

Réseau apprentissage de l'enseignement supérieur public aquitain

Relation entreprise et Pédagogie

État des lieux des pratiques

Décembre 2017

Site web : apprentissage-superieur-aquitaine.fr

Ce projet a bénéficié d'un cofinancement
du
Fonds Social Européen
et de la
Région Nouvelle-Aquitaine



Préambule

Fin 2015, les acteurs de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur public aquitain ont opéré un rapprochement qui a débouché sur la volonté de mettre en place une collaboration, sur plusieurs thèmes où le partage d'expériences est un facteur d'efficacité et de qualité.

Le travail collaboratif doit aboutir à une œuvre commune, cohérente, structurée, actualisable, exploitable à la fois par ses auteurs et leurs partenaires institutionnels et/ou issus du monde professionnel.

Au cours de l'année 2017, 31 enseignants, responsables alternance, chargés de relation entreprise, ont été interrogés sur leurs pratiques dans le contexte de l'apprentissage. Cet état des lieux en présente la synthèse. Il ne constitue en aucun cas un diagnostic exhaustif, mais expose des tendances qui ont émergé d'une enquête qui reste partielle malgré le nombre notable de participants.

Cette investigation a permis d'identifier des axes de progrès qui concernent globalement le réseau apprentissage de l'enseignement supérieur public aquitain, sans impliquer pour autant chacun des établissements. Ces axes de progrès préfigurent un plan régional de développement de la qualité de l'apprentissage, qui pourrait se décliner sur chacun des membres du réseau en projet d'établissement.

Les actions dont il est régulièrement fait mention pour illustration dans cet état des lieux sont extraites du dossier « Relation entreprise et Pédagogie – Recueil de bonnes pratiques ».

Ce projet s'intègre dans l'objectif 2.2 du programme FEDER/FSE 2014-2020 (Accroître la qualité et l'efficacité du système d'orientation et de formation aquitain).



Sommaire

I	La démarche de recueil des pratiques	Page 1
II	La restitution des entretiens : structure et organisation	Page 2
III	Le préalable à l'action de formation en apprentissage	Page 3
1	L'offre de formation : une réponse aux besoins du territoire et/ou du secteur professionnel	Page 3
2	La promotion de l'apprentissage et de l'offre de formation	Page 4
3	L'aide au recrutement : accompagnement de l'entreprise dans son projet apprentissage	Page 4
4	L'aide à la recherche : accompagnement du candidat vers l'apprentissage	Page 5
IV	La conduite de l'action de formation	Page 6
1	Le Tableau de Stratégie de Formation	Page 6
2	Le suivi de l'apprenti	Page 6
3	L'accompagnement du Maître d'Apprentissage dans sa mission	Page 9
4	La pédagogie de l'alternance	Page 10
5	Le bilan de fin de formation	Page 11

Sommaire (suite)

V	L'appui à l'entrée dans le monde du travail	Page 12
	1 La préparation à la recherche d'emploi	Page 12
	2 La mobilité internationale	Page 12
	3 La création d'entreprise	Page 13
	4 La citoyenneté	Page 13
VI	Relation entreprise et Pédagogie : la synthèse	Page 14
	1 Les points forts	Page 14
	2 Les points de progrès	Page 14
VII	Conclusion	Page 15
VIII	ANNEXE : Récapitulatif des axes de progrès	Page 16

I La démarche de recueil des pratiques

En réponse à une préconisation majeure du Rapport IGAS-IGEN-IGAENR de Juin 2015, pour amener les CFA à s'interroger sur leurs pratiques puis à les faire évoluer, le CNEFOP a conçu un guide d'autodiagnostic des CFA adopté par le bureau du CNEFOP le 8 novembre 2016.

Structuré autour de 7 thématiques, ce guide propose 20 engagements clés, sur lesquels les CFA peuvent s'autoévaluer. L'outil est conçu comme un outil adaptable d'aide à la décision, que les réseaux de CFA doivent s'approprier pour définir leurs propres enjeux et qui doit faciliter l'appropriation d'une démarche qualité et la co-construction de réponses et d'outils.

Le réseau apprentissage de l'enseignement supérieur public aquitain s'est inspiré de cet outil pour créer un guide d'entretien en 9 parties dans une logique chronologique :

1. Apporter une réponse adaptée aux besoins en formation sur son territoire
2. Promouvoir l'apprentissage et l'offre de formation du CFA
3. Accompagner les candidats à l'apprentissage
4. Accompagner l'entreprise dans son projet de recrutement d'un apprenti
5. Accompagner le Maître d'Apprentissage dans sa mission
6. Intégrer les principes de la pédagogie de l'alternance et favoriser l'innovation pédagogique
7. Proposer des parcours individualisés
8. Favoriser la poursuite en formation et l'insertion professionnelle des apprentis
9. Accompagner les apprentis en fin de contrat

Chacune de ces parties comprend plusieurs critères de nombre variable (28 au total), eux-mêmes subdivisés en sous-critères opérationnels (121 au total). Pour chacun de ces sous-critères, quatre indicateurs de réalisation spécifiques ont été définis. Ils ne constituent pas une échelle de valeur, mais assurent une certaine homogénéité dans la formulation des différentes situations de chaque établissement du réseau sur un critère donné, ce qui facilite la synthèse, sans pour autant que cette formulation soit restrictive ni figée.

