



Tension dans les IUT

En 2019, *Le Snesup* consacrait un dossier aux IUT intitulé « IUT : une réussite française menacée »*. Il y était question du bachelor universitaire de technologie et nous écrivions : « À l'heure de boucler ce dossier, nous ne connaissons que les grandes lignes de ce projet et nous ne savons pas si cette appellation sera définitive. » Trois ans après, les IUT déploient la troisième année de ce qui est devenu le BUT. C'est dire si les choses sont allées vite ! Et la menace est toujours d'actualité.

En cette rentrée où les IUT sont confrontés à l'ouverture de cette année supplémentaire, avec peu, voire aucune augmentation de moyens, ainsi qu'à une fronde justifiée de la part de nos camarades de statut second degré affectés dans le supérieur, il nous a paru opportun de faire un point de la situation.

Ce dossier est ainsi consacré au BUT, en reprenant dans un premier temps les expressions et les analyses qu'a portées le SNESUP-FSU dès 2019 et en contextualisant ce que sont les IUT en termes de nombre d'étudiants accueillis, de types de baccalauréat mais aussi de diversité des intervenants dans la formation. Il revient également sur la démarche voulue par l'Association des directeurs d'IUT (Adiut) et le rôle du Laboratoire de soutien aux synergies éducation-technologies (LabSET) dans les choix qui ont guidé la construction de ce nouveau diplôme en UE-compétences et les conséquences qu'ils induisent sur les équipes pédagogiques et les collectifs de travail. Dans certaines spécialités, l'enseignement des langues étrangères a ainsi été particulièrement affaibli, au détriment des étudiants (on pourrait aussi parler de la psycho). Enfin, il nous a paru utile de préciser l'évolution des modalités d'évaluation des IUT et des formations qu'ils portent depuis plus de cinquante ans. En effet, l'évaluation des BUT par le Hcéres et non plus par les commissions pédagogiques nationales (CPN) n'est certainement pas neutre et porte en elle les germes de ce qui, peut-être, mettra un terme à la belle réussite française qu'étaient les IUT. ■

* snesup.fr/article/mensuel-ndeg-678-octobre-2019.

Dossier coordonné par

SYLVIE BEPOIX, LAURENCE MAUREL, CAROLINE MAURIAT

BUT : l'action du SNESUP-FSU

En juin 2023, le SNESUP-FSU a organisé une journée ouverte à tous les syndiqués travaillant dans les IUT pour faire un état des lieux de la mise en place depuis 2021 du BUT.

Par **FLORENCE LEGENDRE**,
membre de la commission administrative

A l'issue de la journée organisée par le SNESUP-FSU au mois de juin, la majorité des témoignages recueillis montre que la mise en place de la troisième année de BUT « pèse lourdement sur les collègues qui témoignent de situations critiques dans les départements d'IUT où les équipes pédagogiques sont épuisées après deux années à mettre en place la LP-BUT et ses activités très chronophages (SAÉ, portfolio, etc.) »¹. Force est de constater que cette mise en place rencontre bon nombre d'écueils dans un contexte global où la profession a déjà été mise à mal. Nous revenons ici sur la façon dont nous avons anticipé cet état de fait, pris en compte la situation des IUT et informé les syndiqués.

PASSAGE EN FORCE

Si nous reprenons l'ensemble des articles, communiqués de presse et « Lettres Flash » consacrés au BUT et à l'approche par compétences, on peut en dénombrer pas moins de 11 entre 2019 et 2021². Dès 2019, alors que la LUT (licence universitaire de technologie) se profilait, le SNESUP-FSU dénonçait une transformation en profondeur des IUT et s'interrogeait sur la pérennité d'une cohérence nationale. Déjà était soulevé le problème du possible travail gratuit pour la mise en place d'une pédagogie dite « de projets ». Lorsque les prémices du BUT ont commencé à se faire sentir en 2020, le SNESUP-FSU

n'a eu de cesse de demander le report de la mise en place prévue en 2021, afin de prendre en compte la réalité du terrain à la suite de la crise sanitaire et pour au moins permettre à la communauté universitaire d'avoir le temps de discussion et d'appropriation de ces nouvelles modalités. Ces demandes ont été vaines. Ainsi qu'en atteste l'article d'octobre 2021², ce passage en force a conduit à un sentiment d'impréparation et de manque de maîtrise.

