

La professionnalisat ion dans l'enseignement supérieur



L'ingénierie de la formation :
des cours performants
des étudiants compétents

Table des matières

Objectifs	5
Introduction	7
I - Sur le forum	9
II - Construire une vision partagée	11
III - La professionnalisation et la formation	13
IV - La relation Université-Professionnel	15
V - Comment les professionnels sont-ils déjà intégrés dans l'établissement et ses formations?	17
A. Dans les instances de gouvernance.....	18
B. Dans les formations.....	19
C. Dans la création d'une formation spécifique.....	20
D. Dans les activités des enseignants.....	22
E. Comme utilisateurs des services de l'université.....	25
F. Dans le recrutement de jeunes diplômés.....	29
G. Dans l'organisation d'un forum des métiers.....	31
H. Dans l'accompagnement de l'entrepreneuriat.....	32
I. Dans le mécénat.....	35
VI - Les questions à se poser (et comment obtenir des réponses..)	39
VII - Le manuel de la séquence	41
Conclusion	43
Ressources annexes	45

Objectifs

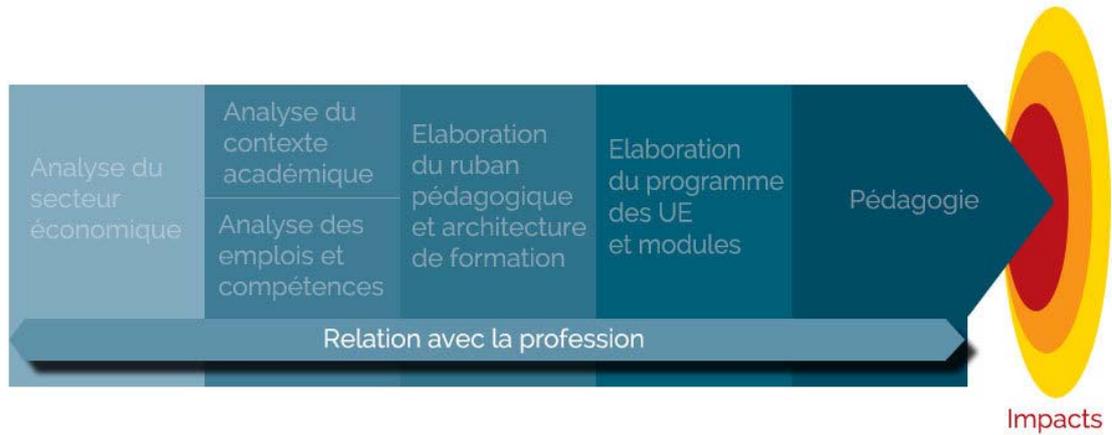
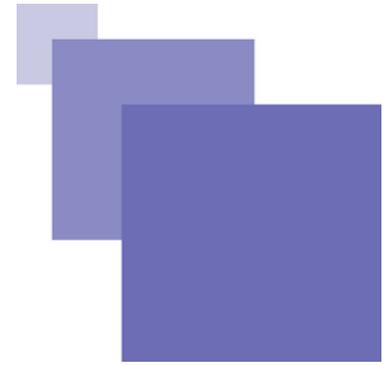
A la fin de cette séquence, vous serez capable :

- d'expliquer pourquoi l'analyse des relations existantes entre université et monde professionnel (du secteur visé) est importante et dès ce premier stade (amont du projet de formation)
- de citer des exemples de types de relations possibles avec les professionnels du secteur visé

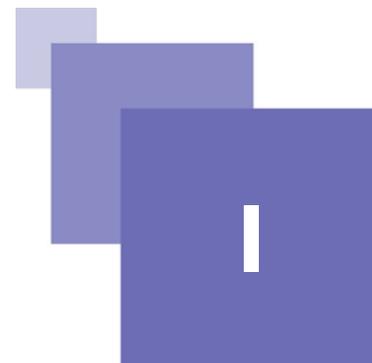
Les questions à se poser :

- Quel degré de connaissance et d'interrelations ont les professionnels et votre établissement ?
- Comment se manifestent-elles (rencontres, connaissances informelles, réseau pour stages, visites, travail, expertises à l'extérieur pour les enseignants, interventions de professionnels dans l'université, journées emploi, services rendus aux entreprises par l'université, formation continue...) ?

Introduction



Sur le forum



Avant de débiter ce module, répondez aux questions suivantes sur le forum de la formation. Au travers des questions suivantes, l'objectif est de vous amener à réfléchir aux différents concepts mobilisés dans cette séquence et les partager entre vous au travers de forum. L'équipe pédagogique pourra également intervenir sur le forum.

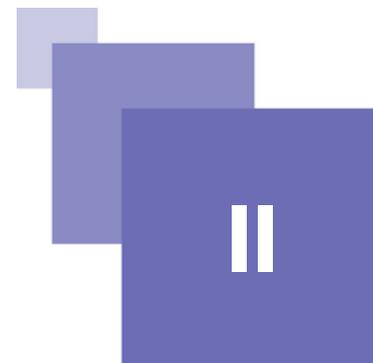
Lorsque vous étiez étudiant...

- Est-ce que vous avez choisi votre formation afin d'exercer ensuite un métier précis ?
- Est-ce qu'il y a eu des événements au cours de votre formation qui ont été déterminants pour votre orientation professionnelle ?
- Quelle a été la « session » (cours, module, UE, TP, visite, stage, rencontre, conférence, etc! ...) la plus professionnalisante (i.e. qui vous a apporté des compétences assez directement utiles pour votre activité professionnelle)?
- Est-ce que le monde professionnel était associé à votre formation ? Comment ?

Aujourd'hui en tant qu'enseignant, quelles sont selon vous les pratiques d'échanges ou de collaborations les plus efficaces avec le monde professionnel ?

- Qu'est-ce que signifie pour vous une formation professionnalisante ?
- Quelle est la place de l'excellence académique dans la construction de compétences professionnelles ?
- Comment les professionnels sont-ils déjà intégrés dans l'établissement et ses formations?
- Comment perçoivent-ils l'université? Qu'en attendent-ils?
- Comment les « universitaires » perçoivent le monde professionnel ? Qu'en attendent-ils?

Construire une vision partagée



VIDÉO

Discours :

On peut considérer l'offre de formation comme étant au croisement de 3 « types » de demandes :

- Une **demande économique/professionnelle** (employeurs, employés, entrepreneurs; ex diplômés insérés dans la vie professionnelle ...);
- Une **demande sociale** (étudiants, familles, société civile);
- Et enfin une **demande institutionnelle** (universités – exigence académique, souhaits des enseignants...) et politique (environnement national et régional, légal, réglementaire).

