



CITEF¹

Séminaire CITEF 2015

« Synergie université entreprise : les dispositifs de professionnalisation des cursus »

(projets, stages, apprentissage, alternance, formation continue...)

Marrakech - Maroc, Université CADI AYYAD
30 novembre – 4 décembre 2015

Actes de la conférence



UNIVERSITE CADI AYYAD
MARRAKECH



جامعة القاضي عياض
مراكش



Conférence Internationale des Formations d'Ingénieurs et de Techniciens d'Expression Française
Président : Richard POULIN, Faculté de Génie, Université Laval, QUEBEC, Directeur du Bureau International
2325 rue des Arts, QUEBEC, CANADA, G1V 0A6, Courriel : Richard.Poulin@bi.ulaval.ca
Délégué Général: Michel TROQUET – POLYTECH'CLERMONT-FERRAND - BP 206, 63174 AUBIERE
Cedex France Tél 33 (0)4 73 40 70 38 – Courriel : mtroquet@polytech.univ-bpclermont.fr

« Synergie université entreprise : les dispositifs de professionnalisation des cursus »

(projets, stages, apprentissage, alternance, formation continue...)

Marrakech - Maroc, Université CADI AYYAD
30 novembre – 4 décembre 2015

Le séminaire CITEF 2015 s'inscrit dans la continuité des réunions précédentes, et en particulier du séminaire 2013 qui a traité de *l'Approche par compétences*. Il a essentiellement pour but de partager les bonnes pratiques pour l'amélioration de l'employabilité des étudiants à la sortie de l'Université et de déboucher sur un plan d'action dans les institutions membres.

Organisateurs :

La Conférence Internationale des Formations d'Ingénieurs et de Techniciens d'Expression Française (CITEF), Réseau institutionnel « *Sciences de l'Ingénieur* » de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), en association avec l'Agence Universitaire de la Francophonie et l'Université Cadi Ayyad de Marrakech.

Responsables

Pour la CITEF :

Richard **POULIN**, Président de la CITEF, Directeur du Bureau International – Université LAVAL, 2325 rue des Arts, QUEBEC, CANADA, G1V 0A6,
Courriel : Richard.Poulin@bi.ulaval.ca

Michel **TROQUET**, Délégué général, Polytech' Clermont-Ferrand, BP 206, 63174 Aubière Cedex, Tél. +33 (0) 4 73 40 70 38, Mobile : +33 (0) 6 24 13 27 65
Courriel : mtroquet@polytech.univ-bpclermont.fr

Pour l'Université Cadi Ayyad:

Mohamed **EL OMARI**, Professeur, Coordonnateur des filières de Licence et Master professionnels en BTP à l'UCA. Tél. 00 212 662 402 390
Courriel : elomariny@gmail.com

Conférence Internationale des Formations d'Ingénieurs et de Techniciens d'Expression Française

Président : Richard POULIN, Faculté de Génie, Université Laval, QUEBEC, Directeur du Bureau International
2325 rue des Arts, QUEBEC, CANADA, G1V 0A6, Courriel : Richard.Poulin@bi.ulaval.ca

Délégué Général: Michel TROQUET – POLYTECH'CLERMONT-FERRAND - BP 206, 63174 AUBIERE Cedex France
Tél 33 (0)4 73 40 70 38 – Courriel : mtroquet@polytech.univ-bpclermont.fr

La Conférence Internationale des formations d'ingénieurs et de Techniciens d'Expression Française, (CITEF) propose un nouveau séminaire de réflexion sur les problématiques liées à la relation formation emploi afin de faciliter l'insertion professionnelle, mais également de maintenir l'employabilité des diplômés.

1 – Le contexte

Un grand nombre de pays francophones se trouvent confrontés à l'insertion professionnelle des étudiants en fin de cursus.

Dans ce contexte, l'interaction institution de formation / monde de l'entreprise / pouvoirs publics s'impose de façon croissante comme une alternative crédible à la seule formation initiale dispensée dans les établissements. Ce nouveau paradigme répond à un besoin social mais également à des nécessités économiques.

Plusieurs formes de partenariat université entreprises peuvent être mises en place pour mieux préparer les étudiants à leur insertion professionnelle.

Du simple projet conduit sur une idée proposée par une entreprise à l'alternance où l'entreprise et l'université sont co-responsables de la formation plusieurs dispositifs peuvent être mis en œuvre par les établissements en fonction de cadres juridiques variés pour mieux répondre aux besoins en compétences des différents acteurs économiques.

2 – Les objectifs du séminaire

Le séminaire est un lieu de partage d'expériences et de réflexions qui doit conduire à la rédaction d'un **guide de bonnes pratiques** à l'usage des établissements francophones.

L'expérience des formations d'ingénieurs et de techniciens devrait pouvoir être transposée à d'autres formations supérieures, via les réseaux institutionnels de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF).

3 – Les thématiques abordées

Pour atteindre ces objectifs nous proposons de travailler en tables rondes autour des thématiques suivantes non limitatives :

- Les stratégies d'établissement pour les relations avec le monde économique.
- Les contraintes culturelles, juridiques et financières.
- L'organisation des formations partenariales : projets, stages, alternance...
- Les référentiels métiers.
- L'ingénierie pédagogique partagée : participation des acteurs économiques à la conception et à la réalisation des programmes.
- L'apport des dispositifs innovants : formation à distance (e-learning, MOOCs...), formation continue délocalisée en entreprise, pédagogies actives, pédagogies inversées...
- Le tutorat mixte des activités liées à l'entreprise.
- Les modes d'évaluation et certification des compétences acquises dans toutes les formes partenariales : projets, stages, alternance, ...

4 – Le comité d'organisation

Comité CITEF

Patrick FAUCHERE, Trésorier CITEF, IUT du Limousin, Limoges (France)

Courriel : patrick.fauchere@unilim.fr

Dominique GENTILE, Vice-président, CITEF, Université de Versailles (France)

Courriel : d.gentile1804@orange.fr

Michel TROQUET, Délégué général, Polytech'Clermont-Ferrand, BP 206, 63174 Aubière
Cedex, Tél. +33 (0) 4 73 40 70 38, Mobile : +33 (0) 6 24 13 27 65

Courriel : mtroquet@polytech.univ-bpclermont.fr

Rafic YOUNES, Vice-président CITEF, Université Libanaise, Beyrouth (Liban)

Courriel : raficyounes@gmail.com

5- Comité local d'organisation

Mohamed EL OMARI, (Maroc), Coordonnateur local du Séminaire

Courriel : uca-citef2014@uca.ma

Abdellatif MIRAOUI, Président de l'Université Cadi Ayyad, Marrakech

Mohamed TAHIRI, Directeur de l'Enseignement Supérieur

My El Hassan HBID, Doyen de la Faculté des Sciences Semlalia, Marrakech

Toufik CHERRADI, Ecole Mohammedia des Ingénieurs, Rabat

Abdellatif LYOUBI, GIAC BTP

Mohamed MAHBOUB, Vice-président FNBTP

Hicham MOUSSADAK, Président bureau régional FNBTP, Marrakech

Mohamed ZAHID, Président Réseau « Entreprendre »

Aziz SOULHI, Ecole des mines de Rabat

Mohammed EL MAKHFOUK, Directeur Ecole Supérieure de Technologie, Safi

Ahmed EL HACHADI, Ecole Supérieure de Technologie, Safi

Khalid BENHIDA, Ecole Supérieure de Technologie, Safi

Fatima BOUYAHIA, ENSA, UCA, Marrakech

Lahoucine HANICH, Faculté Sciences et Technique - UCA

El khadir LAKHAL, FSSM-UCA

Fatiha BERROUG, FSSM-UCA

Mostapha RAOUFI, FSSM-UCA

Khalid RKHA CHAHAM, FSSM-UCA

Hicham KASBAOUI, ANAPEC- Marrakech

Aziz FOUAR, FSSM, UCA

Anas OUAZZANI, Département formation FNBTP

Communication autour du Colloque

Ikram ALAOUI, Fédération Nationale du Bâtiment et des Travaux Public, (Maroc)

Tarik KHALLA, Médiateur et Journaliste Scientifique Chargé de la Communication et des Affaires Culturelles FSSM-UCA (Maroc).

6 - Le comité scientifique

Le comité scientifique a sélectionné les meilleures communications et a veillé à la cohérence du colloque, il est composé de :

Président :

Richard POULIN, Président de la CITEF, Directeur du Bureau International, Université LAVAL, 2325 rue des Arts, QUEBEC, CANADA, G1V 0A6
Courriel : Richard.Poulin@bi.ulaval.ca

Membres :

Kodjo AGBOSSOU, Université du Québec à Trois-Rivières (Canada)
Lazar AVRAM, Vice-président CITEF, Université Pétrole Gaz, Ploiesti (Roumanie)
Charles AWONO ONANA, Ecole Nationale Supérieure Polytechnique, Yaoundé (Cameroun)
Jemaiel BEN BRAHIM, Directeur régional, AUF, Bureau Afrique de l'Ouest, Dakar (Sénégal)
Chiheb BOUDEN, Ecole Nationale d'Ingénieurs, Tunis (Tunisie)
Cristina ROBALO-CORDEIRO, Directrice régionale, AUF, Bureau Maghreb, Rabat (Maroc)
Moulay Larbi ABIDI Directeur de l'Ecole Mohammedia d'ingénieurs, Rabat (Maroc)
Driss OUAZAR Directeur de l'Ecole des Mines, Rabat (Maroc)
Mohamed EL OMARI, Université Cadi Ayyad, Marrakech (Maroc)
Patrick FAUCHERE, Trésorier CITEF, IUT du Limousin, Limoges (France)
Dominique GENTILE, Vice-président CITEF, Université de Versailles (France) 5
Bernard LEDUC, ancien Président de la CITEF, Université Libre de Bruxelles (Belgique)
Martin LOMPO, Vice-président CITEF, Université de Ouagadougou (Burkina-Faso)
Jean-Claude MAUN, Université Libre de Bruxelles (Belgique)
My Lhassan HBID, Doyen de la FSSM, UCA (Maroc)
Sackona PHOEURNG, Institut de Technologie du Cambodge, Phnom Penh (Cambodge)
Téfy RAOELIVOLOLONA, Ecole Supérieure Polytechnique, Antsirananana (Madagascar)
Oumar SOCK, Président honoraire de la CITEF (Sénégal)
Michel TROQUET, Délégué Général CITEF, Polytech'Clermont-Ferrand, (France)
Rafic YOUNES, Vice-président CITEF, Université Libanaise, Beyrouth (Liban)
Jean NGWEM, Directeur de Projet, Alcatel-Lucent. Président du CA de l'Ecole Supérieure d'Ingénieur d'Afrique Centrale (ESIAC), Douala, Cameroun.
Mohamed SLASSI, Président commission formation CGEM (Maroc)
Mhamed ABBAD ANDALOUSSI, Président INJAZ Maghreb (Maroc)
Aziz KABIL HAK, Directeur CGEM/Section Marrakech (Maroc)
Toufik CHERRADI, Ecole Mohammedia des Ingénieurs, Rabat (Maroc)
Aziz SOULHI, Ecole des Mines de Rabat (Maroc)
Mohammed EI MAKHFOUK, Directeur EST, Safi UCA (Maroc)
Moha TAOURIRTE, Doyen FST UCA (Maroc)
Zaki ZRIKEM, FSSM, UCA (Maroc)
Abdelwahed EL HASSAN, FSSM, UCA (Maroc)

Le calendrier

Les résumés des propositions de communication (en format Word, Times New Roman 12 pt, simple interligne) n'excéderont pas une page (2000 signes, espaces compris) et devront comporter les informations suivantes :

- Prénom, Nom, Statut, Institution de rattachement, Adresse électronique
- Titre de la communication,
- Résumé de la communication.

