

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche
Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle

Évaluation des Instituts Universitaires de Technologie

– vague contractuelle 2026 –
– A –

IUT :

Université :

Académie :

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

Sommaire

Partie 1 : Suites de la précédente évaluation et évolution de la stratégie de l'IUT sur les cinq dernières années	4
Partie 2 : État des lieux de l'environnement de l'offre de formation de l'IUT	5
1. L'offre de formation de l'IUT et ses objectifs de professionnalisation	5
a. Capacité à définir stratégiquement l'offre de formation de l'IUT.....	5
b. Capacité à déployer la réforme du B.U.T.	7
c. Capacité à impulser des collaborations inter-départements	8
d. Capacité à s'adosser à la recherche.....	10
e. Capacité à favoriser l'internationalisation	11
2. Le recrutement, la formation et la réussite des étudiants.....	11
a. Capacité à piloter une politique de recrutement	11
b. Capacité à accompagner les étudiants et à favoriser leur réussite pendant et à l'issue de la formation	14
c. Capacité à suivre les trajectoires des diplômés et à les associer à la vie de l'IUT	17
3. Les modalités de pilotage de la stratégie et des moyens de l'IUT	18
a. Capacité à mobiliser des ressources	18
b. Capacité à gérer un budget	19
c. Capacité à gérer les ressources humaines	20
d. Capacité à représenter l'IUT et à développer des partenariats	22
4. Les méthodes pour définir, concevoir et accompagner la stratégie de l'IUT	23
a. Capacité à définir et à conduire sa stratégie en cohérence avec la politique de l'université en s'appuyant sur une démarche d'amélioration continue	23
Partie 3 : La stratégie à venir, les projets et les perspectives de l'IUT.	25

Page des visas et signatures : dernière page

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

Ce dossier a pour objectif de décrire l'environnement des formations portées par l'IUT et d'apprécier la capacité des équipes à s'autoévaluer.

Le dossier est à penser comme plus analytique et prospectif que descriptif.

Le nombre de pages de ce dossier est limité : entre 20 et 25 pages (hors page des signatures).

Le dossier d'auto-évaluation de l'IUT se décline en 3 parties :

- *Les suites de la précédente évaluation et l'évolution de la stratégie de l'IUT sur les cinq dernières années ;*
- *L'état de l'environnement de l'offre de formation de l'IUT ;*
- *La stratégie à venir, les projets et les perspectives de l'IUT.*

À ce dossier est jointe une annexe.

Directeur de l'IUT :

Claudine Gay

Président du conseil de l'IUT :

Lionel Lassagne

Date de prise de fonction : 06/23

Mandat : ☒ 1^{er} ☐ 2^d

Adresse :

160 Boulevard de l'Université
69676 BRON CEDEX

Téléphone :

04 78 77 24 56

Adresse électronique :

Claudine.gay@univ-lyon2.fr

Site web :

<https://iut.univ-lyon2.fr/>

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

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

L'IUT Lumière a été créé en 1992 par l'Université Lumière Lyon 2 comme alternative pour des jeunes peu outillés pour des études longues ou en réorientation. Dès son origine, il a une **mission** spécifique de **professionnalisation d'une diversité de publics par le levier exclusif de l'alternance**. Le passage du DUT au BUT, point crucial de la période évaluée, n'a pas entaché cette mission.

Dès son origine, l'IUT a développé un modèle, un savoir-faire et une organisation adaptés. Il a : (1) contribué à la conception et à la systématisation du Projet Personnel et Professionnel (PPP) ; (2) développé un large dispositif d'accompagnement vers et dans l'alternance exclusive ; (3) pensé une organisation favorisant le lien avec le monde socio-économique.

La **précédente évaluation** lui avait reconnu plusieurs **atouts** : (1) L'alternance exclusive comme levier déterminant d'insertion et de réussite ; (2) Un ancrage socio-économique fort ; (3) Une dynamique d'innovation pédagogique ; (4) L'engagement des équipes autour d'un projet commun. Elle avait souligné néanmoins des points de **vigilance** : (1) Un taux d'encadrement pesant sur les équipes ; (2) Des difficultés de recrutement et de mobilisation des ressources d'activité ; (3) Des besoins d'engagement de l'université en matière d'investissements et d'immobilier ; (4) Une ouverture internationale contrainte par le modèle du tout alternance. Les évaluations des départements ont corroboré ce diagnostic¹.

Sur les 5 dernières années, l'IUT s'est attelé aux **priorités stratégiques** annoncées par sa direction et a suivi les recommandations de la précédente évaluation. La trajectoire engagée a permis :

- Concernant l'**offre de formation** : (1) La reconfiguration de son offre, conforme à la réforme du BUT, conçue en lien avec le monde socio-économique. Cela s'est traduit par l'**intégration** dans les parcours de BUT **de 5 Licences Professionnelles** (LP) à champs large, la conservation de **2 LP de niche** et l'ouverture en 2023 du **Master Energie** en alternance adossé à un domaine fort d'expertise ; (2) L'adaptation de son modèle d'alternance -exclusive, inclusive et progressive - en faisant notamment le choix du **« 1+2 » en BUT**, passant progressivement de 431 contrats à la rentrée en 2021 à 596 contrats à la rentrée 2025.

Au 15/01/26, l'IUT représente **3,25% des effectifs** de l'Université Lyon 2 et **49,87% des alternant(e)s**.

- Concernant l'accueil de **publics diversifiés** : (1) Un accueil important de **bacheliers technologiques** dont la part globale des inscrits en BUT1 est de **45,83 % en 2025**, mais aussi de 3,27% de bacheliers professionnels et 8,63% d'autres profils spécifiques ; (2) Le respect de sa politique d'accueil d'étudiant(e)s en **réorientation** : **27,7% inscrits** entre 2021 et 2025².

- Concernant ses liens avec le **territoire** et son **université** : (1) Le choix de conserver son CFA historique pour la gestion des contrats et du financement, pour se concentrer sur la relation avec les entreprises ; (2) La poursuite de la construction, par ajustements successifs, d'un dialogue de gestion avec son université, qui se veut respectueux du modèle de l'IUT - sans qu'il ne se traduise toutefois par un COM et un BPI - ayant permis d'accompagner un renforcement du **taux d'encadrement** et l'aboutissement de la **halle technologique**, malgré des difficultés plus récente à réaliser des investissements nécessaires.

- Concernant le déploiement de l'**international** : (1) Le développement de **mobilités sortantes**, sans compromettre le « tout alternance », d'un parcours international en LP Logistique Globale et de projets internationaux en BUT Management Logistique Transport ; (2) La confirmation de la forte dynamique des projets européens du RTI : **11 projets européens** portés sur cette période dont 4 projets coordonnés, 2 débutés sur la précédente période et 6 clôturés, 9 *Capacity Building* et 2 *Strategic Partnerships for Vocational Education and Training*.

- Concernant l'**innovation pédagogique** : L'intégration de l'Approche Par Compétences (APC) et des innovations inhérentes au BUT (SAE, Portfolio, pluridisciplinarité...), tout en conservant les fondamentaux de l'approche expérientielle et vocationnelle de l'IUT. Des groupes de travail et des

¹ Elles soulignent la qualité de l'accompagnement, de la professionnalisation, la capacité à tirer parti d'un environnement socio-économique dynamique et recommandent de renforcer les moyens humains, la culture de l'international et la VAE.

² Pour 25,5% sur la période 2014-2019 en DUT1.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

séminaires pédagogiques transversaux ont été organisés et systématisés à cet effet (3 séminaires transversaux par an en plus des séminaires pédagogiques des départements).

- Concernant la **démarche qualité** : (1) L'obtention des renouvellements successifs de la certification AFNOR Qual'iu³ (**2 audits de renouvellement** en 2021 et 2023) ; (2) Le développement d'une démarche d'amélioration continue dans tout l'IUT ; (3) La structuration de l'animation de la démarche pour en assurer la pérennité.

En revanche, en raison de la mise en œuvre du BUT, l'IUT n'a pas contribué au développement de passerelles avec d'autres composantes, n'a pas mené de projet de création de département, et n'a pas développé des blocs de compétences en formation continue. En sus de ces axes stratégiques, l'IUT a dû **absorber des chocs** importants (confinements, réforme du BUT, harmonisation des règles de Parcoursup, réforme de l'alternance⁴, réforme du lycée et du bac⁵). Ces éléments sont venus percuter l'IUT au niveau de son modèle économique, de son attractivité, de sa pédagogie mais aussi des attentes et comportements des alternant(e)s et des entreprises.

Cette situation a conduit la nouvelle direction à préciser des **axes stratégiques** à partir de juillet 2023 au travers de **4 priorités** : (1) Renforcer notre Attractivité auprès des candidats, des personnels et des partenaires ; (2) Positionner la Pédagogie au cœur du projet ; (3) Sécuriser et dynamiser notre Positionnement en matière d'alternance de qualité et à valeur ajoutée et (4) Assurer de bonnes conditions d'étude des apprenants & de travail du personnel et accompagner les différentes Fragilités. Les évolutions plus récentes de son environnement comme les réductions budgétaires de l'Université l'ont également conduit (5) à mener un travail d'anticipation, de pilotage et de priorisation en temps de crise.

Comme l'évaluation HCERES, cette évaluation a bénéficié d'un pilotage. La direction actuelle a décidé de nommer, dès 2023, un **chargé de mission**⁶ qui a préparé les éléments utiles pour leur élaboration (guide méthodologique, préparation des indicateurs etc.). Le service scolarité et informatique ont permis de créer une **application** pour automatiser la production d'indicateurs nécessaires aux 2 évaluations à partir des données du SI. Ce travail a permis de se concentrer sur l'analyse. Les données portent principalement sur les années 22-23, 23-24 et 24-25. Ce présent rapport s'appuie également sur la consolidation des **autoévaluations HCERES** des 5 BUT, tandis que la partie projet implique une réflexion collective.

Partie 2 : État des lieux de l'environnement de l'offre de formation de l'IUT

Après avoir exposé les axes structurants des 5 dernières années, cette partie s'attache à en présenter les résultats révélateurs de 13 capacités de pilotage.

1. L'offre de formation de l'IUT et ses objectifs de professionnalisation

a. Capacité à définir stratégiquement l'offre de formation de l'IUT

La **structure** de l'offre de formation de l'IUT est orientée par sa raison d'être qui permet de répondre à une demande **sociale** (diversité des publics accueillis) et une demande **économique** (développer les compétences). Cela l'inscrit dans la mission des IUT en général, de l'alternance en particulier, de la stratégie de l'Université Lyon 2 et rencontre les besoins du territoire. Dans le cadre du passage au BUT, l'IUT a choisi de conserver, outre l'aspect **exclusif** et **inclusif** de l'alternance, son caractère **progressif**, en évoluant du modèle 1+1 vers le modèle 1+2. La première année de BUT est consacrée à l'accompagnement vers l'alternance (socle de compétences, spécification du projet professionnel, choix de spécialisation, recherche d'un contrat d'alternance, stage préparatoire à l'alternance). Les 2 dernières années sont dédiées pleinement à l'alternance.

³ Référentiel d'engagements de service vis-à-vis des étudiants QUAL'IUT AFNOR REF267.

⁴ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a profondément réformé l'alternance, en libéralisant la création des CFA, en confiant la régulation à France Compétences et aux OPCO, en modifiant la logique de financement et son modèle économique, impactant les pratiques.

⁵ Réforme du bac entrée en vigueur à partir de 2019 qui a produit ses effets sur le profil du public accueilli à partir de 2021 et plus particulièrement sur la période d'évaluation 22/25.

⁶ Michel Le Nir, ancien directeur de l'IUT (de 2003 à 2013), qui a joué un rôle important de structuration des diplômes d'IUT mais aussi du réseau (engagements en ACD GLT, CPN GLT, ADIUT, CCN), de la présente démarche d'évaluation CCN ainsi que les enquêtes sur le devenir des diplômés.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

Le **contenu** de l'offre de formation s'est construit historiquement autour de 5 départements, articulant **expertises universitaires** adossées à la recherche et **besoins en compétences du territoire**. Cette articulation est nourrie par des liens forts avec différents laboratoires de recherche du site et par des relations étroites avec les entreprises, ces dernières étant impliquées dans la gouvernance, le pilotage des formations et leur mise en œuvre. Tenant compte de cette articulation, de la **volonté** de la direction de soutenir fortement la création du BUT et de la recherche d'une **soutenabilité** de l'offre, le choix a été fait d'intégrer dans le BUT **5LP** à champ large (LP CGRH, LP QHHSE, LP GST-CA et LP-CI, LPCESTAT)⁷ et à conserver 2 LP de niches qui bénéficiaient par ailleurs d'un effet de réputation (LP LG et LP GOMFI-R). Cela a conduit à renoncer à une caractéristique de l'offre en LP : l'accueil de candidats en recherche de double compétence.

La prise de décision s'est faite sur la base d'une concertation menée avec les parties prenantes internes et externes dans le cadre des différentes instances. Elle a été favorisée par les comités de pilotage, les nombreuses enquêtes et autres indicateurs de pilotage. Elle a parfois nécessité des adaptations, comme la fermeture à la rentrée 2025 de la LP GOMFI-R et son rapprochement de la LP Banque de la Faculté de Sciences Economiques et de Gestion.

La création en 2023 du parcours « Systèmes d'information pour les systèmes de production et l'industrie du futur » du **Master Energie** vise à consolider le master co-accrédité avec l'université Lyon 1 sur la partie transformation numérique des systèmes énergétiques, l'IUT apportant une expertise reconnue en industrie 4.0, gestion de production, systèmes d'information (laboratoire DISP), alternance et partenariats industriels, renforcée par une dynamique internationale Erasmus+.

A la rentrée 2025, l'offre de formation de l'IUT est constituée de 11 parcours de 5 BUT, d'une Licence Professionnelle et du Master.