Mais comment construire cette vision partagée quand on cherche à repenser cette offre de formation, dans le cadre d'une réforme, d'une rénovation ou encore d'une création de formation ?

Doit-on alors considérer un échantillonnage permettant de couvrir la diversité existante (qualitatif) ou tente d'avoir une réelle représentativité statistique ?

Parmi les différentes options cette étape peut passer par une phase de conception, de réalisation et de traitement d'enquêtes ou encore par la réalisation d'une étude prospective. L'expérience montre que le temps imparti pour élaborer ce diagnostic est en général court. Il en va souvent de même concernant les ressources financières et humaines allouées à cette activité. Il est donc préférable de **rationaliser le dimensionnement** de cette intervention en optimisant le facteur humain, individuel et collectif du groupe identifié pour réaliser un tel diagnostic.

Au regard des enjeux, il est également important d'identifier qui est en mesure de réaliser ce diagnostic : Un recours à un organisme extérieur, des enseignants chercheurs et des ingénieurs pédagogiques, la participation d'étudiants ? ... En effet, **le choix des acteurs** pour réaliser ce diagnostic est important et va influencer le résultat. Par exemple mobiliser des étudiants pour réaliser des enquêtes, certes pertinent d'un point de vue pédagogique, introduit un biais dans la relation enquêteur/ enquêtés et donc sur les résultats obtenus. La mobilisation d'enseignants-chercheurs dans ce processus apparaît comme un bon moyen de **renforcer les relations universitaires/ professionnels**.

On peut considérer l'offre de formation comme étant au croisement de 3 « types » de demandes :

- Une demande économique/professionnelle (employeurs, employés, entrepreneurs; ex diplômés insérés dans la vie professionnelle ...);
- Une demande sociale (étudiants, familles, société civile);
- Et enfin une demande institutionnelle (universités – exigence académique, souhaits des enseignants...) et politique (environnement national et

régional, légal, réglementaire, vision prospective).



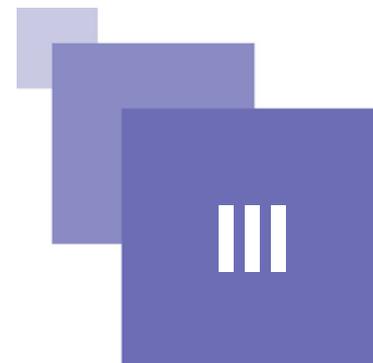
Mais comment construire cette vision partagée ? Quand on cherche à repenser cette offre de formation, dans le cadre d'une réforme, d'une rénovation ou encore d'une création, comment aborder cette question ?

Doit-on alors construire un échantillonnage de manière à couvrir la diversité existante (qualitatif) ou tenter d'avoir une réelle représentativité statistique ?

L'expérience montre que le temps imparti pour élaborer ce diagnostic est en général court. Il en va souvent de même concernant les ressources financières et humaines. Il est donc préférable de rationaliser le dimensionnement de cette intervention en optimisant le facteur humain, individuel et collectif du groupe identifié pour ce diagnostic.

Au regard des enjeux, il est également important d'identifier qui est en mesure de réaliser ce diagnostic : Le recours à un organisme extérieur, des enseignants chercheurs et des ingénieurs pédagogiques, la participation d'étudiants En effet le choix des acteurs de ce diagnostic est important, par exemple mobiliser des étudiants pour réaliser des enquêtes, certes pertinent d'un point de vue pédagogique, introduit un biais dans la relation enquêteur/ enquêtés et donc sur les résultats obtenus. La mobilisation d'enseignants-chercheurs dans ce processus apparaît comme un bon moyen de renforcer les relations universitaires/ professionnels.

La professionnalisati on et la formation



VIDÉO

Discours :

La professionnalisation est aujourd'hui un terme très à la mode dans les milieux du travail et de la formation, portée par des orientations nationales et européennes.

Mais qu'entend-on sous le terme polysémique de professionnalisation ?

Nous pourrions résumer la professionnalisation au fait de **favoriser le développement des savoirs et des compétences**, de **développer la flexibilité des personnes au travail**, et au final **leur plus grande efficacité**.

On notera, car la remarque nous semble d'importance que l'origine sociale pèse sur le devenir professionnel des jeunes, et ce, quel que soit le caractère professionnalisant de la formation suivie.

Mais pourquoi souhaite-t-on professionnaliser davantage l'offre de formation ?

Il existe premièrement **un enjeu politique et social** de mise en correspondance plus forte des formations et des emplois, et derrière cela un enjeu plus large de lutte contre le chômage par l'augmentation globale de l'efficacité des systèmes de formation.

Il s'agit donc aussi d'**un enjeu stratégique de repositionnement** pour les systèmes de formation, par le développement d'une nouvelle légitimité, en montrant l'utilité sociale et économique de la formation.

Enfin, il existe **un enjeu plus global de rapprochement** des milieux de l'enseignement et des milieux professionnels à laquelle la professionnalisation peut répondre.

Mais quelles conditions doit finalement remplir une formation pour être professionnalisante ?

Une telle formation suppose probablement :

- une **analyse préalable du travail réel** pour identifier les compétences à développer en formation (compétences visées et compétences validées par le secteur professionnel),
- de **penser la formation en finalités d'actions**, et pas seulement en apports disciplinaires,
- de **diversifier les modalités pédagogiques**, en effet les compétences ne s'enseignent pas, elles relèvent surtout de modalités d'actions en situation.

Référence électronique

Richard Wittorski, « *Professionnaliser la formation : enjeux, modalités, difficultés* »

», Formation emploi, mis en ligne le 31 mars 2010.

Éditeur : La documentation française

Document accessible en ligne sur : <http://formationemploi.revues.org/1115>

Dossier Formation Emploi : Enseignement supérieur. Les défis de la professionnalisation. N°117. Janvier-Mars 2012

Éditeur : La documentation française



Complément : Les références de la vidéo

- Richard Wittorski, « Professionnaliser la formation : enjeux, modalités, difficultés », Formation emploi [En ligne], 101 | janvier-mars 2008, mis en ligne le 31 mars 2010, consulté le 16 mars 2016. (cf.) URL : <http://formationemploi.revues.org/1115>¹
- Dossier Formation Emploi : Enseignement supérieur. Les défis de la professionnalisation. N°117. Janvier/Mars 2012. Éditeur : La documentation française. <http://www.cereq.fr/publications/Formation-emploi/Enseignement-superieur-les-defis-de-la-professionnalisation>²

La professionnalisation est aujourd'hui très à la mode dans les milieux du travail et de la formation, portée par des orientations nationales et européennes.

Qu'entend-on sous le terme polysémique de professionnalisation ?