APPROCHE PAR COMPÉTENCES

Dès mai 2021, le SNESUP-FSU lançait une enquête auprès de l'ensemble des enseignants afin de rester au plus près de leur ressenti. Les résultats de cette enquête nous ont conduits à demander la constitution d'un comité de suivi, demande retenue par la Dgesip. Un questionnaire a également été adressé à tous les enseignants en février-mars 2022, en se concentrant sur l'approche par compétences (APC). Une journée sur l'APC a également été organisée afin d'aborder l'idéologie qui sous-tend cette réforme et qui fait écho au dossier consacré dans ces colonnes à la formation professionnelle publié en avril 2022². Enfin, outre les demandes du SNESUP-FSU à la CCN-IUT, rappelons le vote lors du projet d'arrêté portant définition des programmes nationaux de la licence professionnelle « bachelor universitaire de technologie » au Cneser du 12 avril 2022 : pour : 16 ; contre : 13 (FSU) ; 4 abstentions. ■

Cette mise en place rencontre bon nombre d'écueils dans un contexte global où la profession a déjà été mise à mal.

1. www.snesup.fr/article/les-iut-au-bord-de-limplosion-lettre-flash-ndeg74-du-9-juin-2023.
2. www.snesup.fr/article/dossier-iut-mensuel-octobre.

ÉTAT DES LIEUX

En 2021-2022¹, les IUT représentaient 115 100 étudiants sur les 1 657 000 que compte l'enseignement supérieur, ce qui représente 7 % des effectifs. Quel est le profil de ces étudiants d'IUT, la part d'étudiantes parmi l'ensemble ? On note un déséquilibre en faveur des étudiants, qui représentent 59,9 % des effectifs contre 40,1 % d'étudiantes. La grande majorité est issue de baccalauréats généraux, à 56,6 %, pour 40,2 % provenant de baccalauréats technologiques. Les étudiants venant des baccalauréats professionnels sont une toute petite minorité, 1,4 %². Ces étudiants montrent quelques particularités, notamment la faible mobilité internationale qui ne concernait, en 2021-2022, que 2,6 % des étudiants des IUT. La part d'entre eux en apprentissage est finalement assez faible, 1,7 % des DUT et seulement 0,5 % des BUT1 avaient choisi cette voie. Mais au terme de leurs deux années d'études, 72 % des diplômés poursuivaient leurs études.

En 2022, 34 % des élèves du secondaire avait fait un choix BUT sur Parcoursup. La projection pour 2030 serait de 168 000 étudiants qui devraient être accueillis par les IUT.

Quelques chiffres pour 2023, où l'on compte 108 IUT, 212 campus, 24 spécialités, 9 000 enseignants-chercheurs et enseignants du second degré, 9 000 intervenants professionnels³. Et les IUT, c'est aussi un réseau : Assemblée des directeurs (Adiut), Association des directeurs (Assodiut), Union nationale des présidents (Unpiut), Assemblée des chefs de département (ACD), CNR IUT (recherche), Association des enseignants de communication (Aeciut), Association des professeurs de langues (Apliut), Association des secrétaires de département (Assedep), Assemblée régionale (Ariut).

1. publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr.

2. 1,8 % sont étiquetés « autres ».

3. www.iut.fr/les-iut.

Le LabSET, un laboratoire dépassé par les enjeux de la LP-BUT ?

C'est le modèle de la démarche approche par compétences du LabSET, un laboratoire de l'université de Liège, qui a été choisi pour la mise en place de la LP-BUT à la rentrée 2021. Or celui-ci n'a pas été conçu pour être appliqué à une telle échelle. En outre, les référentiels de compétences ont été rédigés sans la moindre concertation avec les équipes pédagogiques.

Par **NICOLAS GREGORI**,
maître de conférences, IUT Nancy-Charlemagne

Paris, 15 décembre 2017, assemblée générale de l'Assemblée des directeurs et directrices d'IUT (Adiut) : le passage au DUT 180, dénomination initiale de ce qui sera finalement la licence professionnelle des IUT, la LP-BUT, est acté. Au cours de cette même séance, le recours à l'approche par compétences (APC) pour construire cette nouvelle formation est jugé incontournable, sans la moindre consultation des collègues.

Juin 2019 : les présidentes et présidents d'assemblées de cheffes et chefs de département (PACD) sont réunis pour continuer de construire le nouveau diplôme des IUT. Parmi les points à l'ordre du jour, la présentation de la démarche APC d'un laboratoire de l'université de Liège, le Laboratoire de soutien aux synergies éducation-technologies (LabSET)¹, par Marianne Poumay, directrice. C'est ce modèle qui sera finalement imposé pour la mise en place de la LP-BUT à la rentrée 2021. Comment comprendre ce choix ?

