

Étaient présents :

Michel Batoufflet – Directeur, **Fabienne Mazzuchelli** – Responsable Administrative, **Nathalie Popelier** – cheffe du service RH, **Christiane Bougan** – Responsable Apprentissage, **Romain Poyer** – Chef de service Technique et Sécurité, **David Lautru** – Chef de Département GEII, **Frédéric Pablo** – Chef de Département GMP, **Lavinia Grosu** – Chef de département GTE, **Paul-Laurent Saunier** – Chef de département GEA, **Fabien Deshayes** – Chef de Département CS, **Sébastien Lemerle** – Chef de Département INFOCOM, **Marc Jaillot** – Chef de département TC, **Vincent Pina** – Responsable LP

VALIDATION DU PV DE SEANCE DU 04/07/2019

Aucune remarque n'étant apportée, le PV de séance du 04/07/2019 est approuvé.

INFORMATIONS

• Nouvelles formations rentrée 2019

M. BATOUFFLET rappelle l'ouverture du DUT GEA en apprentissage, de l'option GRH et la création du DUT TC.

P-L. SAUNIER indique que le DUT GEA FA est localisé au BFC et la FI au bâtiment Ramnoux et ajoute que certains points relatifs aux salles sont encore non résolus.

P-L SAUNIER informe que beaucoup de désistement ont eu lieu et ne restent que 8 apprentis avec contrats à ce jour. Concernant le DUT GEA, manquent encore 2 à 3 étudiants.

M. JAILLOT ajoute qu'il y a eu 1 désistement en TC, 3 étudiants en attente et 2 étrangers. Il y a 3 groupes.

M. JAILLOT tient à remercier M. BATOUFFLET et P-L. SAUNIER pour leur accompagnement.

• ADIUT

M. BATOUFFLET informe qu'il n'y a pas de retour officiel. Cependant une réunion de l'ADIUT s'est tenue le 03/09/2019 sans information officielle. Une rencontre devrait avoir lieu le 17/09 et il semblerait que la position de la Ministre reste inflexible.

• Visite HCERES

Les responsables de la LP I2AP sont sollicités par l'UPN pour une visite le jeudi 12/09/2019 afin d'échanger avec les experts HCERES.

• C.O.M

Le Contrat d'objectifs et de moyens a été accordé lors du dernier dialogue de gestion. Il reste à rédiger et devra être rendu au mois décembre 2019.

Ce C.O.M sera l'objet de demander la mise en place d'un lieu pérenne pour nos nouvelles formations du site de Nanterre. Le C.O.M rédigé en 2009 sera adressé aux chefs de départements.

Un groupe de travail devra être constitué et se réunir fin septembre. M. BATOUFFLET demande à ce qu'un ou deux collègues par département constituent ce groupe de travail. La remontée des participants devra se faire dans le mois.

BILAN PARCOURSUP

Spécialité	Capacité	IA au 09/09/2019	IA Validées au 09/09/2019	CORRECTIONS
Génie mécanique et productique	60	77	62	73
Génie mécanique et productique APP	18	13	8	14
Génie thermique et énergie	72	72	66	76 (dont 4 campus France)
Génie thermique et énergie APP	24	19	18	23
Génie électrique et informatique industrielle	75	85	71	82
Carrières sociales Option éducation spécialisée	21	21	16	22 21 + 1 FC
Gestion des entreprises et des administrations	51	48	45	ok
Gestion des entreprises et des administrations APP	24	7	6	8
Techniques de commercialisation	90	84	79	87
Information communication Option métiers du livre et du patrimoine	51	46	41	47
TOTAL	486	472	412	477

M. BATOUFFLET rappelle que 144 places supplémentaires ont été créées sur Parcoursup pour l'IUT.

RETOURS DE LA CCN ET DES CPN

M. BATOUFFLET informe que les 6 CPN ont validé le retour à 5 ans. Il en est de même pour la CCN.
Voir Annexe 1.

Une réunion avec les directeurs d'études doit être fixée au mois de novembre 2019, pour travailler sur des axes majeurs des recommandations : « la réussite des étudiants ».