But Gestion Des Entreprises Et Des Administrations (GEA)

Parcours Gestion Comptable, Fiscale Et Financière
 Parcours Gestion Et Pilotage Des Ressources Humaines
 Parcours Gestion, Entrepreneuriat Et Management D'activités

But Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE)

Parcours Science Du Danger Et Management Des Risques Pro, Techno Et Environnementaux
 But Management De La Logistique Et Des Transports (MLT)
 Parcours Mobilité Et Supply Chain Durables
 Parcours Mobilité Et Supply Chain Connectées

But Qualité, Logistique Industrielle Et Organisation (QLIO)

Parcours Management De La Transformation Digitale
 Parcours Organisation Et Supply Chain
 Parcours Qualité Et Management Intégré

But Science Des Données (SD)

Parcours Exploration Et Modélisation Statistique
 Parcours Visualisation, Conception D'outils Décisionnels

LP Logistique Et Pilotage Des Flux (LG)

Parcours Logistique Globale

Master Energie

Parcours Système D'information Pour Les Systèmes De Production Et L'industrie Du Futur

Le territoire de l'IUT est à concevoir au niveau de la **Région Auvergne-Rhône Alpes** (AURA), de la **Métropole de Lyon**, et du territoire de l'**Est lyonnais**. C'est un territoire dynamique au niveau économique, avec une présence forte d'entreprises industrielles mais aussi tertiaires. Sur ces 5 dernières années, l'IUT Lumière s'est efforcé de renforcer son ancrage dans l'Est Lyonnais, à la fois comme bassin d'emploi et bassin de vie, privilégiant le renforcement des liens avec les associations d'entreprises de proximité. A la rentrée 2025, la localisation des contrats d'alternance est à **94% en**

⁷ Collaborateur en Gestion des Ressources Humaines, CGRH (ouverture 2005), Chargé d'Etudes Statistiques, CESTAT (ouverture 2005), Coordinateur de Projets en Gestion de la sous-Traitance, CP GST (ouverture 2006), Coordinateur de Projets en Gestion des Risques, CP GR (ouverture 2006), Coordinateur de Projets en Systèmes d'Informations, CP SI (ouverture 2006).

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

Région, 71% le Rhône, 10% l'Ain et 6% la Loire. Hormis Lyon, les villes les plus représentées sont **limitrophes** (St Priest, Vénissieux, Bron, Saint-Quentin-Fallavier, Genas, Meyzieu...).

C'est également un territoire très dynamique en termes d'offre de formation, le nombre d'organismes ayant explosé depuis la réforme de 2018, la région compterait plus de 35 000 formations (CARIF-OREF). Le positionnement de l'IUT Lumière dans **l'offre globale en alternance** constitue le plus fort changement de ces 5 dernières années. En 2019, la région AURA comptait moins de 50 000 apprentis (un peu plus de 26 000 dans l'académie). L'IUT Lumière constituait une exception dans le paysage. En 2025, la Région en comptait plus de 125 000 (plus de 66 000 dans l'académie), soit une multiplication par 2,5 en 4 ans. Cette explosion est allée de pair avec des changements de pratiques en matière d'accompagnement des jeunes, ce qui a conduit l'IUT à réaffirmer l'importance d'un **accompagnement de qualité**, respectueux du public accueilli et des partenaires entreprises. Cela s'est concrétisé par sa participation au GT coordonné par le Ministère de l'Enseignement Supérieur qui a élaboré la charte « Pour un accompagnement responsable et de qualité des apprentis des établissements d'enseignement supérieur » (octobre 2023). Dans ce contexte d'explosion de l'alternance, le positionnement de l'IUT reste plus difficile à établir, tant le paysage s'est transformé, tandis qu'il n'y a plus de carte régionale exhaustive des formations en alternance. Le CFA Formasup ARL est passé de 3635 apprentis (2019) à 7027 en 2025.

Au niveau de la région **AURA**, on compte 11 IUT couvrant la totalité des 24 spécialités de BUT. Ce maillage territorial⁸ permet aux IUT d'être des acteurs complémentaires du développement économique et social de la région, sans se cannibaliser. Dans le cadre de l'ARIUT AURA, les IUT travaillent ensemble sur projets, événements et stratégies communes, notamment celle d'assurer une visibilité du BUT. Le renforcement du réseau s'est traduit par l'organisation des « Printemps des IUT AURA »⁹ ; la participation au Livret de la Région dédié aux formations de techniciens et ingénieurs pour l'industrie réalisé dans le cadre du Plan Région des ingénieurs et des techniciens ; la présence des 11 IUT sur un stand commun au Mondial des Métiers depuis 2024 et le développement actuel de projets structurant comme la féminisation du public en BUT.

Sur le plan **de l'académie**, l'IUT Lumière est intégré à l'association des 5 IUT Ain-Rhône-Loire. Ce réseau de proximité se réunit fréquemment. Il représente 20 spécialités de BUT. Il permet de partager les pratiques et les expériences, d'échanger sur l'offre de formation, mais également de mener des actions communes d'information sur le BUT : stands communs aux salons de l'orientation, plaquettes communes, événements communs aux 5 IUT concernant la valorisation de la voie technologique. Ces événements sont structurés par un réseau de référents très dynamique.

Concernant le positionnement de l'offre de l'IUT Lumière au sein des IUT, il convient de noter que : Si le BUT GEA est largement présent, il reste très attractif (2455 vœux confirmés en 21, 5487 en 25) ; le BUT HSE est le seul de cette spécialité au niveau de la région AURA ; les BUT MLT et SD sont les seuls de leur spécialité au niveau de l'académie de Lyon ; le BUT QLIO est le seul au niveau de l'Ain et du Rhône, il en existe un autre à Roanne.

b. Capacité à déployer le B.U.T.

Même si les DUT de l'IUT Lumière ont longtemps bénéficié d'un fort taux d'insertion professionnelle, la pression économique et sociale s'était manifestée par une tendance à la poursuite d'étude en Licence Professionnelle en alternance (60% en 2019) qui nous avait conduit à expérimenter un dispositif de licence professionnelle en continuité de parcours visant à sécuriser la poursuite d'études de DUT vers 2 LP.

Très conscient des opportunités (mais aussi des changements) que représentait le passage au BUT, l'IUT a mené d'emblée une **démarche volontariste** portée par la précédente direction. Cela s'est traduit par **l'accompagnement de la réforme**. La direction a d'abord favorisé l'implication dans la conception et la diffusion des réflexions nationales, par le biais des collègues investis dans les ACD

⁸ Les IUT sont Répartis dans 17 villes : Annecy, Aurillac, Bourg en Bresse, Bron, Chambéry, Clermont-Ferrand, Grenoble, Le Puy En Velay, Lyon, Montluçon, Moulins, Roanne, Saint-Etienne, Valence, Vichy, Vienne et Villeurbanne.

⁹ 1er Printemps des IUT Auvergne-Rhône-Alpes en avril 2024 à Chambéry, réunissant les équipes pédagogiques, directeurs d'IUT et acteurs économiques et institutionnels autour de sujets liés à la réforme du BUT et aux besoins des territoires. Le 2ième Printemps des IUT en juin 2025, tenu sur le site du Puy-en-Velay, a permis d'explorer le rôle des IUT comme acteurs territoriaux d'intégration économique et sociale.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

et CPN¹⁰, tout en cherchant à respecter les spécificités du projet de composante. Cet équilibre était d'autant plus crucial que le projet de l'IUT repose sur un **socle commun** partagé entre les départements qui coconstruisent méthodes et outils. En interne à l'IUT, GT et séminaires transversaux ont permis aux équipes d'échanger sur leur représentation de l'Approche Par Compétence (APC) et ont cheminé de concert sur une adaptation commune du dispositif d'alternance. Cela a nécessité un gros travail de réflexion, avec les entreprises partenaires, sur l'adaptation de la durée du contrat, des rythmes d'alternance, de la montée en compétences entre les 2 années de contrat, du rythme des visites, de la place du mémoire, du dossier professionnel etc.

Le BUT a impliqué une évolution des **pratiques pédagogiques** que la culture de l'IUT Lumière a favorisé sur certains aspects.

L'APC était déjà coutumière au travers du tout alternance (orientation par projet professionnel, analyse des expériences vécues en entreprise, validation des missions par compétences etc.). Le passage au BUT a permis d'en assurer une intégration pleine et entière, à travers : (1) la réécriture des référentiels de compétences et des maquettes par blocs, à laquelle les collègues ont participé dans le cadre des ACD ; (2) l'appropriation progressive d'une logique de certification des compétences marquée par la fin des moyennes générales. L'appropriation de la démarche Portfolio a été aussi facilitée par la pratique méthodique du tutorat en entreprise et de la VAE qui reposent sur le principe de la preuve par l'illustration et de l'analyse des situations professionnelles. Concernant le développement des SAE, la pratique de l'alternance aurait pu constituer un frein (les SAE jouant le même rôle que les périodes en entreprise). Elle s'est révélée facilitatrice par la connaissance fine des familles de situations professionnelles liées aux spécialités. Concernant la pluridisciplinarité, elle a toujours occupé une place centrale à l'IUT en raison de son modèle intégré mais aussi du travail commun entre les enseignants et les personnels Biatss.

En retour, la culture du BUT a renforcé la culture de l'IUT.

Elle a d'abord renforcé la professionnalisation au-delà de l'alternance : l'introduction de SAE est très appréciée des étudiant(e)s comme le montrent les enquêtes¹¹, même si leur mise en œuvre concomitante avec l'alternance a représenté une forte charge pour les équipes. Le portfolio, comme le dossier professionnel de BUT2 et le mémoire de BUT3, constituent un vecteur fort de l'articulation des connaissances qui améliore la pluridisciplinarité. La mise en place du BUT a également permis de se saisir pleinement de nouveaux enjeux qui constituaient des attentes pour les entreprises partenaires telles que la transition écologique et la digitalisation. Cela s'est traduit par l'intégration, dans le stage de rentrée commun aux 5 BUT, de la Fresque du Climat. Dans certaines spécialités (BUT MLT et BUT HSE), ces questions ont été particulièrement traitées en lien avec le référentiel de compétences, irrigant les pratiques de l'IUT et même de l'université dans son ensemble (mise en place par les étudiant(e)s de BUT HSE du tri des déchets à l'IUT). Concernant la transition numérique, elle a également bénéficié des apports de l'expertise d'enseignants chercheurs du laboratoire DISP et de l'acquisition commune de la ligne de production 4.0 SYNERGIX.

Si l'intégration du BUT se révèle concluante aujourd'hui, elle n'a pas été sans impact. Sa mise en œuvre accélérée, marquée par des ajustements successifs et la complexité des maquettes ont généré une **charge de travail élevée**. Au niveau des entreprises partenaires, il a fallu accompagner le passage d'un contrat de 1 an à 2 ans, impliquant dès 2023 une très forte augmentation du nombre de tutorats, tandis que la lisibilité des parcours n'a pas toujours été comprise par les entreprises. Le BUT a eu un autre impact inattendu : il a augmenté la pression sur les locaux et les équipements (augmentation des effectifs, diversification des parcours, nécessité d'espaces adaptés au travail collectif et en autonomie des Situation d'Apprentissage et d'Evaluation).

c. Capacité à impulser des collaborations inter-départements

Les départements de l'IUT ne souffrent pas d'un cloisonnement. Depuis son origine, ils partagent un modèle, des dispositifs pédagogiques communs, des ressources et une organisation. Aujourd'hui

¹⁰ Tout ou partie sur la période : Eby Yao a été membre du bureau de l'ACD GEA, Pascal Moulette, représentant CPN GEA, Laurent Vincent, membre du bureau de l'ACD HSE et Référent APC, Nathalie Auvergnon secrétaire CPN HSE, Antoine Rolland Président de SD France, Alexis Rassel élu à la CPN SD/info.

¹¹ Dans les étudiants de satisfaction liées à la certification Qual'IUT, les étudiants estiment les SAE du S1, quel que soit le département, utiles entre 86% et 96% des répondants selon les BUT.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

encore, tout en respectant les référentiels de formation définis au niveau national, les BUT de l'IUT Lumière partagent en **commun** : le process et les modalités de recrutement, l'accueil de rentrée, le stage de rentrée en BUT1, le programme du PPP, des événements (JES, JPO, Cordées), la remise des diplômes. Tout cela a été renforcé ces dernières années et s'accompagne de démarches et outils communs à l'ensemble des diplômes : livret PPP, livret de stage, livret électronique d'apprentissage, note de cadrage d'application du Portfolio, du dossier professionnel etc.

Ce **modèle intégré** repose sur des **ressources** d'activités mutualisées, des services communs, une organisation des départements similaire, des pilotes de projet transversaux (coordination PPP, Tutorat etc.) et des coordinateurs de matière transversaux. Au niveau des services, outre la scolarité, le Pôle Communication et Relation Entreprises (PCRE) s'occupe de la communication mais aussi de la partie administrative des stages et des contrats en collaboration avec le CFA, le Service informatique assure l'administration du réseau et des salles informatiques mais surtout le développement d'applications dédiées depuis 1998.

Les modalités pédagogiques communes, les process et les événements communs sont élaborés de manière concertée. Lorsqu'au fil des expérimentations et innovations incrémentales spécifiques, les pratiques divergent, un processus de mise en commun est (ré)engagé. Ce modèle intégré a pour particularité une convergence assez forte des résultats des **auto-évaluations HCERES** (p.23).