Le LabSET est une structure de recherche de l'université de Liège dirigée par Marianne Poumay, directrice, et François Georges, directeur adjoint, tous deux enseignants-chercheurs en sciences de l'éducation. L'objectif du LabSET est clairement affiché : accompagner les organismes de formation de l'enseignement supérieur désireux de mettre en place une approche par compétences. Deux ouvrages récents relatent l'expérience du LabSET dans cette mission : *Organiser la formation à partir des compétences* (De Boeck Supérieur, 2017) et *Comment mettre en œuvre une approche par compétences dans le supérieur ?* (De Boeck Supérieur, 2022)². L'objet de la présentation ne porte pas sur la pertinence de la démarche centrée sur les compétences telle qu'elle est proposée par ce laboratoire, mais sur son adaptation aux IUT et sur les conditions dans lesquelles elle leur a été imposée.

QUASI-UNANIMITÉ DE L'ADIUT

Ainsi donc, la démarche par compétences a-t-elle fait la quasi-unanimité de l'Adiut dans leur réunion de décembre 2017, qui faisait suite à l'an-

nonce de la ministre d'alors, Frédérique Vidal, faisant passer le diplôme des IUT au grade de licence. Cela s'inscrivait dans une démarche plus globale d'imposition de l'approche par compétences dans l'enseignement supérieur public français. Dans les mois suivants, l'Adiut a réuni les PACD des différentes spécialités de DUT à plusieurs reprises pour discuter de la nécessité de l'approche par compétences. Deux collègues de la spécialité GEII se sont déplacés dans plusieurs départements pour présenter un modèle qui leur semblait approprié pour le nouveau DUT. En juin 2019, fermez le rideau, l'Adiut, ou plutôt la tête de l'Adiut, tranche : le modèle sera celui développé par le LabSET. Ce rappel est important car il redit que ce choix du modèle n'a pas été discuté, qu'il n'y a pas eu de concertation sur les différentes façons d'écrire les nouvelles formations en compétences et que les collègues de terrain n'ont pas été associés à la réflexion, mais simplement mis devant le fait accompli : le LabSET promeut un modèle, il en a fait son expertise pour l'enseignement supérieur, il sera le référent pour la construction de la LP-BUT.

ADHÉSION DES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

Pourtant, tout ne va pas de soi. Le LabSET n'a aucune expérience du déploiement de sa démarche APC à une telle échelle : 24 spécialités de LP-BUT, une bonne centaine d'IUT et environ 700 départements ayant des caractéristiques propres, aussi bien en termes de personnels, d'environnements socio-économiques, que de pratiques pédagogiques ou de nombre d'étudiants. Les ouvrages produits par ce laboratoire donnent des exemples de mise en place de l'APC : premier cycle universitaire en sciences infirmières à Montréal, doctorat en médecine vétérinaire, également à Montréal, formations complètes, licence et master, en logopédie et en architecture à l'université de Liège. D'autres exemples sont donnés, mais ils comportent toujours un point commun : ce sont des formations singulières, maîtrisées par les établissements porteurs qui ont eux-mêmes choisi de mettre en place cette démarche. Car le LabSET le dit et l'écrit lui-même : la démarche APC qu'il promeut nécessite l'adhésion et la

Le recours à l'approche par compétences pour construire la LP-BUT est jugé incontournable, sans la moindre consultation des collègues.

1. www.labset.uliege.be/cms/c_15785891/fr/labset.
2. www.labset.uliege.be/cms/c_15929066/fr/labset-ouvrages.

La LP-BUT est l'exemple type de la refonte d'une formation idéologiquement pilotée et imposée par quelques décideurs.

motivation des équipes pédagogiques concernées, elle se met en place sur du temps long, par exemple en revenant régulièrement sur le référentiel de compétences, surtout lors des premières années, et en ajustant le référentiel de formations. Rien de tout cela pour la LP-BUT ! Les référentiels de compétences ont dû être rédigés durant l'année 2020, en pleine crise Covid-19, donc sans échanges sérieux possibles avec les partenaires socio-économiques, et en pleine mobilisation contre la réforme des retraites (dès la fin 2019). Et ils le sont de façon définitive, sans retouche sérieuse possible avant plusieurs années. Mieux, ils ont été rédigés sans que les équipes pédagogiques aient travaillé sur le contenu même des formations. Faut-il rappeler que sur les plus de 700 départements dans les IUT, plusieurs ne portaient pas de licences professionnelles, donc de troisième année, de sorte que les collègues n'avaient pas nécessairement conduit de réflexion sur l'évolution d'une formation désormais en trois ans ?

MODÈLE COMPLEXE

La contribution du LabSET, qui n'a bien entendu pas été gratuite – mais l'Adiut communique peu sur cet aspect –, a été de rencontrer les 24 spécialités de BUT, lors d'une ou deux brèves réunions en visioconférence avec les ACD, Covid-19 oblige, à partir des premiers essais d'écriture des référentiels de compétences. Comme c'était bien peu pour comprendre un modèle particulièrement complexe et peu adapté à la diversité des situations des départements d'IUT, le LabSET a également produit des fiches, notamment sur la démarche globale³, sur la rédaction des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) ou encore

sur la démarche portfolio. La simple lecture du guide d'accompagnement cité en note permet de voir en quoi tout cela est illusoire. En effet, comment peut-on raisonnablement penser que des équipes pédagogiques, plus ou moins convaincues de la pertinence de l'APC dans le supérieur et composées de collègues statutaires, contractuels ou vacataires, vont comprendre et mettre en place ce modèle ?⁴ En fait de guide, c'est plutôt une sorte de glossaire du jargon « labsetien » dont il s'agit.