RECRUTEMENT DES PERSONNELS

- **Recrutement des personnels enseignants**
 - PRAG 1^{ère} campagne pour GEA (création ORE) et GMP (départ J-L. BOLTEAU)
 - MCF pour TC à la session synchronisée de 2020.
 - 2 ATER pour TC et GEA : sections prévues initialement à confirmer
- **Recrutement des personnels BIATSS**
 - Secrétariat pédagogique Département INFOCOM : Mme Amélie LANNEAU au 1^{er} octobre.
 - RH : M. Pierre FOUQUERAY au 1^{er} octobre

Recrutements à venir :

- Coordination Biatss GEA/CS/TC
- Responsable financier
- Agent d'accueil (départ en retraite de C. N'ZOBO)
- Concours Technicien pour L. Onteniente

L. GROSU alerte sur le besoin d'un personnel pour pallier l'arrêt maladie d'A. LE ROLLAND au secrétariat GTE.

F. MAZZUCHELLI répond favorablement mais ajoute que les retours sont négatifs du fait du caractère temporaire du poste.

F. DESHAYES informe que le département CS va effectuer une grande enquête dans le cadre des 10 ans du département et souhaiterait pouvoir rémunérer les étudiants pour mener l'enquête.

F. MAZZUCHELLI conseille de prendre contact avec la Fondation et le réseau des Alumni.

TRAVAUX

La tranche III est toujours en cours. Un retard de 3 à 4 semaines est accusé suite à la présence d'eau dans les sous-sols.

- **Restauration Ville d'Avray :**

La 1^{ère} phase a eu lieu cet été. La livraison de la cafétéria a été effectuée fin août. Il s'agit toujours d'une restauration provisoire avec le Food Truck.

Avril 2020 : travaux de finition.

- **Bâtiment C :**

La réfection des sols et les travaux de peinture se sont tenus pendant l'été.

Les bureaux des gestionnaires RH et gestionnaires financiers ont été permutés.

D. LAUTRU informa que la porte de la salle B.124 ne peut plus s'ouvrir.

De plus les portes coupe feu du RDC et du 1^{er} étage ne restent plus ouvertes.

R. POYER répond que C. OTTENWAEALTER estime que ces problèmes sont liés aux travaux.

D. LAUTRU demande quel impact le retard de 3 à 4 semaines aura sur la salle B308.

M. BATOUFFLET : consignes à donner

D. LAUTRU fait part des inquiétudes des collègues concernant l'amiante. Même si certaines dalles ont été changées, le doute plane.

F. MAZZUCHELLI répond les expertises ont été faites. Si le moindre doute persiste les collègues peuvent contacter E. POIRIER qui les rassurera.

QUESTIONS DIVERSES

- **COMUE**

V. PINA s'étonne du peu d'information concernant les élections qui devront se tenir le 17/10/2019

- **Rentrée**

F. PABLO déplore que certains services soient fermés la semaine de réouverture de l'IUT (reprographie, scolarité,...)

- **Accès VPN**

F. PABLO informe que les accès ont été donnés pour les emplois du temps mais que les demandes de disques durs externes sont restées sans réponses.

- **Concession de Logement**

Le logement occupé par C. N'ZOBO a été libéré. Des travaux sont à prévoir. Un réaménagement d'une partie de ce logement en bureaux est à l'étude.

M. BATOUFFLET souhaite proposer au Conseil de l'IUT l'affectation du logement à R. POYER, chef de service Technique et Sécurité.

ANNEXE 1 :

• EVALUATION CCN

IUT : Ville d'Avray / Saint-Cloud / Nanterre

Université : Paris Nanterre

Académie : Versailles

Partie 1 : Suites de la précédente évaluation et évolution de la stratégie de l'IUT sur les cinq dernières années (les évolutions majeures)

Depuis la dernière évaluation, l'IUT a suivi une trajectoire en relative continuité, où l'on peut noter les faits marquants suivants :

- La diminution du nombre d'étudiant.e.s
- Le démarrage courant 2018 de la troisième tranche de travaux qui va permettre la reconstruction d'un bâtiment abritant le restaurant universitaire et les laboratoires de recherche
- La création d'un Pôle Formation Continue (FC)/Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au sein du Service Relations Entreprises (SRE)
- La mise en place d'un plan pluriannuel d'investissement (PPI), en liaison avec l'Université, qui permet de programmer sur plusieurs années des projets d'acquisition d'équipements pédagogiques.