Nous pourrions résumer la professionnalisation au fait de favoriser le développement des savoirs et des compétences, de développer la capacité d'adaptation des personnes au travail, et au final leur plus grande efficacité.

On notera, car la remarque nous semble d'importance, que l'origine sociale pèse sur le devenir professionnel des jeunes, et ce, quel que soit le caractère professionnalisant de la formation suivie.

Mais pourquoi souhaite-t-on professionnaliser davantage l'offre de formation ?

Il existe un enjeu politique et social de mise en correspondance plus forte des formations et des emplois, et derrière cela un enjeu plus large de lutte contre le chômage par l'augmentation globale de l'efficacité des systèmes de formation.

De ce fait, il existe aussi un enjeu stratégique de repositionnement pour les systèmes de formation, par le développement d'une nouvelle légitimité, en montrant l'utilité sociale et économique de la formation.

Enfin, un enjeu plus global de rapprochement des milieux de l'enseignement et des milieux professionnels à laquelle la professionnalisation peut répondre.

Mais quelles conditions doit finalement remplir une formation pour être professionnalisante ?

Une telle formation suppose probablement :

- une analyse préalable du travail réel pour identifier les compétences à développer en formation (compétences visées et compétences validées par le secteur professionnel,
- de penser la formation en finalités d'actions, et pas seulement en apports disciplinaires,
- de diversifier les modalités pédagogiques, en effet les compétences ne s'enseignent pas, elles relèvent surtout de modalités d'actions en situation

1 - <http://formationemploi.revues.org/1115>

2 - <http://www.cereq.fr/publications/Formation-emploi/Enseignement-superieur-les-defis-de-la-professionnalisation>

La relation Université- Professionnel

IV

La relation Université-professionnel est transversale et idéalement peut se retrouver aux différentes étapes de l'ingénierie des formations diplômantes. Elle peut se traduire (par exemple) par des enquêtes permettant d'affiner l'adéquation de l'offre de formation/compétences par rapport à des attentes de profils de métiers souhaités par les professionnels. L'impact recherché pour une formation diplômante est que les diplômés qui en sont issus s'insèrent bien professionnellement et contribuent ainsi au développement des secteurs socio-économiques dans lesquels ils travaillent.



EXERCICE

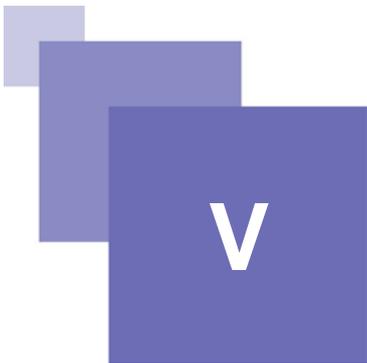
Consigne :

Sous forme de texte libre, répondez à la question suivante

Question :

Et chez vous, quelle forme prend la relation université <--> professionnels ?

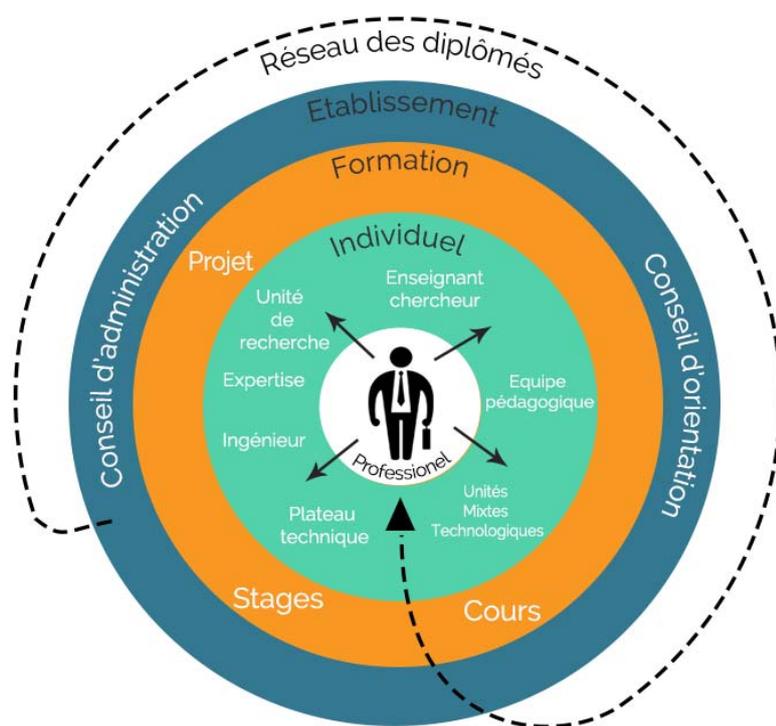
Comment les professionnels sont-ils déjà intégrés dans l'établissement et ses formations?



V

Dans les instances de gouvernance	18
Dans les formations	19
Dans la création d'une formation spécifique	20
Dans les activités des enseignants	22
Comme utilisateurs des services de l'université	25
Dans le recrutement de jeunes diplômés	29
Dans l'organisation d'un forum des métiers	31
Dans l'accompagnement de l'entrepreneuriat	32
Dans le mécénat	35

Il existe de multiples modalités de relations possibles. Nous nous baserons sur des exemples à Montpellier SupAgro que nous allons détailler et illustrer. La liste des modalités d'interaction entre le monde académique et professionnel qui vous est proposée n'est donc pas exhaustive. En participant à ce module de formation, vous contribuerez à enrichir cette liste.



A. Dans les instances de gouvernance

La gouvernance d'un établissement de formation permet, par exemple de :

- définir et valider les orientations stratégiques de l'établissement
- s'assurer de la mise en œuvre des activités et de l'atteinte des résultats comme défini dans la stratégie de l'établissement
- positionner l'établissement au sein d'un réseau d'enseignement supérieur national voir international.

Les professionnels sont impliqués directement dans la gouvernance des établissements d'enseignement notamment par leurs participations au Conseil d'Administration (voir l'exemple ci-dessous), d'orientation, etc...

leurs représentations initiales pour faire **émerger une problématique**, se **fixer des objectifs**, **mettre en place une organisation** pour arriver à surmonter des problèmes et **explorer la transversalité** des disciplines afin d'apporter une réponse construite au commanditaire.

Les équipes projet doivent aussi faire **preuve d'imagination**, **d'esprit critique**, de **curiosité** afin de proposer des **solutions innovantes**.

Les étudiants travaillent par groupe de 4 ou 5 et ils ont chacun un rôle dans l'équipe projet : chef de projet, responsable de la communication, trésorier, responsable du planning, responsable de la rédaction des comptes rendus de réunion. Ils apprennent ainsi à travailler en groupe en mode projet sur le long terme, de manière autonome, efficace et en valorisant les compétences de chacun.