Pour chacun des six établissements du réseau, plusieurs entretiens ont été réalisés, en petits groupes ou individuellement, en veillant à respecter la diversité des champs professionnels, des spécialités au sein de ces champs professionnels, des structures de formation (université, IUT, IAE...).

A cours de ces 37 entretiens, bien que le guide ait servi de fil conducteur, et pour éviter que la parole ne soit contrainte par l'outil, une large part a été laissée aux questions ouvertes et aux digressions : la matière ainsi recueillie est donc particulièrement riche.

II La restitution des entretiens : structure et organisation

Une base de données EXCEL a été élaborée, sur la même structure que le guide d'entretien :

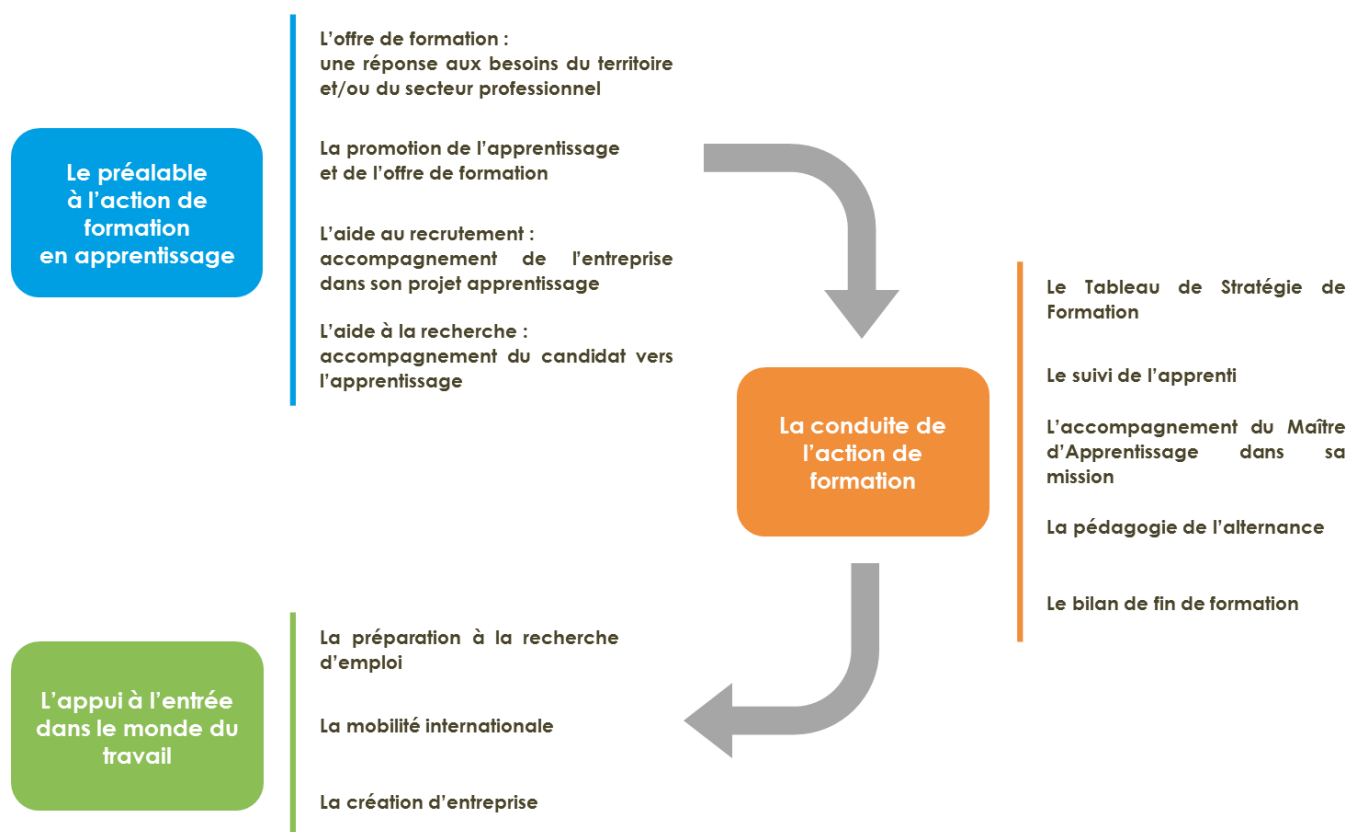
- ◆ 9 parties,
- ◆ 28 critères,
- ◆ 121 sous-critères.