La **mise en commun** est favorisée par plusieurs **mécanismes** : (1) Valeurs communes autour d'une raison d'être largement partagée ; (2) les enseignants sont avant tout en poste à l'IUT ; c'est un choix d'origine que les équipes successives se sont efforcées de conserver : chaque renouvellement de poste est l'occasion de rediscuter les besoins en emploi de l'IUT tandis que les enseignants ont l'habitude d'effectuer des interventions dans différents départements ; (3) Tout enseignant – quelle que soit sa spécialité- et la majorité des personnels intervient dans l'accompagnement et le suivi des alternant(e)s ou encore le PPP ; (4) la taille, la gouvernance et l'organisation de l'IUT permet une logique de concertation renforcée par les conseils de direction, des GT ou séminaires transversaux ; (5) L'organisation de moments structurants : Journée des Tuteurs Entreprise, Journée des Tuteurs IUT plus récemment, Conseil de perfectionnement en partie commun et en partie en département ; (6) la direction de l'IUT anime cette coordination et assure la gestion globale du budget de l'IUT et (7) le partage d'une démarche qualité commune référentiel d'engagement de service QUALIUT AFNOR REF267 et démarche Qualiopi du CFA et l'existence d'enquêtes et d'outils de pilotage¹².

Les temps de **travail** et de **convivialités** organisés par l'IUT sont des opportunités de renforcer les liens entre les départements et les liens entre enseignants et personnels administratifs. On peut citer le séminaire de fin d'année civile, la fête de fin d'année ou encore les séminaires pédagogiques qui constituent des moments permettant de partager les expérimentations menées par les départements et de diffuser les bonnes pratiques tout en préservant l'homogénéité du dispositif. Il existe d'autres sources de collaborations : la participation des collègues aux études du Pôle RTI.

La mise en commun concerne aussi les étudiant(e)s eux-mêmes : stage de rentrée, soirée Métiers en Lumière, organisation commune des jours de retour en formation en BUT 3 et plus récemment conférence de sortie commune et REX en BUT3, c'est l'occasion de procéder au « brassage » de nos spécialités. Au-delà, le passage au BUT a apporté de nouvelles sources de **synergies réelles** par le biais des **SAE**, participant à la montée en complexité des compétences techniques, professionnelles mais aussi pédagogiques. La plateforme Synergix a pour ambition d'y contribuer.

A la rentrée 2025, les départements QLIO et SD ont officiellement lancé un projet autour de la ligne de production 4.0 SYNERGIX, dans le cadre de la SAE MES4.0 (pour le BUT QLIO) et des SAE 5.01 et 6.01 (pour le parcours VCOD du BUT SD). Les étudiant(e)s se plongent dans un défi industriel : concevoir un tableau de bord de pilotage permettant d'analyser et d'optimiser la production de smartphones pour l'entreprise fictive T'EleFan. Dans ce projet, les étudiant(e)s QLIO jouent le rôle de clients : ils définissent les besoins métiers et les indicateurs à suivre. Les étudiant(e)s SD deviennent prestataires analystes de données, chargés de transformer

¹² L'audit AFNOR réalisé en décembre 2025 a confirmé cet engagement au travers des nombreuses enquêtes réalisées auprès des étudiants (une dizaine sur trois ans). Chaque responsable de diplôme dispose d'une interface lui donnant accès à tous les résultats qui le concernent. Certains résultats peuvent alimenter les nombreux conseils qui se tiennent à l'IUT, notamment les Conseils de département ou les Comités de pilotage.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

ces besoins en une application Python fonctionnelle et ergonomique. Cette collaboration inter-département illustre parfaitement la richesse du travail en mode projet.¹³

d. Capacité à s'adosser à la recherche

La recherche a toujours occupé une place de choix à l'IUT car les bénéfices y sont multiples.

Chaque ouverture de formation associe des partenaires économiques et des équipes de recherche. L'apport est crucial : au-delà des enseignants de l'IUT affiliés aux laboratoires, cela permet de bénéficier des apports d'experts d'horizons différents. Ces collaborations ont été consolidées et amplifiées avec le temps. Le LAET permet au BUT MLT et la LP LG de bénéficier de compétences pointues dans le domaine de la mobilité et des transports et de consolider les liens avec les formations de la FSEG. Le département QLIO a bénéficié historiquement de collaborations construites entre l'INSA et l'université Lyon 2, d'abord par le biais du laboratoire de recherche PRISMa, puis actuellement le DISP. Au niveau du BUT SD, nous avons bénéficié par le passé des enseignants de la maîtrise d'économétrie et de la filière MASS et actuellement de l'expertise du laboratoire ERIC. Les enseignants chercheurs de l'IUT sont adossés à **7 laboratoires différents** que les 2 derniers recrutements ont permis de diversifier : Coactis, DISP, ECP, ERIC, LAET, Triangle, Max Weber.

L'IUT a aussi bénéficié de travaux scientifiques dans la structuration de **l'accompagnement à l'orientation et à l'alternance**. La démarche du PPP, portée dès la création de l'IUT, a bénéficié de travaux de collègues ayant travaillé avec Geneviève Latreille, pionnière de l'approche éducative en orientation scolaire et professionnelle¹⁴. Cette approche irrigue toujours l'accompagnement des apprenants, tandis que l'IUT a toujours eu une politique de recrutement de spécialiste en sciences de l'éducation, dont les travaux ont permis d'alimenter nos pratiques et questionnements. Cela a permis le développement d'une démarche d'amélioration continue par la recherche et s'est traduit par la création d'un Centre d'études interne à l'IUT. Autrefois CERRAL (Centre d'Etudes, de Recherche et de Recherche-Action de l'IUT LUMIERE), il est devenu le pôle RTI (Recherche, Transfert, Innovation) avec une double vocation de mener des études sur la formation professionnelle et de favoriser des projets de recherche pluridisciplinaire (et au développement de l'international). Son implication dans des projets européens contribue à l'amélioration des pratiques d'accompagnement de l'alternance, notamment en matière de relation formation-entreprise, de formation des maîtres d'apprentissage et de compétences transversales. Dans cette veine, l'IUT a coorganisé en novembre 2024 la conférence RESAALT « Apprendre dans, par, en, avec (l') alternance enjeux et perspectives pédagogiques »¹⁵.

Les apports de la recherche concernent aussi directement **le contenu de la formation**. Dans un monde en mutations, cela permet d'accompagner la montée en compétences, en particulier celles liées aux mutations digitales. Cela a justifié l'accueil d'une équipe de recherche **du laboratoire DISP** dans les locaux de l'IUT qui a pour avantage de favoriser les allers-retours entre les activités des collègues. Cela permet à ces enseignants-chercheurs d'avoir une activité de recherche active et dynamique tout en participant à la vie de l'IUT : (1) sur les 5 dernières années, certains ont occupé diverses responsabilités (directeur, chefs de département QLIO, directrice du Pôle RTI, responsables de LP et de Master) ; (2) contribuent à la dynamique des projets ERASMUS+ portés par le RTI et participent à des projets de recherche d'envergure (H2020, HORIZON, MSCA...) portés par le DISP et la Direction de la Recherche de l'université. Cette dynamique a permis de co-porter et financer le projet de la ligne de production 4.0 SYNERGIX ; (3) les travaux de recherche sont utilisés dans la construction de séquences pédagogiques.

La plateforme SYNERGIX, inaugurée le 12 juin 2025, a plusieurs ambitions qui viennent compléter la halle technologique créée en 2014 : (1) Accompagner la montée en compétences des étudiant(e)s et salariés de chaque diplôme : modélisation et gestion des flux (BUT MLT & QLIO), analyse des données de production (BUT SD), maintenance 4.0 et performance énergétique (Master Énergie), analyse des coûts (BUT GEA), évaluation et prévention des risques et ergonomie (HSE) ; (2) Permettre aux enseignants chercheurs de collaborer au développement des compétences 4.0 ; (3) Faire des liens Formation- Recherche. Par exemple, en 2025, 2 stagiaires du DISP ont travaillé sur des sujets en lien avec la nouvelle ligne de production automatisée : l'élaboration de Jumeaux numériques (bras robotisé et magasin automatisé).

¹³ Source : Quoi de Neuf, Newsletter trimestrielle de l'IUT Lumière (2025)

¹⁴ Qui nous a permis de découvrir les travaux de collègues québécois comme Denis Pelletier, Charles Bujold et Gilles Noisieux, initiateurs de L'Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP).

¹⁵ En partenariat avec le CESI et la HEFP.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

D'un point de vue **des compétences transversales**, la recherche constitue un vecteur de développement de l'autonomie intellectuelle, de la rigueur et de l'intégrité scientifiques, essentiels aux fonctions de management intermédiaire. Cette exigence irrigue le mémoire adossé à une véritable problématique issue de l'entreprise. Un dossier intermédiaire (dossier professionnel) et un accompagnement structuré (tuteurs et maîtres d'apprentissage, ateliers méthodologiques) sécurise l'articulation de l'exigence académique et l'expérience en alternance (avec un cahier des charges commun). Le travail de mémoire est l'occasion de sensibiliser à la lutte contre le plagiat et l'intégrité scientifique. Cela s'appuie sur des rappels méthodologiques réguliers, des outils de vérification, des déclarations sur l'honneur, des procédures de contrôle et de sanction pouvant aller jusqu'à la commission de discipline de l'Université. A tout cela s'adjoint actuellement l'usage de l'IA.

e. Capacité à favoriser l'internationalisation

La précédente évaluation a questionné la capacité de l'IUT à développer l'international.

L'exclusivité de l'alternance constitue un frein naturel au développement de la **mobilité sortante**. A l'époque du DUT, certains étudiant(e)s complétaient leur formation par un DUETI, ce qui apportait une valeur ajoutée dans le parcours d'un technicien supérieur. Si la loi du 27 décembre 2023 pour un *Erasmus de l'apprentissage* permet de sécuriser la mobilité internationale des apprentis, cela reste complexe et très dépendant de l'employeur : soit l'alternant(e) est mis à disposition temporairement auprès d'une entreprise et/ou d'un organisme de formation à l'étranger ; soit le contrat de l'alternant(e) est mis en veille pour une durée limitée.

Pour ces raisons, nous avons expérimentées différentes pistes, au travers de la possibilité :

- d'effectuer le stage de première année, d'une durée de 8 semaines, à l'étranger, bien qu'il soit plutôt conçu pour être préparatoire à l'alternance ;
- d'effectuer le semestre 3 à l'étranger, retardant l'intégration en alternance ;
- d'envisager la mise en place des mobilités courtes (BIP-Blended Intensive Program), compatibles avec l'alternance, dans le cadre de projets européens interuniversitaires.

Sur les 3 dernières années, le nombre d'étudiant(e)s du BUT ayant bénéficié d'une mobilité internationale sortante encadrée est passé de 3 (21-22) à 10 (24-25)¹⁶.

La **mobilité entrante**, via accords bilatéraux de l'ADIUT et Études En France, est en progression. Au niveau du BUT, on est passé d'une trentaine d'étudiant(e)s en 23-24 à plus de 70 en 24-25. Elle est enrichissante pour les promotions et appréciée des partenaires professionnels.

D'autres dispositifs visent à renforcer l'**ouverture internationale** : modules en autoformation, semaines d'enseignement en anglais dans certains départements, visites d'entreprise etc. Une sensibilisation est menée par les équipes pédagogiques et Aicha Sekhari, référente international, directrice du RTI. Des certifications linguistiques sont proposées pour valoriser les compétences.

Un des principaux leviers de l'internationalisation, par effet d'entraînement, demeure les enseignants. L'IUT Lumière développe la **mobilité enseignante** sous format court : (1) 2 professeurs internationaux invités de différents horizons (Algérie, Canada, Hongrie, Italie, Inde, Maroc, Mexique, Thaïlande, Tunisie, UK, USA, etc.). Leur venue s'insère dans le cadre de collaborations initiées par les projets ERASMUS+ pilotés par des collègues chercheurs du pôle RTI ou du DISP. Ils contribuent à des enseignements en anglais principalement dans le cadre du BUT MLT et du BUT QLIO et participent à l'élaboration de projets de recherche autour de l'industrie 4.0. ; (2) Au travers de Blended Intensive Programme coordonnés par l'Université Lyon 2 et le CIEF permettant d'accueillir des étudiant(e)s internationaux en mobilisant des enseignants de l'IUT (3) ; concernant la mobilité sortante des enseignants, elle a été facilitée par des projets ERASMUS+ de type *Capacity Building* qui ont permis à des collègues de l'IUT d'enseigner dans des pays étrangers et de s'exposer à d'autres systèmes éducatifs et d'améliorer leurs compétences linguistiques. L'accueil de doctorants étrangers dans le cadre du RTI ou du DISP joue aussi ce rôle.

2. Le recrutement, la formation et la réussite des étudiants

a. Capacité à piloter une politique de recrutement

L'IUT Lumière a toujours mené une politique de recrutement **volontariste** fondée sur la valorisation des parcours des candidats et leur projet professionnel, au-delà des résultats académiques,

¹⁶ DQT2a de l'HCERES consolidé au niveau de l'IUT.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

permettant très tôt l'accueil de profils spécifiques¹⁷. Le passage au BUT n'a pas remis en cause cette politique.

L'IUT fait un effort important de **communication** par sa présence dans différents salons dédiés à l'orientation, 2 Journées Portes Ouvertes sur site en plus des JES, une soirée de l'orientation, et de nombreuses actions de communication dans les Lycées. Le personnel et les étudiant(e)s participent à ces temps forts. Pour améliorer leur impact, certains de ces événements sont organisés en commun avec les IUT ARL ou les IUT AURA. Sur ces 3 dernières années, nous avons essayé d'améliorer la lisibilité de ces actions. Cette communication permet notamment de valoriser la voie technologique, aux côtés des **Cordées de la Réussite**. Exploré en 2021, à partir de l'initiative d'un enseignant, le dispositif¹⁸ s'est enrichi. Ces 3 dernières années, l'IUT s'est engagé dans une réflexion plus structurée afin de rationaliser son action. Il s'agit de mieux cibler les partenariats et de s'inscrire dans une stratégie d'efficacité plutôt que dans une logique de volume. Aujourd'hui, l'IUT Lumière est tête de cordées de 6 établissements (5 lycées et 1 collège) avec un plan d'actions annuel coconstruit, organisé selon un format entonnoir : une première phase d'interventions larges, adressées au plus grand nombre, puis un accompagnement resserré auprès des élèves ayant formulé des vœux sur Parcoursup. L'objectif est de renforcer l'attractivité des IUT en général auprès, notamment, des bacheliers technologiques. Cela repose sur des processus stabilisés, des outils fiables et une coordination assurée par une collègue. Le nombre de candidatures d'élèves encordés est passé de 98 en 2023 à 312 en 2025, avec un taux de transformation admissibles/admis en progression constante.

