

CPN en charge de la spécialité du DUT Réseaux et télécommunications (R&T)

Document complémentaire au PPN Préconisations d'organisation du DUT par la voie de l'apprentissage

Le présent document -en complément du programme pédagogique national de la spécialité- constitue des préconisations, à titre indicatif, pour l'organisation de la formation conduisant au DUT de cette spécialité par la voie de l'apprentissage.

1. Préalable :

a) Potentiels

L'intérêt de la formation par la voie de l'apprentissage pour les étudiants se décline sous plusieurs aspects :

- Un engagement contractuel avec le CFA et l'entreprise qui fidélise l'apprenti et limite considérablement les abandons en cours de formation
- La possibilité d'intégrer (parfois la seule) des études supérieures en étant salarié
- Une intégration dans le monde du travail plus naturelle que par l'intermédiaire d'un stage : L'apprenti est salarié (il occupe un poste) et est intégré dans une équipe
- Une prise d'autonomie qu'on observe plus généralement quand un étudiant diplômé démarre sa vie professionnelle
- Un projet personnel et professionnel plus affirmé par l'expérience et ses relations avec les autres salariés de son entreprise d'une part, par le contact avec les autres apprenti(e)s de sa formation d'autre part
- Un réseau professionnel qui se constitue dès la formation (contacts fréquents avec les responsables RH, les managers,...)
- Une insertion professionnelle facilitée par leurs expériences en entreprise
- Une poursuite d'études en adéquation avec le projet professionnel et facilité par rapport à un profil classique

Cette liste n'est pas exhaustive. On remarque aussi que les études que poursuivent des apprentis se font dans la quasi-totalité des cas, par la voie de l'apprentissage.

Des avantages « collatéraux » pour les entreprises d'une part (pré-recrutement, relations avec les écoles,...) et les équipes pédagogiques d'autre part (implication des enseignants, connaissance du monde de l'entreprise, recrutement d'intervenants pour la formation, participation des entreprises et fédérations à l'effort de communication vers nos formations et la mixité professionnelle, meilleur recrutement) favorisent la mise en place de ces formations.

b) Freins au développement

Le premier frein au développement de l'apprentissage est le faible taux d'encadrement des départements R&T, problème récurrent.

Les ouvertures de formation par apprentissage se font en plus des groupes en formation classique, ce qui alourdit à nouveau la charge des collègues en heures complémentaires, en matière de gestion de vacataires extérieurs, de gestion de la formation par apprentissage, en termes de recrutement et de suivi des apprentis.

Le second frein est parfois le manque de soutien des institutions (politique du Conseil Régional pour l'apprentissage dans le supérieur) et le manque d'accompagnement au niveau universitaire.

Les équipes pédagogiques sont confrontées, dans le cas où le département est porteur d'une ou plusieurs licences professionnelles, au choix de proposer l'apprentissage en licence ou en DUT. Le choix se porte le plus souvent sur la licence en contrat de professionnalisation. Ce choix est justifié pour différentes raisons :

- Moins de contraintes que le contrat d'apprentissage, notamment la gestion des jurys en validation successive d'unités d'enseignements par semestre, les recommandations de l'inspection académique en matière de redoublement pour les apprentis peuvent s'opposer et donner un sentiment d'incohérence
- Une source de financement plus sûre (une convention est signée entre l'entreprise et l'IUT)
- Un placement des alternants en entreprise facilité par le fait qu'ils ont déjà des compétences métiers

2. Situation de l'apprentissage dans la spécialité Réseaux & Télécommunications

a) État des lieux de l'apprentissage en DUT

16 départements R&T sur 29 proposent une formation en apprentissage :

- 10 proposent l'apprentissage sur 2 ans. Le nombre d'apprentis en première année représente 10% de l'effectif total en première année dans les départements RT.
- 6 proposent l'apprentissage sur la seconde année seulement.