Les propositions de communication seront adressées, avec la fiche de pré-inscription jointe, **avant le 20 septembre 2015, délai de rigueur**, uniquement par courrier électronique, à l'attention du Délégué général de la CITEF :

mtroquet@polytech.univ-bpclermont.fr

Les auteurs seront avertis de la décision du comité scientifique **au plus tard le 1er octobre 2015**. Les **fiches d'inscription et le montant des droits** doivent être envoyés avant le **15 octobre 2015**.

Les textes complets des communications (8 pages au maximum, format Word, Times New Roman 12 pt, simple interligne) devront parvenir au président du Comité scientifique impérativement **avant le 30 octobre 2015**.

Enfin afin de faciliter l'organisation matérielle du colloque, les présentations PowerPoint seront envoyées à la même adresse électronique au plus tard **le 10 novembre 2015**.

Un vidéo projecteur et un microordinateur seront disponibles pour les présentations.

Frais d'inscription

Les frais d'inscription comprenant les documents du congrès, les repas de midi et un dîner de gala sont de **150 euros**, (**75 euros** pour les membres de la CITEF) à régler lors de l'inscription par chèque ou virement à l'ordre de la CITEF dont les coordonnées bancaires figurent en annexe 1.

Remarque importante

En fonction du budget disponible, les organisateurs pourront examiner les demandes de prise en charge des frais de transport et/ou de séjour formulées par des **participants membres de la CITEF à jour de leur cotisation, provenant des pays du Sud et présentant une communication retenue par le Comité scientifique**. Merci d'adresser vos demandes à M. Président de la CITEF avant le **10 octobre 2015**.

Le cas échéant, la prise en charge ne pourra concerner au maximum qu'un participant par institution membre de la CITEF.

Le programme du séminaire

Mardi 1er décembre

Le matin à l'université et l'après-midi à l'hôtel Sémiramis.

8h30 - 9h30 Accueil de participants

9h30 - 10h30 Intervention des personnalités :

CITEF, Pr. Richard POULIN

Président UCA, Pr Abdellatif MIRAOUI,

Président de la région,

Maire de Marrakech,

Doyen

CGEM, M. CHERRADI, vice-président de la fédération du BTP,

10h30 - 11h00 Pause

11h00 – 12h30 Conférences plénières :

Présentation du guide méthodologique CITEF, Pr Dominique GENTILE, Patrick FAUCHERE

Interface Ecole d'ingénieurs – Entreprises, Pr. Benyebka BOU-SAID

14h00 – 17h30 ATELIER 1 (hôtel Semiramis)

Dispositifs d'insertion professionnelle

Mercredi 2 décembre (toute la journée à l'hôtel Semiramis)

8h30 – 12h00 ATELIER 2

Ingénierie pédagogique : APC, FOAD, ...

14h00 – 17h30 ATELIER 3

Les modèles d'alternance

20h00 Diner de gala

Jeudi 3 décembre

8h30 – 11H30 ATELIERS 4 et 5

Relations avec les entreprises

11H30 – 12H15 Clôture du séminaire

Après-midi libre

17h00 Réunion de bureau CITEF

Vendredi 4 décembre

Activité sociale

Atelier 1 : Dispositifs d'insertion professionnelle : entrepreneuriat,...

La certification professionnelle et ses enjeux : des formations académiques aux formations professionnelles, le « modèle » français

Dominique Gentile

Professeur à l'université Versailles St Quentin
Ancien Directeur des Formations du CNAM

Courriel : d.gentile1804@orange.fr

De loi en loi, la France fait évoluer son système de formation vers un système certifiant qui atteste de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou, du moins, d'activités constitutives d'un ou d'un ensemble de métiers.

De la loi de 2002, dite « de modernisation sociale », créant la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) et son répertoire (RNCP) qui enregistre et recense l'ensemble des diplômes universitaires et titres professionnels à celle de 2014 en passant par 2009, qui crée « l'inventaire », qui inscrit et recense les certifications constituées de compétences transversales exercées en situation professionnelle ne correspondant pas intégralement à l'exercice d'un métier mais à des activités relevant d'un ou de plusieurs métiers « voisins », le système éducatif français, notamment au niveau supérieur, a tendance de plus en plus à faire converger deux processus au départ très différents, très divergents : le processus de Bologne et le processus de Copenhague, plus récent et plus jeune que celui de Bologne. A ces deux processus est attaché un système de crédits connus sous les sigles d'ECTS et d'ECVET.

L'article décrit la situation d'aujourd'hui en la reliant, bien sûr, à ce qui lui est indissociable, l'approche par les compétences (ApC), démarche qui est devenue quasiment indispensable à la création de toute formation, qu'elle soit purement académique ou à caractère professionnalisant. La démarche par les compétences induit naturellement une démarche pédagogique nouvelle, notamment en ce qui concerne l'évaluation des compétences acquises durant et à l'issue d'un cycle de formation. La notion de « trajectoires de développement » est présentée. Concernant la certification obtenue aux termes d'une évaluation, il est présenté la validation des acquis de l'expérience (VAE), dispositif clé de la loi de 2002, dont les effets se voient amplifiés par les lois de 2009 et 2014.

Il ne faut pas oublier le lien renforcé entre certification et financement de la formation professionnelle. Le système de certification professionnelle poursuit son évolution à grands pas. La loi du 5 mars 2014 l'a largement impacté dans la mesure où le financement de la formation professionnelle est étroitement lié à l'acquisition d'une certification professionnelle (diplômes, titres et CQP), d'une certification recensée à l'inventaire ou d'un bloc de compétences.

Un exemple est présenté pour illustrer les différentes étapes constitutives à la fois des contenus législatifs et des processus de création, depuis le référentiel métier, en passant par les référentiels de compétences, de formation et d'évaluation : il s'agit du prestigieux établissement de formation professionnelle supérieure, le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM).

**Collaboration Université Cadi Ayyad (UCA)-Forem (Wallonie)-
FNBT (Fédération Nationale du Bâtiment et des Travaux Publics) pour une
meilleure insertion des lauréats universitaire**

T. CHERRADI, A. LYOUBI, B. DUFROMENT, M. EL OMARI

Courriel : elomariny@gmail.com / elomari@ucam.ac.ma

**L'apport des formations complémentaires sur l'implication des étudiants :
Cas du programme MAHARA'TY accélérateur d'emploi**

Amel BELKACEMI

École Nationale Polytechnique d'Oran, ex-ENSET d'Oran - ALGÉRIE

Courriel : amelbelkacemi@yahoo.fr

Zohra BOUTIFOUR

École Nationale Polytechnique d'Oran, Laboratoire de recherche LAMEOR

Université d'Oran 2 - Algérie

Courriel : zboutifour@yahoo.fr

L'objectif de cette communication est d'essayer de vérifier et de mesurer l'effet d'une formation transversale et complémentaire sur l'implication des étudiants.

La formation « MAHARA'TY accélérateur d'emploi » est une formation de trois semaines sur la création d'entreprise et les techniques de recherche d'emploi qui a vu d'une part la participation de trente étudiants diplômés de différentes disciplines émanant de plusieurs établissements universitaires et de la formation professionnelle, et d'autre part l'encadrement par des experts d'entreprises et d'enseignants universitaires.

Cette formation qui a connu un financement externe et une gestion en collaboration entre une entreprise de consulting et une école d'ingénieur et qui s'est déroulée dans des conditions favorables nous a incité de chercher qu'est ce qu'ils poussent les étudiants à s'impliquer dans ce type de formation par rapport à leur formation initiale.

Pour répondre à cette question et comme nous avons été partie prenante dans la gestion de ce dispositif de formation, nous avons utilisé en étude longitudinale l'observation participante et cyclique ainsi un questionnaire qui a été distribué aux étudiants en deux temps : juste après la fin de la formation (à chaud) et après 3 mois de la formation. Les résultats de cette étude stipulent qu'il faut repenser les dispositifs des formations initiales et de ne pas combler le déficit par des formations occasionnelles.

CréalUT

Gilles BROUSSAUD

Membre du Conseil d'Administration de la CITEF, ancien directeur de l'IUT du Limousin

Courriel : gilles.broussaud@unilim.fr

Les objectifs assignés à l'opération CREA de l'IUT de Quimper ont évolué dans le temps. Il s'agissait au tout début de faciliter l'apprentissage de la gestion dans un département "commercial" en basant l'enseignement sur la conduite d'un projet fictif de création d'entreprise. Progressivement, les premiers objectifs ayant été atteints (compréhension des mécanismes de base de la gestion d'une entreprise), l'équipe de pilotage a étendu le champ des objectifs tout en les structurant. Ainsi aujourd'hui, l'opération CREA, qui s'appuie sur des projets réels vise à :

- **Améliorer le contenu de la formation dispensée aux étudiants :**
 - Sur le plan pédagogique :
 - Rendre les étudiants acteurs de leur apprentissage.
 - Les mettre en situation de responsabilité.
 - Accroître leur autonomie par la prise d'initiatives responsabilité.
 - Former au travail en équipe.

- Sur le plan professionnel :
 - Découvrir concrètement le monde de l'entreprise.
 - Développer les qualités et compétences attendues par les employeurs.
 - Susciter l'esprit et le goût d'entreprendre.
- **Renforcer les relations IUT-Entreprises :**
 - Intégrer un nombre croissant de partenaires autour d'un projet commun.
 - Produire un travail de qualité pour réduire les risques de défaillance des entreprises créées.
 - Développer un véritable partenariat "gagnant-gagnant".
 - Participer à la promotion de l'IUT et de l'Université dans un environnement concurrentiel.