Description du projet de l'IUT :

L'axe principal du projet de l'établissement est le développement des départements GEA et TC dans le cadre du plan ministériel d'accueil d'un plus grand nombre d'étudiant.e.s au sein des filières professionnalisantes des 3 académies de la région parisienne.

Par ailleurs le développement de l'apprentissage et de la formation continue figure aussi parmi les priorités.

Partie 2 : État des lieux de l'environnement des diplômes (positionnement, missions, gouvernance et pilotage)

Positionnement

a. Stratégie de l'IUT

Positionné au sein d'un secteur où l'écosystème socioéconomique est à la fois représenté par de grands groupes (SAFRAN, DASSAULT, THALES) mais aussi par un réseau dense de PMI/PME la stratégie de l'IUT est à la fois de maintenir l'attractivité de ses formations tout en développant l'offre en alternance ou en formation continue.

Les capacités budgétaires de l'IUT ont pu être maintenues, grâce au développement des ressources propres.

b. Capacité à représenter l'IUT et développer des partenariats (internes ou externes)

Des liens anciens et fructueux ont été noués avec de nombreux partenaires présents au sein du tissu socio-économique local en liaison avec les spécialités des formations de l'IUT (Safran, Arianegroup, Airbusgroup, Gallimard, Editis...). La présence de professionnels au sein du conseil d'Institut, les relations privilégiées avec plusieurs CFA, et les nombreux contacts entretenus avec des organismes professionnels notamment le GIFAS¹ sont des atouts qui doivent permettre de développer les formations en alternance et la formation continue.

A noter le projet de création d'une Journée Portes Ouvertes (JPO) dédiée aux licences professionnelles (LP) avec les entreprises en 2019.

Concernant les formations de nombreux liens ont été créés avec l'UFR SITEC présent sur les sites de Ville d'Avray et de St Cloud, et les deux départements CS et GEA situés sur le campus de Nanterre travaillent respectivement en synergie avec l'UFR de Sciences Psychologiques et Sciences de l'Éducation (SPSE) pour le premier et l'UFR Sciences Économiques Gestion Mathématiques et Informatique (SEGMI) pour le second. Ceci permet à des enseignant.e.s de l'IUT d'intervenir au sein des formations de master de l'Université.

Missions

a. Recrutement :

L'IUT dispose d'un taux de pression confortable y compris dans les DUT industriels. L'IUT recrute dans un environnement socio-économique aisé comme en témoigne le taux de boursiers inférieur à la moyenne nationale. Si le taux des bacheliers technologique est comparable à la moyenne nationale, il faut noter qu'il est en baisse depuis la précédente évaluation. De la même façon, le taux d'étudiants en première année de DUT en réorientation est en baisse entre les deux évaluations. Il est de 16% actuellement (erreur matérielle corrigée dans le dossier d'évaluation).

Ainsi, l'IUT dispose d'un vivier conséquent et a donc la capacité de sélectionner ses étudiants.

¹ GIFAS (Groupement des industries Françaises Aéronautiques et Spatiales)

Dans ce contexte, il est surprenant de constater la baisse du nombre des étudiants. Cette baisse s'explique pour une part par la nécessité temporaire de réduire les surfaces pédagogiques en raison de la reconstruction d'un bâtiment. Il semble également qu'il y ait le souhait, dans certains départements, d'alléger la charge d'enseignement.