Concernant le **processus de recrutement** lui-même. Depuis sa création, la sélection en DUT reposait sur une combinaison de l'étude exhaustive d'un dossier de **candidature spécifique** (avec des questions en adéquation avec les critères de recrutement) et d'une **audition** associant les entreprises partenaires¹⁹. C'était un point fort de l'IUT qui se caractérisait par l'accueil de candidats très motivés, une présence forte aux auditions de recrutement (90%), peu d'abandons et des échecs limités. Ce processus **commun à tous les départements** a toujours permis l'accueil d'un **public diversifié**.

Le passage au BUT n'a pas entamé cette politique mais elle a été **fragilisée** par la pandémie, par l'uniformisation croissante des procédures sur les plateformes APB puis Parcoursup. Dans une moindre mesure, il a été déstabilisé par l'usage de l'IA dans les dossiers. De fait, depuis la mise en place du BUT, le processus de sélection en 2 temps a pu être maintenu mais il a été amputé et il a fallu faire preuve d'agilité face au pilotage de la plateforme. D'année en année, on nous a demandé de réduire le dossier de recrutement complémentaire malgré son efficacité, jusqu'à être réduit à une seule question (2025). Le principal effet de cette disparition a été une forte augmentation du nombre de candidatures par un effet « de clic » et une augmentation drastique du taux de confirmation des vœux (augmentation de 88% des candidatures en BUT1 entre 2024 et 2025). Si cette augmentation est en partie dû à l'amélioration de la popularité du BUT et à des adaptations dans la communication de certains d'entre eux (notamment en BUT SD), c'est aussi une **augmentation mécanique** qui a eu deux conséquences : une part importante de dossiers dont les profils ne correspondent pas au projet de l'IUT et qui ne s'inscriraient pas et une augmentation conséquente et non anticipée du travail lié à l'analyse des dossiers et à la nécessité d'augmenter le nombre d'auditions. Par ailleurs, avec les questions ciblées, les candidats se préparaient mieux aux auditions : on disait alors du dossier qu'il constituait « la première étape du PPP ».

Si nous avons pu maintenir nos critères de recrutement, c'est au prix d'adaptations dans la méthode et l'organisation, parfois menées au fil de l'eau, par le biais de l'augmentation du nombre de dossiers corrigés, de la diminution du nombre des membres de jury d'audition, mais aussi d'un pré-filtrage par les résultats académiques dans les départements où la quantité des dossiers n'a pas permis d'absorber le surplus (BUT GEA). Pour les équipes, c'est le constat amer qu'un processus de recrutement efficace au regard des attentes des tutelles²⁰ ne peut que difficilement survivre aux exigences d'harmonisation de ces mêmes tutelles.

Compte tenu du projet intégré de l'IUT, les 5 BUT partagent les **mêmes Critères Généraux d'Evaluation**, le même processus, la même organisation, la même formation des correcteurs de dossiers et des membres du jury d'audition.

¹⁷ Le Conseil d'institut avait voté dès 2013 de viser 50% de bacheliers technologiques au niveau de l'établissement.

¹⁸ Ce dispositif vise à faire de l'accompagnement à l'orientation un réel levier d'égalité des chances pour les élèves du scolaire à l'enseignement supérieur dans le cadre d'une cordée intitulée "Droit au But avec mon bac technologique".

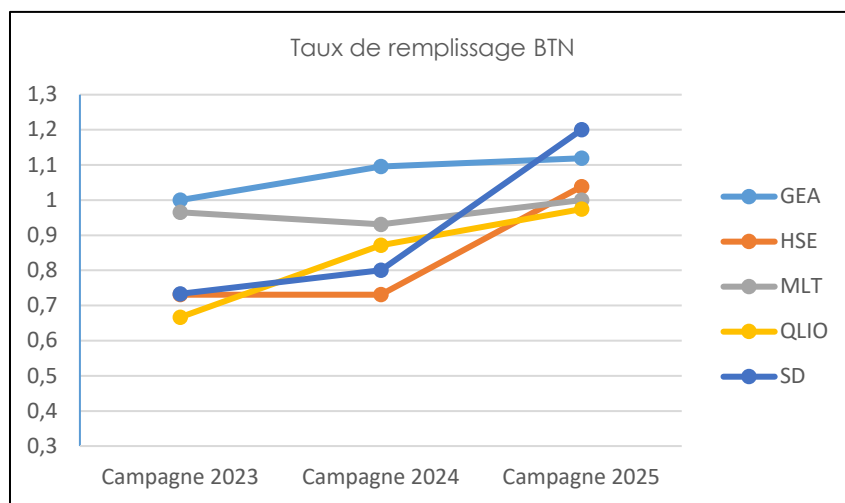
¹⁹ Le jury d'audition était composé de 2 enseignants et 2 représentants du monde économique.

²⁰ En ne classant que 26% des BTN, le BUT GEA arrivait à recruter 50% de BTN en 2022/23.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

Entre 2021 et 2025, les effectifs globaux (y compris LP et Master) le jour de la rentrée sont passés de 764 étudiant(e)s à 939. Le **taux de remplissage global** des capacités de BUT1 est bon et en augmentation : il est passé à plus de 100% pour tous les BUT en 2025. Mais cette réalité s'accompagne de **taux de pression** très différents d'un BUT à l'autre. L'augmentation du nombre de candidature dans certaines sections, pour les raisons évoquées plus haut, s'accompagne notamment d'un taux de pression global élevé en GEA : il est passé de 23,17 en 2023 à 65,32 en 2025 (de 6,67 à 19,93 en MLT).

Le **taux de remplissage des BTN** est respecté et en progression dans tous les BUT. Mais il pose un certain nombre de problèmes : (1) il passe par l'ouverture d'une phase complémentaire systématique en QLIO et donc un remplissage tardif et périlleux ; (2) des candidatures de BTN fragiles dans certains BUT dont la réussite est loin d'être acquise ; (3) des profils qui ne sont pas toujours en adéquation avec le projet du tout alternance de l'IUT ou avec les finalités professionnelles.



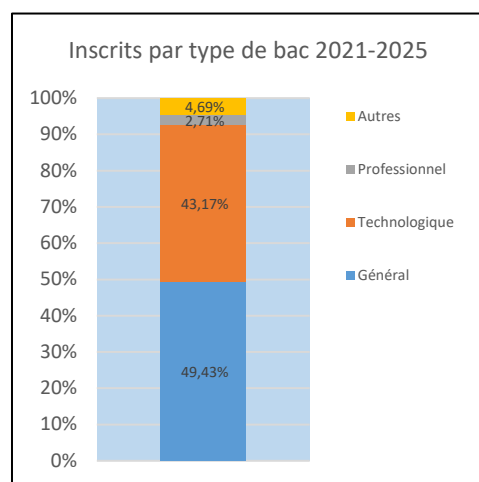
Source : Evolution du Taux de remplissage par BUT- Annexes au dossier - SID – IUT Lumière

En particulier dans le BUT QLIO, l'insuffisance de vivier BTN STI2D pose clairement 2 problèmes : la nécessité d'ouvrir une cession complémentaire pour remplir les capacités et l'accueil d'étudiant(e)s (en BTN STMG) dont les difficultés dans les matières techniques et le manque d'appétence pour l'industrie se fait ressentir sur l'augmentation des démissions et des échecs. C'est l'occasion de souligner qu'il manque d'une étude approfondie de la pertinence des quotas en BTN au regard de la démographie et des besoins du monde professionnel. Leur application sur la cible « globale » des BTN (sans tenir compte des spécialités, ni de l'accueil d'autres publics spécifiques comme les bacheliers professionnels) conduit parfois à écarter d'autres bacheliers motivés, qui auraient besoin de la professionnalisation apportée par l'IUT.

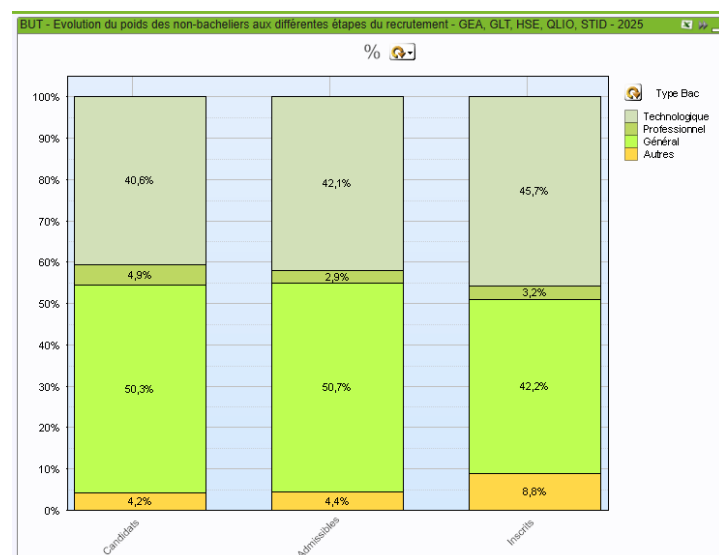
Au global, sur la période 2021-2025, plus de **50% des inscrits** en BUT sont **bacheliers technologiques, professionnels ou des parcours atypiques**.

Les BUT respectent globalement tous leurs objectifs de BTN (50% pour tous sauf le BUT SD qui doit cibler 26%), GEA dépassant l'objectif tandis que QLIO a plus de mal pour les raisons invoquées plus haut. Si les titulaires d'un BAC professionnel sont plus rares, on en trouve en particulier dans les départements MLT et QLIO, dont certains réussissent très bien. Sur la période, 27,7% des inscrits sont en réorientation/ reprise d'étude. Ce qui correspond à la politique spécifique de l'IUT Lumière.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière



Source : BUT - Origine BAC des inscrits 2021-2025 - Source : SID – IUT Lumière



Source : BUT – Impact des étapes du processus de recrutement en 2025. SID – IUT Lumière

L'analyse de l'impact global des étapes du processus de recrutement ci-contre (2025) montre que le dossier (qui détermine les admissibles) comme l'audition (qui détermine les admis) ont tendance à favoriser les BTN, ce qui est une constante depuis l'origine de l'IUT. Cela s'explique par le processus en 2 phases et les critères de recrutement qui privilégient la connaissance concrètes des débouchés (et donc du monde professionnel), la motivation pour se professionnaliser en alternance, les expériences déjà accumulées.

Concernant la **Formation Continue**, l'IUT a toujours fait le choix de mixer publics en FI en alternance et FC pour les enrichissements réciproques et l'ouverture que cela permet. Si le nombre de Formation Continue a diminué sur la période suite à la réforme de l'apprentissage (augmentation de l'âge limite à 30 ans), le nombre des reprises d'étude a augmenté sur la période et donne lieu à un accompagnement par le service FTLV de l'IUT (individuel et regroupements collectifs). Mais cela est actuellement remis en cause par le gel d'un poste dans le service FTLV.

Pour conclure, la création du BUT ne s'est donc pas traduite par une baisse des candidatures et a permis de poursuivre l'accueil de publics diversifiés. En revanche, notre capacité à maîtriser le processus de recrutement a été atténuée. Concernant la cohérence de ce recrutement, l'analyse des démissions et des échecs est un indicateur important à suivre en conséquence des écueils précédemment soulignés.

b. Capacité à accompagner les étudiants et à favoriser leur réussite

En lien avec sa raison d'être, l'IUT a développé des dispositifs d'aide à la réussite entendue ici au sens large, au diplôme et dans la professionnalisation.

Cela passe par l'alternance, mais aussi la pédagogie et l'accompagnement, notamment, pour ce qui concerne le BUT :

(1) L'aide à l'**orientation** et au **projet professionnel** qui permet d'éviter les erreurs de parcours et de travailler la motivation, au travers d'un programme commun aux 5 BUT. En 1^{ère} année du BUT, il permet de construire son projet professionnel et d'alternance ; en 2^{ème} année de se professionnaliser et développer une posture réflexive et en 3^{ème} année d'affirmer et sécuriser son projet professionnel.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

(2) La formation exclusivement en **alternance** permet à l'apprenant de faire des allers-retours entre la formation en situation de travail et celle à l'IUT, de donner du sens aux apprentissages, mais aussi de travailler la confiance en soi et la motivation.

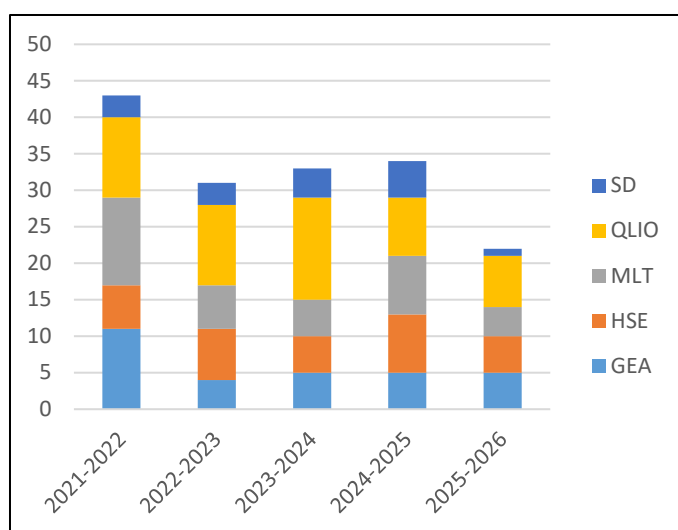
(3) L'**accompagnement** vers et dans l'alternance permet à des étudiant(e)s, avec un potentiel mais qui ne sont pas encore des professionnels, d'accéder à des missions en lien direct avec leur formation. Le rôle des Partenariats Entreprises est ici majeur, ainsi que le double tutorat (avec déplacements en entreprise des tuteurs de l'IUT) et la formation des tuteurs.