DENIERS PUBLICS

Finalement, les collègues des IUT sont confrontés à une approche pédagogique qu'ils et elles n'ont pas demandée et à un modèle d'APC qui n'a pas été conçu pour être appliqué à une telle échelle. La LP-BUT est l'exemple type de la refonte d'une formation idéologiquement pilotée et imposée par quelques décideurs d'une association, l'Adiut, et d'une institution qui cherche à survivre, la CCN-IUT ; le tout avec la bénédiction du ministère. D'une certaine manière, le LabSET a été instrumentalisé dans cette aventure, mais avec son libre consentement, et moyennant un budget délivré par l'Adiut, donc des deniers publics. Une trace de cette imposition ? La première version des programmes nationaux de BUT édités par le ministère en mai 2021 portait la définition de la notion de compétence donnée par Jacques Tardif en 2006. Ce même Jacques Tardif est coauteur de l'ouvrage du LabSET de 2017 et préface celui de 2022. Comme s'il fallait empêcher toute discussion, comme si cette notion pouvait être définitivement fixée, comme si celles et ceux qui s'y réfèrent étaient définitivement sur le bon chemin et dans la vérité pédagogique... ■

3. orbi.uliege.be/bitstream/2268/252906/1/IMPRIMER_%20Guide_comp%C3%A9tences_ADIUT_FINAL.pdf.

4. Rappelons que l'enquête menée par le SNESUP-FSU au printemps 2022 sur la mise en place du BUT1 montre que si les collègues des IUT sont partagés sur l'introduction de l'APC dans le supérieur (46 % favorables, 43 % défavorables, 11 % sans opinion), ils et elles sont bien plus réservées sur le modèle du labSET (36 % favorables, 56 % défavorables, 8 % sans opinion).



On compte une bonne centaine d'IUT en France. Ici, l'IUT de Nancy-Charlemagne.

« Les langues ont subi une forte réduction d'heures lors du passage au BUT »

Les langues vivantes ont été particulièrement affectées par la réforme du BUT, aussi nous avons souhaité nous entretenir avec Danielle Joulia, maîtresse de conférences en anglais langue de spécialité à l'IUT Paul-Sabatier de Toulouse et présidente de l'Association des professeurs de langues (Apliu).

Propos recueillis par **CAROLE COUEGNAS**,
PRCE d'anglais, IUT d'Angoulême

Pouvez-vous dire quelles ont été les principales conséquences de la réforme du BUT pour les enseignements de langues vivantes en IUT en termes d'horaires dans les différentes spécialités ? Toutes les langues sont-elles affectées de la même façon ?

Malgré le discours officiel qu'avec la réforme toutes les matières ont vu leur volume horaire diminuer de 11 % et l'importance déclarée, au niveau national, de l'enseignement des langues, ces dernières ont subi une forte réduction d'heures lors du passage au BUT, pouvant aller jusqu'à moins 50 % – par exemple en information et communication. Heureusement, ce ne fut pas le cas dans toutes les spécialités, certaines (gestion administrative et commerciale des organisations, génie industriel et maintenance) ayant préservé leurs volumes horaires. Cette situation crée des inégalités entre les spécialités, alors que la Dgesip, dans sa note de cadrage du 18 juin 2020, en mentionnant 150 heures pour les langues et un minimum de 2 heures par semaine, permettait une uniformisation des volumes horaires dans toutes les spécialités et sur tout le territoire.

L'abandon de la « sanctuarisation » de ces 150 heures pour les langues est selon nous un recul regrettable et a ouvert la voie à une diminution du volume horaire national de 50 heures, l'adaptation locale devant remédier au déficit d'heures, mais cette part locale de 33 % n'est pas garantie, soumise au libre arbitre des départements. Dans les faits, ce sont 100 heures sur trois ans qui sont définies dans les programmes nationaux [PN], soit 20 heures par semestre, ce qui est nettement insuffisant,

entraînant une discontinuité pédagogique : à raison de 2 heures par semaine, au bout de dix semaines, soit à la mi-novembre, à mi-semestre, les cours de langues s'arrêtent pour ne reprendre que deux mois et demi plus tard, au semestre 2, ce qui est préjudiciable pour les étudiants en termes de progression pédagogique.