Concernant les LP, le taux de DUT est d'environ un tiers.

b. Formation et professionnalisation :

Formation, vie étudiante

L'offre de formation n'a pas évolué depuis l'évaluation de 2014. Les difficultés signalées pour le département GEA et le département CS sur le site de Nanterre demeurent (effectifs des promotions, taille et identification des locaux...). Les évolutions de capacité d'accueil en DUT envisagées par le ministère dans le cadre des moyens spécifiques de la loi ORE devraient permettre de conforter le département GEA. Cette évolution apparaît pertinente à la fois d'un point de vue organisationnel ainsi qu'au regard des taux de réussite et de pression du département.

Le PPN est réalisé de façon correcte. L'indicateur caractérisant le taux de réalisation affiche 112 % témoignant ainsi de l'importance des moyens consacrés à la mise en œuvre des formations de l'IUT.

Il est nécessaire de corriger le taux d'occupation des locaux (22 m²/étudiant) en intégrant les effectifs de l'UFR (+342 étudiants) qui occupent les mêmes locaux portant le taux réel d'occupation des locaux à 16 m²/étudiant.

La formation apporte toute satisfaction aux étudiants de même que la relation et la disponibilité des enseignants.

La vie étudiante dont la restauration connaît quelques difficultés sur le site principal de Ville d'Avray en raison des travaux immobiliers en cours va être améliorée grâce aux moyens provisoires sont mis en place. Le renforcement du dialogue entre la direction de l'IUT et les représentants étudiants du site permettraient de résoudre rapidement les problèmes rencontrés.

Il serait utile d'envisager d'aider les étudiants à construire des activités inter-sites pour favoriser la cohérence de la vie étudiante. Une action à étudier consisterait à mobiliser une plage identique disponible dans tous les emplois du temps des étudiants (par exemple le jeudi après-midi). Cette action pourrait sans doute être envisagée sans porter préjudice à la réalisation des PPN compte-tenu du taux d'exécution présenté.

La mobilité entrante est marginale et la mobilité sortante est soutenue.

Professionnalisation

L'intervention des professionnels est satisfaisante.

L'alternance, exclusivement en apprentissage, est en légère diminution et la formation continue est quasi inexistante. L'IUT maîtrise, structure et conforte sa relation entreprise. Des accords de partenariats avec de grands groupes sont en cours d'élaboration. Les perspectives de développement existent puisque le taux d'alternance en LP est d'environ 50 % et que l'IUT bénéficie d'un environnement favorable.

Recherche

La contribution à la recherche de l'IUT de Ville d'Avray est excellente. Les enseignants-chercheurs peuvent réaliser leur recherche sur place sur les trois sites grâce à l'implantation d'unités de recherche. Ainsi, chaque site de l'IUT, présente à la fois la formation en L, en M et la recherche.

c. Réussite et devenir :

La réussite est en retrait de 6 à 8 points par rapport à la moyenne nationale. Cette situation avait déjà été relevée lors de l'expertise de 2014. Elle s'est aggravée depuis, en particulier pour les bacheliers généraux.

Cette situation est d'autant plus incompréhensible que l'IUT bénéficie d'une aisance relative au niveau de ses moyens, dispose d'un taux de réalisation des programmes exceptionnel et d'une population étudiante sélectionnée et issue de milieux plus favorisés que la moyenne des IUT.

Il apparaît que des actions et initiatives sont mise en place dans les départements de même que quelques initiatives transversales comme sur les langues ou les mathématiques. Il serait sans doute intéressant de favoriser la transversalité des réflexions et probablement de conduire des actions avec d'autres IUT de l'ARIUT de façon à renforcer les innovations. A ce propos, le dispositif « Apprendre Autrement » pourrait constituer un levier collectif dans un cadre de bonus qualité formation.

Le taux de réponse à l'enquête nationale réalisée sur le devenir des DUT est satisfaisant et les taux observés sont conformes aux taux nationaux.

Gouvernance et pilotage

Gouvernance :

La direction de l'IUT a été renouvelée récemment. Le directeur est soutenu par le président et les vice-présidents de l'université. Le projet de l'IUT qui pouvait apparaître en retrait dans le dossier se renforce rapidement dans un dialogue de gestion productif. L'équipe présidentielle compte renforcer encore en 2019 la qualité du dialogue de gestion avec ses composantes en particulier sur les aspects prospectifs. Il serait intéressant que le contrat d'objectif et de moyens de l'IUT puisse être établi à ce moment-là de façon à renforcer la cohérence des actions portées par l'IUT dans le cadre du projet de l'université.