Pour atteindre ces objectifs l'équipe CREA a rencontré plusieurs difficultés. Il a fallu :

- Atténuer la timidité des étudiants face à l'enjeu.
- Vaincre le scepticisme des enseignants à l'égard de cette action pédagogique innovante.
- Crédibiliser l'action de l'Université en matière économique et trouver la juste place de l'opération dans un environnement établi.
- Mobiliser un réseau aussi dense de consultants privés et publics autour d'un projet pédagogique.
- Conserver intacte la motivation des initiateurs d'une opération dévoreuse de temps et d'énergie.

C'est pourquoi certains points méritent d'être explicités, tels :

- Le rôle du professeur tuteur,
 - La technique pour manager une équipe,
 - La recherche et la place des partenaires extérieurs...
- L'exposé abordera un cas concret : l'expérience de l'IUT de Rennes

S'adresser aux lauréats de l'Université pour faire d'eux des entrepreneurs responsables et engagés

Mohamed TAHIRI, Zineb NOUI et Mohamed IDIRI

Professeurs, Chaire de l'Innovation de l'Université Hassan II de Casablanca

Courriel : m.tahiri@uh2c.ac.ma, zinoui@hotmail.com, idir2010@gmail.com

L'université Hassan II de Casablanca a mis dans ses priorités de réforme la valorisation économique du savoir et des résultats de la recherche. Cette stratégie vise à développer la culture de l'innovation et de l'entrepreneuriat auprès des jeunes étudiants des filières : licence, master et doctorat. Son objectif est d'augmenter significativement la part des universitaires dans les catégories de chefs d'entreprises et sensibiliser à l'esprit d'entreprendre et d'innover. En effet, la culture d'entrepreneuriat favorise l'innovation. Elle repose sur des qualités spécifiques : autonomie, confiance et audace. L'Université entrepreneuriale est devenue, à travers le monde, le moteur de développement économique, scientifique, technique et technologique ; et social. L'objectif fondamental est d'abord de :

- stimuler les diverses catégories d'étudiants de l'université à l'innovation et la créativité ;
- montrer qu'à travers la valorisation du savoir, des projets innovant peuvent faire l'objet d'entreprenariat durable.
- s'inscrire dans la dynamique du développement stratégique de renforcement de capacités et de capitalisation des acquis.

La problématique de l'insertion des ingénieurs de l'ESMT

Tahirou OUATTARA

Directeur de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche, Ecole Supérieure Multinationale des Télécommunications (ESMT) – Dakar- Sénégal

Courriel : tahirou.ouattara@esmt.sn

Créée en 1981 de la volonté de sept Etats, l'Ecole Supérieure Multinationale des Télécommunications (ESMT) est une institution intergouvernementale de formation, d'enseignement et de recherche en Télécommunications /TIC.

L'ESMT a pour mission, de participer au développement des Télécommunications /TIC en fournissant des services de formation, de recherche, de Conseil et d'animation technologique.

Jusqu'en 1997, le taux d'insertion des lauréats de l'ESMT était de 100%. Les Etats contribuaient au fonctionnement de l'ESMT et lui donnaient ainsi les moyens de former les cadres des entreprises nationales de Télécommunications. Les quotas d'étudiants recrutés étaient faibles. A partir de 1997, la privatisation des opérateurs de téléphonie change le système de gouvernance du secteur des Télécoms dans les Etats. L'ESMT s'engage dans une restructuration qui dure 3 années.

La société de Télécommunications du pays siège « SONATEL » a absorbé près de 70% des effectifs de l'ESMT pendant plus d'une décennie. La privatisation et l'ouverture ont commandé à cet opérateur historique de s'ouvrir au marché extérieur. Les chiffres tombent pour l'ESMT. Moins de 1% sont aujourd'hui recrutés par SONATEL/ORANGE.

La concurrence se fait âpre. Le marché étant faiblement règlementé, une concurrence déloyale s'installe : usurpation de sigle, de charte, des couleurs institutionnelles, dumping etc..

La solution ESMT :

1. La Création d'un Département Scolarité, Stage et Placements
2. Le Développement de « l'entrepreneurship » l'esprit d'entreprendre est inculqué aux étudiants par des actions concrètes mesurables - mise en place d'un incubateur ;
3. L'Immersion dans les différents services principalement les services administratifs des lauréats (DTS ou Ingénieurs) pour les aider à se familiariser avec l'administration mettant en pratique les instruments de gestion dont la théorie a été développée en classe.
4. La création de l'enseignant junior réservé aux lauréats ayant obtenu une mention et souhaitant s'orienter vers l'enseignement.
5. L'encadrement d'un club scientifique par le Département Recherche & Développement. Des pépinières sont créées pour servir de base de recherche pour les étudiants et les doctorants.
6. Le Partenariat avec des entreprises (Alcatel-Lucent, Huawei, Sonatel, COMVIVA, etc....) et le CTIC (Incubateur)
7. Des Facilités sont offertes aux étudiants pour les certifications (FOA, VSAT, PMP, CISCO) ;

Conclusion : La prospection se poursuit pour développer d'autres leviers en vue de faciliter l'insertion des lauréats.

Professionalisation, Entrepreneuriat et Employabilité des étudiants de l'Enseignement supérieur : Cas de l'ENSET, l'ESSEC1 de l'Université de Douala et de l'ENS de l'Université de Yaoundé I dans la formation par alternance

Julia NDIBNU MESSINA ETHE, Chantal ETHE SUZANNE
Ecole normale supérieure de l'Université de Yaoundé I

Courriel : ju_messina@yahoo.fr

L'enseignement supérieur en Afrique est constitué de plusieurs formations académiques. S'arrimant au système LMD, les universités africaines et Camerounaises en particulier professionnalisent leurs étudiants dans les facultés dites classiques comme les facultés des lettres et des sciences sociales, des sciences, de sciences juridiques, d'économie, de communication, etc. Egalement, des établissements à but d'insertion professionnelle participent aux formations professionnelles comme les Ecoles Normales Supérieures et les Instituts privées et publiques à l'exemple des IUT, des IPES, l'IRIC, l'ESSTIC, Polytechnique, etc. Malgré ce grand nombre d'offre de formation, on observe un très fort taux de chômage chez les diplômés de l'Enseignement Supérieur. Ces constats amènent une réflexion sur les qualités des stratégies utilisées dans l'Enseignement supérieur pour professionnaliser les formations des étudiants et déduire si celles-ci permettent une intégration des diplômés dans le monde du travail. Pour effectuer cette recherche, une recherche documentaire et une enquête permettent d'analyser les programmes de formation professionnelle dans plusieurs universités et grandes écoles comme l'ENSET, l'ESSEC, l'ENS de l'Université de Yaoundé I, d'analyser la formation (les composantes et les laboratoires) des étudiants (à travers leurs réponses) et la relation établie avec les entreprises et le monde du travail et proposer quelques stratégies amélioratives.

Du stage en licence à l'alternance en master : un processus réussi.

Nour-Eddine OUSSOUS

Professeur des Universités – Doyen de l'UFR d'IEEA²
Université de Lille – Sciences et Technologies

Courriel : Nour-Eddine.Oussous@univ-lille1.fr

Comme le stipule l'arrêté du 1er août 2011 relatif à la licence dans son article 7, « *Chaque parcours prévoit la possibilité d'un stage obligatoire ou facultatif intégré au cursus et faisant l'objet d'une évaluation concourant à la délivrance du diplôme* ». Cette recommandation vise à rendre la professionnalisation comme un des objectifs de la licence. Ainsi, la licence devient un diplôme qui prépare l'étudiant à la fois pour la poursuite d'études en master (puis éventuellement en doctorat) en lui donnant les savoirs et les compétences scientifiques, mais aussi pour lui donner les aptitudes nécessaires pour une insertion professionnelle directe. Cependant, la licence générale, par opposition à la licence professionnelle, forme principalement à la poursuite d'études. Elle apporte les pré-requis fondamentaux pour entreprendre les études de master.

Pour permettre aux titulaires de la licence générale un accès réussi à la vie professionnelle, il fallait réfléchir à des unités d'enseignement les y préparant sans réduire les unités fondamentales. Plusieurs unités telles que « PPP : Projet Personnel et Professionnel », « Culture d'entreprise », « Communication », ... ont été introduites dans les cursus de licence. Mais, la réponse la plus pertinente reste l'introduction d'un stage obligatoire au semestre 6 de la licence. C'est l'expérience qui a été menée en licence d'informatique de Lille assurée par le département informatique de l'UFR d'IEEA.

Dans cette présentation, il s'agit de montrer comment on est passé d'une licence générale sans stage à une organisation avec introduction d'un stage obligatoire de 3 mois minimum au semestre 6. Ce stage, bien qu'il permet une première expérience en entreprise n'a pas permis une augmentation significative de l'insertion professionnelle des diplômés de la licence, qui d'ailleurs n'était pas souhaitée par l'équipe pédagogie, mais il a eu une autre conséquence plus importante : le développement de l'alternance.

Je me propose d'expliquer ce processus qui à mon avis pourrait intéresser les responsables de formations. En particulier, comment nous avons pu intégrer un stage en écourtant le semestre 6 puis comment nous avons adapté les emplois du temps de nos formations à l'alternance. Je

donnerai également les résultats des enquêtes sur l'insertion professionnelle de nos formations effectuées par un observatoire de l'université.

**Adéquation Formation – Emploi au Maghreb :
Cas de la Jeune Femme Elève Ingénieure.
Khadidja MESKINE**

Doctorante, Université de Saida

Courriel : meskink@yahoo.fr

A ce jour beaucoup a été dit sur ces mots clés que sont formation, emploi, technologie, industrie ainsi que les aspects sociaux les accompagnants. Or, le cas de la femme maghrébine en général et algérienne en particulier dans les filières de l'ingénierie a été peu examiné.

Cette communication a pour but d'éclairer la communauté universitaire, sur les questions suivantes :

- Quelles sont les motivations de devenir Elève Ingénieure ?
- Quel cursus pour quelle Entrepreneur ?
- Existe-t-il des problèmes de genre spécifique au Maghreb ?
- Quelle place donner aux femmes ingénieures ?
- Quelles sont les relations qui peuvent être établis entre l'entreprise et la jeune femme en Algérie ?
- Quels sont les différents acteurs qui peuvent intervenir pour aider au développement de la femme entrepreneur ?
- Quelles sont les meilleures pratiques qui peuvent motiver les futurs créateurs d'entreprises ?

La prétention des auteurs est donc de rendre compte de

- l'état des lieux,
- le Portrait-robot de l'ingénieure algérienne,
- les projets ou la tendance actuelle,
- les perspectives et propositions.

Les auteurs mettront en débat la question de la spécificité de la formation destinée à la femme entrepreneur,...