Nous avons mis en place une organisation pour aider les étudiants tout au long de leur projet.

Chaque équipe est encadrée par un **enseignant-tuteur**, en lien avec la thématique de l'étude. Cet enseignant s'assure de l'avancement du travail notamment en accompagnant les étudiants dans le cadrage du projet, leurs recherches bibliographiques et en suscitant leur créativité.

L'association d'un enseignant au PEI assure également au commanditaire une expertise scientifique supplémentaire.

En tant que coordinatrice de ces projets d'étudiants ingénieurs, j'ai en charge de trouver des projets adaptés. Cette étape nécessite de mobiliser tout **un réseau de partenaires** et de nombreux échanges avec les éventuels commanditaires afin que les sujets proposés aient la bonne envergure et soient réalisables dans le cadre d'un PEI.

Les projets correspondent en général à des études de faisabilité, à la mise en œuvre d'enquêtes ou des avant-projets qui permettent de « débroussailler » des sujets que le commanditaire souhaite explorer pour faire évoluer la structure dans laquelle il travaille.

Mon rôle est ensuite de trouver un enseignant-tuteur pour chaque groupe, de positionner des étudiants sur les différents sujets et de garantir le bon déroulement des PEI.

Les PEI sont notamment rythmés par deux grandes étapes. La première grande étape est **le comité de cadrage** qui a lieu 2 à 3 mois après le début du projet et durant lequel les étudiants présentent au commanditaire, à leur enseignant tuteur et aux personnes en lien direct avec le projet le cahier des charges du projet. La deuxième grande étape est **la soutenance** qui a lieu en fin de projet et durant laquelle les étudiants présentent leur réponse à la commande et les livrables.

Cette activité de pédagogie par projet est un exercice très apprécié que ce soit par les professionnels ou les élèves ingénieurs. En effet, cette année, **92 % des étudiants sont satisfaits** de cette première expérience professionnelle qui leur permet de développer des compétences transversales essentielles à leur futur métier d'ingénieur ; et **100 % des commanditaires sont satisfaits** du travail fourni par les étudiants et de leur réponse à la commande initiale.

Les commanditaires apprécient également les liens créés avec les enseignants-tuteurs qui viennent enrichir leur réseau et d'être partie prenante de la formation des ingénieurs de demain.

Nous sommes clairement dans un **dispositif gagnant-gagnant** pour nos partenaires et nos étudiants.

Les différentes modalités de formation

On distingue 3 types de modalités de formation :

- La formation initiale

Comment les professionnels sont-ils déjà intégrés dans l'établissement et ses formations?

- La formation continue
- La formation en alternance

Focus sur la formation en alternance

La formation par alternance désigne un système de formation qui intègre une expérience de travail où l'apprenant (appelé dans ce cas l'alternant qui peut être élève, étudiant ou apprenti) se forme alternativement en entreprise privée ou publique et dans un établissement d'enseignement comme, en France, un lycée professionnel, un centre de formation d'apprentis, un établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole, une maison familiale rurale, une école d'ingénieur ou une université.

L'apprenant en alternance est suivi au sein de l'entreprise par un tuteur. **Il crée ainsi un lien particulier entre le monde professionnel et le monde académique.**

C. Dans la création d'une formation spécifique

La sollicitation des professionnels à l'égard de l'établissement d'enseignement peut prendre deux formes :

- soit à travers l'expression d'un besoin spécifique du marché de l'emploi : le professionnel est en attente de personnes formées à des nouveaux métiers, à des nouvelles compétences. La participation des professionnels à la gouvernance d'un établissement, notamment aux comités d'orientation, va permettre à l'établissement d'obtenir cette information.
- soit par la volonté de former ses propres employés : l'établissement d'enseignement peut répondre à cette demande par la mise en place de formation continue.

Vous verrez dans l'exemple suivant que les professionnels peuvent être amenés à solliciter directement un établissement d'enseignement pour la création d'une formation, initiale ou continue, spécifique correspondant à leurs besoins.



Exemple : Création d'une licence professionnelle en Agriculture Raisonnée - Partie 2

Ingénierie de la formation dans la création de la licence

1. Le travail d'ingénierie de formation
2. La mise en œuvre de la licence professionnelle
3. La mise en œuvre de la licence professionnelle pour Agrosud

VIDÉO

Discours :

Création de la licence professionnelle Agriculture Raisonnée : partie 2

Le travail d'ingénierie de formation

Ce travail s'est fait en plusieurs étapes :

- Analyser le cadre réglementaire : vérifier la possibilité de l'utiliser pour la Formation continue
- Analyser les besoins du milieu professionnel : nous avons contacté d'autres acteurs (Fédération du Négoce Agricole, Chambre Régionale d'Agriculture, Association Terra Vitis...)

- Déterminer les compétences visées et construire le programme de formation :
 - Les enseignements scientifiques et techniques (agronomiques), développés pour Agrosud, constituent l'ossature de la licence ;
 - Suite aux besoins détectés en amont et aux recommandations des professionnels, nous avons associé des enseignements juridiques : droit de l'environnement, management environnemental, certifications qualité, traçabilité... L'objectif visé est une double compétence technique et juridique ;
 - Enfin, nous avons complété par des enseignements transversaux propres au niveau licence : communication, anglais, projet tuteuré.
- Se rapprocher d'un partenaire universitaire et d'un lycée agricole
- Élaborer le dossier d'habilitation

Résultat : la licence professionnelle Agriculture raisonnée a été habilitée ; 1ère promotion d'étudiants et stagiaires en 2001.

La mise en œuvre de la licence professionnelle

Les impératifs fixés par l'Arrêté du 17/11/1999 sont :

- Un projet tuteuré d'une durée égale au quart du volume horaire total
- Au moins 25% d'interventions de professionnels
- Stage en milieu professionnel de 12 semaines minimum

La mise en œuvre de la licence professionnelle pour Agrosud

- Pour chaque module (ou partie d'Unité d'enseignement) suivie, organisation d'une évaluation : capitalisation des notes et des ECTS
- En 2002, création du dispositif de VAE (validation des acquis de l'expérience)

Nous avons appliqué ce dispositif pour les professionnels d'Agrosud inscrits dans la licence :

- utilisation de la VAP (validation d'acquis professionnels) : pour permettre aux candidats d'être dispensés de certains enseignements, en fonction de leur expérience professionnelle
- utilisation de la VA (validation d'accès) : pour permettre aux candidats ne possédant pas le niveau bac+2 d'entrer en licence

Nous avons mis en œuvre des jurys de validation d'acquis, coprésidés par un enseignant-chercheur de Montpellier SupAgro et un EC de l'Université, associant des enseignants et des professionnels. Pour la plupart des salariés d'Agrosud, ces jurys ont attribué :

- Une dispense de certains enseignements (comme la communication, le projet tuteuré) et du stage
- L'obtention de la licence, conditionnée par :
 - Le suivi et la validation des unités d'enseignements jugées indispensables par Agrosud et l'équipe pédagogique (connaissances et niveau de réflexion à acquérir)
 - La rédaction d'un mémoire et sa soutenance devant un jury

D. Dans les activités des enseignants

Les enseignants et personnels de l'établissement d'enseignement ont des relations directes avec le monde professionnel au travers de leurs activités de recherche ou d'expertise. Chaque enseignant s'inscrit dans un réseau de professionnels.