Le conseil de l'IUT devrait être associé davantage au suivi de l'évaluation de façon à pouvoir porter les décisions à envisager dans le cadre du projet de l'IUT.

La responsable administrative a la responsabilité de l'IUT et de l'UFR. Cette situation, si elle apparaît en capacité de renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action administrative, génère un surcroît de travail pour la direction de l'IUT. Il conviendrait sans doute de renforcer l'appui administratif d'une part et de permettre la mise en place d'un directeur-adjoint pour l'IUT.

Capacité à gérer les ressources humaines

Le taux d'encadrement de 86.9% (relativement constant d'un département à l'autre) classe l'établissement parmi ceux qui se situent au-dessus de la moyenne. Il faut constater que pour tous les départements, le taux de réalisation des maquettes pédagogiques est supérieur à 105% (ce qui classe l'IUT en haut de la fourchette), et le nombre d'étudiant.e.s par enseignant est compris entre 8 et 11.

Par contre les départements GEA et CS, qui conjuguent les surfaces exiguës, le faible nombre de groupe d'étudiant.e.s et le partage d'un seul emploi Biatss, sont rendus fragiles. Cette situation n'a pu être que faiblement rééquilibrée depuis la dernière évaluation.

Le projet de développement impulsé par le ministère avec les moyens spécifiques de la loi ORE (après la transmission du dossier d'auto-évaluation de l'IUT) devra prendre en compte cet état de fait. Ce doit être un point de vigilance pour l'établissement.

Cependant l'IUT peut compter sur des personnels motivés et dévoués aptes à faire face aux évolutions à venir. Le retour des étudiant.e.s situés sur les trois sites d'implantation de l'IUT est unanime pour souligner la disponibilité et l'efficacité des équipes pédagogiques et Biatss.

Capacité à mobiliser des ressources et gérer un budget

L'IUT dispose d'un budget propre intégré. Ses ressources sont stables (légère augmentation sur les ressources propres) depuis la dernière évaluation. Le taux d'encadrement enseignant (87%) est correct.

Le taux d'encadrement en personnels administratifs et techniques apparaît également confortable. Il convient toutefois de le relativiser en rappelant que l'IUT assure une part importante de la gestion administrative de l'UFR présente sur les deux sites de Ville d'Avray et de St-Cloud. L'IUT doit faire face également à des difficultés RH de l'équipe logistique qui compliquent le quotidien. Des renouvellements devraient avoir lieu mais dans l'intervalle il convient de renforcer les moyens de l'IUT pour lui permettre de maintenir l'activité.

De façon générale, l'IUT dispose de services de proximité qui permettent aux personnels et aux étudiants d'accéder à l'administration dans les mêmes conditions que leurs collègues qui travaillent sur le campus de l'université. Cette qualité des services de proximité est un atout dans le développement de l'IUT et pour la qualité de vie de ses usagers et personnels.

Concernant les ressources propres, l'IUT doit réfléchir à sa stratégie vis-à-vis du contrat d'apprentissage introduit par la loi sur la Formation Professionnelle de 2018 de façon à assurer le développement de l'apprentissage. Ce développement doit permettre de faire face à la diminution annoncée de la contribution directe des entreprises (ex TA hors quota).

Enfin, sur le plan de l'attribution des heures d'enseignements aux départements, il convient d'analyser les marges de manœuvre existant sans doute dans la réalisation des programmes et l'affectation des heures d'apprendre autrement dans le cadre d'une dynamique pédagogique collective qui permette d'améliorer la réussite des étudiants.

Partie 3 : La stratégie à venir, les projets, la pratique d'amélioration continue et les perspectives de l'IUT.

L'IUT de Ville d'Avray est bien intégré au sein de l'Université Paris Nanterre dont elle constitue 2.8% des effectifs.

