants, qui accroît les difficultés de formation et à terme l'insertion professionnelle.

### ***Pérennisation des dispositifs :***

***Ce volet « orientation » axé en grande partie sur les contacts humains nécessite du personnel qualifié dans les relations humaines. Ces cellules d'accueil et d'écoute étaient animées jusqu'alors par des emplois jeunes, leurs contrats arrivant à terme, se pose la question de la pérennisation de ces services qui aujourd'hui sont indispensables au bon fonctionnement de l'Université au nom d'un service public efficace qui doit répondre aux besoins de ses usagers.***

## 1.4 L'insertion professionnelle

### 1.4.1 Aide à l'insertion : Les forums

#### Constats

La lisibilité des filières universitaires et des diplômes doit être améliorée ainsi que la visibilité des débouchés.

Les universités doivent développer leur politique relationnelle avec les différents acteurs de l'insertion professionnelle.

#### Propositions

Développer des outils qui favorisent et assurent l'insertion professionnelle et notamment les forums « Université-entreprise » en complément avec les forums « Avenir Etudiant » afin :

- d'en améliorer l'efficacité (accès internet aux informations),
- de mettre en relation l'étudiant diplômable ou diplômé et les représentants des filières de recrutement (entreprises, Service Public,...),
- de structurer et favoriser les échanges,
- de favoriser la constitution de réseaux

#### Moyens

- *pour les étudiants :*
  - Témoignages sur le site des universités, de professionnels qui ont embauché des diplômés de ces universités
  - Intégration d'unités d'enseignement préparant le jeune à la réalisation d'un CV, à un entretien d'embauche... en faisant appel à des professionnels (cabinet de recrutement, DRH...),
  - Mobiliser les étudiants à participer aux forums en intégrant l'évaluation des comptes-rendus de visite aux forums dans l'évaluation des Unités d'Enseignement
- *pour les entreprises, les collectivités, les associations :*
  - Les impliquer dans les comités d'organisation des forums
  - Les aider à définir leur stratégie de recrutement de jeunes diplômés par la mise en place d'un site à destination des entreprises, des collectivités, des associations avec :
    - des CV des étudiants diplômés
    - la traduction des diplômes en compétences
  - Les mobiliser pour développer la communication de tous les corps de métiers, à destination des élèves et étudiants.

#### ***Un outil privilégié :***

***Une complémentarité : Forum « Université-Entreprise » et « cellule de valorisation des diplômes », destinée aux futurs étudiants mais également aux entreprises pour les informer des contenus et des objectifs des formations.***

***Pour que les formations restent en phase avec le marché de l'emploi, un forum « Université-Entreprise » doit être organisé en collaboration par les universités de la région. Il doit être géré, dynamisé et valorisé par un service adéquat disposant de moyens (gestion du site, publicité, relances des acteurs...). La « cellule de valorisation des diplômes » doit promouvoir les filières.***

## **1.4.2 Suivi de l'insertion**

### **Constats**

Le suivi de l'insertion (du premier emploi à 1 an, 3 ans, 5 ans), permet d'affiner l'offre de formation quantitativement et qualitativement, avec les perspectives d'emplois sectoriels, l'émergence de nouveaux métiers.

Le développement de nouvelles filières et l'adaptation de filières existantes doivent être basés principalement sur les débouchés réels. Les capacités d'accueil doivent être fixées en lien avec ces débouchés. Il faut notamment distinguer les formations académiques (concours PE, CAPES, Agrégation, concours d'enseignants-chercheurs) des formations orientées vers les entreprises, les associations, les collectivités, etc.

### **Propositions**

Etablir et publier les indicateurs de placement des diplômés, y compris des docteurs :

- secteurs,
- métiers exercés,
- postes occupés (éventuellement sous-recrutement, sur-recrutement),
- salaire moyen constaté,
- délai avant l'obtention du premier emploi
- et tout autre indicateur pertinent sur la situation des diplômés.

### **Moyens**

- Création d'un observatoire qui travaillera avec les observatoires de branches et les observatoires existant en région (ex : OPEQ)
- Recours aux anciens étudiants pour des exemples particuliers d'insertion
- Constitution de réseaux d'étudiants, d'associations d'anciens étudiants
- Adresses courriel « à vie »

### ***Un outil privilégié :***

***Ce volet nécessite des moyens en matière d'ingénierie et en termes de chargé d'étude. Ceci peut être réalisé par la création d'un Observatoire du Suivi de l'Insertion Professionnelle et de l'Evaluation (OSIPE), pérennisé par l'intégration d'un ingénieur d'études spécialisé dans ce domaine.***

## **2. PROFESSIONNALISATION DES ETUDES DANS LE CADRE DU LMD**

A chacun des 3 niveaux L M D, correspondent des possibilités d'insertion professionnelle en adéquation avec les besoins du marché du travail, c'est la grande nouveauté du LMD.