Elle reprend pour chaque établissement les conclusions de chacun des entretiens. Les indicateurs de réalisation sont exprimés soit à partir des formulations prédéfinies, soit de façon spécifique, pour laisser la possibilité de décrire une situation au plus près de la réalité de l'établissement.

L'analyse des données ainsi compilées a permis d'élaborer le présent état des lieux autour de trois domaines :

1. Le préalable à l'action de formation en apprentissage
2. La conduite de l'action de formation
3. L'appui à l'entrée dans le monde du travail

Chacun de ces domaines comporte plusieurs thèmes organisés comme suit :



III Le préalable à l'action de formation en apprentissage

I L'offre de formation : une réponse aux besoins du territoire et/ou du secteur professionnel

Les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain ont tous su établir, entretenir et enrichir des relations très étroites avec leur environnement socio-économique, qui leur permettent de proposer des formations adaptées aux besoins des entreprises.

La conception même du cahier des charges des formations est menée tous les cinq ans au niveau du Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur en partenariat avec les entreprises du secteur dans une démarche paritaire.

Plus localement, au-delà de l'obligation légale de réunir annuellement le conseil de perfectionnement du CFA, chaque formation a constitué son propre conseil de perfectionnement, qui concerne l'ensemble des publics tous statuts confondus (étudiants, formation continue, apprentissage). Il permet chaque année de faire un point sur le déroulement de la formation et d'en ajuster toutes les composantes : adaptation du contenu aux évolutions techniques et méthodologiques, et, pour ce qui concerne l'alternance, rythme d'alternance, répartition des rôles, articulation des deux lieux de formation, ...

C'est bien souvent dans ce cadre qu'a émergé la demande d'ouverture d'une formation à l'apprentissage, à partir des attentes et des sollicitations des entreprises.

Outre ce cadre formel des conseils de perfectionnement, les enseignants du supérieur public aquitain sont impliqués dans des réseaux professionnels, qu'il s'agisse d'organisations syndicales, de clusters ou d'associations professionnelles comme NGRH pour l'IAE de Bordeaux ou des Clubs d'entreprises à Agen par exemple. Cette proximité avec le monde de l'entreprise est renforcée par la constitution des équipes pédagogiques : elles sont souvent composées de près d'un tiers de professionnels.

Diverses initiatives tendent à impliquer encore davantage les entreprises comme les dispositifs « Ecoute amont » et « Suivi aval » de Bordeaux Sciences Agro ou les conventions bilatérales établies entre certaines entreprises et les Universités de Bordeaux et Bordeaux Montaigne.

Il est significatif que près de la moitié des enseignants interrogés ait exprimé l'impact très positif de l'apprentissage sur leurs relations avec l'entreprise, nécessairement plus étroites grâce au suivi des apprentis, permettant, de ce fait, une meilleure compréhension de leurs attentes. Ainsi, pour la plupart des formations, les prérequis attendus par les entreprises en termes de compétences transversales et comportementales ont fait l'objet d'une réflexion et sont pris en compte dans le cadre de la formation et du suivi de l'apprenti. L'IAE de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour a même intégré une « semaine du développement personnel » en tout début de formation.

Tous les établissements ont conçu des plaquettes d'information qui précisent les formations sous contrat d'apprentissage, et l'offre de formation apprentissage est visible sur chacun des sites web.

Si certains établissements de l'enseignement supérieur public aquitain ne sont présents que depuis peu sur les salons dédiés à l'alternance, les actions sont nombreuses pour promouvoir l'apprentissage que ce soit auprès du public ou auprès des entreprises : le stage « Tremplin pour l'alternance » proposé par le site d'Agen de l'Université de Bordeaux pour les étudiants de l'année N-1, les Forums des Métiers organisés par plusieurs formations de l'Université de Bordeaux, Découverte de l'Apprentissage à Bordeaux Sciences Agro, participation aux « Cordées de la réussite »...

Plusieurs établissements ont recruté des Chargés de Relation Entreprise (CFA MSciTec de l'Université de Bordeaux, ENSEIRB-MATMECA de Bordeaux INP, l'IAE de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, ...) qui assurent à la fois la prospection et l'accompagnement des entreprises et l'appui aux candidats dans leurs recherches de contrat. Cependant, seul l'IAE de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour a formalisé un plan de prospection structuré.



Axe de progrès
n° 1

Formaliser un plan de prospection structuré dans chaque établissement

Les six établissements du réseau apprentissage de l'enseignement supérieur public aquitain ont mis en place sous des formes diverses un accompagnement efficace des entreprises dans leur projet de recrutement d'un apprenti. La clarification du besoin est systématique et donne lieu à divers échanges pour co-construire une fiche de poste. Une posture de conseil permet de réorienter si nécessaire l'entreprise vers une formation plus adaptée à son projet de recrutement.

La mise en relation de l'entreprise avec les candidats à l'apprentissage est elle aussi systématique, bien qu'hétérogène dans sa démarche : diffusion large de l'offre d'apprentissage, mise en relation ciblée en fonction de l'adéquation entre poste proposé et projet du candidat, conduite conjointe d'entretiens de recrutement enseignant/entreprise, job-dating... La mise en place d'une CVthèque à disposition des entreprises est très marginale.