L'apprentissage se fait uniquement en contrat d'apprentissage, quelques contrats de professionnalisation sont toutefois tolérés par les Régions et viennent compléter les groupes en apprentissage.

b) Analyse du potentiel de développement

Les effectifs par département ne dépassent jamais un groupe TD et 19 apprentis (sauf pour un). Pour les départements qui comptent une dizaine d'apprentis, 6 d'entre eux envisagent d'augmenter leur effectif. Un statu quo est envisagé par les autres départements.

3. Proposition d'un mode d'apprentissage

Quelles que soient les modalités retenues pour la mise en place de l'apprentissage, la CPN GEII-RT recommande que la démarche pédagogique soit adaptée pour permettre à l'entreprise d'être lieu de formation. Ceci implique une interaction forte entre les 2 lieux de formation (le département et l'entreprise).

Les objectifs de cette forte interaction sont : permettre à l'alternant de faire le lien entre les thèmes étudiés pendant la formation académique et leurs applications pratiques dans l'entreprise, favoriser l'acquisition de compétences par la mise en situation réelle, et développer un nouveau rapport au savoir, non seulement transmis mais aussi construit par l'appropriation de l'expérience.

Les moyens de cette interaction sont : le suivi de l'alternant par un tuteur pédagogique motivé par les objectifs ci-dessus, la sensibilisation des tuteurs en entreprise aux objectifs de la formation DUT ainsi que des outils de suivi qui permettent d'apprécier l'évolution de l'alternant dans ses acquisitions.

a) Identification des rythmes les plus favorables en fonction du secteur professionnel

Le rythme de l'apprentissage est dans la majorité des cas de : un mois en entreprise suivi d'un mois en formation. Ce rythme n'excède jamais 6 semaines.

Les équipes pédagogiques s'adaptent aux besoins des entreprises et aux contraintes d'organisation de la formation et de l'évaluation. On essaie par exemple de faire en sorte que la formation et l'évaluation d'un

module ait lieu au cours de la même période d'apprentissage pour des raisons évidentes de cohérence d'enseignement

Par ailleurs, un apprenti a besoin généralement d'un laps de temps minimum en entreprise pour participer à un projet ou à un déploiement, ce laps de temps varie entre 2 et 5 semaines pour ¼ des formations.

La situation géographique détermine également le rythme d'apprentissage. En effet, l'éloignement du site de l'entreprise par rapport au centre de formation engendre des contraintes qui peuvent conduire à augmenter la durée de l'apprentissage (coût des transports, fatigue de l'apprenti).

b) Identification des modules ou parties de modules qui font l'objet d'une acquisition de compétences et d'une évaluation dans la partie « entreprise » de l'apprentissage

Les modules concernés sont à choisir parmi :

- le stage qui correspond, dans le dispositif en apprentissage, à la mission effectuée en entreprise,
- les projets tutorés,
- le module « connaissance de l'entreprise »,
- les modules du « projet personnel et professionnel »,
- les modules liés à la matière « expression et communication »,
- les modules liés à la matière « anglais ».

Les modalités intègrent toujours l'entreprise, au travers des maîtres d'apprentissage bien sûr, mais aussi au travers des responsables techniques et des équipes des ressources humaines.

L'activité en entreprise participe à l'évaluation globale à raison de 36 coefficients sur 120 pour 2 ans de formation, à raison de :

- 14 coefficients en 1^{ère} Année (cf. modules ci-dessus +autres modules dont une partie est réalisée en entreprise)
- 22 coefficients en 2^{ème} Année (cf. modules ci-dessus)

c) Répartition horaire entre le temps de travail en IUT et celui en entreprise

Le temps de travail en entreprise représente environ 50% du temps de travail global. Le temps de formation total étant de 1440 heures au lieu des 1800 prévues en formation initiale classique.

d) Adaptation des tableaux de modules par semestres

Les adaptations concernent principalement l'intégration de la note d'activité en entreprise dans chaque semestre, en particulier dans les modules de projet tutoré. C'est une amélioration par rapport à l'ancien PPN qui permet de prendre en compte l'évolution de l'apprenti durant tout son cursus.

La liste des modules proposée est indicative et à adapter en fonction du contexte local.