(3) Les dispositifs de **soutien méthodologique** tels que les « clefs de la réussite », commun aux 5 BUT, permettent de travailler dès les premières semaines de rentrée, non seulement la méthodologie mais aussi la posture favorable à la réussite académique.

(4) L'**accompagnement individualisé** dans les départements, piloté par les directions d'étude, est formalisé dans un contrat pédagogique. Il permet d'identifier les situations à risque, les risques de décrochage et de mettre en place de la remédiation et du réengagement. Y sont traités à la fois les problématiques pédagogiques et comportementales, tandis qu'une référente handicap de l'IUT accompagne les équipes en lien avec le Service de Santé Etudiant de l'université.

(5) Les **engagements de service** liés vis-à-vis au processus qualité constituent une garantie de qualité mais aussi une sécurisation du parcours d'étude en visant une information claire et transparente sur l'offre de formation, les modalités pédagogiques et les règles d'évaluation, un accompagnement structuré, une organisation fiable et réactive, favorisant la continuité pédagogique et la prise en compte des difficultés individuelles et de manière générale une amélioration continue.

Concernant les **démissions** en cours d'année, elles se situent quasi exclusivement en **1ère année de BUT**. Leur nombre reste limité et stable à moins de **10%** environ par rapport aux inscrits au **15/01** (hormis l'année du lancement du BUT).

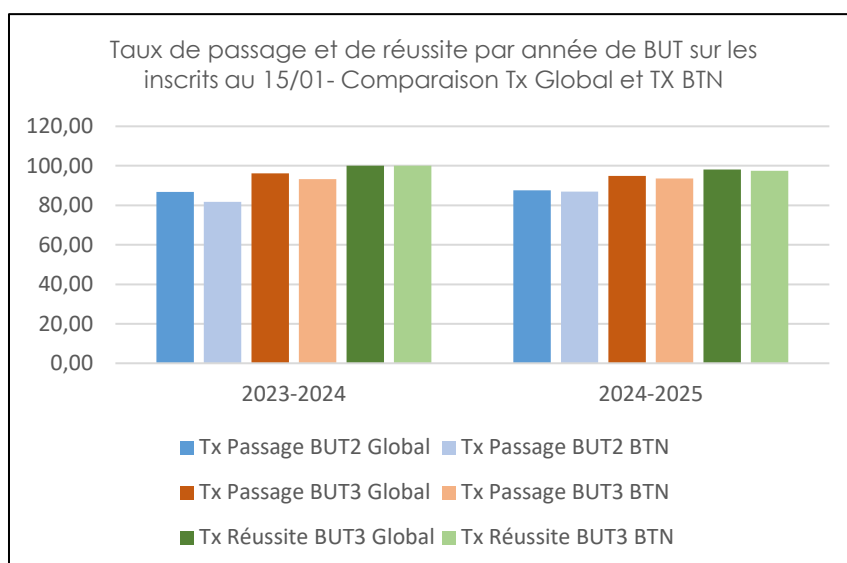


Les démissions sont plus importantes en BUT qu'en DUT. Le département QLIO en présente la part la plus importante. Ceci est à relier avec les difficultés de recrutement de ce département, qui, pour remplir ses objectifs de BTN dans un contexte de vivier de bacheliers technologiques STI2D insuffisant, recrute des BTN STMG qui n'ont pas l'appétence suffisante pour les cours techniques et l'industrie. Afin de limiter ces démissions pour des raisons motivationnelles, QLIO a développé un dispositif au moment du recrutement pour améliorer la compréhension des débouchés, mais cela ne semble pas suffire.

Source : BUT – Evolution des Démissions de première année - Source : SID – IUT Lumière

Concernant la **réussite académique**, le passage du DUT au BUT en a fortement changé la logique et la lisibilité. Historiquement, la mesure de la valeur ajoutée par l'établissement (comparaison du taux de réussite théorique avec le taux de réussite finalement obtenu) était très forte à l'IUT. Elle n'est plus calculée, pour autant, nous avons poursuivi les mêmes efforts.

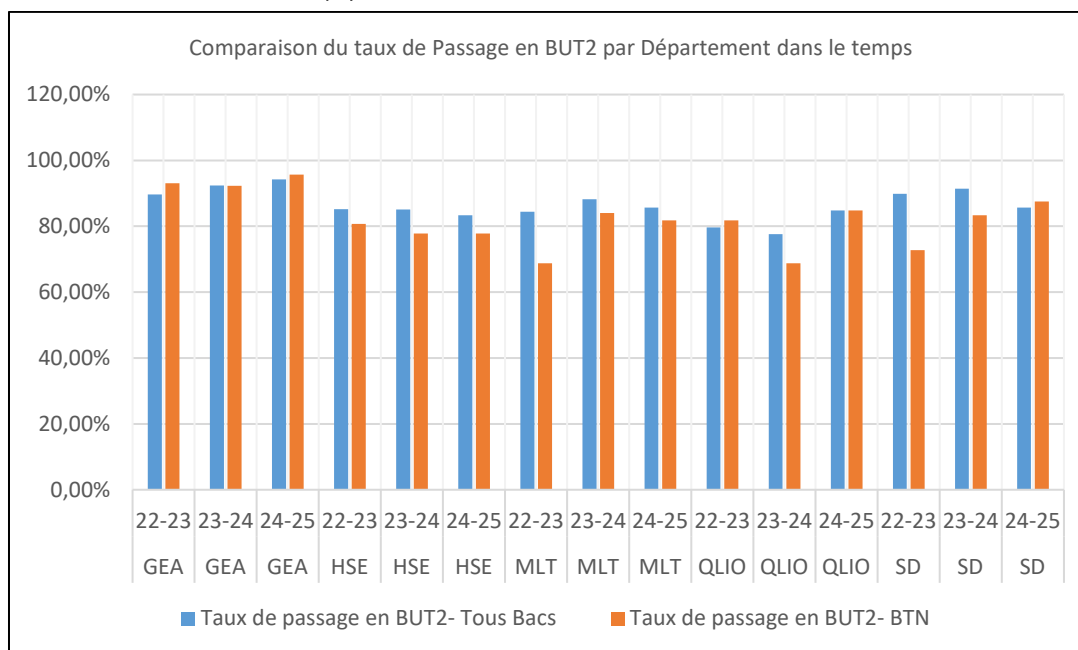
Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière



Le taux de passage avec validation totale ou majorité des UE et taux de réussite s'améliore au cours du cycle de formation. On retrouve ici l'effet traditionnel du contrat d'alternance sur la réussite : il améliore de plus de 10 points la réussite aux examens, par un **levier à la fois cognitif et conatif**.

Source : Taux de passage et réussite par BUT- Annexes au dossier - SID – IUT Lumière

Il est intéressant de constater que l'écart de réussite entre BTN et les autres a tendance à s'atténuer dans le temps. Notons qu'en BUT1 GEA, la réussite est même plus importante pour les BTN que pour l'ensemble des étudiant(e)s.



Source : Taux de passage en BUT 2- SID – IUT Lumière

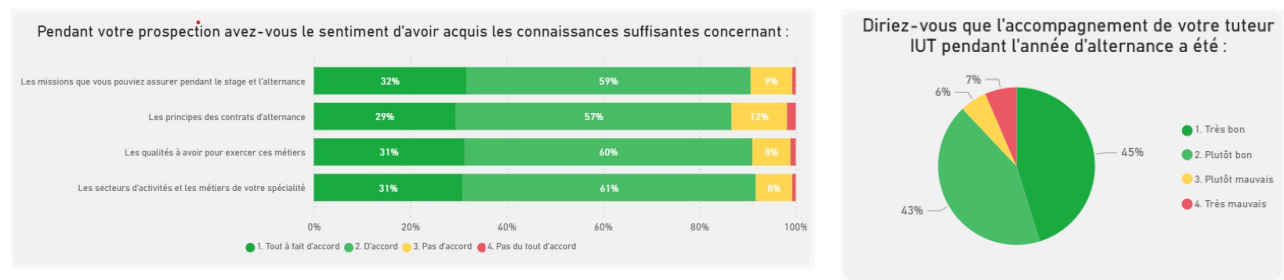
Au-delà de la motivation, parmi les facteurs d'échecs, les **fragilités psycho-sociales** sont de plus en plus importantes. Un nombre croissant d'étudiant(e)s sont identifiés par la mission handicap. Au niveau de l'université Lyon 2, les bilans d'activités annuels laissent apparaître une forte croissance des prises en charge. Le phénomène est observable à l'IUT. Certain(e)s étudiant(e)s bénéficient ainsi de tiers temps, de possibilité de sortir ponctuellement pendant les épreuves, de dispenses d'assiduité. Pour accompagner au mieux ces étudiant(e)s, l'université a organisé un système de référent. Pour l'IUT, il s'agit d'une ancienne directrice adjointe, Nathalie Auvergnon, qui s'est pleinement engagée dans ce rôle, faisant le lien avec les directions d'étude des départements. Pour ce qui concerne les difficultés économiques, un fond social du CFA peut être mobilisé en cas de grande difficulté. A contrario, la réussite vue dans sa globalité permet d'améliorer la réussite académique : c'est le cas du sport comme de l'Engagement Etudiant qui donne un bonus aux étudiant(e)s.

Le **taux de rupture en contrat d'alternance** est également un indicateur important de réussite. En DUT, le taux de rupture de contrat a toujours été historiquement très faible : de 1,6% sur tout l'IUT entre 2010 et 2023. Il a augmenté depuis le passage au BUT, mais moins en raison de la réforme du BUT

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

elle-même que de la réforme de l'alternance. En moyenne, sur tout l'IUT, entre 23 et 25, le taux de rupture est très largement inférieur au taux national, à **5,77%**, avec un écart important entre 8,8% en moyenne en BUT2 et 0,6% en BUT3.

La **satisfaction des étudiant(e)s** est un indicateur du climat pédagogique qui constitue un levier de réussite. A ce titre, la certification Qual'IUT fournit des indicateurs. Par exemple, en 204-2025, la satisfaction des étudiant(e)s concernant les enseignements est importante : entre 78% (Semestre 6) et 85% (Semestre 1), avec un taux de répondant qui va de 87% en S1 à 92% en S6. De même concernant la préparation aux entretiens de recrutements des alternant(e)s, **96% des étudiant(e)s** jugent avoir été bien préparés (295 répondants). 88% des alternant(e)s considèrent avoir été bien suivis par leur tuteur.



Source : Enquêtes Qualité- Autres Enquête de Satisfaction (2025). SID – IUT Lumière

Il est clair que le contrat d'alternance joue un triple rôle : celui d'amplifier l'effet professionnalisant du BUT, celui d'améliorer la réussite au diplôme et celui d'améliorer les conditions de vie²¹. Ce levier motivationnel, a aussi tendance à redonner confiance en eux à des étudiant(e)s qui, ensuite, peuvent avoir envie de poursuivre leurs études par le biais de l'alternance.

c. Capacité à suivre les trajectoires des diplômés et à les associer à la vie de l'IUT

L'IUT Lumière a pris historiquement une part dans le développement des enquêtes sur le devenir des diplômés. Ces enquêtes déclaratives ayant progressivement souffert d'une baisse des taux de réponse, le dispositif Inser-sup a été lancé. Dans l'attente de ces données, notre établissement a mené une enquête de sortie auprès des diplômés de septembre 2025 (à l'occasion du retour en formation des alternant(e)s de BUT3, quelques jours avant la fin de leur contrat d'alternance- avec un taux de réponse de plus de 85%). Ces résultats ne sont donc que des estimations qui montrent que si l'insertion professionnelle reste importante (40%), elle est challengée par l'opportunité de poursuites d'étude en alternance (50%) qui « tire » la poursuite d'étude. On constate des disparités importantes dans cette dynamique. Pour ce qui concerne le BUT SD, la poursuite d'étude reste très inférieure au niveau national.

	Insertion Professionnelle	Poursuite d'études en alternance	Poursuite d'études sans alternance
BUT GEA	44%	43%	13%
BUT HSE	53%	42%	5%
BUT MLT	52%	41%	7%
BUT QLIO	31%	66%	3%
BUT SD	22%	60%	18%
Total	40%	50%	10%

Source : Enquête de sortie septembre 2025.

Préparer à l'insertion professionnelle rapide reste notre priorité. Aussi, la très grande majorité des étudiant(e)s (pour ne pas dire la totalité) est tout à fait en capacité d'assumer un emploi de niveau technicien supérieur voire cadre intermédiaire, ce qui contribue à **sécuriser fortement leur parcours professionnel**. D'ailleurs, **40% des entreprises d'accueil** des étudiant(e)s ayant répondu à l'enquête de sortie ont proposé une offre d'emploi, à laquelle **41% des étudiant(e)s** a répondu positivement. Ceux qui ont refusé cette offre l'ont fait majoritairement en raison d'un projet de poursuite d'étude en alternance ou de mobilité géographique. Si la poursuite d'étude a eu tendance à augmenter

²¹ Au-delà du salaire, les alternant(e)s bénéficient de différentes aides (Aide personnalisée au logement, MOBILI-JEUNE l'avance LOCA-PASS, garantie VISALE, la prime d'activité, l'aide au permis de conduire, les aides à la mobilité internationale en cas de césure dans un cursus, réductions sur les transports en commun, les trains et les vélos etc.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

depuis le passage au BUT, c'est, paradoxalement en lien avec le développement de l'alternance. En effet, le renforcement très abondant de l'offre de formation publique et privée de niveau 7 en alternance sur le territoire a tendance à inciter les jeunes à la poursuite d'étude, malgré des questionnements sur la valeur ajoutée de cette stratégie (travaillée en PPP). A ce titre, la pression sociale, et parfois même celle des tuteurs en entreprise, joue un rôle important.