La professionnalisation est nécessaire mais ne doit pas se substituer aux enseignements fondamentaux. Elle ne devrait pas être envisagée avant la 3<sup>e</sup> année à l'Université même si les étudiants peuvent dès la première année enrichir leur cursus par des contacts avec le monde économique.

### **2.1 Au niveau L**

#### **Constats**

L'accès aux filières non professionnelles, doit être choisi en connaissance de cause par les étudiants qui doivent être informés des débouchés réels de ces filières et responsabilisés

dans leur choix.

La vision sociale des métiers est souvent faussée. Le rôle de la « cellule de valorisation des diplômes » est de lutter contre les idées fausses et de mettre en adéquation les compétences des diplômés avec leur propre image et celle des chefs d'entreprise et des parents.

## **Propositions**

Nécessité de :

- mieux communiquer sur les diplômes professionnels en faisant apparaître clairement les débouchés et les métiers visés, et en s'appuyant sur des situations locales à forte valeur ajoutée.
- organiser des campagnes de promotion des licences professionnelles à destination des étudiants L2. En effet, au terme de L2, l'étudiant doit choisir entre L3 ou une licence professionnelle. Or, les licences professionnelles en grande partie localisées dans les IUT ne sont pas connues des étudiants des UFR.
- revaloriser l'image des formations courtes et professionnelles de manière à diminuer le taux d'échec des formations longues
- faciliter la validation des acquis pour encourager la formation en alternance et la reprise d'études.

## **Moyens**

- Les forums, « Avenir Etudiant », « Université-Entreprise », contribuent à valoriser les formations.
- La valorisation des filières peu attractives, par ignorance ou du fait de fausses représentations, mais porteuses d'emploi, doit faire l'objet d'une attention particulière tant de la part de l'Université que des employeurs potentiels (avec notamment une politique des salaires appropriée).

### ***Des outils privilégiés :***

***Les forums « Avenir Etudiant », « Université/Entreprise », la « Cellule de valorisation des diplômes » et l'intervention des milieux professionnels et socio-économiques dans les formations.***

## **2.2 Au niveau D**

### **Constats**

Le doctorat est une formation d'excellence qui souffre d'une mauvaise image de marque auprès des chefs d'entreprise et des employeurs potentiels ; et ceci est une exception française. Il faut améliorer cette image de marque.

### **Propositions**

Mieux communiquer et développer les collaborations avec les entreprises pendant le doctorat par :

- la participation du doctorant aux contrats industriels pendant la quatrième année, même sur un sujet annexe de la thèse.
- la promotion des sujets de doctorats en relation avec les entreprises
- des séjours même courts des doctorants en entreprise

De même les conventions CIFRE sont très mal connues des milieux susceptibles d'accueillir des doctorants. Elles doivent donc faire l'objet d'une politique de communication systématique des Universités, de leurs écoles doctorales, des directeurs de recherche, auprès des responsables de structures privées de recherche, de chefs d'entreprises, de responsables d'associations.

## Moyens

### *Moyens en formation*

- Formation en gestion de projet pour augmenter la valeur ajoutée du doctorat « académique », avec délivrance d'une attestation de compétences ;
- Intégration des activités de type projet dans les maquettes de formation ;
- Attention apportée à la conception et à la rédaction du document de synthèse accompagnant la thèse et à sa communication systématique au monde de l'entreprise par une banque de thèses ;
- Apprendre aux doctorants à faire un bilan de compétences et à valoriser les compétences transférables ;
- Diminuer les délais de soutenance qui peuvent bloquer une embauche
- intégrer effectivement les doctorants dans des structures de recherche, des réseaux, les faire participer à des activités collectives, les aider à partager leur expérience.

### *Moyens statutaires*

- Donner un statut de salarié CDD au doctorant et assimiler le doctorat à une expérience professionnelle ;
- Encourager la poursuite en doctorat (notamment des ingénieurs, mais aussi des étudiants des universités) par des allocations attractives
- Faciliter la mobilité des doctorants en quatrième année de doctorat par exemple sous la forme d'un postdoc intégré (en entreprise ou académique), en finançant une quatrième année sur projet scientifique et de mobilité.

