



HAL
open science

Pratiques de recrutements en formation et critères de sélection : représentations des équipes pédagogiques en IUT

Anne-Laurence Ferrari, Cyril Masselot, Laurent Milland, Antonietta Specogna

► To cite this version:

Anne-Laurence Ferrari, Cyril Masselot, Laurent Milland, Antonietta Specogna. Pratiques de recrutements en formation et critères de sélection : représentations des équipes pédagogiques en IUT. CNRIUT 2023 Saint Pierre - La Réunion, IUT de Saint Pierre, Jun 2023, Saint Pierre (La Réunion), La Réunion. pp.275-277. hal-04326699

HAL Id: hal-04326699

<https://hal.science/hal-04326699>

Submitted on 6 Dec 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Pratiques de recrutements en formation et critères de sélection : représentations des équipes pédagogiques en IUT

Anne-Laurence Ferrari¹ Cyril Masselot² Laurent Milland³
Antionietta Specogna⁴

¹ et ² Université de Franche-Comté, IUT Besançon-Vesoul

anne-laurence.ferrari@univ-fcomte.fr ; cyril.masselot@univ-fcomte.fr

CIMEOS EA4177

³Université de Poitiers, IUT de Poitiers

CeRCA - UMR CNRS 7295

laurent.millant@univ-poitiers.fr

⁴Université de Lorraine, IUT Thionville-Yutz

2LPN, EA 7489

antionietta.specogna@univ-lorraine.fr

Thèmes -- SHS Communication

Résumé – Pour recruter les nouveaux étudiants en IUT les équipes pédagogiques s'adonnent à la sélection des dossiers déposés sur la plateforme Parcoursup par les candidats. La communication présentée s'attachera à analyser les pratiques de recrutement mises en œuvre au travers des choix de modalités effectuées et des critères de sélection privilégiés. Pour ce faire, les données recueillies grâce à la maîtrise d'œuvre « Parcoursup » seront analysées de façon quantitative puis et qualitative. L'intérêt est ici porté sur ce qui sous-tend la variabilité et l'invariabilité des pratiques de recrutement selon les deux secteurs que l'on retrouve pour les diplômes de Bachelor Universitaire de Technologie (B.U.T.) soit les B.U.T. en production et les B.U.T. en service.

Mots-Clés – Pratiques et représentations - recrutement - sélection – critères – modalités

1 Introduction

Avant chaque nouvelle année universitaire, le recrutement des nouveaux étudiants en France, s'opère par le biais de la plateforme nationale « Parcoursup ». Les choix émis par les élèves s'effectuent sur une période de fin d'année de terminale et sont étayés par divers documents attendus par la constitution du dossier ou complémentaires selon le choix des structures d'accueil ou de l'élève lui-même. Si la structure constituée au sein de la plateforme est uniforme, les modalités de recrutement sont spécifiques aux structures d'accueil. Pour ce qui nous concerne, nous avons choisi de nous intéresser à ces modalités pour appréhender au mieux les pratiques de recrutement élaborées par les équipes pédagogiques au sein des IUT et déceler la part invariable et la part variable de ces dernières.

2 Contexte de la recherche

L'objet de la recherche est d'interroger les pratiques de recrutement des candidats en première année de BUT et la représentation qu'en ont les recruteurs en mettant en exergue les critères qui font l'objet de sélection.

Pour ce faire, nous nous appuyons sur les données quantitatives et qualitatives officielles et exhaustives fournies par la maîtrise d'œuvre « Parcoursup » pour les 108 IUT et leurs 24 spécialités de Bachelor Universitaire de Technologie (B.U.T.) des rentrées universitaires 2021 et 2022, en distinguant les modalités de recrutement de type épreuves ou entretiens de sélection au regard des spécialités et des choix de filières en formation initiale ou en apprentissage. Le lien étroit entre pratiques et représentations sociales [1] en matière de recrutement sera également exploré.

3 Cadrage théorique et méthodologique

Afin de nous saisir de ce qui fait l'objet de pratiques plus fines notamment au regard des critères de sélection et de ce qu'ils signifient pour les équipes pédagogiques nous nous appuyons sur le cadre théorique méthodologique de la psychologie sociale et de la didactique professionnelle pour rendre compte des représentations des examinateurs et des croyances qui nourrissent leur agir.

Les études quantitatives et qualitatives menées en psychologie sociale permettent d'appréhender dans l'agir comme dans le dire les représentations des opérateurs [4] qui nous amènent à extraire les

théorèmes et concepts en actes ([3] ; [12]) pour en élaborer les invariants opératoires.

La didactique professionnelle ([9]) prend son origine dans les trois domaines théoriques que sont la psychologie du développement [13], la psychologie ergonomique [8] [5] [6] et la didactique des disciplines, notamment la discipline mathématique [2]. Elle a comme objet l'analyse de l'activité en vue de concevoir la formation et rend compte de ce que les opérateurs « tiennent pour vrai » pour effectuer les tâches qui sont les leurs. De ce fait, elle est le cadre théorique pertinent pour compléter le cadre de la psychologie sociale précédemment citée et analyser l'agir dans l'action en vue de rendre compte des schèmes mis en place par les opérateurs. C'est précisément pour saisir les pratiques et représentations de celles et ceux qui les engagent et les mobilisent que nous avons notamment opté pour une analyse textuelle automatisée sur des corpus textuels numérisés via Alceste et son application IRaMuTeQ [10] ; [11]. Au travers des analyses que nous présentons ici, il s'agit d'identifier les traces de l'intention donnée, des pratiques mises en œuvre.