Les services administratifs assurent un appui technique auprès des entreprises pour établir le contrat d'apprentissage.

L'ensemble de la démarche est partout très active, mais pêche cependant par manque de formalisation du process et d'harmonisation des outils au sein d'un même établissement, un suivi qualitatif des mises en relation permettrait par exemple d'améliorer le dispositif par un meilleur ciblage des candidats.

Le dispositif est parfois très complet ; pour exemple la démarche de fidélisation des entreprises de l'ENSEIRB-MATMECA (Bordeaux INP), qui vise les entreprises dont le recrutement est infructueux ou dont la fiche de poste n'est pas adaptée aux objectifs de la formation.



**Axe de progrès
n° 2**

Formaliser les procédures d'accompagnement des entreprises dans leur projet apprentissage

4

L'aide à la recherche : accompagnement du candidat vers l'apprentissage

À de rares exceptions près, les formations en apprentissage de l'enseignement supérieur public aquitain proposent un accompagnement des candidats à la rédaction des CV, et leur fournissent des offres d'apprentissage. Ce service est rarement structuré, et souvent réalisé par les enseignants au coup par coup.

Certains services d'accompagnement sont au contraire très structurés, et assurés par un personnel dédié comme au CFA MSciTec (Université de Bordeaux) ou l'Université de Pau et des Pays de l'Adour. Des actions qualitatives sont menées localement pour mieux préparer les candidats : pour illustration les « journées de la simulation d'entretien » menées par des binômes entreprise/enseignant à l'IAE de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour sur des offres de l'année précédente, ou, au CFA MSciTec (Université de Bordeaux), l'analyse avec les entreprises des candidatures rejetées après entretien pour amener les candidats à améliorer leur prestation.



**Axe de progrès
n° 3**

Structurer et professionnaliser l'accompagnement des candidats à l'apprentissage dans leurs recherches d'entreprise

IV La conduite de l'action de formation

1 Le Tableau de Stratégie de Formation

Cet outil fondamental de la conduite d'une action de formation en alternance n'est pas connu des établissements de l'enseignement supérieur public aquitain. Cependant, plusieurs des étapes de sa construction sont menées, il suffirait donc d'en compiler et structurer les éléments ainsi établis dans un document unique pour obtenir un TSF cohérent et adapté :

- La mise à plat des métiers et l'identification des compétences attendues sont réalisées dans le cadre des conseils de perfectionnement nationaux ou locaux.
- L'identification d'une progression pédagogique type des activités en entreprise est par contre un exercice difficile : en effet, les formations de l'enseignement supérieur mènent généralement à une multitude de métiers dont les spécificités sont de surcroît très dépendantes de l'entreprise dans laquelle on les exerce. Il n'est donc pas possible d'identifier une progression de la formation en entreprise en termes d'activités techniques. Seules la méthodologie et la démarche procédurale peuvent constituer le fil rouge de la formation alternée pour définir les objectifs de chaque phase d'alternance, en s'appuyant sur les projets que les apprentis doivent mener en entreprise dans le cadre de leur examen.
- Certains établissements ont formalisé un syllabus qui décrit l'organisation temporelle du contenu de la formation en regard des objectifs finaux et des compétences à acquérir (l'IAE de l'Université de Bordeaux). D'autres, dans une démarche d'entrée par compétences qui tend à se développer, ont construit une stratégie de formation qui croise compétences professionnelles et compétences transversales, et précise les unités d'enseignement (les disciplines) qui permettent de les acquérir (ENSCBP et ENSEIRB-MATMECA Bordeaux INP).



**Axe de progrès
n° 4**

Elaborer une procédure commune de conception du Tableau de Stratégie de Formation spécifique à l'Enseignement Supérieur et la mettre en œuvre

2 Le suivi de l'apprenti

Il s'agit sans conteste d'un point fort de l'apprentissage dans les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain ! Ce suivi est réel et régulier, mais pêche par une formalisation trop partielle des procédures et par un outillage à construire ou à retravailler.

Dès la signature du contrat d'apprentissage, chaque apprenti est accompagné par un enseignant référent, le tuteur pédagogique, interlocuteur privilégié du maître d'apprentissage en relais du responsable de la formation.

En amont de la signature du contrat d'apprentissage, un positionnement de l'apprenti est réalisé (généralement dossier + entretien) qui permet notamment de clarifier son projet professionnel. Au-delà des formations de niveau III, ce projet a généralement été travaillé pendant les années de formation antérieures. Nous avons vu plus haut que le potentiel de formation de l'entreprise est également évalué en amont, via l'analyse et la redéfinition de la fiche de poste proposée à l'apprentissage.

Au cours de l'entretien des 45 jours (qui est très majoritairement réalisé), le projet professionnel de l'apprenti, son projet d'études et le projet de l'entreprise sont confrontés pour construire le parcours individualisé de l'apprenti au sein de l'entreprise. Quasi systématique, cette démarche n'est cependant pas toujours contractualisée.