Montpellier SupAgro

AgroTIC Services

Agriculture Environnement & TIC

A l'interface entre la recherche et les entreprises, AgroTIC Services, votre interlocuteur technique, vous accompagne dans l'utilisation des TIC appliquées à l'agriculture et à l'environnement.

Nos Services

- ETAT DE L'ART ETUDES D'OPPORTUNITÉS**
Connaître les outils à votre disposition
- FORMATION CONTINUE**
Vous former sur de nouvelles technologies
- ACCOMPAGNEMENT EXPERTISE**
Participer à des projets de R&D
- VEILLE COLLECTIVE SÉMINAIRE**
Suivre l'évolution d'une technologie

AgroTIC Services est en lien étroit avec la formation d'ingénieurs. Collaborer avec nous, vous permet de repérer vos futurs collaborateurs et nous garantit d'avoir des enseignements qui répondent aux attentes des professionnels.



Exemple : A Montpellier SupAgro

Les professionnels sont invités à commander des études, des expertises :
Extrait du site internet :

Commander des études, des expertises

Des études et des experts à votre disposition

Montpellier SupAgro dispose de compétences, de savoirs-faire et d'équipements scientifiques remarquables qui permettent des collaborations avec le monde de l'entreprise en matière de recherche, développement et d'expertise en lien avec ses thématiques (agronomie, agroalimentaire, environnement, vigne et vin, etc.)

En fonction de vos besoins, de la durée et du coût de l'étude-expertise, vous pouvez faire appel à des experts (chercheurs, enseignant-chercheurs, ingénieurs, etc.) ou à des étudiants de l'établissement :

Pour en savoir plus : <http://www.supagro.fr/web/pages/?idl=19&page=1058>³

E. Comme utilisateurs des services de l'université

Les professionnels peuvent utiliser les infrastructures des établissements d'enseignement pour avoir accès aux matériels et savoir-faire. C'est le cas de l'utilisation des plateaux techniques dans les établissements dans le cadre de la R&D.



Exemple : Un exemple d'utilisation des plateformes technologiques par les professionnels



La PFT Innovalim «Innovations Alimentaires et Culinaires » : une structure à la pointe de la technologie, au service des entreprises agroalimentaires et de la restauration

collective

LES 3 ÉTABLISSEMENTS PORTEURS :	LES PARTENAIRES :
<ul style="list-style-type: none"> • ENIL de Besançon-Mamirolle • ENILBIO de Poligny • Lycée Polyvalent et Lycée des 	<ul style="list-style-type: none"> • Délégation Régionale à la Recherche et à la Technologie (DRRT)

3 - <http://www.supagro.fr/web/pages/?idl=19&page=1058>

LES 3 ÉTABLISSEMENTS PORTEURS :	LES PARTENAIRES :
Métiers de l'Hôtellerie et de la Restauration Friant de Poligny.	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil Régional Franche-Comté • Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) • Université de Franche-Comté • Association Régionale de l'Industrie Agroalimentaire et de Transfert de Technologies • ACTILAIT • VITAGORA® • INRA-URTAL Poligny • Rectorat de Besançon • GRETA de Dole Revermont

LA THÉMATIQUE : « INNOVATIONS ALIMENTAIRES ET CULINAIRES »



Les prestations proposées :

- Expérimentation, recherche et développement, conseils/suivis techniques, formations.

Plus précisément :

- Expertise sur les propriétés fonctionnelles et culinaires des ingrédients (Produits Alimentaires Intermédiaire)

- Mise au point de nouveaux produits avec prise en compte de l'effet procédé dans la démarche de développement (couple produit / procédé intégré)
- Optimisation de procédés
- Gestion des qualités microbiologiques, chimiques, nutritionnelles, rhéologiques, organoleptiques et culinaires des matières premières et des produits transformés
- Analyses sensorielles et approche culinaire

DOMAINES D'APPLICATIONS

- produits laitiers
- boissons fermentées
- plats cuisinés
- produits charcutiers
- ovoproduits
- et plus généralement tout produit alimentaire...



F. Dans le recrutement de jeunes diplômés

Le recrutement de jeunes diplômés maintient le lien entre l'établissement d'enseignement et le monde professionnel. L'établissement d'enseignement peut accompagner les professionnels pour rencontrer et identifier leurs futurs collaborateurs (parmi ses jeunes diplômés). L'établissement reste en contact avec ses diplômés jeunes ou expérimentés grâce au suivi de leur parcours lors d'enquêtes (cf. SQ2V2 p 41), à leurs interventions auprès des étudiants et leurs participations actives en tant que professionnels.

Les associations d'anciens élèves ont un rôle important dans ce recrutement.



Exemple : Supagro Alumni

Montpellier SupAgro Alumni concerne l'ensemble des anciens élèves : licences professionnelles, ingénieurs, masters, docteurs et propose des offres d'emploi sur son site internet.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site de SupAgro Alumni : <http://www.supagro-alumni.fr>⁴

G. Dans l'organisation d'un forum des métiers

Le forum des métiers est un événement particulier qui permet lors d'une même journée de réunir un ensemble de professionnels, de formateurs et d'étudiants.

Il permet notamment aux professionnels d'identifier des étudiants pour des stages voire des emplois potentiels au sein de leurs entreprises.

Les étudiants peuvent y découvrir de nouveaux métiers et des opportunités d'embauche ou de stage.

Il permet un moment d'échange entre professionnels vis-à-vis des activités de l'école.

Le forum métiers est constitué de tables rondes, d'un e-forum et de stands professionnels



Exemple : Le forum emploi de SupAgro

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la fiche sur le forum emploi (cf.).

H. Dans l'accompagnement de l'entrepreneuriat

Les juniors-Entreprises

Une Junior-Entreprise est une association à vocation économique et pédagogique, à but non lucratif. Implantée au sein d'une école ou université, elle permet aux étudiants de mettre en pratique l'enseignement théorique dont ils bénéficient, en réalisant des études correspondant aux domaines de compétences de leur école, pour des clients très variés. En France, une *confédération des Juniors-Entreprises*⁵ existe. Ces Juniors-Entreprises participent au lien entre le monde professionnel et le monde académique.