Rappelons que c'était 120 heures sur deux ans qui étaient assurées en langues en DUT, soit 30 heures par semestre en moyenne, auxquelles la Dgesip avait jugé

utile d'ajouter 30 heures pour une troisième année, d'où les 150 heures initiales proposées. Pour les DUT qui offraient deux langues étrangères, c'était plus de 200 heures d'enseignement (jusqu'à 240 heures en techniques de commercialisation) que les étudiants suivaient. On mesure la perte des heures conséquente pour ces spécialités, la LV2 ayant été « oubliée » des calculs nationaux, de telle façon que, dans le BUT, la LV2 disparaît ou est mise en concurrence avec l'anglais – par exemple en métiers du

multimédia et de l'Internet, information et communication ou gestion des entreprises et des administrations.

Par ailleurs, le nombre de TP en langues a été divisé par deux dans les nouveaux PN par rapport aux anciens programmes pédagogiques nationaux [PPN] ; notre objectif étant que les étudiants apprennent à communiquer dans une langue étrangère, les groupes entiers à près de 30 ne sont guère propices à un apprentissage efficace de cette compétence. De même, afin d'assurer la soutenabilité économique de la formation, certains collègues se voient imposer des cours magistraux [CM] en langues, alors que depuis la création des DUT, les langues ont été enseignées en TD et TP. Ces CM vont à contre-courant de l'approche par compétences, quel savoir-agir complexe



Danielle Joulia, maîtresse de conférences en anglais langue de spécialité à l'IUT Paul-Sabatier de Toulouse, présidente de l'Apliu.

« Le nombre de TP en langues a été divisé par deux dans les nouveaux programmes nationaux. »

peut-on faire mobiliser dans un CM de langues à destination des apprenants Lansad [enseignement des langues pour spécialistes d'autres disciplines] ?

Concrètement, quelles répercussions cela a-t-il eu pour les enseignants et leurs services et sur la capacité des enseignants à faire progresser les étudiants ?

Un bon nombre de collègues se sont retrouvés en sous-service et ont dû chercher des heures ailleurs. Au sein d'un même département, un climat concurrentiel délétère s'est instauré entre les collègues de langues, qui vivent mal cette situation, avec un mal-être au travail, un manque de motivation, un manque de considération pour la matière, un sentiment d'inefficacité : comment, avec les mêmes attendus et moins d'heures, peut-on faire progresser les étudiants ? Comment peut-on gérer une hétérogénéité de profils d'apprenants plus grande qu'auparavant avec un temps pédagogique réduit ? De surcroît avec moins d'heures de TP et une interruption de plusieurs semaines entre deux semestres. Les enseignants se voient réduits à envoyer en PDF des contenus qu'ils n'ont plus le temps de traiter en cours ou de les déposer sur une plate-forme, sans garantie que les documents seront ouverts, encore moins assimilés. L'approche par compétences [APC] prône le travail en équipe et en autonomie, mais nos étudiants ont besoin d'être encadrés pour réussir, et l'encadrement constitue l'ADN des IUT depuis leur création.

En juin dernier, l'Apliut [Association des professeurs de langues en IUT] a organisé un congrès qui avait pour thème « l'approche par compétences en langue de spécialité ». Cette APC n'est pas une nouveauté pour les enseignants de langues au sein de leur discipline mais l'approche se faisant maintenant à l'échelle du diplôme, quelles ont été les conséquences pour les enseignements de langues (poids de la discipline dans les UE, place accordée aux langues, etc.) ?

En effet, depuis ses origines, l'enseignement des langues de spécialité est contextualisé, ancré dans la spécialité des étudiants, les enseignants de langues en IUT articulant leur enseignement avec le cœur du métier. En décroissant les matières, l'APC permet de créer des liens entre les disciplines, ce qui est positif, et institutionnalise le transdisciplinaire. Cette approche peut donner davantage de visibilité aux langues, qui apparaissent dans des situations d'apprentissage et d'évaluation [SAE] et sont évaluées dans ces SAE. Les langues deviennent alors utiles pour les SAE,

prenant de la valeur aux yeux des étudiants, et ce lien avec les SAE permet de donner du sens à nos activités en classe et par là même de devenir un levier pour motiver nos étudiants, pas toujours très engagés dans leur apprentissage linguistique, pour dire le moins. Ce scénario idéal se fonde sur les PN officiels et une participation effective des langues aux SAE. Cependant, dans les faits, elles ne sont pas souvent sollicitées. Nous regrettons cette différence entre le curriculum formel et le curriculum réel, car elle dessert les langues, auxquelles on n'accorde pas forcément la place définie au national.