**Axe de progrès
n° 5**

Concevoir une trame de contractualisation tripartite du parcours individualisé de l'apprenti au sein de l'entreprise

Cette première visite permet également d'évaluer l'intégration de l'apprenti au sein de l'entreprise, mais souvent de façon informelle. Au moins une visite voire deux est assurée par année de formation par le tuteur pédagogique. Il est cependant rare que le planning de ces visites soit partagé au sein de l'équipe pédagogique et que le tuteur pédagogique recueille des informations sur l'apprenti auprès de ses collègues pour préparer la visite. De façon générale, l'organisation des visites n'a pas été structurée : il existe peu de guide des visites ; les objectifs généraux et le cadencement des visites sont définis mais pas les objectifs spécifiques de chaque visite en fonction du moment de la formation auquel elle est réalisée ; les comptes-rendus sont rédigés mais de façon trop ouverte en l'absence d'objectif spécifique, ou trop fermée contraints par les logiciels utilisés ; ils ne sont généralement partagés qu'entre le tuteur pédagogique et le responsable de la formation.



**Axe de progrès
n° 6**

Rédiger un guide commun des visites d'entreprise et le décliner opérationnellement pour chacune des formations

Tous les établissements disposent d'un livret d'apprentissage, conçu, à une exception près, sans les entreprises. Ces livrets sont très disparates, version papier ou numérique, propre à chaque formation ou générique, issu d'un logiciel du commerce ou réalisé en interne...

De ce fait, leur pertinence aux yeux des acteurs de l'apprentissage est perçue de façon très variable, et leur utilisation en pâtit. Les responsables de chacune des formations s'attachent pourtant à les faire vivre en mobilisant tuteurs, apprentis et maîtres d'apprentissage.

Certains d'entre eux utilisent en parallèle un outil de leur conception pour rendre plus opérationnel le suivi de l'apprenti et faciliter sa traçabilité comme le « Suivi dynamique de l'activité réalisée en entreprise » au CFA MSciTec (Université de Bordeaux).




Axe de progrès
n° 7

Elaborer un cahier des charges du Livret d'apprentissage et le mettre en œuvre sur chacune des formations

L'hétérogénéité des activités confiées aux apprentis par les entreprises est une vraie richesse qui permet à chaque apprenti d'acquérir, au-delà des exigences de la formation et de l'examen, des compétences spécifiques.

Pourtant, rares sont les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain à avoir mis en place un livret de compétences, sur lequel les apprentis peuvent s'appuyer pour valoriser leur parcours auprès des recruteurs.

L'IUT de Mont-de-Marsan (Université de Pau et des Pays de l'Adour) utilise par exemple la plateforme  (Portefeuille d'Expériences et de Compétences).



Axe de progrès
n° 8

Formaliser une trame de livret de compétences et le mettre en œuvre auprès de tous les apprentis

Sur un plan administratif, le suivi des apprentis manque globalement de rigueur, à l'exception de certaines formations comme celles des IUT, rompues de longue date au pointage des présences. L'impact est cependant faible, car les absences injustifiées sont très rares. L'information de l'entreprise sur les absences de son apprenti est rarement systématique et parfois communiquée uniquement sur demande de l'employeur.



Axe de progrès
n° 9

Formaliser une procédure de gestion des absences des apprentis

Il est à noter par ailleurs les nombreuses actions qui permettent de suivre les apprentis après leur formation grâce aux contacts conservés sous des formes diverses avec les alumnis.

3

L'accompagnement du Maître d'Apprentissage dans sa mission

Chacune des formations en apprentissage dans l'enseignement supérieur public aquitain organise en tout début de formation une réunion d'information, généralement d'une journée, à destination des maîtres d'apprentissage. Malgré la dispersion géographique des entreprises partenaires, de nombreux maîtres d'apprentissage y participent, preuve de l'intérêt qu'ils portent à cette rencontre.

Cette journée porte principalement sur l'organisation et le déroulement de la formation, les travaux à produire par les apprentis pour leur examen et les modalités d'utilisation du Livret d'apprentissage. Le rôle du Maître d'Apprentissage est bien sûr abordé, mais dans une démarche informative, qui laisse peu de place à une réflexion collective sur la manière d'assurer ce rôle. Notamment, bien que l'intégration de l'apprenti en entreprise soit évaluée, les Maîtres d'Apprentissage ne bénéficient pas d'accompagnement pour la favoriser, et seule la moitié des établissements leur fournit un Guide du Maître d'Apprentissage.