### ***Un outil privilégié :***

***Le statut du doctorant doit être modifié et la période consacrée à la thèse doit constituer une véritable expérience professionnelle.***

## 2.3 Les outils de professionnalisation

L'amélioration de la connaissance de l'entreprise par les étudiants est indispensable à une meilleure professionnalisation

### 2.3.1 Les stages

#### **Constats**

Dans beaucoup d'établissements, un stage terminal de six mois débouche à 80% sur une embauche.

Développer une réelle politique de stages encadrée et valorisante suppose d'abord la construction et le suivi de véritables partenariats avec les entreprises, ensuite, un encadrement des stages à la fois par un tuteur universitaire et un tuteur professionnel, et enfin un travail sur le retour d'expérience.

Or, le suivi des stages et la constitution et l'animation d'un club de partenaires entreprises sont des activités qui, certes, s'appuient sur le volontariat, mais qui doivent être également prises en compte dans les services des enseignants et accompagnées d'emplois administratifs nécessaires.

#### **Stages à l'étranger**

La professionnalisation des études passe aussi par la réalisation de stages à l'étranger, gage d'une insertion professionnelle plus rapide. Or, il existe des freins à cette mobilité :

méconnaissance des aides existantes ; aides insuffisantes en ce qui concerne les pays « chers » ; non maîtrise des langues étrangères ; absence de préparation au départ. Il faut favoriser la mobilité étudiante en utilisant le principe de validation des crédits ECTS.

## **Propositions**

Les stages en M et L doivent avoir la valeur de CDD en termes d'expérience professionnelle. Une charte des stages est impérative et doit prendre en compte le statut de l'étudiant en CDD. (exonération totale des charges et base de salaire indiquée sur le SMIC).

Toute soutenance exige la participation active de tous les tuteurs : universitaires et du milieu de l'entreprise, des associations, etc.

## **Moyens**

- Chaque composante de l'Université doit se doter d'un service des stages-liaisons avec les entreprises.
- Promouvoir les stages à l'étranger, c'est affecter des moyens financiers et en personnel à cet objectif :
  - en mettant en place des formations en langues étrangères pour non spécialistes ;
  - en mettant à disposition des salles équipées pour l'auto-formation ;
  - en organisant des séances de découverte du pays d'accueil et de préparation au départ ;
  - en invitant au forum « Université-Entreprise » les entreprises étrangères ;
  - en développant le concept de double-diplômes souvent très valorisé dans les entreprises.

### ***Un outil privilégié :***

***La mise en place d'un service des relations internationales performant, gérant et facilitant la mise en relation, la collaboration entre établissements notamment les collaborations de recherche, les échanges contractuels entre étudiants (Erasmus...)***

## **2.3.2 Les projets personnels professionnels (PPP)**

### **Constats**

Les étudiants ont des difficultés à élaborer des projets professionnels précis, souvent par manque de connaissance des débouchés, par manque de contacts avec les entreprises, les employeurs potentiels, par ignorance des besoins du marché.

L'approfondissement de la connaissance de l'entreprise et du monde économique chez l'étudiant, passe par la généralisation des projets personnels professionnels (PPP) comme Unité d'Enseignement intégrée dans le cursus de formation.

### **Propositions**

Associer des professionnels aux formations par des interventions dans les cursus, par le recrutement de PAST, par leur participation aux conseils de perfectionnement. Dans le cas de diplômes professionnels, il s'agit de les consulter voire de les associer au montage du projet.

### **Moyens**

- Interventions des professionnels en lien direct avec les situations réelles, en veillant à ce qu'elles ne soient pas une formation académique ;
- Intégration dans l'évaluation de l'étudiant de la présentation d'un objectif professionnel ;

- Favoriser l'investissement associatif à l'initiative de l'étudiant, comme élément original du PPP et sa reconnaissance dans la formation.

***Une indispensable intégration de nouvelles missions :***

***La valorisation de la fonction pédagogique et administrative d'un enseignant chercheur est un élément indispensable à la réussite de la professionnalisation des formations de l'enseignement supérieur. Il est par conséquent indispensable de repenser le métier, la formation et la carrière des enseignants chercheurs en intégrant ces nouvelles activités.***

## **2.4 Individualisation des parcours de formation**

### **Constats**

Dans un contexte de massification, l'Université se doit de lutter contre le taux d'échec postbac ; cela nécessite de considérer :

- le niveau réel des bacheliers au regard des apprentissages effectifs qui leur ont été donnés,
- l'objectif de formation que l'on cherche à atteindre,
- la mise en place d'un projet professionnel pour les étudiants et la possibilité de choix et de passerelles dans son cursus,
- la mise en place de dispositifs de soutien individualisé aux néo-étudiants en difficultés.