Quant au poids de la discipline dans le diplôme, il est difficile de le connaître avec des coefficients qui sont attribués aux UE, dilués sur plusieurs UE, la comparaison avec les coefficients du DUT est compliquée. Il apparaît toutefois que les coefficients sont faibles et avec un volume horaire réduit, combiné au manque de participation aux SAE, pour nos étudiants cela ne valorise guère les langues, qui paraissent alors ne pas être une ressource indispensable pour le développement des compétences métier.

Lors de ce congrès, les SAE ont été plus particulièrement abordées dans le cadre d'une conférence de Marianne Poumay, du LabSET (université de Liège), qui avait pour thème : « Quelle place possible pour l'apprentissage des langues étrangères dans un BUT en APC ? ». Quelles difficultés cette approche soulève-t-elle ? Les pistes de solutions proposées ont-elles paru satisfaisantes à l'auditoire ?

Après avoir analysé la place des langues dans différents PN, Marianne Poumay nous a fait des recommandations orientées vers la visibilité des langues dans les programmes. Quand elles sont nécessaires dans une spécialisation, elles doivent apparaître dans les composantes essentielles, les niveaux, les apprentissages critiques et les SAE, auxquelles les enseignants de langues participent en accompagnant les étudiants et évaluant les SAE. Néanmoins, on constate que rares sont les PN qui affichent cette visibilité et il semble trop tard maintenant pour intégrer les langues tel que recommandé. La place des langues au sein des SAE est le plus souvent dans les livrables (présentation orale ou écrite), mais les SAE peuvent être réalisées sans le recours aux langues, dont la maîtrise n'est pas indispensable à la démonstration des compétences des étudiants dans le cadre de la SAE. Une véritable intégration des langues dans des SAE transversales est souhaitable et nous l'appelons de nos vœux lors d'un prochain ajustement des dispositifs. ■

« Nos étudiants ont besoin d'être encadrés pour réussir, et l'encadrement constitue l'ADN des IUT depuis leur création. »

Les démarches d'assurance qualité en IUT

Si les démarches qualité, héritées du secteur de l'industrie, vont peu à peu s'institutionnaliser à partir des années 1980, il faudra attendre le début des années 2000 pour assister à une généralisation des démarches évaluatives à l'ensemble des IUT.

Par **MICHEL LE NIR**, maître de conférences, IUT Lumière, université Lumière-Lyon 2, membre du Laboratoire éducation, cultures, politiques

Les démarches qualité sont héritées de dispositifs engagés entre les années 1940 et 1960 dans l'industrie et qui n'ont cessé de se propager depuis à l'ensemble des secteurs d'activité. Les années 1980 ont été marquées par une diffusion de ces méthodes aux services publics, fortement influencées par le mouvement du new public management.

La France, pour sa part, entreprendra ce virage un peu plus tard. Néanmoins, les réflexions engagées par son administration au cours des années 1984-1986, alimentées et prolongées par divers travaux, vont déboucher sur la circulaire du 23 février 1989 relative au renouveau du service public, substituant à une « logique de procédure » une « logique de responsabilité ». Au cours de cette période, la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur institue la création d'une autorité administrative indépendante, le Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (CNÉ). Sous l'impulsion du CNÉ, puis à partir de 2006 de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), une évaluation institutionnelle systématisée de chaque établissement remplace progressivement les évaluations « au coup par coup » pratiquées jusque-là.

NOUVELLE ORIENTATION

Ces démarches trouvent en partie leur légitimation dans le processus de Bologne (1999), lequel affiche trois priorités : une organisation des études en trois cycles (LMD), l'élaboration d'outils de reconnaissance académiques et professionnels (ECTS) et la mise en place d'un système d'assurance qualité sur la base d'un référentiel commun, l'« European Standards and Guidelines ». Elles vont se trouver renforcées par la loi organique relative aux lois de finances (2001), l'évaluation se centrant davantage sur les résultats obtenus par les établissements, et donc sur leur performance. Il faudra toutefois attendre le début des années 2000 pour assister à une généralisation des démarches évaluatives à l'ensemble des IUT. Cette nouvelle orientation met fin à une particularité des IUT

qui voulait que l'habilitation d'une formation soit concomitante à l'ouverture d'un département et considérée comme définitive.