Axe de progrès
n° 10

Proposer des formations de Maîtres d'Apprentissage communes



Axe de progrès
n° 11

Concevoir un guide du Maître d'apprentissage

Une médiation est systématiquement proposée à l'entreprise en cas de situation conflictuelle avec son apprenti, au cas par cas. Ces situations sont peu fréquentes, tout comme les ruptures de contrat, ce qui justifie que la démarche ne soit pas formalisée. Cependant, en raison de la jeunesse des apprentis sur certaines formations, l'IUT de Mont-de-Marsan (Université de Pau et des Pays de l'Adour), par exemple, veille à identifier les apprentis en difficulté pour assurer une remédiation précoce.

Si la participation des Maîtres d'Apprentissage aux épreuves d'examen de leur apprenti est quasi systématique, les actions de valorisation de leur rôle sont rares : invitation gracieuse à des conférences à l'IUT de Mont-de-Marsan (Université de Pau et des Pays de l'Adour), Gala MIAGE au CFA MSciTec (Université de Bordeaux)... Par contre, il est relativement courant qu'ils interviennent ponctuellement en cours.

Le rythme d'alternance a souvent été défini à partir d'une enquête menée auprès des entreprises. Cependant, la démarche de co-construction de la formation alternée est rare et devrait être développée dans le cadre de l'axe de progrès n°4. De même, afin d'en assurer une utilisation fluide, la réflexion sur le Livret d'apprentissage (axe de progrès n°7) doit être menée avec les entreprises.



**Axe de progrès
n° 12**

Impliquer les entreprises dans la construction de l'alternance et de ses outils

Notons que malgré ces quelques points à améliorer, la relation entre les enseignants et les Maîtres d'Apprentissage est très fluide et régulière.

4

La pédagogie de l'alternance

A de très rares exceptions près, les enseignants des établissements de l'enseignement supérieur public aquitain n'ont bénéficié d'aucune formation à la pédagogie de l'alternance. Ils ont cependant su, dans une large majorité, concevoir la structure de leur formation et les modalités de suivi de l'alternance, de manière pertinente en regard des exigences d'une formation sous contrat d'apprentissage.

A part quelques formations dédiées (à Bordeaux INP par exemple), l'apprentissage est organisé dans des groupes mixtes, qui accueillent des étudiants et des stagiaires de la formation continue. L'organisation de la formation est en général conçue dans une logique alternée, et c'est pour les non alternants que des adaptations sont mises en place. Unaniment, les enseignants soulignent la richesse apportée par cette mixité, les apprentis apportant « une expérience par procuration » aux autres publics qui, provenant de pairs, se l'approprient aisément. Notons que le choix de Bordeaux INP de n'avoir que des formations d'ingénieurs dédiées est dicté, entre autres, par la volonté des écoles d'accueillir en formation d'ingénieurs des candidats pour lesquels les formations classiques d'ingénieurs sous statut étudiant ne seraient pas adaptées.

Les outils spécifiques de la pédagogie de l'alternance, créateurs de sens parce qu'ils font un pont entre les deux lieux de formation, sont généralement méconnus. Toutefois, l'intuition pédagogique de certains enseignants les a amenés à mettre en place des formes de « Fiche navette » ou des temps de « Restitution des vécus » ou de partage d'expériences. Notons à cet égard le mode d'animation original de la restitution des vécus utilisé à Bordeaux Sciences Agro.



**Axe de progrès
n° 13**

Mettre en place des formations des enseignants sur la formation en alternance et ses outils

Malgré l'absence d'animation pédagogique propre à l'apprentissage, quelques collectifs informels d'enseignants ont vu le jour, à l'Université Bordeaux Montaigne par exemple, sources de réflexion pédagogique et de partage.

Les initiatives individuelles sont nombreuses pour expérimenter des postures, des démarches, des outils pédagogiques variés, qui tous s'inscrivent dans une logique inductive :

- La classe inversée
- L'approche compétences
- L'utilisation de serious games
- La pédagogie de projet
- ...

Ces initiatives pédagogiques sont rarement capitalisées et partagées : l'objectif premier de cet état des lieux est justement de repérer les actions susceptibles d'être présentées pour essaimage au cours de journées thématiques inter-établissements. Le réseau apprentissage des établissements de l'enseignement supérieur public aquitain doit veiller à pérenniser et développer cette démarche.



Axe de progrès
n° 14

Organiser et animer la réflexion pédagogique



Axe de progrès
n° 15

Pérenniser et développer les journées thématiques d'essaimage des actions innovantes

5

Le bilan de fin de formation

Les pratiques des établissements de l'enseignement supérieur public aquitain concernant le bilan de fin de formation sont très hétérogènes. Systématique et réunissant l'ensemble des acteurs dans certaines formations, il se réduit fréquemment à un bilan oral individuel, soit à l'occasion des épreuves orales d'examen auxquelles le Maître d'Apprentissage participe, soit par téléphone.

Les enquêtes de satisfaction sont par contre largement utilisées, à destination des apprentis d'une part et des Maîtres d'Apprentissage d'autre part.