Au-delà de cette enquête, les équipes assurent un **suivi des diplômés** via une application à laquelle nous sommes abonnés depuis 2012, cela permet non seulement de gérer la communauté des anciens, de leur relayer les offres d'emploi de partenaires, mais aussi de les solliciter. Les réseaux sociaux digitaux permettent aussi d'avoir un lien régulier avec les anciens. Cela permet de les associer à différentes étapes de la formation : sélection, accompagnement des étudiant(e)s, accueil en entreprise, enseignements et même pilotage des diplômes. L'ancienneté des formations et des diplômés facilite ces engagements.

Concernant l'écoute **des avis des étudiant(e)s**, elle prend une place centrale et repose sur différents dispositifs : (1) la mesure de la **satisfaction** des étudiant(e)s dans le cadre de la certification AFNOR Qual'IUT REF-267 (disposition de suivi 6.3) dont l'objectif seuil de **70% a toujours été dépassé** sur la période, (2) la réalisation de 10 enquêtes auprès des étudiant(e)s, de la rentrée jusqu'à la sortie, en passant par l'enquête de fin de semestre qui renseigne la satisfaction sur la base de différents critères (qualité de l'animation, conformité de l'évaluation, sentiment d'assimilation des connaissances ou compétences et utilité de la matière mais aussi respect de l'emploi du temps, du planning des examens, de la durée des cours et de la ponctualité) et (3). Les réunions de délégués régulières. Les résultats des enquêtes sont intégrés dans le SI, consultables par les responsables de diplôme via une interface actualisée, mobilisés dans les différentes instances et régulièrement publiés à destination des étudiant(e)s sur les écrans. Les étudiant(e)s sont également parties prenantes des décisions prises en conseil de département (maquettes, modalités de contrôle de connaissance et de compétences, conseils pour problèmes disciplinaire avant envoi en section disciplinaire de l'université).

3. Les modalités de pilotage de la stratégie et des moyens de l'IUT

a. Capacité à mobiliser des ressources

Les recettes d'activité composent la quasi-totalité du budget de l'IUT et sont très majoritairement liées à la formation professionnelle. Nous ne commenterons pas les autres recettes en lien avec l'activité de l'IUT qui ne sont pas identifiées ou titrées en sa direction (Inscriptions Administratives, Remboursements de la certification de langues, Subvention de l'Etat pour le BUT3, subventions d'appels à projets etc.).

Parmi les **ressources de la formation professionnelle**, ce sont plus précisément les ressources directes de l'apprentissage qui ont augmenté (+92%), tandis que les ressources de la Formation Continue ont diminué, correspondant au transfert de financements en lien avec la réforme de la formation professionnelle de 2018. Entre la dernière évaluation (2018) et 2024, les recettes liées à la formation professionnelles ont augmenté de 1,5 million d'euros.

Les données présentées ci-dessous sont au plus proche de la réalité concernant les contrats d'apprentissage. Cela n'est pas forcément le cas concernant la Taxe d'Apprentissage au solde dont la nouvelle plateforme d'affectation ne permet pas la même traçabilité que par le passé (le fléchage n'est pas effectué systématiquement par les entreprises). Traditionnellement l'IUT contribuait à 60% de la TA de l'université. Sur cette dernière période, bien qu'ayant encore augmenté les efforts de recueil de la taxe, cette part aurait fortement chuté (estimée à 39%).

Recettes réalisées	2018 (précédente évaluation)	2022	2024	Différentiel 2018/ 2024
Contrats d'apprentissage	2 077 968	3 125 169	4 000 814	+ 1 922 846
Formation continue (contrat de professionnalisation et Formation Continue)	288 140	126 323	83 280	- 204 860
TA au solde	395 453	247 452	206 713	- 188 740
Total des recettes d'activité liées à la Formation Professionnelle	2 761 561	3 498 944	4 290 188	1 528 627

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

En 2024, l'IUT Lumière a réalisé **100,3% des recettes de formation professionnelle** prévues au budget présenté et voté en conseil d'IUT. Dans un contexte de forte instabilité, cela montre une certaine robustesse des prévisions budgétaires et une capacité à absorber et compenser les ruptures et démissions.

L'IUT gère aussi des EOTP en lien avec des projets européens portés par le RTI. En raison de leur spécificité et de leur caractère pluriannuel, nous ne les reportons pas ici. Sur la période, ils représentent moins de 1 million d'euros de budget cumulé (concernant uniquement les activités spécifiques portées par l'IUT et non ceux des partenaires).

Comme souligné lors de la précédente évaluation, ces efforts pour accroître les ressources d'activité conduisent plutôt l'université à réduire proportionnellement la part de la subvention de l'université, jusqu'à l'annuler par effet d'exécution partielle du budget.

Au niveau des **dépenses réalisées**, elles ont diminué au global depuis la précédente évaluation, malgré une hausse des effectifs, des contrats d'apprentissage, des heures de programme en lien avec le passage du DUT au BUT, et du budget validé par l'université. En 2024, elles se situent en dessous des recettes d'activité.

Dépenses Réalisées	2018	2022	2024	Différentiel 2018/ 2024
Fonctionnement	559 399	396 866	404 634	- 154 765
Investissement	353 110	183 803	118 533	- 234 577
Personnel	2 523 970	2 487 030	2 767 291	243 321
Total des dépenses	3 436 479	3 067 699	3 290 458	- 146 021

En 2024, pour ce qui concerne la réalisation des dépenses, l'IUT a atteint **72% des prévisions** envisagées dans le budget présenté en conseil d'IUT. Au-delà de la mise en place de nouveaux cadrages concernant les dépenses, c'est au niveau des **investissements** que l'exécution a été freinée tandis que les reports n'ont pas toujours été aisés en la matière. Dans le prolongement de la précédente évaluation, et malgré une écoute de l'Université sur ce sujet, l'anticipation et l'articulation avec les services centraux concernant les investissements et équipements est resté un problème. Toutefois, la réalisation de l'achat de la ligne de production SYNERGIX dans un cadre de projets pluriannuels, avec co-financements, nous a montré qu'il était possible d'améliorer cette coordination qui semble pouvoir trouver des solutions à l'avenir. L'état de certains équipements des 2 bâtiments les plus anciens (créés il y a 34 ans) et la nécessité d'accompagner les nouvelles pratiques pédagogiques conduit actuellement à une réflexion sur la manière de s'engager dans des projets d'investissement de manière pluriannuelle. Cette question de l'aménagement des locaux sera cruciale pour la prochaine période.

La période récente, marquée par des conditions de retour à l'équilibre, s'est également traduite par **une baisse volontaire de l'exécution des dépenses**. L'IUT y a contribué par des remontées de crédits et une anticipation au plus juste des recettes. S'il ne s'agit pas d'en contester la légitimité, il s'agit, en revanche, de rester vigilant afin de veiller à ce qu'il n'y ait pas de dégradation des conditions d'accompagnement des alternant(e)s et des conditions de travail des collègues, ce qui pourrait affaiblir l'attractivité, l'engagement des partenaires économiques et du personnel. Dans ce contexte, le principal défi de la prochaine période sera de consolider et optimiser le modèle économique dans un contexte de concurrence renforcée et de baisse des moyens.

b. Capacité à gérer un budget

Au niveau financier, si le cadre légal (article L713-9 du code de l'éducation crée en 1984) prévoit une forte autonomie financière, elle reste relative et encadrée : depuis la LRU les moyens des IUT ne sont plus fléchés (sauf exception du soutien au BUT3), leur budget est intégré à celui de leur Université avec une présence ou non de Budget Propre Intégré. L'IUT Lumière n'a pas de budget propre intégré mais il peut proposer une orientation des ressources (votée en conseil d'IUT) à l'université dans le cadre du dialogue de gestion Université/ composantes qui s'est structuré et qui permet à l'IUT de défendre une priorisation des grandes masses.

Même s'il n'y a pas de budget propre intégré et de contrat d'objectif et de moyen entre l'IUT et l'Université, le budget est discuté dans le cadre d'un **dialogue de gestion** organisé de mai à septembre. Il se déroule de la manière suivante : un cadrage budgétaire transmis par l'université en mai, des allers-retours avec la direction financière et la DRH, un dialogue de gestion en septembre

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

et une proposition de vote en conseil d'IUT en septembre/ novembre, une validation par l'Université après le vote de son budget en conseil d'administration. Ce dialogue s'est de plus en plus structuré ces dernières années autour des objectifs, projets et stratégie de l'IUT. La campagne emploi (postes Enseignants chercheurs et Biatss) découle du dialogue de gestion, mais a aussi fait l'objet d'échanges en amont et de discussions à l'IUT dans le cadre du conseil de direction et du conseil restreint.

En ce qui concerne les capacités d'accueil (dont découle le nombre de places en contrat d'alternance), elles sont définies dans le cadre d'un dialogue avec le rectorat pour le BUT1, et par le biais de projections pour le BUT2, BUT3 et la Licence Professionnelle. Dans tous les cas, elles restent limitées par les capacités physiques. En ce qui concerne les heures de formation, elles découlent du Programme National, avec une adaptation concernant la répartition des CM, TD, TP et les projets encadrés en fonction du public accueilli. Sur la période écoulée, la difficulté a été d'anticiper les heures dans un contexte de construction au fil de l'eau du programme de BUT. Avec le passage du DUT au BUT, l'augmentation du nombre d'heures s'est traduite par une pression forte sur le taux d'encadrement (déjà inférieure à 40%). Ce qui a conduit le ministère à octroyer à l'université au titre de l'IUT Lumière une aide au titre du passage au BUT3 pour financer la création de poste d'enseignants. L'augmentation des démissions et échecs consécutive au passage au BUT nous a amené à optimiser le nombre de groupes de TD et de TP en BUT 2 et BUT 3 pour améliorer la soutenabilité des formations dans un contexte de baisse des Niveaux de Prise en Charge des formations en alternance et de Conditions de Retour à l'Equilibre de l'université.

Au niveau des recettes comme des dépenses, l'élaboration du budget de l'IUT repose sur une anticipation forte et fonctionnelle. Elle s'organise avec les chefs de service et les chefs de département. A ce titre, il est parfois difficile d'absorber des décisions nationales telles que le moratoire sur les dépenses de communication qui peuvent mettre en danger un équilibre instable.

Même s'il n'y a pas de BPI, le vote en conseil d'IUT du budget permet de vérifier que le modèle original de l'IUT et sa stratégie rencontrent les moyens nécessaires. Son rôle, à ce titre, est de contribuer à anticiper les risques. A ce titre, si la situation financière de l'université, comme de beaucoup d'autres, nous a conduit à revoir très récemment projets et ambitions, le conseil d'IUT a pour vocation d'inscrire l'IUT dans une perspective de long terme et une projection pluri-annuelle.

c. Capacité à gérer les ressources humaines

Comme tous les IUT, l'IUT Lumière est caractérisé par une grande **diversité des profils des personnels** qui y travaillent aussi bien sur les fonctions administratives que sur les fonctions pédagogiques. Cette diversité est fondamentale pour la réussite de la professionnalisation d'une diversité d'étudiant(e)s. Elle implique une importante coordination.

Lors de la dernière évaluation, l'IUT comptait **46 supports occupés** (+ un détachement) composés de **1 PR, 18 MCF, 19 ESAS, 6 PAST et 2 ATER**. 5 ans après, en 2024-2025, **la structure des supports a évolué**, en lien avec l'aide du ministère au titre du passage au BUT, par la transformation d'un MCF en PR, la création de 3 postes MCF, d'1 ESAS, la suppression de 2 ATER à temps plein et la suppression d'un PAST. On a donc **théoriquement 47 postes occupés** (+1 détachement) : **2 PR, 20 MCF, 20 ESAS, 5 PAST** (+ 576h équivalent TD). Parmi ces derniers, en raison de départs et d'un « détachement interne » dans une autre composante, nous comptons toutefois **5 postes vacants**.

Pour éviter de reporter exclusivement sur des vacataires envers lesquels nous avons perdu de l'attractivité sur la période écoulée, les **postes vacants** ont pu être comblés rapidement par des **CDD**. Ils n'ont pas pour vocation d'être pérennisés, mais ils permettent d'assurer une souplesse dans le contexte d'un taux d'encadrement encore insuffisant. Au-delà de la marge de manœuvre de court terme, c'est la possibilité de renforcer provisoirement l'équipe par des profils techniques issus du monde professionnel, qui opèrent un changement de carrière, voire de les accompagner dans une reconversion vers le métier d'enseignant.

En raison d'un taux d'encadrement historiquement faible (moins de 40%), de la pénurie de compétences dans certaines sections, de l'augmentation consécutive du volume d'enseignement avec le passage au BUT (malgré la suppression de 5 Licences Professionnelles de l'offre précédente), le ministère a décidé d'octroyer une subvention supplémentaire au titre du passage au BUT. Cela nous a permis de créer, dans le cadre du dialogue de gestion avec l'université Lyon 2, différents postes sur la période évaluée : 2 MCF en 23-24 en QLIO et en SD, suivis par 2 autres postes en 24-25,

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

1 MCF en BUT SD et 1 enseignant du secondaire en HSE. Le taux des heures d'enseignement réalisées par des enseignants de l'IUT a donc pu augmenter : 48,84% en BUT1, 46,14% en BUT2, 47,49% en BUT3, mais seulement 25,58% en LP LG.