Mots clés : L'ingénierie, formation, emploi, entrepreneuriat, femme entrepreneur.

**La législation roumaine facilite aux diplômés de l'enseignement supérieur
l'accès sur le marché du travail**

Gina Florica STOICA - Benonica VASILESCU

Université Polytechnique de Bucarest

Courriel : gina.stoica@gmail.com

A partir des années 2000, le système d'enseignement de tous les niveaux de Roumanie a connu de véritables réformes: la modification des conditions de fin d'études dans l'enseignement collégial, la diversification des épreuves dans le déroulement du baccalauréat, le fonctionnement en système Bologne de l'enseignement universitaire, l'adoption de nouvelles réglementations pour organiser les études doctorales, l'implémentation du Cadre National des Certifications dans l'Enseignement Supérieur, le renforcement de l'autonomie universitaire, l'adoption d'actes

normatifs concernant la pratique des élèves et des étudiants, ainsi que de mesures visant leur insertion dans le monde du travail. Ce ne sont que quelques problèmes qui ont constitué les préoccupations majeures dans le domaine de l'enseignement. Dans le domaine de l'éducation en permanente transformation, les nombreux changements ainsi que les nouvelles réglementations législatives et le procès de restructuration du système national d'éducation ont conduit à la réorganisation du réseau des unités d'enseignement de Roumanie.

Ces transformations ont déterminé les étudiants et les enseignants à s'adapter aux nouveaux modèles, sans pour autant affirmer que le passage au système Bologne n'a eu à franchir des obstacles et n'a pas rencontré des inconséquences dans la pratique. Néanmoins, les résultats de l'enseignement roumain sont mis en évidence par les nombreux prix que les élèves roumains ont obtenus aux concours internationaux de mathématiques, informatique, physique ou dans le cadre de plusieurs projets de recherche. Cela a ouvert aux élèves et aux étudiants roumains la perspective d'accéder aux universités les plus renommées du monde ou de travailler dans de prestigieuses entreprises internationales.

Atelier 2 : Ingénierie pédagogique : APC, FOAD, ...

L'approche par compétences, méthode d'articulation des formations supérieures universitaires aux compétences exigées par le marché du travail

Mamadou Moustapha FALL

Consultant, auteur de la maquette pédagogique de l'ISEP-Thiès, ex- Directeur des études- ISEP-Thiès (Sénégal), Chef du projet « ADETER : Apprentissages pour le développement des territoires ruraux- nord du Sénégal- Saint-Louis et Dagana ».

Courriel : fall92003@yahoo.fr, fall92003@gmail.com

L'articulation des programmes d'enseignement et d'apprentissage offerts par les universités aux compétences attendues par le marché du travail exige une méthode systémique d'identification des besoins du milieu socio-économique, d'analyse des tâches professionnelles, de dérivation des compétences, d'élaboration du référentiel métier, du référentiel de compétences, du référentiel de formation et du référentiel de certification, du programme d'études formulé en unités d'enseignement et d'apprentissage, de production d'outils d'aide à la mise en œuvre alternée de la formation entre le monde de la formation et celui du travail dans une logique d'approche par compétences. La réussite d'une telle approche nécessite un changement de paradigme en passant d'une approche purement disciplinaire et individualiste à une approche collaborative, collective et partenariale entre les enseignants d'une part et les enseignants et les professionnels du milieu socio-économique d'autre part.

Mots clés : Approche, apprentissage, compétence, enseignement, référentiel, tâche.

Conception et adaptation d'une offre de formation (LMD)

Mostefa BENLARIBI

Professeur, enseignant-chercheur, Labo.D.V.R.P., Fac. SNV Université Mentouri
Constantine, Algérie.

Courriel : benlaribi_mos@yahoo.fr

Il convient, tout d'abord, de se pencher sur la conception même d'un programme de formation. En effet, concevoir un programme de formation, c'est construire à l'avance un modèle de pensée, une forme de réflexion, un type d'esprit et une manière de raisonner par rapport à une profession projetée, c'est-à-dire par rapport à des postes à pourvoir.

Donc à partir d'une idée qui peut venir d'une institution, d'un secteur socio-économique, qui peut émaner d'un débat ou d'une recommandation de colloque, on se projette dans l'avenir pour lancer une formation qui puisse permettre d'accumuler un savoir et d'acquérir un savoir-faire afin d'apporter les solutions nécessaires aux problèmes qui se posent dans un domaine déterminé. Commence alors la réflexion sur la formation en question, sa nature, sa durée, son profil et son encadrement.

L'élaboration d'un programme, d'une offre de formation démarre d'une ébauche déjà existante ou d'une nouvelle réflexion. Cette tâche incombe à des personnes compétentes qui doivent tenir compte de différentes unités de formation, de leur complémentarité en intégrant aussi bien des unités fondamentales, transitoires que de découverte et en prenant soin d'aller du générale au particulier représenté par la spécialisation envisagée.

L'étape suivante est représentée par l'exercice pratique de ce programme, c'est-à-dire sa mise en application et sa réalisation sur le terrain. Transparaissent alors les insuffisances, anomalies et incohérences dans les segments de la formation proposée qui constitue le premier volet de l'offre. L'autre volet se rapportant à la formation pratique doit obligatoirement se déployer dans le cadre de relations université -secteur d'emploi en l'occurrence les secteurs économiques.

Enfin, la phase d'amélioration accompagne de manière durable les deux volets en ce sens que à chaque fois que l'on sent la nécessité de rendre meilleure la prestation, on intervient de manière raisonnée et continue.

Mots clés : Conception, programme, offre de formation, amélioration.

**Alternance sous contrat salarié à l'IUT Lumière.
Quand l'entreprise et l'organisme de formation s'inscrivent dans un partenariat à
forte capitalisation croisée au service des étudiants.**

Michel LE NIR

Maître de Conférences, IUT Lumière
Laboratoire Education, Cultures et Politiques, Université Lyon 2

Courriel : Michel.Lenir@univ-lyon2.fr

Créé en 1992 l'IUT Lumière a fait de l'alternance sous contrat salarié le mode privilégié et exclusif de formation de ses étudiants. Kéolis Lyon, opérateur historique du réseau de transports en commun lyonnais et l'un des plus gros employeurs de l'agglomération, accueille chaque année une quinzaine de stagiaires et d'alternants issus de DUT ou de licence professionnelle au sein de ses différentes unités de transport. Ce partenariat engagé au début des années 90 a pris de multiples formes : participation de responsables de Kéolis au recrutement des étudiants de l'IUT, à leur accompagnement à la découverte des métiers, accueil de stagiaires et d'alternants, présence régulière aux jurys, aux forums entrepris ou aux comités de perfectionnement... De leur côté les équipes de l'IUT Lumière ont assuré des visites régulières sur site destinées à suivre la progression des étudiants en entreprise, piloté pendant plusieurs années la réalisation d'enquêtes de satisfaction de la clientèle du réseau et ont contribué à la réflexion sur l'émergence d'une licence professionnelle en transport urbain de voyageurs... Ce partenariat a largement bénéficié des méthodes originales développées par l'IUT : année préparatoire à l'alternance de deuxième année structurée autour de la notion de projet personnel et professionnel, stage d'essai mutuel de sept semaines en première année, co-tutorat systématique des stagiaires et des alternants, rencontres régulières entre l'étudiant et ses tuteurs (2 pour le stage et 5 pour le contrat d'alternance),

élaboration d'un document de suivi de l'alternance... Cette collaboration a franchi une nouvelle étape ces dernières années avec l'élaboration de grilles de compétences, la refondation de la démarche du mémoire et l'émergence d'un groupe de travail associant les alternants des différentes unités de transport. Ces innovations sont le fruit d'une expérience fortement mutualisée et capitalisée par les deux partenaires que nous nous proposons de présenter et d'analyser.

Les Formations qualifiantes dans les universités : Un enjeu important pour le développement des compétences et des qualifications et pour l'emploi.

Moulay-Driss BENCHIBOUN

Directeur IUT Lille A

Vice-Président de l'ADIUT chargé de la Formation Continue et de l'Alternance

Courriel : moulay-driss.benchiboun@univ-lille1.fr

Les IUT sont déjà très impliqués dans la formation continue et dans l'alternance. Leur répartition territoriale permet d'apporter une réponse de proximité aux besoins en formation et en insertion professionnelle de nombre de nos concitoyens et aux entreprises. Leur réseau national et leurs réseaux régionaux permettent de déployer une stratégie sur tous les territoires en toute réactivité et dans des délais retreints. Le réseau a su durant ces dernières années développer une activité importante en alternance, notamment en Licences Professionnelles (LP). Il s'efforce de poursuivre ce développement et de conforter cette activité.

Les IUT sont conscients de l'intérêt que représente l'activité Formation Continue et Alternance (FCA) dans le cadre de la formation tout au long de la vie (FTLV), parce qu'elle s'adresse à un public diversifié en formation initiale et en formation continue, qu'elle répond à un besoin des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi en terme de formation, et enfin elle permet de conforter la collaboration avec le monde professionnel.

Enjeux : accompagner la réforme de la formation professionnelle

Le développement des compétences et le compte personnel de formation (CPF) sont des enjeux essentiels de la réforme de la formation professionnelle votée en mars 2014 et mise en oeuvre en janvier 2015. Cette réforme améliore et facilite l'accès à des formations qualifiantes pour les salariés et les demandeurs d'emploi, elle constitue un levier essentiel de compétitivité pour les entreprises. Elle cherche également à responsabiliser les différents acteurs, notamment les organismes de formation qui doivent faire évoluer leur offre en intégrant l'approche « compétences », en restant attentifs aux besoins du marché de l'emploi et en s'adaptant aux différents publics.

Objectifs : proposer dans les IUT et dans les 24 spécialités une offre de formation tout au long de la vie **qualifiante, nationale, capitalisable et éligible au CPF.**

Stratégie : construire des blocs de compétences professionnelles nationaux et les mettre en œuvre au niveau régional.

La démarche et le travail engagés par le réseau des IUT consistent à identifier des blocs de compétences dans les formations diplômantes. Il ne s'agit ni de découper le programme en modules, ni de couvrir l'horaire global d'un DUT ou d'une LP, un bloc de compétence n'est pas un module existant, il s'agit bien de compétences professionnelles. Ces blocs qui s'adressent aux salariés, aux demandeurs d'emploi de tout âge et aux décrocheurs de l'université, sont organisés en trois niveaux : élémentaire, intermédiaire et maîtrise.

La formation par alternance : Une nouvelle approche pour une meilleure employabilité : Le cas du projet des Conseillers en Développement Territorial (CDT) de l'Université de Nouakchott/ Mauritanie.

Racine Oumar N'DIAYE
Chef de service des affaires académiques de la FLSH, Professeur Habilité
Université de Nouakchott, Mauritanie.