4 - <http://www.supagro-alumni.fr/>

5 - <http://junior-entreprises.com/>



Exemple : Le junior entreprise à Montpellier SupAgro

La Junior Étude de Montpellier Agro (JEMA) est une association professionnelle à but pédagogique qui réalise des études principalement attachées aux domaines de l'agronomie et de l'agroalimentaire.

Les services de la JEMA répondent à la demande de clients variés (entrepreneurs, PME, grands groupes, associations, collectivités...) désireux de travailler avec de futurs ingénieurs. En retour, les étudiants qui réalisent les études auront la possibilité de déployer leurs compétences et leur savoir-faire en mettant en pratique l'enseignement théorique.

Pour en savoir plus, consultez la plaquette de la JEMA (cf.)ou *le site internet*⁶.

Statut national étudiant-entrepreneur

Pour en savoir plus : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid79926/statut-national-etudiant-entrepreneur.htm>⁷

Le parrainage

Un étudiant qui a une idée pour monter son entreprise peut avoir un "parrain" dans le monde professionnel. Cette relation entre le futur entrepreneur-Etudiant et un professionnel est bénéfique pour les 2 parties.



Exemple : Diplôme d'établissement étudiant-entrepreneur (D2E)

Modalités d'accès :

Tout étudiant ayant obtenu le statut national d'étudiant-entrepreneur à l'issue de l'instruction de son dossier par le comité d'engagement du Pôle Étudiants Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat (PEPITE) peut s'inscrire au diplôme d'établissement étudiant-entrepreneur (D2E).

L'inscription au D2E est obligatoire pour les jeunes diplômés ; elle est fortement recommandée aux étudiants en cours d'étude mais n'est pas requise.

Programme d'étude :

Le contenu du diplôme privilégie l'apprentissage par l'action, repose sur des ressources pédagogiques numériques et apporte au jeune porteur de projet **un co-encadrement enseignants et professionnels par du coaching /mentorat** proposés par les partenaires de l'accompagnement.

Avantages du D2E :

- validation du projet entrepreneurial à la place d'un stage ou d'un projet de fin d'études
- aménagement des études, le cas échéant
- reconnaissance des acquis issus du D2E

Les incubateurs

Un incubateur d'entreprises est une structure d'accompagnement de projets de création d'entreprises. L'incubateur peut apporter un appui en termes d'hébergement, de conseil et de financement, lors des premières étapes de la vie de l'entreprise.

Certains incubateurs sont liés à des établissements d'enseignement ont été créés par des écoles. Par exemple, en 2000, l'ESSEC a inauguré pour la première fois la création d'un incubateur d'entreprises au sein d'une école, qu'elle a baptisé ESSEC Ventures.

6 - <http://www.supagro.fr/jema/>

7 - <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid79926/statut-national-etudiant-entrepreneur.htm>

Ces incubateurs sont mis en place pour accompagner les projets de création d'entreprises de leurs étudiants, jeunes diplômés ou anciens élèves.

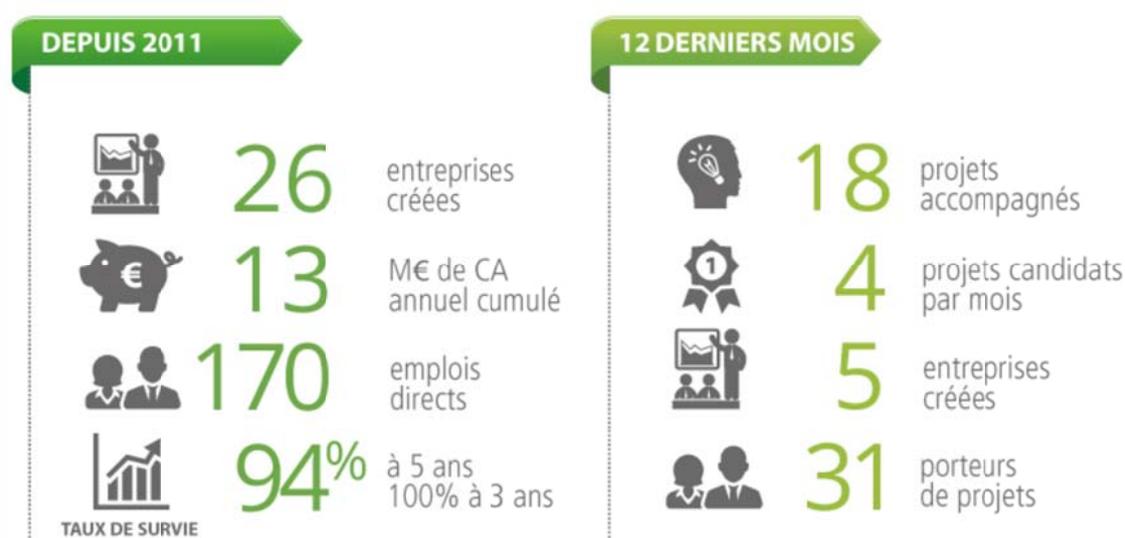
Ces incubateurs peuvent proposer des locaux, des ressources (accès Internet, téléphonie, reprographie...), un accompagnement, un accès privilégié aux enseignants et chercheurs de l'école, et une mise en réseau avec les acteurs privés ou publics du financement d'entreprise ou avec des entrepreneurs expérimentés.

En France, ils ont la particularité de proposer un accompagnement, des formations et de faciliter le lien avec les anciens. Ils permettent aussi d'accéder aisément à toutes les aides (prêts d'honneur, autres incubateurs, pépinières d'entreprises...) réputées sélectives ou être plus facilement mis en contact avec des investisseurs pour organiser un premier tour de levée de fonds.



Exemple : L'incubateur d'entreprises innovantes Agro Valo Méditerranée

L'incubateur Agro Valo Méditerranée est dédié au développement de projets d'entreprises innovantes dans les secteurs de l'agronomie, l'agroalimentaire et l'environnement.



L'incubateur d'entreprises innovantes
Agro Valo Méditerranée



L'accompagnement de l'incubateur :

- Une méthodologie spécifique à l'émergence des projets et au développement d'entreprises innovantes.
- Appui technologique et scientifique assuré par les équipes des laboratoires du pôle agronomique montpelliérain.
- Diagnostic, conseils, coaching assurés par l'équipe d'AgroValo Méditerranée.
- Co-incubation avec une structure membre du réseau Synersud : ceci apporte les expertises, services, formation et financements complémentaires lors de la phase d'incubation.

I. Dans le mécénat

Exemple des fondations :

Qu'est-ce qu'une fondation universitaire ?