Trois défis sont alors affichés : faire en sorte que les équipes qui animent les IUT s'inscrivent davantage dans une démarche de projet, permettre une meilleure prise en compte des IUT dans les projets de leur établissement et, à partir des évaluations réalisées localement, tirer des enseignements permettant d'aider au pilotage national du dispositif IUT. C'est dans le cadre d'une collaboration étroite entre l'Adiut et la DES (ex-Dgesip) qu'une démarche singulière va être engagée. Si l'esprit des démarches qualité pratiquées en Europe est respecté, notamment par la succession d'une phase interne d'évaluation et d'une phase externe, le pilotage du nouveau dispositif évaluatif est confié à la Commission consultative nationale des IUT (CCN) pour les composantes et aux Commissions pédagogiques nationales de spécialités (CPN) pour les DUT qu'elles portent. Des experts de la CCN, en général des binômes associant un universitaire et un représentant du monde économique, après avoir pris connaissance du rapport d'autoévaluation de l'IUT et de ses annexes, mais aussi des avis formulés par les experts des CPN concernant les BUT, effectuent des visites systématiques sur site. Celles-ci sont destinées à rencontrer les acteurs des IUT dans leur plus grande diversité et à affiner leur diagnostic. Leurs conclusions sont ensuite discutées en séance plénière. Plusieurs améliorations mineures seront introduites au fil des vagues par la CCN avant que celle-ci propose en 2017 une simplification de l'ensemble du dispositif. Ce souci d'amélioration se matérialise par la rédaction de rapports plus synthétiques et la production d'un nombre limité d'indicateurs.

CRÉATION DU BUT

Cette évolution sera également marquée par la mise à disposition d'indicateurs de référence nationaux (IUT et spécialités) permettant aux experts et aux équipes évaluées d'objectiver davantage leurs analyses. La réforme de la licence professionnelle de 2019 conduit à la création du bachelor universitaire de technologie (BUT). L'évaluation de cette nouvelle licence professionnelle est confiée au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres), qui a suc-

Une évaluation institutionnelle systématisée de chaque établissement remplace progressivement les évaluations « au coup par coup » pratiquées jusque-là.

Ces démarches vont se trouver renforcées par la LOLF (2001), l'évaluation se centrant davantage sur les résultats obtenus par les établissements, et donc sur leur performance.

cédé à l'AERES en 2013. Au moment d'expertiser ce nouveau diplôme, le Hcéres engage une rénovation significative de son dispositif évaluatif. Celle-ci se traduit, entre autres, par la rédaction d'un rapport unique par université et par la conception de documents d'autoévaluation (DAE) que les universités et leurs IUT doivent renseigner. Parallèlement, il est décidé de maintenir une évaluation des IUT par la CCN et le dispositif antérieur est alors remanié en s'inspirant des orientations engagées en 2017, mais également des orientations privilégiées par le Hcéres. Ce choix se justifie par l'importance du contexte porté par la composante dans laquelle émergent et se développent les formations pilotées par les IUT, mais aussi par le cadrage national de leurs diplômes. Tout en faisant le choix de maintenir cette expertise des composantes, les responsables CCN affichent leur souci de travailler en étroite collaboration avec le Hcéres dans l'idée de ne pas surcharger les équipes locales, tout en misant sur une fertilisation croisée des deux instances.

DES CENTAINES D'EXPERTISES

En vingt ans, plusieurs centaines d'expertises d'IUT et plusieurs milliers d'expertises de diplômes ont été réalisées, impliquant largement les acteurs qui participent au développement de cette filière de formation. Au-delà

d'une prise en compte des recommandations formulées par les normes européennes, il serait intéressant d'apprécier l'atteinte des objectifs qui avaient été initialement fixés. Les IUT ont-ils progressé en matière de définition et de conduite de leur stratégie de composante ? Bénéficient-ils aujourd'hui d'une meilleure prise en compte dans les projets conduits par leur propre université ? Ces évaluations répétées ont-elles débouché sur une mise en cohérence entre la démarche d'assurance qualité et l'élaboration de contrats d'objectifs et de moyens exigés par les textes officiels ? Que sont devenus les objectifs associant performances et moyens ? Le pilotage national du réseau s'en est-il trouvé renforcé ? On peut enfin s'interroger sur la capacité des évaluations menées successivement à faire preuve de la vigilance que recommandent les chercheurs spécialistes des questions d'évaluation (C. Hadji, M. Romainville...) : les valeurs réellement portées par la démarche, la place laissée au débat par la standardisation nécessaire des procédures, la distinction entre l'évaluation de l'usage qui en est fait ou encore les risques de succomber à la religion du chiffre. Autant de questions qui mériteraient sans doute une attention particulière de manière à identifier les pistes les plus pertinentes dans une logique d'amélioration continue. ■

Des conditions de travail particulièrement difficiles

La réforme liée à la mise en place du bachelor universitaire de technologie a modifié en profondeur les conditions de travail des enseignants et enseignants-chercheurs dans les IUT, occasionnant une perte de sens de leur travail.

Par **FRANCK LAORDEN**,
cocréateur du secteur Second Degré

La modification des maquettes a provoqué une baisse substantielle des heures d'enseignement dans certaines matières, entraînant des situations de sous-service pour les collègues concernés et un sentiment douloureux de mise en cause de leur travail. La mise en place des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) et leur poids dans leur évaluation du bachelor universitaire de technologie (BUT) remettent en cause l'importance des cours et des connaissances académiques, occasionnant une perte de sens de leur travail pour de nombreux collègues et un risque de dévalorisation du diplôme.