Courriel : ndiayeracine2001@yahoo.fr

En réponse aux mutations intervenues avec le 21ème siècle (l'ouverture des frontières, la globalisation des échanges, la demande sociétale d'un monde plus exigeant, la mobilité des emplois...), la professionnalisation devint un phénomène de mode. Les systèmes de formation en alternance demeurent un des piliers de succès de la professionnalisation. Ils associent les savoirs académiques et les apprentissages expérientiels acquis sur le terrain. On assiste à un maillage entre différents ordres de savoirs, une transversalité de la formation et des pratiques pédagogiques pluridisciplinaires.

Ce fut dans ce sens qu'une convention de partenariat, dans le cadre d'un projet, fut scellée entre L'Université de Nouakchott (la Faculté des Lettres et Sciences Humaines), la Communauté Urbaine de Nouakchott (CUN) et la coopération française dans le domaine de la formation et de la requalification des personnels existants ou ceux à venir des collectivités territoriales en Mauritanie. Un référentiel métier/activités définit un référentiel de compétences en déclinaison duquel un référentiel de formation fut élaboré : un processus d'apprentissage alterné entre formation théorique et technologique et formation pratique/stages en appui sur l'environnement professionnel. Le choix d'une pédagogie d'alternance intégrative garantit-il la finalité professionnelle de la qualification recherchée pour les conseillers de développement des collectivités territoriales ? Dans quelles mesures peut-on dire que les référentiels mis en place s'inscrivaient-ils dans une démarche pédagogique ouverte sur l'environnement professionnel ? Comment les parties prenantes-responsables de modules, enseignants, tuteurs de stage pratique, référents des sites qualifiants et étudiants- étaient-elles mobilisées dans le dispositif de formation, d'encadrement et de recherches ? L'employabilité a-t-elle été au rendez-vous des lauréats ?

uTOP, démonstrateur d'université de technologie ouverte pour la formation à distance des ingénieurs et des techniciens supérieurs opéré par des établissements d'enseignement supérieur.

Pierre-François DESCHEERDER
Directeur d'IUTenLigne

Courriel : pfrancois.descheerder@univ-artois.fr

uTOP est un projet pluri partenaire qui fédère des acteurs de la formation continue et à distance, des Universités et Ecoles d'ingénieurs, des acteurs de la recherche, et des entreprises. Cette initiative s'inscrit dans le prolongement des Campus Numériques et des Universités Numériques Thématiques.

Elle vise à construire une offre de formation globale tout au long de la vie, sur un modèle, adapté au contexte français, d'université ouverte (open university).

uTOP propose des formations à distance qualifiantes, diplômantes ou non, en formation initiale et continue, modulaires et personnalisables, orientées métiers, en complément de l'offre de formation existante dans les établissements partenaires.

Les SPOC (Small Private Online Course) une autre façon de développer la formation continue

Bouchra Lebzar¹, Rachid Bendaoud² et Khalid Berrada³

¹ENCG – Université Cadi Ayyad, Marrakech

¹FSSM – Université Cadi Ayyad, Marrakech

Courriel : berrada@uca.ma

L'Université Cadi Ayyad (UCA) s'est lancée depuis 2013 dans l'aventure des Cours en ligne ouverts et massives (CLOM), apparus aux sous l'acronyme MOOC il y'a quelques années déjà. De cette grande révolution du numérique, l'UCA en a constitué son propre modèle « Lowcost » pour faire face au défi de la massification par rapport à sa capacité d'accueil. Avec un taux moyen d'utilisation de sa capacité d'accueil d'environ 147% et un taux moyen de 1/48, l'université a fait son choix de numériser ses formations et d'offrir aux étudiants de surmonter les barrières linguistiques et les difficultés liées à la massification. Ceci ne passe pas sans conséquences sur la qualité des services offerts en terme de formation et par la suite les problèmes liés à l'insertion de nos lauréats dans le monde de l'entreprise.

En matière de formation continue, l'accent a été mis sur les formats SPOC (Small private online courses) qui nous semblent les mieux adaptés pour offrir aussi bien de la qualité que de la souplesse dans de telles formations. Le premier modèle choisi et en phase de montage est celui de la Licence professionnalisante en formation continue « Management relation client » de l'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion (ENCG). Cette formation diplômante sera dispensée en hybride avec un taux en présentiel de 30%.

Lors de cette présentation on décrira les raisons et motivations, ainsi que le choix dans le montage d'une telle formation conçue au format SPOC. Aussi, il sera passé en revue, les différents aspects techniques et pédagogiques misent en considération pour réussir cette formation.

Atelier 3 : Les modèles d'alternance

IST : Autre organisation de la formation par alternance ?

Dominique RAKOTO

Maître de Conférences, Directeur du Génie Industriel,
Institut Supérieur de Technologie d'Antsiranana, Madagascar

Courriel : rakoto.dominique@gmail.com

En 1976 à cause du système politique et de la démocratisation de l'enseignement les formations à Bac +2 étaient supprimées. Quelques années après les besoins en cadre intermédiaire se faisaient sentir énormément et la formation fut relancée dans les écoles privées. L'état a demandé la relance dans le public de ces types de formation en 1986. Initialement, lorsqu'il fut créé en 1992, l'Institut Supérieur de Technologie d'Antsiranana était une école de formation de Technicien Supérieur, et uniquement vouée à la formation de technicien supérieur. Et même le concours d'entrée était réservé uniquement aux titulaires des Baccalauréat Technique. La mission était alors de « former des techniciens directement opérationnels ».

1. SYSTEME DE FORMATION

Pour atteindre cet objectif, le cursus de formation suivant fut proposé et mis en place.

- Deux (2) semaines de stage d'imprégnation dès l'entrée pour déjà faire sentir aux étudiants les rôles et fonction qui les attendent ;
- Huit (8) semaines minimum de stage ouvrier à la fin de la première année d'études pour qu'ils puissent « vivre » les conditions d'ouvrier, personnes qu'ils vont côtoyer souvent et avec lesquelles ils devront travailler en tant que courroie de transmission ;
- Douze (12) semaines de stage de maîtrise à la fin de la deuxième année pour le métier ; ce stage devrait être fait obligatoirement en entreprise, sur un sujet proposé par l'entreprise encadré par les professionnels de l'entreprise et d'un enseignant de l'IST.

A ce stade, les étudiants totalisaient VINGT DEUX (22) semaines de présence en entreprises. Et avec une très forte présence des professionnels aux encadrements : ET, ED, TP près de 40% du corps enseignant.

Comme résultat, nous avons près de 80% d'embauches dans les trois mois qui suivent la sortie de promotion. Et le programme pédagogique était ajusté à chaque rentrée selon les feedbacks.

2. DEVELOPPEMENT

Au fil de son développement et après une enquête d'évaluation nationale que nous avons effectuée en 2000 sur les besoins des entreprises en personnel qualifié par niveau et par domaine, l'IST est devenu en 2001 une école de formation de :

- Technicien supérieur TS : bac + 2 ;
- Technicien supérieur spécialisé TSS : bac + 3 ;
- Ingénieur : bac + 5.

Pour continuer en TSS et en Ingéniorat, le postulant devrait justifier d'un minimum de deux années d'expériences professionnelles. L'objectif étant toujours de « répondre aux besoins d'un cadre directement opérationnel et pouvant intégrer rapidement le milieu utilisateur. Et ce système différencie l'IST des autres écoles d'ingénieurs comme Polytechnique. Les stages obligatoires en entreprises sont de trois (3) mois à la fin de la formation de TSS, deux (2) à la quatrième année de formation d'ingéniorat et trois (3) mois en mémoire d'ingéniorat.

Au total, l'étudiant passe au minimum TRENTE QUATRE (34) semaines en stages dans les entreprises dans son domaine de formation jusqu'au TSS ; plus VINGT pour les ingénieurs. Avec le basculement vers le LMD, les étudiants peuvent continuer directement en TSS s'ils le souhaitent. Mais les exigences en « expériences professionnelles deviennent une (1) année pour les TSS et deux (2) pour les TS pour les entrées en formation d'ingénieur.

Avec ce système de formation nous jouissons encore d'un très fort taux d'embauche malgré le contexte économique. Et même que nous nous retrouvons souvent en pénurie. Nous avons actuellement multiples conventions avec les entreprises dont pour la plupart en pointillé « réserver les meilleurs étudiants » dès les stages de mémoires.

3. FAIBLESSES

Malgré cette réussite, nous sommes conscients de quelques faiblesses du système.

- L'IST investit énormément en termes de dépenses: étudiants pris en charge partout à Madagascar ; **Mais en contrepartie** : le prestige de l'Institut augmente et avec comme corollaire la confiance des utilisateurs et des recrutements facilités.
- Le système demande:
 - beaucoup d'investissement de la part de l'IST-D en encadrement : financier et humain
 - un investissement constant de la part des étudiants avec très peu de place à l'improvisation
- Les entreprises bénéficient de compétences et de mains d'œuvre gratuits lors des mémoires et économisent beaucoup ; **mais comment les faire participer au financement de ces**

stages pour que l'école gagne quelque chose en retour ? Sans qu'elles se rétractent pour les accueils des stagiaires.

- Les diverses entreprises ont pratiquement les mêmes problèmes et les sujets de mémoires se répètent tous les ans ; les étudiants ont tendance à faire des copier-coller des anciens mémoires
- Après une ou deux années d'arrêt, les étudiants reprennent difficilement la scolarité malgré leur bonne volonté ; mais ils sont fort en connaissance pratique et fonctionnement d'entreprise

En conclusion, sans être une formation par alternance dans le sens où on l'entend habituellement, nous sommes proches de ce type de formation avec comme résultats la confiance du milieu utilisateur et un très fort taux d'embauche. Nos sortants sont toujours très demandés et nous sommes souvent en pénurie.

Formation par Alternance : complémentarité public-privé et double certification **Joseph Absi**

Professeur des universités, IUT du Limousin, département Génie Mécanique et Productique
87000 Limoges, Cedex

Courriel : joseph.absi@unilim.fr

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles. Ainsi, il est possible de se former ou d'acquérir un diplôme à tout âge.

Tenant compte des enjeux socio-économique, la formation professionnelle est devenue un atout permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi d'effectuer un changement de cap et/ou de direction dans leur projet professionnel. En particulier, la formation professionnelle par alternance est devenue un portail de réussite recherchée à la fois par des étudiants ayant terminés une formation initiale ou bien par des salariés après un premier pallier dans leur expérience professionnelle. Cette forme de transmission du savoir se base à la fois sur les compétences pédagogiques des enseignants et enseignants chercheurs de l'université (domaine public) en lien avec leurs activités de recherche scientifique et de transfert de technologie et sur les compétences terrain des formateurs (secteur privé) et des tuteurs en entreprises. Ces derniers peuvent être indépendants ou associés à des structures de formations privées.