Malgré cette amélioration globale, l'IUT Lumière a eu du mal à accompagner la montée en charge drastique des tutorats d'alternant(e)s qui représente un enjeu important, mobilisant plus de vacataires sur ces fonctions stratégiques.

Avec le déploiement du BUT, le nombre de vacataires mobilisés a fortement augmenté, passant de **261 à 346** en trois ans. Elle s'est accompagnée d'une augmentation des vacataires professionnels,

Sur la période évaluée, il n'a pas eu de démarche individuelle de congés pour projet pédagogique. Ceci s'explique par l'intensité du travail qui a été lié à la mise en place du BUT, à l'augmentation du volume d'heures de face à face à réaliser et à l'intensité de l'accompagnement de l'alternance. En revanche, maintenant que la mise en œuvre du BUT est absorbée, et pour l'année 2025-2026 en cours, 1 CRCT a été accepté et un autre en cours de demande.

Les recrutements des enseignants chercheurs et des ESAS sont effectués en suivant les consignes d'organisation des COS. Les tous derniers recrutements effectués (sur postes vacants) montrent que nous connaissons globalement une **perte d'attractivité** : nous constatons moins de candidats et même des postes infructueux sur certaines disciplines (sciences de gestion et sciences de l'ingénieur).

Le taux moyen d'heures assurées par les **vacataires issus du monde professionnel** est de 34,76% sur la période écoulée. On note plus de difficultés à être attractifs vis-à-vis des vacataires : périodes de confinement, puis tensions voire pénurie sur certaines fonctions, développement de formations professionnelles en alternance avec de meilleures conditions salariales. Il a fallu redoubler d'inventivité. Cela nous a conduit à explorer des alternatives comme les anciens étudiants et, plus récemment, mobiliser les maîtres d'apprentissage. Le renforcement de l'implication de l'IUT dans les associations professionnelles du territoire constitue aussi une stratégie d'attractivité.

Pour ce qui concerne **l'intégration, l'accompagnement et la fidélisation**, l'université Lyon 2 a mis en œuvre un processus d'intégration des nouveaux enseignants riche en formations diverses, apprécié des collègues, ainsi qu'un service de Pédagogie du supérieur auquel participe une référente de l'IUT et des formations auxquelles assistent de nombreux collègues. Pour ce qui concerne l'IUT, nous avons également complété par un **chemin d'intégration** qui permet aux nouveaux arrivants de s'emparer plus facilement du contexte. Depuis 3 ans, nous avons également systématisé 3 séminaires transversaux dédiés aux pratiques pédagogiques et d'accompagnement. Il existe également 3 réunions dédiées au PPP pour tout le personnel.

Les services prévisionnels des collègues sont définis par des concertations en département, proposés en juillet, validés en septembre dans le cadre d'un conseil restreint. Ils sont également ajustés en cours d'année en fonction des difficultés à recruter des vacataires.

Concernant les postes de **BIATSS**, ils sont passés de 50,2 ETP à 49,3 sur les 3 dernières années. Plus de la moitié des personnels BIATSS sont sur des postes de contractuels sur ressources d'activité (26,3 ETP), ce qui est rendu possible par la contribution cumulée des financements de l'alternance par les OPCO et des entreprises qui permettent de mobiliser des moyens supplémentaires. Cette politique d'embauche sur ressources d'activités est essentielle pour accompagner l'IUT dans sa mission de réussite d'une diversité de publics par le moyen de l'alternance. La grande majorité est directement dédiée à l'accompagnement vers et dans l'alternance, notamment dans la recherche de contrats dans le cadre des Partenariats Entreprises. Rappelons qu'entre la dernière période évaluée et celle-ci le nombre de contrats d'alternance a augmenté de plus de 57%, ce qui a permis également d'augmenter les ressources d'activités de 55%.

De la même manière que les enseignants, les postes de BIATSS souffrent d'une **perte d'attractivité** que le fort développement des formations en alternance concurrentes aggrave. A défaut de pouvoir modifier les conditions de recrutement (salaire et délai de titularisation), une politique de recrutement pro-active a été mise en place par un travail constant entre l'IUT et la DRH de l'université pour pallier à cela : communication plus large sur les recrutements, réactivité plus forte, participation des chefs de services et chefs de département aux recrutements. Les personnels BIATSS peuvent bénéficier de diverses formations au travers du catalogue proposé par l'université.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

Au niveau des RH, la direction de l'IUT agit dans un cadre qui est fixé et partagé avec l'Université. L'accompagnement du personnel est articulé au niveau des départements et des services de l'IUT (par la répartition fonctionnelle des responsabilités). Le management est largement déconcentré, même s'il existe beaucoup d'activités et d'évènements transversaux.

d. Capacité à représenter l'IUT et à développer des partenariats

Compte tenu du modèle de l'alternance exclusive, les principaux partenariats de l'IUT relèvent des **milieux professionnels**. Certains sont formalisés (comme le partenariat spécifique du BUT HSE avec le DISP qui donne lieu à une convention de partenariat avec l'université) ; d'autres sont liés à la présence de représentants des milieux socio-économiques dans les instances et autres comités de pilotage de l'IUT ; la plupart sont liés à l'accueil et l'accompagnement des alternant(e)s en entreprise (avec une participation dans l'évaluation et la notation) et à la participation d'intervenants professionnels dans les formations ; de plus en plus ils sont liés à notre présence active sur le territoire et dans une 15aine d'associations d'entreprises locales.

Pour ce qui concerne la gestion des contrats d'alternance et du financement de l'apprentissage, le choix a été fait de conserver le **CFA Formasup ARL**. Il connaît une forte progression : c'est un CFA qui assure la gestion de 7027 contrats au 31/12/24, rassemble 18 établissements partenaires et 284 UFA. Il a été créé en 1993 notamment pour accompagner l'ouverture de l'IUT. Il constitue aujourd'hui une interface importante entre les formations et les OPCO consolidé par un système d'information dédié au pilotage financier. Dans le cadre de la mise en place du reste à charge obligatoire, cela devrait permettre au CFA de respecter les délais courts de recouvrement. C'est également un lieu d'échange sur les pratiques et de mise en contact avec les représentants du monde socio-économique et qui développe des partenariats avec le monde associatif et économique. Il a notamment permis aux directeurs des IUT de rencontrer les principaux directeurs des OPCO de la Région en 2024. C'est aussi un acteur qui gère les différentes aides et services aux apprentis et répond à nos demandes de manière ponctuelle. Au-delà du fond social qui a déjà été mobilisé pour des apprentis de l'IUT, il intervient régulièrement à notre demande pour sensibiliser les apprentis à la lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes.

Au-delà de toute convention, les besoins du monde socio-économique sont fortement et très directement pris en compte. Les services Partenariat Entreprises des départements échangent régulièrement avec le monde économique, notamment dans le cadre du forum de recrutement des apprentis ; les rencontres physiques entre les tuteurs IUT et entreprises donnent lieu à des échanges formalisés ; la formation des tuteurs entreprises est l'occasion de serrer les liens avec le monde économique et d'ouvrir les modalités de la coopération ; les comités de perfectionnement et de pilotage intègrent des représentants des entreprises ; la gouvernance de l'IUT intègre des représentants d'instances du monde économique. Les comités de perfectionnement (dont l'un est également le COPIL apprentissage) sont également un levier fort de partenariats. Au-delà des COPIL annuels (dont une partie est transversale à l'IUT), l'IUT a organisé en janvier 2024 un COPIL transversal intitulé « Comment l'IUT Lumière peut-il répondre aux besoins de l'industrie sur son territoire ? » réunissant différents acteurs du territoire de l'est lyonnais et un OPCO. Cela a permis d'identifier et de croiser les **enjeux du territoire et de l'industrie** et de montrer quelles réponses l'IUT Lumière peut apporter en développant les synergies entre ses formations. La question de la **féminisation** dans l'industrie a, en particulier, reçu un écho favorable, en lien avec une mission confiée à un stagiaire de master sur le développement de la féminisation dans certaines filières de l'IUT. Mais au quotidien, dans toutes ses formations, l'IUT Lumière entretient une collaboration pérenne et régulière à toutes les étapes de la formation : adaptation locale du programme, participation au recrutement des étudiant(e)s de BUT1, Accueil et évaluation des alternant(e)s, participation aux commissions pédagogiques, interventions, commandes de projets tuteurés, Témoignages, Accueil de visites. La présence de professeurs associés mais aussi d'enseignants CDD sur postes vacants, permet de dynamiser cette relation au monde socio-économique.

Les BUT de l'IUT Lumière ne sont pas co-accrédités. Les principaux partenariats dans l'ESR impactant la qualité des formations sont liés aux réseaux nationaux des IUT (ACD, CPN) dans lesquels beaucoup de nos collègues sont investis, pour l'adaptation du référentiel, du programme et de pratiques pédagogiques, au niveau local (IUT ARL et ARIUT) pour la promotion de l'offre de formation technologique sur le territoire.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

Le Master Energie, en revanche, est l'occasion d'un partenariat fort avec l'université Lyon 1 nourrit par des synergies importantes au niveau de la recherche qui constitue un levier de valorisation de l'expertise des enseignants-chercheurs de l'IUT. Il est aussi en cours de discussion avec une formation de branche pour développer des actions de formation continue. Les Licences Professionnelles sont des opportunités de partenariats avec le monde professionnel, les formations du territoire mais aussi les lycées.

L'IUT Lumière via ses projets Erasmus+, développe une forte collaboration internationale dans les domaines de l'éducation et de la formation pour le partage de bonnes pratiques. Ces projets nous ont permis de construire des partenariats durables et fiables notamment avec : l'Université de Chiang Mai, CMU (Mise en place de programmes en alternance), des Universités en Mongolie (introduction du modèle de l'alternance (pour les programmes banque et tourisme)), l'UWS (plusieurs projets de développement de capacités, séjours de collègues, Polytechnique Milan – Italie mais aussi co-portage de conférences SKIMA/PLM).

4. Les méthodes pour définir, concevoir et accompagner la stratégie de l'IUT

a. Capacité à définir et à conduire sa stratégie en cohérence avec la politique de l'université en s'appuyant sur une démarche d'amélioration continue

La stratégie de l'IUT Lumière est fortement structurée par sa **raison d'être**, qui articule vocation sociale et économique et en détermine, depuis sa création, son positionnement original :

1. Un positionnement fondé sur l'alternance exclusive, inclusive et progressive, quel que soit le diplôme et le contexte économique et social ;
2. Un positionnement fondé sur un modèle pédagogique et d'accompagnement commun aux départements, adapté au projet, construit par une articulation d'une approche expérientielle, vocationnelle et par compétence ;
3. Un accompagnement responsable vers toutes formes de réussites ;
4. Un ancrage territorial et économique fort, structuré autour de l'implication des partenaires socio-économiques ;
5. Un pilotage du modèle porté par une organisation qui associe mutualisation des moyens, services et outils communs et déconcentration dans les départements ;
6. Une d'adhésion forte des équipes au projet, avec une forte collaboration entre les différents statuts.
7. Une bonne maîtrise des processus métiers et du pilotage des activités

Cette stratégie s'inscrit pleinement dans les axes stratégiques de l'**Université Lyon 2** :

1. Accueil de publics variés : Respect du taux de remplissage de BTN, accueils d'autres profils atypiques dont les étudiant(e)s en réorientation et les reprises d'étude ;
2. Réussite et Insertion : Contribution à la professionnalisation et à l'insertion professionnelle au travers de l'alternance ;
3. Etudiants et Vie Etudiante : Accompagnement des fragilités en lien avec le service de santé des étudiant(e)s, la mission Handicap, la lutte contre les VSS ; accompagnement de l'Engagement Etudiant et des sportifs ;
4. Ancrage territorial : Présence active dans les associations d'entreprises et les évènements organisés dans l'Est Lyonnais ;
5. Rayonnement international : Portage de projets européens et internationaux sur l'expertise des compétences 4.0 et de la formation professionnelle ;
6. Qualité et Evaluation : Contribution active aux démarches d'évaluation et d'auto-évaluation de l'établissement ;
7. Internationalisation : Inscription plus forte à la stratégie d'internationalisation de l'université ;
8. Transition Ecologique : Participations à la réflexion et développement d'expérimentations de la politique environnementale de l'université à l'IUT.
9. Pilotage : Inscription dans le dialogue de gestion porté par l'université en assurant un pilotage consolidé garantissant cohérence avec la stratégie et pilotage du budget.

Bien que portée par sa raison d'être et une culture forte, longtemps facilitée par une stabilité de sa gouvernance (3 directeurs et 3 présidents du conseil d'IUT pendant 25 ans), cohérente avec la politique de son université, les principaux éléments de son positionnement stratégique sont à présent **formalisés dans sa politique qualité**, votée en conseil d'IUT. Des **axes de déploiement** peuvent être

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

proposés par le directeur au moment de sa nomination. Sur l'actuelle période, 4 axes de déploiement ont été proposés en 2023, dont l'avancée est régulièrement présentée en conseil d'IUT et en réunion du personnel.