Cette réforme réalisée dans la précipitation provoque le désarroi des collègues.

ORGANISATION DES COURS LOURDE ET COMPLEXE

Beaucoup d'enseignants et d'enseignants-chercheurs des IUT vivent très mal cette évolution. Elles et ils n'ont pas été suffisamment associés à la mise en place de la réforme, et de nombreux éléments comme la mise en œuvre d'une approche par compétences très singulière ont été imposés par l'Adiut. Cette réforme réalisée dans la précipitation, juste après la période difficile liée à la pandémie du Covid-19, provoque le désarroi des collègues, qui se trouvent submergés de travail avec le déploiement de ces nouvelles maquettes, des SAE, des portfolios. De nombreuses matières, appelées ressources, sont nouvelles ou ont été remaniées en profondeur, et l'organisation de

ces nouveaux cours est particulièrement lourde et complexe, notamment lorsqu'il s'agit de ressources spécialisées liées aux différents parcours instaurés avec le BUT.

Dans ce contexte, le problème des primes accordées aux enseignants de statut second degré est venu ajouter une très forte tension dans les IUT, puisque l'investissement pédagogique important lié à la réforme qui s'ajoute à de nombreuses tâches pédagogiques et administratives (chef de département, direction des études, responsabilité des stages, des emplois du temps...) n'est pas reconnu à sa juste valeur par l'institution.

La situation des enseignants-chercheurs dans les IUT n'est pas plus enviable puisqu'ils sont également très sollicités. Ils sont nombreux à avoir des responsabilités pédagogiques et administratives très chronophages qui les mettent souvent en difficulté par rapport à leur activité de recherche. Cette situation particulière des IUT n'est pas souvent comprise par leurs collègues de laboratoire venant d'autres composantes.

SOUS-ENCADREMENT CHRONIQUE

La réforme du BUT se poursuit avec la mise en place de la troisième année sans véritables moyens supplémentaires en personnels et en locaux. Avec un sous-encadrement chronique et la perte de nombreux postes de titulaire ces dernières années, la rentrée 2023 est particulièrement difficile. Le taux d'encadrement est variable selon les IUT, mais il est dans la plupart des cas insuffisant. Il n'y a pas assez d'enseignants et de personnels administratifs pour assurer l'ensemble des missions. Des départements sont en grande difficulté, les départs à la retraite ne sont pas tous remplacés et peu de jeunes collègues arrivent dans les IUT les moins bien encadrés. Le manque de postes de titulaire se traduit par une explosion du nombre d'heures complémentaires et des besoins toujours plus importants de vacataires, de plus en plus difficiles à trouver dans certaines matières, notamment les langues et les ressources spécifiques métier mises en place avec le BUT. Peu attractif, le taux de l'heure complémentaire se situe en dessous du smic, avec le temps de préparation de l'heure de cours. La charge de travail est donc importante pour toutes et tous, qu'il



s'agisse de collègues qui prennent en charge les tâches pédagogiques et administratives liées au bon fonctionnement des départements, et qui se sont alourdies avec la mise en place du BUT, ou de l'ensemble d'entre eux, puisqu'il faut assurer le suivi de stages plus nombreux et celui d'étudiants en alternance dont le nombre se multiplie avec l'instauration du BUT en trois ans. Ajoutons que l'utilisation de nombreux logiciels spécialisés pour les emplois du temps, la gestion des services, les nouvelles maquettes du BUT, la gestion de la formation continue et de l'apprentissage est source de pénibilité et engendre de la fatigue mentale. De nombreux outils informatiques sont complexes à utiliser, souvent peu ergonomiques, et nécessitent une très grande attention afin d'éviter les erreurs.

Toutes ces sollicitations génèrent beaucoup de stress et les collègues les plus exposés sont proches d'une situation de burn-out. L'écart croissant entre les efforts déployés et la rémunération ou la reconnaissance du travail effectué provoque un malaise profond chez les enseignants des IUT.

Les IUT, après avoir fêté leurs cinquante années d'existence, se retrouvent face à de nombreux défis et ont besoin que les personnels bénéficient de conditions de travail satisfaisantes pour assurer leur avenir. Nous en sommes loin pour l'instant et la menace est réelle pour le service public, confronté au manque de moyens et à la concurrence subventionnée du privé, dont les effectifs sont en très forte augmentation. ■

Très sollicités, les enseignants-chercheurs, dans les IUT, sont nombreux à avoir des responsabilités pédagogiques et administratives très chronophages.

Le taux d'encadrement est variable selon les IUT, mais il est dans la plupart des cas insuffisant.