Axe de progrès
n° 16

Définir et organiser les bilans de fin de formation

V L'appui à l'entrée dans le monde du travail

1 La préparation à la recherche d'emploi

Les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain proposent à tous leurs apprenants un accompagnement vers l'emploi, par l'appui à la construction du projet professionnel et une formation aux Techniques de Recherche d'Emploi. Par contre, pour les Masters, ce service est assuré en amont et n'est donc pas systématiquement réactivé en fin de formation. Au cas par cas et sur demande de l'apprenti, la plupart des enseignants assurent un accompagnement ponctuel.

Les entreprises qui sollicitent les membres du réseau dans le cadre d'un projet de recrutement sont généralement aidés dans leur recherche, de façon plus ou moins soutenue, et selon des procédures très variées. Les réseaux sociaux, notamment LinkedIn, sont largement utilisés pour répondre à ces demandes. Les CVthèques, les Bourses d'emploi et les forums emploi sont marginaux : Jobteaser à l'ENSCBP et l'ENSEIRB-MATMECA (Bordeaux INP), le réseau MIAGE du CFA MSciTec (Université de Bordeaux), les forums emploi de l'IAE (Université de Bordeaux).

Grâce à une offre de formation bien adaptée aux besoins des entreprises, l'insertion professionnelle des apprentis du réseau de l'enseignement supérieur public aquitain est excellente, ce qui justifie l'absence de service systématique et structuré d'accompagnement vers l'emploi. Une démarche spécifique sur les secteurs professionnels les plus fragiles, ou ceux pour lesquels les emplois précaires sont nombreux, apparaît pertinente pour sécuriser l'insertion professionnelle des apprentis à moyen terme.



**Axe de progrès
n° 17**

Mettre en place un service structuré d'accompagnement vers l'emploi pour des formations ciblées



**Axe de progrès
n° 18**

Mutualiser un dispositif de mise en relation (bourse emploi + CVthèque)

2 La mobilité internationale

C'est un domaine que les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain ont peu investi dans le cadre spécifique de l'apprentissage et aucun d'entre eux n'a défini de stratégie globale d'incitation à la mobilité internationale. Pourtant, dans le contexte plus général de leur établissement, certains enseignants ont bénéficié d'une action de sensibilisation sur ce sujet.

Les démarches individuelles des apprentis sont cependant soutenues, comme par exemple l'opportunité pour ceux qui sont dans de grands groupes d'être détachés dans des filiales du groupe à l'étranger pendant une phase d'alternance.

A noter également la spécificité des diplômes d'ingénieurs, pour lesquels la Commission des Titres d'Ingénieur impose une période à l'étranger de trois mois.



Axe de progrès
n° 19

Identifier et caractériser les conditions de mise en œuvre d'une mobilité internationale des apprentis

3 La création d'entreprise

L'accompagnement des créateurs d'entreprise est très structuré dans l'enseignement supérieur public aquitain. Certes, quelques formations ne s'y prêtent pas vraiment, mais pour les autres, les dispositifs mis en place sont nombreux.

Des services dédiés existent, mobilisables à la demande, souvent relayés par des incubateurs internes.

De nombreuses formations comportent un module d'initiation à la création d'entreprise comme au CFA MDEM (Université de Bordeaux) ou à Bordeaux INP et Bordeaux Sciences Agro.

L'IAE de Pau (Université de Pau et des Pays de l'Adour) propose un DU (Diplôme Universitaire) en cours du soir, que certains apprentis suivent en parallèle de leur formation.

4 La citoyenneté

A l'exception de quelques participations à des manifestations à but humanitaire, ou des actions concernant le développement durable, le thème de la citoyenneté mobilise peu les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain.

Destinés à exercer dans des postes de cadre, leurs apprentis doivent pourtant être sensibilisés à ce sujet, auquel ils vont être confrontés dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises ou d'entreprises citoyennes.



Axe de progrès
n° 20

Créer un évènement régional sur le thème de la citoyenneté

I Les points forts

Le préalable à l'action de formation en apprentissage

- ◆ Des formations bien adaptées aux besoins des entreprises
- ◆ En corollaire, une excellente insertion professionnelle
- ◆ Une relation très étroite avec les entreprises
- ◆ Une promotion de l'apprentissage qui se structure et se développe tant auprès des publics que des entreprises
- ◆ Un travail de fond conduit auprès des entreprises pour accompagner leur projet de recrutement d'un apprenti
- ◆ Un travail systématique d'analyse du potentiel de formation de l'entreprise, réalisé en amont du contrat
- ◆ Un appui soutenu des candidats à l'apprentissage dans leurs recherches d'entreprise

La conduite de l'action de formation

- ◆ La prise en compte des attentes et des besoins des entreprises dans l'organisation et le contenu de la formation
- ◆ Un suivi de l'apprenti régulier, mené en relation avec le Maître d'Apprentissage
- ◆ L'existence de livrets d'apprentissage dans chaque formation
- ◆ Une vraie mobilisation des responsables de formation pour que le livret soit utilisé par tous les acteurs
- ◆ L'organisation très répandue de journées d'information pour les Maîtres d'Apprentissage
- ◆ Un taux de rupture de contrat très faible
- ◆ Une médiation des enseignants dans les situations conflictuelles entre apprenti et entreprise
- ◆ La prise en compte des spécificités de l'alternance dans les démarches pédagogiques
- ◆ Des initiatives pédagogiques nombreuses
- ◆ Une démarche d'évaluation de la formation par des bilans et/ou des enquêtes de satisfaction