### **Propositions**

Le rôle de l'Université est d'aider l'étudiant à construire son propre parcours de formation afin de développer ses connaissances, ses savoirs, ses compétences.

### **Moyens**

- Généralisation d'un système de tutorat par d'autres étudiants
- Suivi par un enseignant référent ou conseiller d'une cohorte d'étudiants, orientation et sensibilisation de l'étudiant pour affiner son projet professionnel
- Proposition d'un certain nombre d'Unités d'Enseignement au choix de l'étudiant, sous condition de l'accompagnement par un enseignant référent et en fonction du projet professionnel.
- Intégration de modules de sciences humaines, sociales et de culture économique dans les formations scientifiques

***Un outil privilégié :***

***Individualiser les parcours de formation conduit à mener une réflexion sur la taille critique des groupes de travail, sur la bonne gouvernance pédagogique, sur une véritable prise en charge de l'étudiant par les équipes pédagogiques, les enseignants.***

***L'accompagnement de l'étudiant dans la construction de son parcours individuel, par un enseignant référent s'inscrit pleinement dans cette individualisation.***

***Le développement d'une culture de l'accompagnement des étudiants doit permettre d'éviter les ruptures entre le lycée et l'université, mais aussi entre les différents niveaux de formations universitaires.***

### **3. APPRENTISSAGE ET DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE**

#### **3.1 Les dispositifs d'apprentissage et l'alternance**

##### **Constats**

L'apprentissage n'est pas le dispositif miracle qui va résoudre les problèmes d'insertion professionnelle. Il s'agit d'un dispositif pédagogique, parmi d'autres possibles, qui repose sur l'alternance. Sa place modeste dans les formations universitaires interpelle plus le monde économique que les universitaires.

##### **Propositions**

L'apprentissage devrait être une voie de formation accessible aux filières à débouchés professionnels immédiats. Pour les autres filières, l'alternance devrait être systématisée.

##### **Moyens**

- La mise en place du LMD devrait favoriser le développement de l'alternance.

##### ***Outils privilégiés :***

***La motivation des entreprises à l'égard de l'apprentissage et de l'alternance et la confiance qu'elles accordent à l'Université pour faire de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est une réelle voie de formation adaptée aux besoins des étudiants et des entreprises.***

#### **3.2 Formation tout au long de la vie et VAE**

##### **Constats**

Il est souligné que des personnes ayant un DUT, ayant ensuite une expérience professionnelle et reprenant des études d'ingénieur par exemple, sont très performantes et motivées. Il est donc nécessaire d'encourager ce type de démarche par un système efficace de validation des acquis.

Les compétences académiques et professionnelles sont également utiles aux entreprises. Il est utile d'en tenir compte dans les schémas de formation et de développer la reconnaissance de tous les acquis. Maintenir dans toute formation, des enseignements fondamentaux, est indispensable car ils constituent les éléments de base sur lesquels appuyer la formation tout au long de la vie et développer les capacités d'évolution des étudiants.

##### **Propositions**

- Faciliter les possibilités d'envisager des études longues après une formation courte, -et notamment faciliter l'acceptation des formations d'ingénieurs en alternance par la Commission des Titres d'Ingénieurs et le ministère (système de validation de acquis) ;
- Reconnaître à la fois les compétences acquises, les « savoirs savants », les connaissances ;
- Valider les acquis, y compris de l'investissement associatif pour le savoir être, si l'activité est reconnue.

## **Moyens**

- Développer et professionnaliser l'aide, l'expertise au montage des dossiers et les jurys de validation.

### ***Moyen privilégié :***

***La mise en place de la VAE repose actuellement sur la bonne volonté des enseignants. Là encore il est urgent d'envisager d'intégrer dans le service des enseignants les examens de dossiers, le conseil aux candidats, les jurys de VAE ou éventuellement de les rémunérer sous forme de prime. Cela va de pair avec une professionnalisation des membres de jury.***

L'information, l'orientation, l'insertion professionnelle, la professionnalisation des études dans le cadre du dispositif du LMD, l'apprentissage et l'alternance, reposent actuellement sur la bonne volonté des enseignants, enseignants chercheurs, personnel administratif.

Le développement de ces différentes missions ne peut se concevoir qu'en lien avec des évolutions du statut de l'enseignant chercheur, intégrant ces nouvelles tâches, et avec la création d'emplois d'ingénieurs de recherche et d'ingénieurs d'études permettant de faire vivre les dispositifs existants ou à créer et ainsi de répondre aux besoins des étudiants.