Cette forme de collaboration public/privé conduit souvent à une co-diplomation. A titre d'exemple, dans le cas de la formation **licence professionnelle Mécanique : Qualité et Méthodes**, portée par l'**IUT du Limousin** et ayant comme partenaire l'**AFPI Limousin** (Association de formation professionnelle de l'industrie) une double certification est délivrée : Universitaire et professionnelle. En effet, à l'issue de douze mois de formation par alternance, les étudiants se voient décernés une licence professionnelle par l'Université de Limoges et une certification professionnelle (CQPM : Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie) par l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie).

Les champs de compétences développées par le biais de cette collaboration et transmis aux étudiants, sont bien appréciés par les recruteurs qui sont parties prenantes dans les enseignements, les jurys et les conseils de perfectionnement. Ce dernier a pour rôle de veiller à la mise à jour du contenu pédagogique de la formation et des moyens de transmission du savoir. Les modes d'évaluation associés au diplôme universitaire et à la certification professionnelle révèlent une dualité des référentiels et font souvent appel à des contrôles uniques qui serviront à valider les compétences requises par les deux diplômes.

En résumé et après dix-sept ans de présence, cette forme de collaboration a été et sera à l'origine de la réussite de cette formation par alternance basée sur un management collaboratif public/privé.

La formation par alternance dans le secteur audiovisuel marocain : Cas des techniciens en Audiovisuel

M. Nabil BALAFREJ

Doctorant en management des ressources humaines
Université Mohammed V Rabat-Souissi / Faculté des Sciences de l'Education
Courriel : nabil-balafrej@hotmail.com

M. Saad ACHEBOUR

Chef de Département et expert métier en management des compétences dans le secteur audiovisuel. Société Nationale de Radiodiffusion et de Télévision
Courriel : achsaad@gmail.com

Dans le cadre de l'ouverture au Maroc du paysage audiovisuel et du développement des métiers y afférent, de nouvelles orientations relatives au cursus de formation de techniciens en audiovisuel sont apparus. Dans ce sens, le développement permanent et rapide des nouvelles technologies utilisées (caméras, outils de mixage et de montage, logiciels de traitement de l'image et son...) ont contraint les instituts de formations publics et privés dans le domaine à intégrer impérativement des formations par alternance dans leurs cursus de formation et ce, en élaborant des conventions avec les divers opérateurs et chaînes publics et privés œuvrant dans le domaine audiovisuel. Pourvoir la formation par alternance au profit des futurs techniciens en audiovisuel a suscité l'intérêt, tant des organismes de formation qui cherchent une professionnalisation et une amélioration de l'employabilité de leurs lauréats, que celui des opérateurs publics et privés en audiovisuel ; ces derniers prennent d'une part, connaissance des stagiaires en audiovisuel ainsi que leurs potentiel et, d'autre part, contribuent à la professionnalisation des futurs lauréats ce qui permet à ces derniers d'avoir les compétences nécessaires pour qu'ils soient opérationnels une fois recrutés.

La communication proposée nous permettra de répondre à la problématique suivante :

Est-ce que la formation par alternance pourvue au niveau chaînes TV et Radio publiques contribuent à améliorer l'employabilité des techniciens en audiovisuel ?

Afin de répondre à cette question de recherche, nous allons tout d'abord procéder par le biais d'une étude quantitative (questionnaire) à l'étude des parcours professionnels des lauréats des instituts de formation des techniciens en audiovisuel (instituts publics et privés) ayant suivi un stage de fin d'études en mode alternance au niveau chaînes TV ou radio relevant des pôles publics et privés de l'audiovisuel au Maroc ; ainsi, l'objectif de ce diagnostic est d'analyser la corrélation entre la formation par alternance et l'insertion des jeunes lauréats dans le domaine audiovisuel et de ce fait, savoir l'utilité des stages pourvus en alternance dans l'amélioration de l'employabilité des techniciens investigués.

L'échantillon choisi pour mener cette investigation est celui des lauréats des instituts de formation professionnelles en audiovisuelles publics (OFPPT) et privés (écoles et instituts privés) ayant suivi leurs stages de fin d'études au niveau de chaînes TV publiques ; dans ce sens, la taille de l'échantillon serait de 200 lauréat d'écoles répartis en 100 lauréat des écoles publiques et 100 des écoles privés, ce qui permettrait d'apporter une analyse comparée de l'employabilité entre les instituts de formations publics et privés dans le domaine.

Aussi, il serait opportun de s'appuyer sur des données quantitatives fournies par les établissements publics et privés de formation professionnelle dans le domaine audiovisuel et ce, afin d'approfondir l'analyse des résultats du dépouillement du questionnaire.

Dans cette optique, des mesures d'amélioration seront formulées afin d'améliorer l'efficacité des systèmes de formation par alternance pourvues au niveau des chaînes TV et Radio publiques.

Stratégie d'établissement dans le développement de l'alternance **La mise en oeuvre d'une cellule Alternance**

Abdeslam MAMOUNE / Marlène ANDRE

Université de Bretagne Occidentale

Courriel : abdeslam.mamoune@univ-brest.fr

Soucieuse de répondre aux besoins du marché de l'emploi et de préparer au mieux l'insertion de ses étudiants, l'Université de Bretagne Occidentale (UBO) s'engage dans la professionnalisation de ses formations en proposant des formations par alternance sous la forme de contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

En 2008, afin d'accompagner l'ensemble des composantes de l'Université dans la démarche complexe qu'est l'alternance, l'UBO décide de créer une cellule dédiée. Portée par le service commun de formation continue de l'Université celle-ci s'est dotée de moyens pour mener à bien les missions qui ont été conférées.

La cellule alternance travaille en interface avec les acteurs principaux mobilisés par l'alternance

- Les équipes enseignantes,
- Les alternants,
- les entreprises,

Les missions de la cellule sont multiples. Elle informe et accompagne l'ensemble des acteurs avant/pendant/ après la formation. Pour les futurs alternants, la cellule met en place des réunions d'information sur l'approche de l'alternance et travaille également dans le rapprochement alternants/entreprise. Elle se positionne comme interlocuteur pour l'alternant sur de multiples volets liés à son parcours de formation.

La cellule alternance informe et accompagne les équipes pédagogiques dans la construction et dans la régulation du parcours dans et par alternance (Conception des formations, programmes, calendrier). Elle communique sur l'ingénierie de formation en se positionnant sur une ingénierie de l'alternance.

Pour les entreprises, la cellule se positionne en amont du contrat de travail, dans l'analyse du besoin de formation, dans le lien offre/ demande et informe quant aux démarches à effectuer dans l'établissement du contrat. Une approche de conseil individualisé (juridique, social) est nécessaire en raison de la typologie des différentes organisations. La cellule est présente de la conception au financement du contrat.

La cellule alternance vise une approche systémique de l'alternance en créant du lien et du sens entre la fonction économique d'adaptation de l'entreprise et la fonction pédagogique de qualification. Les responsabilités et les compétences engagées dans un projet d'alternance exigent pour la cellule un réel partenariat avec l'ensemble des partenaires sociaux et financiers intégrés dans le processus alternance.

La mixité des interlocuteurs renforce la cellule dans son rôle de conseil et d'expertise.

La cellule tend à travailler les représentations établies sur l'opposition entre savoir théorique et savoir pratique en travaillant avec les acteurs sur les interactions. Elle développe son champ d'actions vers une alternance intégrative en valorisant l'entreprise et l'université comme lieux d'apprentissage. La cellule alternance a pour objectif d'assurer la cohésion entre acteurs, organisation et environnement socioéconomique en mettant en oeuvre une dynamique qui tient compte des spécificités et singularités de chacun.

Le développement de l'alternance fait partie des missions confiées au service commun de formation continue depuis 2001. Depuis la création de la cellule, l'analyse des données montre une augmentation régulière du nombre de stagiaires en contrats d'alternance que ce soit en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Retour d'expérience sur un dispositif de Formation d'Ingénieurs par Apprentissage en agroalimentaire

Denis LE BERRE, EI Houssaïn BAGHIOUS

Université de Brest - École Supérieure d'Ingénieurs en Agro-alimentaire de Bretagne -
atlantique (ESIAB) Site de Quimper, 2 rue de l'Université, 29334 Quimper Cedex

Courriel : Denis.Le-Berre@univ-brest.fr

Introduction

Créée en 1999, en partenariat entre l'université de Brest et l'IFRIA⁽¹⁾ Bretagne, la Formation d'Ingénieurs en Partenariat (FIP) avait pour mission principale de former des ingénieurs, par apprentissage, en formation initiale sous le statut d'apprentis. Cette formation faisait suite à une initiative des industriels du secteur agro-alimentaire, souhaitant anticiper les besoins en recrutement d'ingénieurs en production et organisation industrielle.

Depuis la rentrée 2012, la Formation s'est regroupée avec l'ESMISAB⁽²⁾ pour donner naissance à une nouvelle école d'ingénieurs, l'ESIAB⁽³⁾.

Objectifs et organisation de la formation

Les objectifs de la Formation ont été définis à partir des souhaits exprimés par des entreprises du secteur agro-alimentaire. Pour les atteindre, la Formation est organisée par la voie de l'apprentissage sur 3 ans entre l'école et une entreprise du secteur agro-alimentaire. Le cursus comporte une formation académique à l'école développant les connaissances fondamentales et une formation professionnelle en entreprise permettant d'acquérir une expérience de terrain. Le rythme de l'alternance mis en place est adapté aux activités des entreprises partenaires. L'interaction entre l'entreprise et l'école est assurée par un tuteur académique qui veille au bon déroulement de la formation professionnelle et anime les réunions entre les maîtres d'apprentissage et les enseignants, occasions d'enrichir les méthodes pédagogiques spécifiques à l'apprentissage. La formation s'adresse à des candidats titulaires d'un diplôme du premier cycle d'enseignement supérieur (Bac +2) scientifique et/ou technique et âgés de 26 ans au plus. La Formation est aussi habilitée à délivrer, par la voie de la formation continue, le même diplôme d'ingénieur que celui délivré par apprentissage.

Ancrage avec l'entreprise

La Formation tisse, de par son origine et sa spécificité, des relations mutuelles avec les entreprises, les collectivités et les acteurs locaux et régionaux de la formation et de la recherche. La participation des entreprises aux instances dirigeantes de la formation contribue notamment à l'orientation et à l'amélioration continue de la formation.