Son recrutement local, sa très forte attractivité, l'implication de l'ensemble de ses personnels, doit être pondéré par les taux de réussite et les taux de boursiers qui doivent être améliorés afin que l'ensemble des indicateurs puissent traduire de manière forte le rôle d'ascenseur social de l'établissement.

Il faut aussi souligner la qualité du relationnel qui a pu être mis en place en direction des étudiant.e.s.

La bonne santé de l'Université de tutelle Paris Nanterre et les très bonnes relations qui ont été nouées avec elle, doivent permettre de renforcer encore les partenariats et les échanges afin de mieux valoriser au sein de l'Université les expertises de l'IUT.

Le projet de l'IUT qui émerge doit être impérativement formalisé pour qu'il y ait une appropriation par tous les acteurs et qu'il soit un élément fort de la contractualisation et du dialogue de gestion avec l'Université.

Les axes qui se dégagent, au sein du dossier d'autoévaluation, doivent permettre d'utiliser toutes les marges de progression possibles pour :

- Amener l'ensemble des publics à la réussite
- Renforcer et développer les formations en alternance et en formation continue
- Encourager les innovations pédagogiques grâce aux mutualisations et à l'ouverture vers l'extérieur.

Partie 4 : Synthèse et recommandations

Points forts :

- Des moyens globalement corrects.
- Une équipe motivée et expérimentée.
- Un lien formation-recherche excellent englobant l'accès au master pour les enseignants chercheurs.
- Un soutien de la présidence de l'université.
- Un environnement économique dynamique.
- Un vivier de candidat important.
- Des perspectives de développement intéressantes (Alternance, capacités d'accueil...)

Points faibles :

- Des taux de réussite qui se dégradent et demeurent en retrait.
- La situation des départements GEA et CS reste fragile.

Conclusion des experts :

L'IUT de Ville d'Avray, au sein de l'Université Paris Nanterre, offre des formations de qualité en s'appuyant sur l'investissement de ses personnels, et ses très bonnes relations avec le tissu socio-économique.

Il pourrait mieux remplir son rôle d'ascenseur social si les taux de réussite des étudiant.e.s (sauf pour GEA et CS) étaient confortés par une structuration à l'échelle de l'IUT de la réflexion relative à la pédagogie et de tous les dispositifs d'accompagnement à la réussite.

Des marges de progression existent afin de développer l'alternance notamment grâce à la bonne maîtrise de la relation entreprise.

Concernant le pilotage et les ressources humaines, une attention particulière doit être portée sur la situation RH des départements GEA et CS.

En conclusion d'une évaluation globalement positive s'appuyant sur un dossier de qualité et une implication constatée de tous les acteurs, l'IUT doit s'attacher à :

- améliorer ses taux de réussite
- définir un projet politique fort en liaison avec l'Université qui doit être un outil donnant une « vision » pour les personnels de l'IUT, une capacité à négocier, et à s'insérer au sein des projets de l'Université.

Recommandations CCN :

L'IUT présente un taux d'encadrement supérieur à la moyenne. Le PPN est réalisé et au-delà. L'IUT dispose d'un taux de pression confortable. Dans ce contexte plutôt favorable, les taux de réussite inférieurs à la moyenne nationale préoccupent. Ce problème, qui avait déjà été identifié lors de la précédente évaluation, perdure. La réussite doit devenir une priorité absolue. L'IUT doit mobiliser ses équipes autour de dispositifs pédagogiques innovants, au service de la réussite.

Les relations avec l'Université sont bonnes et la volonté existe d'approfondir le dialogue de gestion. Il faudra que cette démarche se traduise par la rédaction d'un CPOM.

L'IUT dispose d'un potentiel de développement de formations en apprentissage et doit approfondir encore la question de l'accueil d'étudiants étrangers en mobilité entrante.

Il serait important que l'IUT envisage la possibilité de développer la vie étudiante entre les 3 sites de l'IUT.