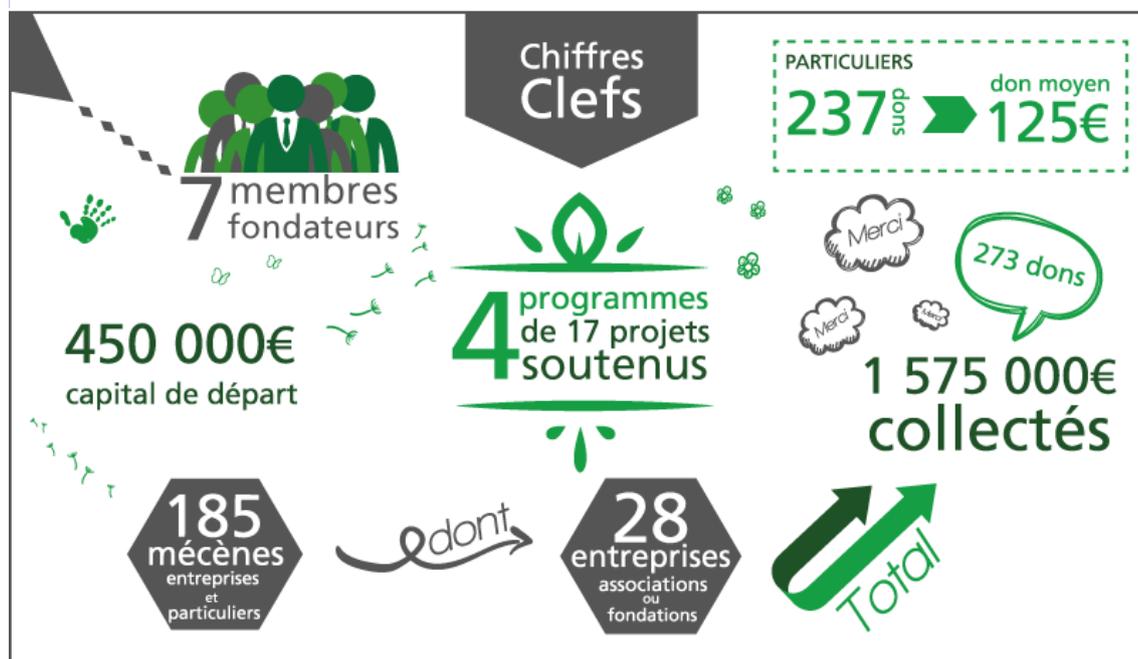
Une fondation universitaire est un organisme à but non lucratif ayant pour but de réaliser des œuvres ou activités d'intérêt général. Elles doivent s'inscrire dans les missions du service public de l'enseignement supérieur.



Exemple : SupAgro Fondation, créée fin 2009, est la fondation universitaire de Montpellier SupAgro

Son rôle est de rassembler des entreprises, des institutions partenaires, des étudiants et des diplômés qui souhaitent s'engager collectivement au côté de Montpellier SupAgro pour faire face aux enjeux agronomiques en soutenant des projets favorisant l'insertion professionnelle des étudiants et l'innovation pédagogique, scientifique et technique avec comme valeurs et objectifs :

- Valoriser les compétences et savoir-faire au travers de La Chaire d'entreprises "Ingénierie pour des Agrosystèmes durables"
- Favoriser la solidarité entre générations et avec le Sud : projet de bourses internationales d'excellence et le Fonds d'action sociale – FAS
- Soutenir l'innovation, le transfert et la création d'entreprises innovantes : concours Graines d'Agro
- Prospector, développer, débattre, veille entre les mondes scientifique et privé : création de Think Tank (laboratoire d'idées) Semences, Vigne & Vin



Pour en savoir plus : <http://www.supagro.fr/fondation/>⁸

Les chaires d'entreprise

Il s'agit d'un engagement d'entreprises pluriannuel (de l'ordre de 3 à 6 ans), pour des montants significatifs (par exemple, entre 1 et 3 millions d'euros par chaire à Centrale Paris), visant à soutenir le développement d'activités de recherche et/ou

8 - <http://www.supagro.fr/fondation/>

Comment les professionnels sont-ils déjà intégrés dans l'établissement et ses formations?

d'enseignement dans un domaine qui intéresse l'entreprise.



Exemple : La chaire AgroSYS

AgroSYS est composée de cinq entreprises avec le même niveau d'engagement financier à travers SupAgro Fondation (convention de mécénat de 90 000€ pour 3 ans), qui sont de tailles et d'activités différentes

Elle est portée et animée par Montpellier SupAgro, elle agit par et pour la formation en renforçant les compétences professionnelles des étudiants en ingénierie agro-écologique et en co-construisant des programmes de formation continue pour les salariés des entreprises et/ou mixtes (salariés, étudiants).

Pour en savoir plus : <http://www.supagro.fr/fondation/chaireagrosys.html>

Les questions à se poser (et comment obtenir des réponses..)

VI

Pourquoi faut-il se poser des questions ?

Pourquoi un diagnostic de l'état des relations entre le monde professionnel et votre établissement d'enseignement ?

- Parce que « l'état » des relations et les perceptions (positives ou négatives) vont jouer sur l'implication des professionnels qu'on peut attendre par la suite: leviers ou freins??
- Parce que le monde « académique », « de la recherche » est fréquemment jugé trop éloigné des réalités « de terrain »
- Parce que les chercheurs / enseignants sont passionnés par leur sujet et parfois peuvent en « oublier » les applications opérationnelles
- Parce que dans le système actuel, **en France**, les enseignants-chercheurs sont évalués **uniquement** sur leur activité de recherche et **leurs temps d'enseignement**. **Les activités de formation continue ou d'expertise qu'ils peuvent être amenés à développer ne sont pas systématiquement valorisées.**

Quelles questions ?

Pour établir un diagnostic de l'état des relations entre le monde professionnel et votre établissement, il faut déterminer quelles sont les questions que l'on doit se poser

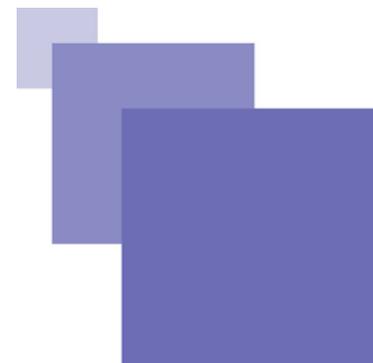
- Quels sont les freins ou les éléments favorables à la mise en relation avec les professionnels ?
- Quelles sont les différentes relations en rapport avec la cible ?
- Quel est l'état de chacune de ses relations ? Quantitatif et qualitatif (perception des stages dans mes cibles ?) piste d'amélioration

Le manuel de la séquence



VII

Conclusion



Nous l'avons vu à travers cette séquence, les approches de la professionnalisation dans le cadre universitaire sont multiples. Ces approches passent par une qualité, une intensité et une fréquence dans les relations qui unissent professionnels et monde universitaire.