Conclusion

La Formation a su répondre à l'objectif principal pour lequel elle a été créée. La démarche d'amélioration continue dans laquelle la Formation s'est engagée depuis sa création lui a permis d'améliorer considérablement la qualité de son fonctionnement, de son recrutement, de sa formation et par conséquent celle de l'insertion de ses diplômés.

Les entreprises impliquées dans la formation sont convaincues que la Formation est en cohérence avec l'évolution des compétences recherchées par le milieu professionnel de l'agro-alimentaire.

(1) Association Régionale des Industries Alimentaires

(2) Ecole Supérieure de Microbiologie et de Sécurité Alimentaire de Brest.

(3) École Supérieure d'Ingénieurs en Agro-alimentaire de Bretagne

La formation en alternance :
L'expérience de l'Ecole Polytechnique de Thiès (EPT), Sénégal

El hadji Bamba DIAW,
Directeur, Ecole Polytechnique de Thiès

Courriel : elhbdiaw@ept.sn; elbamba2004@yahoo.fr; ept@ept.sn

L'Ecole Polytechnique de Thiès (EPT), créée en Mai 1973, a connu une évolution marquée par plusieurs évènements liés à son ancrage institutionnel et administratif. L'EPT représente une composante stratégique de choix dans la nouvelle carte scolaire et universitaire du Sénégal. Cette position se justifie de par son emplacement, son passé mais également ses ambitions en matière d'enseignement et surtout de recherche. L'EPT a évolué pendant 40 ans avec deux départements de spécialité que sont le Génie civil et le Génie Electromécanique. *L'EPT est-elle à la croisée des chemins ?*

En effet, pris en étau entre une forte demande sociale toujours croissante et les nouveaux paradigmes *new public management* marqués par la prééminence des critères financiers, l'Etat et les partenaires plaident pour une massification des universités. Parallèlement, l'EPT, depuis sa création, est tournée vers la formation d'une élite avec un concours sélectif, un recrutement en nombre réduit nécessitant un encadrement quasi personnalisé des élèves ingénieurs.

Aujourd'hui l'EPT s'inscrit dans une position œcuménique qui vise à satisfaire toutes ces attentes, et c'est cette position qui est à la base de la nouvelle vision résolument tournée vers la diversification des filières et des niveaux de formation.

Ainsi, en 2013 l'EPT a mis en place un département de Génie Informatique et télécommunications déjà consacré par le décret 2009-586 portant organisation et fonctionnement de l'école et parrainé par une entreprise privée, IDYAL SA, spécialisée dans les services en informatiques. Plus qu'un parrainage d'ailleurs, le groupe IDYAL SA nous offre la possibilité d'une formation en alternance école-entreprise, jusque-là inconnue au Sénégal, qui nous permettra de régler le problème crucial de l'adéquation formation emploi avec en ligne de mire l'insertion des diplômés. Pour asseoir la formation en alternance l'EPT a signé une convention de partenariat avec le groupe IDYAL SA. Ce partenariat a pour objectif global la contribution à la formation d'ingénieurs de conception en génie informatique d'un nouveau type au Sénégal alliant une solide acquisition des bases théoriques et pratiques et une bonne culture d'entreprise par le biais d'une formule d'immersion périodique et alternée entre l'EPT et le Groupe IDYAL SA. L'objectif principal visé est d'obtenir des ingénieurs directement utilisable par les entreprises ce qui est souvent chose un peu rare.

Ce qu'il y' a d'innovant dans ce partenariat, c'est que le Groupe IDYAL SA a aussi signé un contrat avec les élèves-ingénieurs qui deviennent des employés de la société dès la première année d'inscription dans le département Génie Informatique et Télécommunications. Le Groupe s'est également engagé à recruter les trois premières promotions de la filière.

Formation par apprentissage : cas du CFA FIRDAOUS

HASSAD Brahim
Directeur de centre de Formation FIRDAOUS.
Fondation ADDOHA

Courriel : hassadbrahim@gmail.com

Partager l'expérience du centre de formation par apprentissage

Le Centre de Formation par Apprentissage (CFA) FIRDAOUSS Ain Aouda (environ de Rabat) est destiné à assurer la **formation de main d'oeuvres spécialisées** dans les Métiers de construction et de rehausser la qualification et **l'employabilité des jeunes**. Par sa vocation sociale le centre cible une population de jeunes **déscolarisés** (en abandon scolaire), âgés de 16 à 25 ans et ayant un niveau scolaire minimal de sixième année fondamentale.

La formation se déroule à **80% dans les entreprises** ce qui nécessite un large partenariat avec les entreprises du secteur du BTP, une politique de formation des tuteurs, un système de suivi de déroulement de la formation entreprise et un mode d'évaluation adapté.

Le centre de formation réalisé en partenariat avec le Département de la Formation Professionnelle dispense un programme élaboré selon **l'approche par compétence** dont l'ingénierie pédagogique, prise en charge par la DFP, a été réalisé par un cabinet spécialisé et en partenariat avec les entreprises du secteur. Notre communication vise à **partager**, avec les participants au séminaire, **une expérience** vécue au sein de CFA FIRDAOUS qui reflète cette interaction **CFA/Entreprises/Pouvoir Publics:**

- La création de centre est venue suite à un partenariat public/privé (**PPP**) entre la **Fondation ADDOHA et le DFP** ;
- Le mode de formation adopté est une formation par apprentissage selon la loi 12/00 ce qui entraîne que **80% de la formation se déroule en entreprise** ;
- Les programmes ont été élaborés selon une **ingénierie pédagogique par l'APC** ;
- Les **évaluations** d'acquisition de compétence se font par **les formateurs et les tuteurs en entreprises**

Nous voulons partager cette expérience mais aussi apporté notre point de vue sur les difficultés rencontrées permettant ainsi d'en déduire des propositions d'évolution des pratiques observées. Nous avons donc une expérience de formation et une expérience dans l'insertion sociale des jeunes, de la région dont le centre est implanté, qui peut enrichir les débats.

Atelier 4 : relations avec les entreprises

Formation par alternance : une exigence ou un choix ?...

Mohamed MALLEK

Secrétaire général

Ecole Supérieure des Sciences et Techniques de Santé de Sfax, Tunisie.

Courriel : mohamedmalleck27@gmail.com

Tenant compte de la révolution profonde que connaît la société tunisienne, des changements politiques, structurels et sectoriels et des nouveaux arbitrages comportementaux, il s'agit d'identifier les besoins solvables des différentes catégories sociales dans différents milieux et de développer chez les jeunes les compétences personnelles pour répondre à ces nouveaux besoins, pour décrocher un travail ou se maintenir en emploi. En fait, il s'agit de montrer aux jeunes comment se faire utile dans un milieu donné.

Au-delà de la formation et du placement, les mesures peuvent viser le soutien à l'emploi autonome si ce dernier est viable, répond à un besoin du milieu et ne fait pas une concurrence déloyale aux entreprises semblables dans le territoire. Il s'agit de montrer aux jeunes comment exploiter les nouvelles idées, susciter l'intérêt et motiver les autres jeunes à travailler en équipe pour la réalisation d'un projet d'entreprise.

Formations partenariales stages et projet de fin d'études : réflexions à partir d'une expérience de l'Ecole Supérieure de Technologie d'Agadir-Maroc

Omar BAZ

Enseignant chercheur à l'université Ibn Zohr Agadir-Maroc

Courriel : o.baz@uiz.ac.ma

Introduction

La professionnalisation des formations universitaires pose une problématique complexe et multidimensionnelle à en juger par le nombre d'études et d'articles qui lui sont consacrés.

Notre but est d'examiner la formation partenariale stages et projet de fin d'études à l'Ecole Supérieure de Technologie d'Agadir-Maroc (ESTA) puis proposer quelques recommandations.

Identification

L'ESTA est un établissement de l'enseignement supérieur. Elle a pour mission la formation de techniciens supérieurs en deux ans. La formation est organisée en 16 modules dont deux (M15 et M16) sont consacrés aux stages et projet de fin d'études.

Recommandations sur trois axes :

D'abord sur le plan législatif il faut Établir des lois pour que :

La gratification du stage devienne obligatoire

L'organisme qui offre le stage bénéficie d'avantages fiscaux

Du côté de l'organisme de formation, on doit créer une structure, jouant le rôle l'interface école entreprise qui détecte et recense les offres et les besoins de l'environnement socioéconomique de l'établissement d'une part et celles de l'équipe pédagogique d'autre part et propose des solutions dans un cadre de partenariats.

Enfin les entreprises, même celles ayant un caractère familial, doivent mettre la compétence, l'efficacité et le rendement comme critères prioritaires lors de la sélection des stagiaires.

L'alternance à l'École Supérieure Polytechnique de Dakar pour une insertion socioprofessionnelle de ses diplômés : Stratégie et contraintes

Mame Mor Diarra NDIAYE

Professeur Technique, École Supérieure Polytechnique, Université Cheikh Anta Diop, Dakar

Courriel : mamemorndiaye@gmail.com

L'université joue un rôle majeur dans l'amélioration du capital humain. Au Sénégal, l'École Supérieure Polytechnique (ESP) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD) s'est positionnée comme un centre d'excellence au service du développement au plan national et international par la formation des hommes et des femmes aux carrières de techniciens supérieurs, d'ingénierie et de management ancré dans un monde multiculturel et multilingue avec un leadership prononcé. Sa stratégie d'opérationnalisation de ses missions passe par la prise en compte de l'alternance dans toute sa chaîne des valeurs (orientation, développement des programmes LMD-APC, transfert de compétences et l'insertion). La présence des professionnels dans les différentes étapes d'élaboration des programmes soutenus par les besoins du secteur productif et de service, la part des professionnels dans le corps professoral, les stages des étudiants dans les entreprises partenaires ainsi que la stratégie d'insertion vers l'emploi salarié et l'auto emploi par l'incubateur constituent les piliers essentiels de son processus de formation. Ces axes réconfortés par le contrat de performance de l'UCAD intègrent le développement d'un

partenariat interactif avec le monde du travail par l'implantation de bureau de liaison Université-Entreprise (BLUE) mais connaît aussi quelques contraintes à différents niveaux (formation en techniques entrepreneuriales, accès au financement, traçabilité des insérés, le tutorat..). Le modèle d'alternance tendant à impulser l'employabilité des sortants de l'ESP sera décrite par la capitalisation des expériences réussies, en passant en revue les obstacles mais aussi les perspectives relatives au cadre juridique et réglementaire, l'évaluation des compétences dans le contexte de l'alternance et l'accréditation des entreprises partenaires.

Elaboration d'un Guide des Relations Etablissements de Formation et Entreprises (GREFE). Quel(s) dispositif(s) opérationnel(s) ?