• CONCLUSIONS DES 6 CPN

• GTE Conclusions et Recommandations de la CPN :

Le département GTE de Ville d'Avray jouit d'une équipe pédagogique dynamique et investie, d'un budget de fonctionnement et d'investissement confortable, d'un fort taux d'attractivité et d'une ouverture à l'international remarquable. Depuis la dernière évaluation, la plateforme technologique est en cours d'aménagement et a permis de palier les inégalités d'équipements. Parallèlement, le département a dû fermer un groupe TD en attendant la démolition puis la reconstruction d'un nouveau bâtiment. A la rentrée 2020, le département devrait pouvoir retrouver son effectif de base ; ce qui diminuera le taux de pression mais également le taux d'encadrement. Le principal point faible du département est lié au taux de réussite des étudiants en 2 ou 3 ans qui apparaît peu élevé, notamment pour les bacheliers technologiques, par rapport aux moyennes nationales ; tout en notant qu'il faut mettre en regard ce taux de réussite avec le pourcentage de bacheliers technologiques imposé par le rectorat. Les actions de l'équipe pédagogique en matière de motivation et réussite des étudiants au semestre 1 semblent commencer à porter leurs fruits. On peut souhaiter au département de s'appuyer sur ses points forts pour :

- Continuer le remplacement et l'acquisition d'équipements pédagogiques pour offrir aux étudiants un environnement de travail de qualité et en lien avec leurs attentes (énergies alternatives en particulier),
- Renforcer ses actions en matière de pédagogie et d'aide à la réussite,
- Dialoguer avec le rectorat quant au taux de bacheliers technologiques à recruter en GTE qui doit être adapté au vivier local et correspondre à la demande sociétale,
- Mieux faire connaître ses 3 Licences Professionnelles malgré le manque d'un service communication dédié au sein de l'IUT,
- Garantir la réalisation de la maquette pédagogique au plus près du PPN.

• GEII Conclusions et Recommandations de la CPN :

- Les points forts :
- Une équipe dynamique qui se forme aux nouvelles technologies, investie dans de nombreux projets en liaison avec la coloration du département parfaitement identifiée qui favorise un véritable rayonnement du département.
- Une ouverture à l'international avec des projets innovants en relation avec des industriels.
- Un plateau technologique de haut niveau qui permet d'offrir une formation pointue dans plusieurs domaines.
- Un investissement dans le PTGL prometteur pour une meilleure réussite des étudiants.
- Des étudiants heureux et fiers de leur département.
-
- Les points de progrès :

- La CPN recommande de poursuivre les efforts pédagogiques et les nouveaux projets pour augmenter le taux de réussite.
- Les points suivants pourraient y concourir :
 - Poursuivre le projet de réalisation des cartes électroniques, dès le début de l'année, avec un encadrement qui permette à chacun d'arriver au bout et d'être ainsi valorisé.
 - Proposer plus tôt : un soutien des 2^{ème} années aux étudiants en difficulté, des méthodes pédagogiques variées (groupe, moodle, APP...), des améliorations de leurs méthodes de travail, des conférences métiers, une première quinzaine axée sur les fondamentaux et un projet... Utiliser les outils numériques pour une remise à niveau en début de S2 à destination des S1 non validés.
- La CPN recommande de poursuivre les efforts pour augmenter le taux de participation des industriels dans les enseignements du cœur de compétences, par exemple en utilisant le fort partenariat actuellement existant, en sollicitant des anciens étudiants, avec les contacts des tuteurs de stage...
- La CPN recommande la poursuite du renouvellement des postes étant donné la surcharge des enseignants.

• **INFOCOM Conclusions et Recommandations de la CPN**

Département qui a conscience de certaines menaces (formations concurrentes, DUT 180, non remplacement de MCF) et de ses faiblesses (principalement l'ouverture internationale) mais qui s'efforce d'y palier et de les anticiper. Un cadre de formation et d'enseignement extrêmement solide, soutenu par une équipe unie et efficace.

• **GMP Conclusions et Recommandations de la CPN :**

Le département dispose de plateformes pédagogiques en suffisance et récentes pour répondre aux attentes du PPN. Néanmoins, il ne faut pas délaissier les investissements pour les enseignements des petits modules comme l'automatisme par exemple au profit des procédés de l'atelier.