3.1 Premiers résultats : modalités de recrutement

Quels sont les éléments dont les équipes pédagogiques se saisissent pour recruter les futurs étudiants dans les filières de B.U.T. ? Est-ce que les attendus sont variables selon le choix de formation initiale ou en apprentissage ou encore, selon la spécialité de B.U.T. ? Nos analyses permettent de montrer par exemple :

- la similitude entre la nécessité ou pas d'un entretien ou d'une épreuve organisée pour la sélection toute spécialité confondue (tableau 1).
- la variabilité entre le type de formation choisie (tableau 2).

	Oui	Non
B.U.T. - Production	44	56
B.U.T. - Services	41	59
TOTAL	43	57

Tableau 1 – Epreuves/entretiens selon domaines de formation en %

Épreuves ou entretiens de sélection	Oui	Non
Sans apprentissage en 1 ^{ère} année	38	62
Avec apprentissage en 1 ^{ère} année	68**	32**
TOTAL	43	57

Tableau 2 - Epreuves/entretiens selon modalités de formation en %

*** (indépendance statistique $\chi^2 = 42.42$, $ddl = 3$; $p < .001$)*

3.2 Autres résultats : critères de recrutement

Par ailleurs nos résultats nous donnent les moyens de faire émerger les critères les plus prépondérants pour les membres des équipes pédagogiques au cours des pratiques de recrutements. Nous retrouvons au sein de notre échantillon les habituelles attentes des recruteurs en université comme dans le système scolaire : l'importance de la note et des disciplines. De ce fait, pouvons-nous dire que recruter est un acte différent de celui d'évaluer ? Comment qualifier la pratique mise en œuvre par les opérateurs (figure1) ? Sommes-nous dans ce que Musial, Pradere et Tricot [7] pointent en énonçant qu'évaluer serait le fait de situer un acte par rapport à une référence ?



Figure 1. critères de recrutement IUT

3.3 Autres résultats : critères de recrutement et domaines

Enfin il sera aussi question de montrer comme dit précédemment la part variable et invariable de l'activité de recrutement. Pour cela nous prendrons appui ici sur un résultat significatif à savoir, la différence entre les critères de recrutement dans les domaines de la production et des services et montrerons comment cette variabilité s'explique (tableau 3).

	Utilisé	Non utilisé
B.U.T. - Production	491	52**
B.U.T. - Services	373	16**
TOTAL	864	68

Tableau 3 – Compétences académiques, acquis méthodo., savoir-faire variabilité des critères de recrutement selon domaines

** (indépendance statistique $\chi^2 = 10$, ddl = 1 ; $p < .001$)

4 Conclusion

Les données recueillies par la maîtrise d'œuvre « Parcoursup » nous donnent l'occasion d'interroger les composants du recrutement et les pratiques des recruteurs.

Les traitements quantitatifs et qualitatifs effectués laissent apparaître les modalités et les critères de recrutement. Si de manière globale les pratiques ne semblent pas différentes ou en tout cas la différence n'est pas significative entre la sélection opérée pour le recrutement des nouveaux apprenants des filières de production ou de service, la variabilité va se vérifier de façon significative dans la distinction entre le type de formation envisagée.

Par ailleurs, les pratiques de recrutement diffèrent de façon significative dans l'importance de ce qui est ciblé en B.U.T. production ou en B.U.T. service.

Ces différences tant au niveau modalités qu'au niveau critères amènent la réflexion quant aux raisons pour lesquelles elles varient.

5 Remerciements

Un grand merci à la maîtrise d'œuvre « Parcoursup » pour la mise à disposition des données recueillies dans le cadre du recrutement en B.U.T. des 108 IUT en 2021 et 2022.

Références

- [1] Abric, J.-C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris : Presses Universitaires de France.
- [2] Brousseau (1998). *Théorie des situations didactiques*. Grenoble : Éd. La Pensée Sauvage.
- [3] Caens-Martin S, Specogna A, Delépine L, Girerd S (2004) Un simulateur pour répondre à des besoins de formation sur la taille de la vigne, *STICEF n°111*, pp 197-211
- [4] Kalampalikis, N., & Moscovici, S. (2005). Une approche pragmatique de l'analyse Alceste. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 66, 15-24.
- [5] Leplat (1997). Regards sur l'activité en situation de travail. Contribution à la psychologie ergonomique. Paris, PUF, 1997
- [6] Leplat, (2000). L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie - Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes. Toulouse: Octarès.
- [7] Musial, M., Pradère, F., & Tricot, A. (2012). *Comment concevoir un enseignement ?* Bruxelles : De Boeck.
- [8] Ombredane, A., Favergé, J.-M. (1955). *L'analyse du travail : facteur d'économie humaine et de productivité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- [9] Pastré, M., Mayen, P., & Vergnaud, G., (2006). La didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 145-198.
- [10] Reinert, M. (1990). ALCESTE, une méthode d'analyse des données textuelles. Application au texte « Aurelia » de Gerard de Nerval. *Bulletin de méthodologie sociologique*, 26, 25-54.
- [11] Reinert, M. (1999). Quelques interrogations à propos de l'objet d'une analyse de discours de type statistique et de la réponse Alceste. *Langage et société*, 90, 57-70.
- [12] Specogna, A. (2007). Comment l'analyse interlocutoire et la didactique professionnelle rendent compte de l'activité d'un formateur de la formation professionnelle. In A. Specogna (Ed), *Enseigner dans l'Interaction* (pp. 305-324). Nancy : Presses Universitaires de Nancy).
- [13] Vergnaud, G. (1992). Approches didactiques en formation d'adultes. *Education Permanente*, 111, 21-31.