Doudou Dièye GUEYE

Enseignant-Chercheur, Département de Sociologie
Directeur de l'Insertion, Stages, relations avec le monde professionnel
Université Assane Seck de Ziguinchor

Courriel : dqueye@univ-zig.sn

La présente proposition de communication s'articule autour d'une expérience de mise en place d'un guide opérationnel d'appui à l'insertion des étudiants sortants diplômés des universités publiques sénégalaises et des écoles de formations.

Le contexte global du système éducatif du Sénégal est confronté à des défis majeurs que sont (i) la forte demande pour l'accès au système éducatif qui risque de se maintenir et de s'accroître sous l'effet conjugué du faible taux d'enrôlement actuel (inférieur à 7%), (ii) l'état de l'offre actuelle dominée par les filières d'enseignement général au détriment des filières professionnelles qui représentent moins de 20% de l'offre, (iii) la demande croissante de l'économie sur les qualifications de niveau intermédiaire corollaire à la densification du tissu économique et au dynamisme des petites et moyennes entreprises, notamment dans des secteurs prioritaires et émergents (Agriculture et agro-business, TIC, services ...).

Conscients de ces défis, le Gouvernement du Sénégal s'est engagé dans la voie de la professionnalisation de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle et technique comme moyen d'améliorer sa réponse aux besoins socioéconomiques et son efficacité, tout en formulant la mise en place d'un guide opérationnel des relations universités et entreprise.

C'est dans ce contexte spécifique que les universités sénégalaises et les centres de formations publics sénégalais ont déroulés des séries de rencontres dans l'objectif d'élaborer un guide opérationnel pour l'appui à l'insertion professionnelle des étudiants sortants diplômés. Enfin, pour être opérationnel, le guide qui en sera issu devra être un document simple conçu de manière inclusive sur une base logique et concertée. Il précise les responsabilités des partenaires dans leur mise en œuvre et aboutit à des livrables concrets.

Concrètement, il s'agira dans cette communication de partager cette expérience, première genre depuis l'instauration du système LMD au Sénégal, en 2007. Au-delà du partage de l'expérience, cette communication soulève la question ci : **comment dépasser la diversité des stratégies d'approche des établissements dans leurs relations avec le monde économique pour concevoir une stratégie commune ? Quels sont les entraves et les forces de l'outil élaboré ?**

Les démarches de recrutement des entreprises partenaires

Jean NGWEM

Directeur de Projet, Alcatel-Lucent.
Président du CA de l'Ecole Supérieure d'Ingénieur d'Afrique Centrale (ESIAC), Douala,
Cameroun.

Courriel : jean.ngwem@gmail.com

Beaucoup de pays francophones se trouvent confrontés à la problématique de l'insertion professionnelle des étudiants en fin de cursus.

Une des réponses efficace à cette problématique d'insertion des jeunes est la formation en alternance. C'est un système de formation dans lequel des périodes de formation théorique dispensée dans un établissement spécialisé, alternent avec des périodes de travail ou d'application en entreprise. La formation en alternance est mise en œuvre dans le cadre de contrats de travail spécifiques, destinés à un public déterminé avec un objectif précis.

Longtemps, la formation en alternance était réservée aux métiers de qualification basse (CAP, BEP...), et depuis quelques années, l'alternance s'est étendue aux formations de l'enseignement supérieur (université, grande école...).

Dès lors, au côté de la formation classique (d'abord l'école et enfin l'entreprise), la formation permanente s'installe progressivement et de manière efficace.

Ainsi la relation entre les institutions de formation et les entreprises ne cesse de s'imposer de manière croissante comme alternative crédible à la seule formation dite classique.

Les acteurs économiques doivent faire de l'alternance la nouvelle arme antichômage pour les jeunes :

- Décloisonner la relation institut de formation / Entreprises
- Enrichir le cursus et l'offre de formation avec l'apport des entreprises:
- Libérer les contraintes très pesantes sur les entreprises
- Le statut de l'étudiant en alternance doit être motivant pour une meilleure transition Ecole - Emploi
- La formation tout au long de la vie, la mobilité professionnelle interne ou externe, la mobilité géographique
- Développer plus le goût et le désir à la création ou à la reprise d'entreprise et à tous les âges de la vie ou tout au long de la vie

Atelier 5 : divers

**Perfectionnement des diplômés en génie
Production et conception chez OMV Petrom S.A.**

Lazăr AVRAM

Prof. dr. ing. Universitatea Petrol și Gaze din Ploiești

Ing. Vasile TUDOR

Ingénieur Petrom S.A.

Sorin Alexandru AVRAM

Ingenieur Romgaz S.A.

Courriel : avram_lazar55@yahoo.com

L'objectif principal de ce document est le perfectionnement efficace et rapide des diplômés par des programmes standard, avec une structure adaptée aux défis futurs dans la conception, l'assistance technique et les exigences de fonctionnement spécifiques à l'ingénierie pétrolière. Le groupe cible vise essentiellement: des diplômés universitaires; des diplômés avec une expérience de 1-2 ans mais qui sont encore au niveau de spécialiste-junior; des diplômés poursuivant une excellente connaissance de l'anglais; des personnes ayant des compétences de communication et une grande capacité d'apprentissage; des personnes ayant une grande mobilité et une aiguë volonté de faire face aux défis.

Le programme entièrement intégré pour le perfectionnement des diplômés (Programme IGD) vise à construire une base culturelle commune, la compétence interdisciplinaire, la compétence professionnelle et couvrent tous les domaines de compétences. Le programme d'entrée pour les opérations comprend le plan d'action appropriée et le plan de conception et de l'assistance technique. L'évaluation finale effectuée par le manager de ligne correspondante, peut même inclure une recommandation pour la promotion ou peut préciser la période requise pour promouvoir à partir de niveau de spécialiste junior, au niveau hiérarchique suivant.

Formation par alternance comme réponse aux besoins linguistiques dans le monde universitaire et en entreprise

Amaria BOUHADIBA – Lineda KENOUCHE

Enseignantes chercheuses à Ecole Nationale Polytechnique d'Oran (ex. ENSET)
Doctorantes en Sciences du Langage.

Courriel : bouhadibaamaria@hotmail.fr

La langue française est un pivot décisif dans l'enseignement universitaire et dans le monde socioéconomique et professionnel.

A l'université ou dans l'entreprise, la réalité algérienne nous démontre toutes les difficultés éprouvées par l'apprenant et le futur employé algérien face à la langue française qui constitue pour lui une véritable barrière qui l'empêche d'accéder au savoir et au monde extérieur.

Etant deux enseignantes spécialisées en linguistique française, nous avons réfléchi à l'élaboration d'une formation en langue française pour les élèves-ingénieurs de notre établissement qui a connu à partir de 2012, un changement de statut : Nous sommes passé(e)s de la formation de formateurs à la celle des ingénieurs. Nous avons pensé à un programme qui décloisonne la langue française et qui est au service des autres spécialités à travers la proposition de plusieurs dispositifs de formations ayant pour objectifs d'associer FLE et FLS, tout en travaillant sur les quatre compétences et en développant les écrits professionnels car nos élèves-ingénieurs seront confrontés, demain, au domaine professionnel et seront amenés à rédiger et présenter des projets. Nous avons aussi réfléchi à introduire la composante interculturelle dans ces formations afin d'ouvrir l'esprit de nos élèves-ingénieurs sur le monde extérieur et ce à travers des thématiques différentes et universelles (nous privilégierons l'intégration des TICE). La formation est destinée à deux publics différents à savoir :

- Des élèves de classes préparatoires intégrées,
- Des élèves-ingénieurs.

Le but de la formation est d'accompagner l'élève-ingénieur tout au long de son cursus universitaire jusqu'à son insertion dans le monde professionnel.

Bien que notre formation dispense des compétences transversales en langue française, cette dernière pose un véritable handicap pour l'élève-ingénieur algérien qui se trouve dans l'incapacité de s'exprimer et d'exprimer ses idées, d'argumenter, de présenter un projet, le manque de pratique

quotidien de la langue française pourrait être un obstacle pour son recrutement car la langue utilisée dans le monde socioprofessionnel est le français.

Notre rôle en tant qu'enseignantes de français est de mettre en œuvre une formation qui réponde aux besoins linguistiques des élèves-ingénieurs et de les aider afin de remédier à leurs difficultés dans cette langue.

Notre programme ne porte pas uniquement sur l'apprentissage systématique des règles de grammaire mais il permet d'amener l'élève-ingénieur à tenir un discours professionnel en langue française, d'acquérir et de maîtriser les techniques ayant rapport avec les écrits professionnels.

Aussi, nous envisageons de monter une formation destinée aux cadres et aux employés d'entreprises.

En effet, des lacunes ont été constatées et soulevées par les responsables d'entreprises qui sont conventionnés avec notre école et qui sont demandeurs de formation professionnelle en langue (français et anglais).

Notre souhait à travers la participation à ce séminaire est de partager nos idées, notre expérience, et d'échanger avec les autres membres afin de créer des liens de collaborations entre notre école et d'autres institutions et d'apporter notre expérience dans la rédaction du guide de bonnes pratiques à l'usage des établissements francophones qui constitue l'objet de ce séminaire

Annexe 1

Séminaire CITEF 2015

« Synergie université entreprise : les dispositifs de professionnalisation des cursus »

(projets, stages, apprentissage, alternance, formation continue...)

Marrakech du 30 novembre au 5 décembre 2015

RAPPEL DES DATES LIMITES

Réception des **résumés** de communication (maximum 1 page, 2000 signes) et des fiches de pré-inscription : **20 septembre 2015**

Notification de la décision du Comité scientifique aux auteurs : **1er octobre 2015**

Réception des **fiches d'inscription et des droits** : **15 octobre 2015**

Réception **textes complets** des communications (maximum 8 pages) : **30 octobre 2015**

Réception des **présentations PowerPoint** : **10 novembre 2015**

Relevé d'identité postale

Etablissement	Guichet	N° Compte	Clé RIP	Domiciliation	Titulaire
20041	01007	0042225V038	95	007 LYON	CITEF

IBAN

FR33 2004 1010 0700 4222 5V03 895

Identification internationale de l'établissement

PSSTFRPPLYO

Domiciliation

La Poste – Centre Financier de Lyon

69900 LYON CHEQUES

France

Conférence Internationale des Formations d'Ingénieurs et de Techniciens d'Expression Française

Président : Richard POULIN, Faculté de Génie, Université Laval, QUEBEC, Directeur du Bureau International
2325 rue des Arts, QUEBEC, CANADA, G1V 0A6, Courriel : Richard.Poulin@bi.ulaval.ca

Délégué Général: Michel TROQUET – POLYTECH'CLERMONT-FERRAND - BP 206, 63174 AUBIERE Cedex France
Tél 33 (0)4 73 40 70 38 – Courriel : mtroquet@polytech.univ-bpclermont.fr