L'équipe pédagogique est dynamique et investie ; attention toutefois à ne pas l'épuiser par des services d'enseignement pouvant être doublés. Même si cela est difficile, essayer de privilégier des intervenants extérieurs.

Le département pourrait travailler ses relations à l'international en proposant le S4 à l'étranger par exemple, en créant des liens avec des universités partenaires.

Les actions entreprises pour améliorer le taux de réussite semblent porter leurs fruits. Néanmoins, elles doivent être développées, affinées en fonction de leur efficacité et des résultats obtenus (tutorats par disciplines et pour un plus grand nombre pourraient être un plus). Il faut continuer les efforts d'autant que la prise en compte des quotas du rectorat risque d'avoir un impact encore plus important sur le niveau des étudiants recrutés.

L'amélioration du taux de réussite doit être l'objectif numéro un de l'équipe pédagogique.

• **CS Conclusions et Recommandations de la CPN :**

Le département est fortement structuré autour de la professionnalisation de ses étudiants dans le cadre d'un parcours spécifique qui va du baccalauréat au diplôme d'éducateur spécialisé. Toute l'équipe pédagogique œuvre à cet objectif en organisant une formation adaptée, aux stages et à l'accompagnement renforcés. Cette exigence est saluée par les étudiants qui sont également sensibles à la relation de proximité établie dans leur suivi.

Toutefois, cette volonté est confrontée aux incertitudes liées au conventionnement avec les écoles du Travail social, à la difficulté du dialogue avec les autres composantes universitaires du domaine et à un manque de reconnaissance de la part de l'Université, notamment dans la prise en considération des besoins humains nécessaires à un fonctionnement optimal du département. Les efforts et le soutien de l'IUT se sont accrus ces dernières années, mais ne permettent pas à eux seuls de combler les besoins. Dans ce contexte, le département formule des perspectives à 5 ans limitées.

Tout en poursuivant les objectifs spécifiques liés au choix d'inscrire le DUT dans un parcours bac –DEES, nous recommandons néanmoins à l'équipe d'explorer d'autres voies de développement du diplôme, tant par le développement de projets où l'équipe trouverait plaisir et reconnaissance (organisation d'événements partagés avec les professionnels, d'occasions de valorisation de la recherche, de temps d'échanges entre étudiants du DUT et hors IUT sur des thématiques d'intérêt commun...) que dans le cadre d'une étude de faisabilité à propos de l'ouverture d'une licence professionnelle ou de formations universitaires professionnalisantes. L'amélioration des partenariats avec l'UFR Sciences de l'éducation notamment, doit rester un objectif à travailler.

Nous réaffirmons, par ailleurs, l'importance de conforter ce département par un renforcement du nombre de titulaires, enseignant, enseignant-chercheur et personnel Biatss.

Nous souhaitons enfin alerter la CCN sur la situation critique de certains départements s'étant spécialisés dans les options du travail social et qui risquent de rencontrer, dès l'année universitaire prochaine, des difficultés majeures pour assurer la continuité des études de leurs étudiants vers celles qui mènent à l'obtention des diplômes d'état.

• **GEA Conclusions et Recommandations de la CPN :**

Dans des conditions matérielles très difficiles (pas de salle informatique dédiée, manque de locaux, manque d'encadrement et de personnel administratif), le département GEA de Nanterre accueille une proportion importante de bacs technologiques (38,5 %) et amène 88% de ses étudiants à la réussite en 3 ans (80% des bacs technologiques). Il a réussi à mettre en place des TP dans plusieurs matières depuis la dernière évaluation.

La CPN soutient le projet d'agrandissement du département GEA actuellement à l'étude (ouverture d'une option GRH et d'un groupe d'apprentissage en GCF). Cette montée en puissance du département GEA devra s'accompagner de moyens humains et matériels suffisants pour permettre de maintenir la qualité des enseignements sans épuiser et décourager l'équipe pédagogique très investie