L'état de ces relations peut être dans certains cas considéré comme très faible jusqu'à bien développé ; très souvent lié au contexte socio-économique et politique local. Le processus de professionnalisation peut être un processus très long à mettre en œuvre car il remet en question un certain nombre « d'acquis » et oblige à une évolution des pratiques de deux mondes qui se rencontrent.

Prenons le cas de l'alternance, principe encore peu développé en France par exemple mais très courante en Suisse. L'alternance (entendue au sens pédagogique) est essentiellement définie par la distribution de la construction des compétences entre centre de formation et milieu professionnel, et plus globalement, par les relations concrètes entre structures de formation et de travail.

Il est clair que le processus de professionnalisation contribue à développer l'une des compétences majeures attendues aujourd'hui dans les milieux de travail : celle qui consiste à pouvoir toujours comprendre des phénomènes nouveaux à partir de l'interprétation d'un ensemble d'approches, pour concevoir de nouvelles manières d'agir.

Le processus de professionnalisation peut se concevoir comme un développement, au-delà de l'apprentissage de savoirs techniques, de la construction de l'identité ou de la socialisation individuelle.

Source : La professionnalisation dans l'enseignement universitaire : un processus dialogique / Muriel Henry et Maryse Bournel Bosson. 2004. RIPES. Revue Internationale de Pédagogie de l'Enseignement Supérieur.

A présent, vous pouvez revenir à l'accueil du Module :

> *Accueil du Module sur l'ingénierie de la formation*¹⁰

Continuez votre formation en découvrant la Séquence 5 :

> *Séquence 5 : Analyser les emplois et les compétences attendues*¹¹

10 - <https://www.supagro.fr/tempus>

11 - https://www.supagro.fr/ress-tice/tempus/IF/Sequence5/co/Sequence5_Tempus_Fr.html

Ressources annexes

– SQ2V2

SQ2V2.mp4

Discours :

A Montpellier SupAgro, pour l'ensemble de nos formations, du niveau licence au niveau Doctorat, nous assurons chaque année un suivi du devenir professionnel des diplômés.

Ce suivi se fait la plupart du temps par l'intermédiaire d'enquêtes en ligne, qui nous permettent de comparer les résultats d'insertion d'une année sur l'autre.

Je vais vous expliquer en quoi ces enquêtes contribuent à l'évolution de nos formations :

Elles nous permettent de :

- 1. Connaître la situation de chacun de nos diplômés (le taux de réponse dépasse souvent les 85%) ;*
- 2. Produire des statistiques sur l'insertion des diplômés de nos formations ;*
- 3. D'avoir un panorama large des débouchés de nos formations : secteurs d'activités, postes occupés, missions confiées,... Ces informations sont très utiles aux étudiants.*
- 4. Connaître le degré de satisfaction des diplômés vis-à-vis de leur emploi et de les interroger sur l'adéquation formation-emploi ;*
- 5. D'avoir leurs coordonnées à jour pour pouvoir leur proposer de participer à des enseignements, au Forum des métiers ou à d'autres événements en lien avec les formations.*

Je vais prendre l'exemple des enquêtes menées auprès des diplômés de nos 2 cursus ingénieur.

Chaque année, les 3 dernières promotions de diplômés sont interrogées sur la base d'un questionnaire commun à toutes les grandes écoles d'ingénieur françaises. Ces enquêtes sont obligatoires et les réponses doivent remonter à 2 instances nationales : la Conférence des Grandes Écoles et notre Ministère de tutelle.

En interne, cela nous donne une vision précise de l'insertion des diplômés d'une même promotion, toutes options de 3ème année confondues. A partir des résultats, nous calculons des indicateurs qui permettent de comparer, d'une année sur l'autre, les principaux paramètres de l'insertion : accès au 1er emploi, types d'employeurs, statut, conditions de travail, salaire,... Par exemple, plus de 2/3 des diplômés 2013 ont accédé à leur premier emploi en moins de 2 mois et 75% sont satisfaits à très satisfaits du poste qu'ils occupent un an après leur sortie de l'école (enquête menée début 2015).

Chaque promotion de diplômés est interrogée 3 fois : 3 mois, 12 mois et 24 mois après l'obtention du diplôme. L'enquête à 3 mois donne des informations sur l'accès au premier emploi, celle à 24 mois permet de décrire précisément un métier plus stable, qui en général correspond au projet professionnel du diplômé.

En complément de ces enquêtes récurrentes, nous réalisons des enquêtes spécifiques, qui répondent à un besoin particulier.

C'est le cas des enquêtes « trajectoire », qui sont construites dans l'objectif de connaître le parcours professionnel du diplômé, ses choix d'évolution sur 5 années ou plus, les différents postes qu'il a occupés et les responsabilités assumées.

Je travaille actuellement sur le développement d'enquêtes personnalisées par formation. Ces enquêtes sont bâties sur mesure en réponse aux attentes de l'équipe pédagogique d'une formation en particulier, une option dans le cas des cursus ingénieur. Elles sont menées auprès

de plusieurs promotions de diplômés d'une même option, de façon à avoir un nombre significatif de répondants (au moins 80). Ainsi, les analyses chiffrées auront plus de sens que si elles concernent une promotion de 12 diplômés.

Le questionnaire est rédigé en collaboration avec l'équipe pédagogique, pour que les réponses puissent alimenter les réflexions des enseignants sur l'évolution de la formation.

Elles sont plus précises que les enquêtes de routine puisque ciblées sur un nombre restreint de secteurs d'activité et de types de métiers.

Ces enquêtes sont plus qualitatives que quantitatives et permettent :

- 1. D'améliorer l'adéquation de la formation avec les besoins du monde professionnel, d'avoir des informations sur l'évolution des métiers dans le secteur d'activité du diplômé ;*
- 2. D'entretenir le réseau des diplômés, pour créer du lien avec les étudiants en formation.*

Pour répondre à ces objectifs je vous conseille vivement d'impliquer les équipes pédagogiques depuis la rédaction du questionnaire jusqu'à l'analyse des réponses.

Toutes les enquêtes menées au sein de Montpellier SupAgro ont aussi pour objectif de donner des informations fiables aux étudiants sur les métiers qui s'offriront à eux à l'issue de la formation.

Une synthèse des résultats d'enquêtes leur est présentée durant les enseignements relatifs au projet professionnel.

Les résultats sont également valorisés sous forme d'une plaquette de communication, mise en ligne chaque année sur le site web à destination des futurs étudiants et des partenaires professionnels.