L'appui à l'entrée dans le monde du travail

- ◆ Des projets professionnels des apprentis construits
- ◆ Un soutien des apprentis vers l'emploi
- ◆ Une aide apportée aux entreprises dans leurs projets de recrutement
- ◆ Un dispositif solide d'aide à la création d'entreprise

2

Les points de progrès

Les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain doivent améliorer leur dispositif apprentissage dans cinq directions :

- ◆ La formalisation des actions menées
- ◆ L'outillage des actions menées ou l'amélioration des outils existants
- ◆ La professionnalisation des enseignants en pédagogie de l'alternance
- ◆ Le partage et la mutualisation
- ◆ L'animation pédagogique intra ou inter établissement

VII Conclusion

Les établissements de l'enseignement supérieur public aquitain ont su mener très pertinemment les formations qu'ils ont ouvertes en apprentissage. Bien qu'il existe des points d'amélioration en matière de pédagogie de l'alternance, les fondamentaux d'une telle pédagogie sont bien présents, que ce soit en termes d'outils ou de démarches.

Evidemment le chantier reste ouvert, vers plus de formalisation et une meilleure structuration des actions, et une réflexion pédagogique collective doit être menée et animée pour concevoir une pédagogie de l'alternance spécifique et adaptée à des formations du supérieur, mais il ne s'agit que de conforter, consolider et outiller l'existant.

La démarche collective initiée par l'actuel projet de mise en réseau des établissements doit permettre, par la formation pédagogique, la co-construction, l'essaimage d'actions à forte valeur ajoutée, de professionnaliser les enseignants des formations en apprentissage sur le champ de l'alternance et d'inciter les autres à revoir leurs positions.

VIII ANNEXE : Récapitulatif des axes de progrès

Le préalable à l'action de formation en apprentissage

L'aide au recrutement : accompagnement de l'entreprise dans son projet apprentissage

n° 1 Formaliser un plan de prospection structuré dans chaque établissement

n° 2 Formaliser les procédures d'accompagnement des entreprises dans leur projet apprentissage

L'aide à la recherche : accompagnement du candidat vers l'apprentissage

n° 3 Structurer et professionnaliser l'accompagnement des candidats à l'apprentissage dans leurs recherches d'entreprise

Le Tableau de Stratégie de Formation

n° 4 Elaborer une procédure commune de conception du Tableau de Stratégie de Formation spécifique à l'Enseignement Supérieur et la mettre en œuvre

n° 5 Concevoir une trame de contractualisation tripartite du parcours individualisé de l'appreni au sein de l'entreprise

n° 6 Rédiger un guide commun des visites d'entreprise et le décliner opérationnellement pour chacune des formations

Le suivi de l'apprenti

n° 7 Elaborer un cahier des charges du Livret d'apprentissage et le mettre en œuvre sur chacune des formations

n° 8 Formaliser une trame de livret de compétences et le mettre en œuvre auprès de tous les apprentis

n° 9 Formaliser une procédure de gestion des absences des apprentis

La conduite de l'action de formation

L'accompagnement du Maître d'Apprentissage dans sa mission

n° 10 Proposer des formations de Maîtres d'Apprentissage communes

n° 11 Concevoir un guide du Maître d'apprentissage

n° 12 Impliquer les entreprises dans la construction de l'alternance et de ses outils

La pédagogie de l'alternance

n° 13 Mettre en place des formations des enseignants sur la formation en alternance et ses outils

n° 14 Organiser et animer la réflexion pédagogique

n° 15 Pérenniser et développer les journées thématiques d'essaiage des actions innovantes

Le bilan de fin de formation

n° 16 Définir et organiser les bilans de fin de formation

L'appui à l'entrée dans le monde du travail

La préparation à la recherche d'emploi

n° 17 Mettre en place un service structuré d'accompagnement vers l'emploi pour des formations ciblées

n° 18 Mutualiser un dispositif de mise en relation (bourse emploi + CVthèque)

La mobilité internationale

n° 19 Identifier et caractériser les conditions de mise en œuvre d'une mobilité internationale des apprentis

La citoyenneté

n° 20 Créer un évènement régional sur le thème de la citoyenneté



apprenti'sup

L'apprentissage dans le supérieur public aquitain

Site web : apprentissage-superieur-aquitaine.fr

université
de **BORDEAUX**



IVERSITÉ
DE PAU ET DES
PAYS DE L'ADOUR



Université
**BORDEAUX
MONTAIGNE**



Bordeaux **INP**
AQUITAINE



BORDEAUX
SCIENCES
AGRO



Sciences Po
Bordeaux