Semestre	U.E.	Intitulé de l'UE Modules pouvant être concernés par l'acquisition de compétences en entreprise et la co-évaluation	Volume formation initiale	A établir pour chaque département Volume formation
----------	------	---	---------------------------	---

				réalisé à l'IUT
S1	UE 11	Découverte métiers M1101, M1102, M1103, M1104, M1105, M1106, M1107, M1108, M1109	270 h	162 à 270 h
	UE 12	Mise à niveau des compétences transversales et scientifiques M1201, M1202, M1203, M1204, M1205, M1206, M1207, M1208	210 h	126 à 210 h
S2	UE 21	Consolidation métiers M2101, M2102, M2103, M2104, M2105, M2106, M2107, M2108, M2109	315 h	189 à 315 h
	UE 22	Développement des compétences transversales et scientifiques M2201, M2202, M2203, M2204, M2205, M2206, M2207, M2208	225 h	135 à 225 h
S3	UE 31	Approfondissement métiers M3101, M3102, M3103, M3104, M3105, M3106, M3107, M3108, M3109	285 h	171 à 285 h
	UE 32	Renforcement des compétences transversales et scientifiques M3201, M3202, M3203, M3204, M3205, M3206, M3207C	225 h	135 à 225 h
S4	UE 41	Immersion en milieu professionnel M4101, M4102	15 h	0 à 15 h
	UE 42	Perfectionnement scientifique et professionnel M4201, M4202, M4203, M4204, M4205C, M4206C, M4207C, M4208C, M4209C, M4210C	255 h	153 à 255 h
Total coeff.	84	TOTAL heures	1800 h	1440 h

4. Annexes

1. Modalités pédagogiques spécifiques à l'apprentissage

L'activité d'une entreprise à une autre peut naturellement être différente : le terrain d'apprentissage et donc l'activité d'un(e) apprenti(e) l'est d'autant. Un groupe d'apprentis permet généralement une interaction dans le domaine technique plus riche entre membres de ce groupe, mais également avec l'enseignant. On note aussi un déroulement plus rapide des séances sur le plan technique, les apprentis, ayant des compétences différentes, s'entraident facilement.

L'avantage de l'apprentissage s'observe d'abord dans l'attitude d'un apprenti qui évolue avec son expérience en entreprise. La constitution de groupes avec un petit nombre d'apprentis permet ce fonctionnement. Il a été observé que cet avantage se réduit considérablement quand on dépasse 20 apprentis par groupe TD. En effet, l'encadrement demandé et le type de public (se rapprochant plus de stagiaires de la formation continue) met inévitablement en difficulté les personnes les moins armées.

Les éléments à prendre en compte sont :

- Une réadaptation de l'apprenti(e) au retour en formation parfois un peu difficile ;
- Une cohésion de groupe d'étudiants amoindrie par l'intermittence de leur présence au CFA
- Une relation enseignant/groupe d'apprentis à réaffirmer à chaque retour au CFA ;
- L'hétérogénéité des activités conduites en entreprises ;
- Un nombre restreint d'heures en IUT par rapport aux étudiants en formation classique.

Autant d'éléments à prendre en compte et qui nous amène à préconiser un nombre maximum de 20 apprentis en groupe TD et 12 en groupe TP.

2. Évaluation :

L'évaluation de l'activité professionnelle de l'alternant se fera sur la base de rapports, de soutenances orales et d'appréciations du tuteur de l'entreprise. Elle pourra tenir compte :

- + de la capacité à rédiger un rapport,
- + de la capacité à présenter le projet à l'oral,
- + de la connaissance de l'entreprise,
- + de la qualité du travail réalisé en entreprise, et de la méthodologie mise en œuvre,
- + de la conduite de projet,
- + du savoir être en entreprise.

L'évaluation sera définie par le maître d'apprentissage et le tuteur universitaire grâce à une grille d'évaluation préalablement définie qui sera commune à tous les apprentis. Cette grille devra permettre de valoriser la compétence acquise soit dans une note de module, soit dans une note de projet tutoré ou stage.

Dans tous les cas, l'apprenti ne devra pas être défavorisé par la situation particulière de son entreprise.