La mise en œuvre de la stratégie de l'IUT passe par sa **gouvernance**. La principale instance délibérante est son conseil d'IUT. Il se réunit en moyenne 5 fois par an. Il comprend des représentants des enseignants, des BIATSS, des étudiant(e)s, mais également de représentants du monde socio-économique. Il vote le budget proposé et tout ce qui relève des conseils de l'université (offre de formation, maquettes, MCCC etc.). C'est également un lieu d'adaptation de la stratégie, d'anticipation et d'alerte. Le conseil de direction, instance de concertation et de coordination transversale aux départements, se réunit très souvent (3 fois par mois environ) pour mettre en œuvre l'opérationnalisation de la stratégie et notamment le modèle intégré. Parmi les autres instances, les conseils de département (réunissant enseignants, étudiant(e)s et équipes d'animation des départements) se réunissent 3 fois par an au moins pour assister les chefs de département et notamment proposer les évolutions de maquettes, de MCCC, mais aussi pré-instruire les dossiers concernant les problèmes de fraude en lien avec la direction. Les Comité de Perfectionnement, qui sont aussi des comités de pilotage de l'alternance, se réunissent 2 à 3 fois par an, pour faire des bilans réguliers de l'activité et proposer des évolutions adaptées. Toutes les instances donnent lieu à des compte-rendu disponibles pour l'ensemble du personnel sur l'intranet. Des réunions du personnel (dites « AG ») ouvertes à tous et toutes informent régulièrement de la situation de l'IUT. Les séminaires sont venus récemment renforcer cette dynamique transversale.

Afin d'éclairer, de mettre en œuvre et conduire sa stratégie, l'IUT a développé dès 1998 un **système d'information** évolutif, intégré, adapté à ses processus métiers, aux engagements qualité et aux besoins d'indicateurs de pilotage et d'outils d'aide à la décision. Il permet, en outre, de fournir des éléments pour alimenter la démarche réflexive de l'IUT concernant ses pratiques. Ces outils ont d'abord été axés sur le pilotage des activités pédagogiques et d'accompagnement des alternant(e)s, ils ont été ensuite adaptés aux différents besoins métiers.

La mise en œuvre de la stratégie s'accompagne d'une **culture de l'amélioration continue**.

Cette dernière a d'abord été « poussée » historiquement par une **approche réflexive de la recherche-action** menée au CERRAL puis au RTI, orientée sur l'amélioration des pratiques liées à la formation professionnelle. Elle se manifeste aujourd'hui essentiellement dans la participation et le pilotage de nombreux projets européens de type ERASMUS+ en lien avec l'alternance et la formation professionnelle. Ils permettent non seulement d'analyser nos pratiques, mais aussi de les enrichir par confrontation avec des contextes internationaux divers.

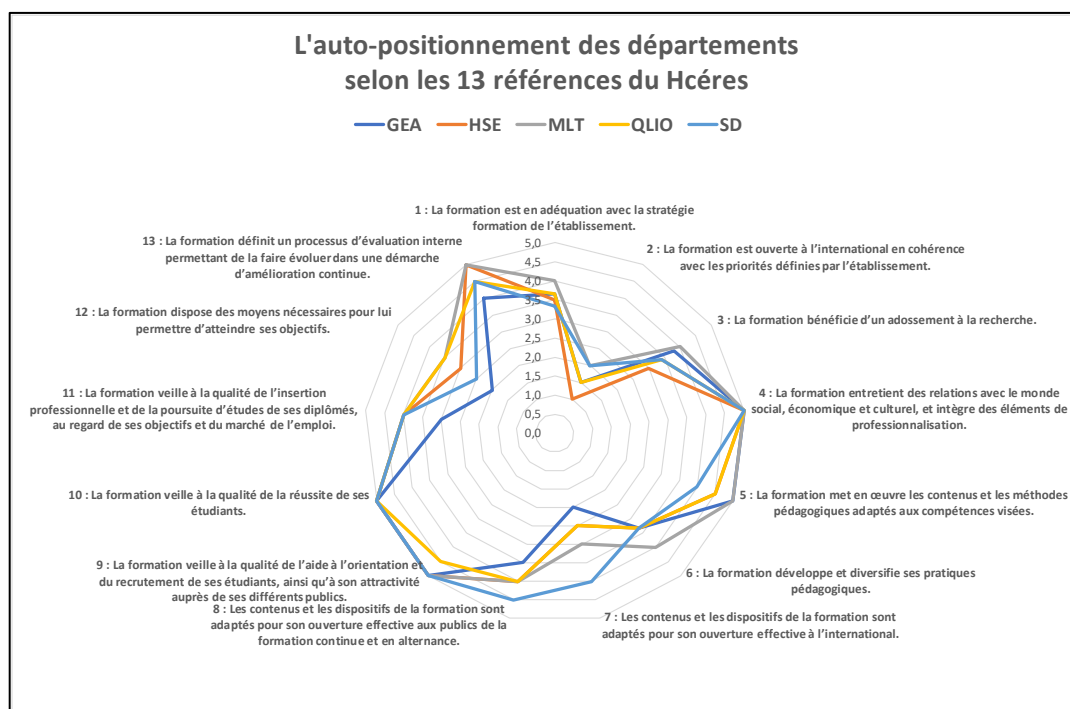
La culture de l'amélioration continue a ensuite été « tirée » par un **pilotage stratégique et opérationnel fondé sur la donnée**, en développant dès sa création un système d'information capable de centraliser, structurer et exploiter l'ensemble des indicateurs utiles à son fonctionnement et à son développement, dans le contexte de l'alternance. Face à la multiplication des demandes institutionnelles (Région, évaluations nationales, enquêtes du réseau ADIUT), l'IUT a professionnalisé son dispositif : après une phase artisanale appuyée sur des stagiaires en informatique, il a adopté une solution décisionnelle. Chaque responsable dispose aujourd'hui d'interfaces permettant un accès direct aux données utiles au pilotage mais aussi aux évaluations.

La culture de l'amélioration continue a ensuite été **formalisée et structurée par une démarche qualité** par le portage politique d'un ancien directeur²². Ce dernier a contribué à développer une démarche qualité certifiée AFNOR et intégrée à l'organisation en s'engageant dès 2008 dans une démarche qualité orientée processus, conduisant à la certification Qual'IUT (AFNOR) obtenue en 2017 et régulièrement renouvelée. Cette certification a impliqué une cartographie des processus, des audits internes et externes réguliers, un plan d'amélioration continue structuré et une forte implication des équipes. Reposant sur des engagements de service vis-à-vis des étudiant(e)s, elle est passée par le déploiement d'un système d'enquêtes couvrant l'ensemble du parcours étudiant (10 enquêtes obligatoires dont le taux de réponse avoisine les 85 %), l'exploitation des résultats pour ajuster les MCCC et accompagner la pédagogie, le développement d'indicateurs qualité intégrés au système d'information. Les résultats sont régulièrement présentés dans les instances.

²² Yacine Ouzrout, directeur adjoint de l'IUT puis directeur de l'IUT Lumière entre 2013 et 2023, actuellement directeur du DISP, a également été chef de département de QLIO par le passé.

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

En complément, l'IUT contribue aux exigences Qualiopi via son CFA, en produisant les éléments de preuve requis pour les formations en alternance et en coordonnant des audits internes. Enfin, dans le cadre des évaluations HCERES et CCN-IUT, un groupe projet dédié a anticipé les exigences, modélisé les données nécessaires et développé des interfaces spécifiques facilitant la rédaction des dossiers d'autoévaluation. Des outils de synthèse (diagrammes radar, guides méthodologiques, filtres par diplôme et année) ont permis un pilotage transversal. Ainsi, la consolidation des radars des auto-évaluations HCERES décrit bien atouts et ses faiblesses de l'IUT, dont l'exploitation mis en perspective dans le contexte actuel et futur permet de dessiner les contours de l'IUT de demain.



Partie 3 : La stratégie à venir, les projets et les perspectives de l'IUT.

Le dossier d'évaluation a dressé un bilan de l'IUT sur la période 2021-2025, mettant en évidence sa stratégie et ses réalisations sur la période écoulée. Le diagnostic qui en découle est que l'IUT Lumière réussit globalement à remplir sa mission et les objectifs qui en dépendent : remplissage des capacités d'accueil, remplissage de BTN, pourcentage de réorientation, stabilisation voire diminution des démissions, convergence des taux de réussite, satisfaction des étudiant(e)s, sécurisation du parcours professionnels des étudiants sortants, stabilisation du flux d'alternant(e)s etc. Ce qui correspond à sa raison d'être, aux objectifs conférés au BUT et à la politique de son université. Il n'en demeure pas moins que des difficultés se font ressentir : Difficultés à remplir en BTN dans certaines filières au risque d'échecs et d'abandons, manque de féminisation dans certaines spécialisations, des poursuites d'étude difficiles à maîtriser etc. Ce diagnostic est aussi par l'identification des forces et faiblesses de l'IUT.

Parmi les forces de l'IUT :

- Un **positionnement** clair et cohérent, associant enjeux économiques et sociaux ;
- Un **savoir-faire** reconnu dans l'alternance de qualité à valeur ajoutée ;
- Un **modèle pédagogique** et éducatif qui reste singulier ;
- Un **ancrage territorial** et **économique** fort, avec des partenaires fidèles ;
- Une **organisation** relativement agile qui associe mutualisation des moyens, services et outils communs et professionnalisation dans les départements ;
- Une **adhésion** forte des équipes au projet ;
- Des **expertises** alliant technologie et sciences humaines et sociales ;
- Une habitude de **réflexivité** sur les pratiques de formation professionnelle ;
- Une **démarche qualité** et des outils de pilotage performants ;
- Un **budget piloté** ;

Académie : Lyon
 Université : Lumière Lyon 2
 IUT : Lumière

Parmi les faiblesses de l'IUT :

- Un **taux d'encadrement** encore insuffisant ;
- Une **complexité** de gestion croissante du BUT dans le cadre de l'alternance ;
- Une **capacité de développement limitée** par la limitation de l'exécution des ressources ;
- Une baisse **d'attractivité** au niveau du personnel et un risque de fatigue des équipes ;
- Une **organisation** couteuse en coordination transversale, qui peut gagner en efficacité ;
- Une absence de **Budget Propre Intégré** ;
- Une baisse d'engagement au niveau de la formation continue.

Afin de dresser les bases d'un projet d'avenir, rappelons les éléments de contexte à prendre en compte et à projeter, avant de dresser les forces et faiblesses de l'IUT et dégager des pistes de projet. Ces dernières seront alimentées collectivement par une série de séminaires pédagogiques.

Pour penser une stratégie à venir, il convient de considérer des éléments de contexte et de risques sur le long terme :

- Une **contraction démographique** attendue dès 2027-2028 qui risque d'intensifier la concurrence, fragiliser les parcours avec de petits effectifs et modifier les équilibres de bac ;
- Une **évolution des profils et des attentes des étudiant(e)s** qui nécessite de mieux sonder leurs intérêts, aspirations, motivations, atouts mais aussi lacunes et fragilités pour adapter l'accompagnement ;
- La remise en cause **modèle économique de l'alternance** (baisse des niveaux de prise en charge, réduction des aides aux entreprises et alternant(e)s, déficit de France Compétences) qui nécessite de poursuivre le travail sur la soutenabilité du modèle et la réduction du risque systémique ;
- Les **changements de pratiques et d'attentes** (parfois paradoxales) vis-à-vis de la professionnalisation en général - et de l'alternance en particulier- qui nécessitent d'alimenter le modèle de l'IUT ou de valoriser mieux ses apports ;
- Une concurrence accrue de **formations de niveau intermédiaire** qui peut induire une moindre lisibilité du BUT et une logique de marché ;
- L'impact de **l'IA sur les mutations du travail et de l'emploi** qui peut nécessiter le développement rapide de nouvelles compétences techniques ou le développement de compétences transversales ;
- L'impact de **l'IA sur la pédagogie** qui nécessite des débats et un(des) positionnement(s) ;
- Des **enjeux sociétaux et environnementaux** à mieux intégrer dans les formations ;
- Des problèmes d'**attractivité dans la fonction publique**, l'université et les IUT et des évolutions des attentes du personnel, qui nécessitent de mieux valoriser les points forts de la mission et de la raison d'être et de mieux comprendre les aspirations.
- Des pressions sur **les ressources universitaires** qui risquent de freiner les opportunités à saisir.

Un état des lieux effectué au moment de changement de direction en 2023, avait déjà permis d'identifier 4 axes de développement jusqu'à 2028, dont les 3 premiers ont été mis en place et le 4^{ème} toujours en cours de développement.

- Priorité n°1 : Renforcer notre Attractivité auprès des Candidats, des Personnels et des Partenaires en ajustant les différents processus de recrutement et de fidélisation ;
- Priorité n°2 : La Pédagogie au cœur du projet, par le biais de séminaires pédagogiques et de synergies entre approches et départements ;
- Priorité n°3 : Sécuriser et dynamiser notre Positionnement sur l'alternance de qualité, en participant aux débats nationaux et en valorisant le modèle ;
- Priorité n°4 : Assurer de bonnes conditions d'étude & de travail et accompagner les Fragilités.

Au-delà de cette approche de mi-terme et compte tenu des défis, les axes stratégiques à développer sont de différents ordres.

Concernant le **projet de l'IUT** en lui-même, il ne s'agit pas de le remettre en question, mais de le revisiter à la lumière de réalités nouvelles pour a minima mieux en identifier les effets et les impacts.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

Au niveau du **recrutement**, s'il n'y a pas de modification de fond à faire dans le processus de recrutement, il conviendra de poursuivre son optimisation, mais surtout :

- De poursuivre le travail de coopération avec le réseau académique et régional des IUT et le rectorat pour un recrutement ambitieux mais adapté des BTN. En ce sens, il convient de rentrer dans une analyse plus fine du vivier de spécialités de BTN.
- D'exploiter la carte des Lycées partenaires pour orienter mieux les cordées et autres conventions de partenariats.

De nombreux efforts devront porter sur la lutte contre l'échec et la **réussite au pluriel**.

- Favoriser la réussite académique en revisitant le stage de rentrée pour qu'il poursuive son objectif d'intégration et de développement des compétences transversales, mais aussi pour qu'il permette une remise à niveau de fondamentaux.
- Lutter contre l'échec en développant des compétences de remédiations sur la base des expérimentations menées dans les départements.
- Favoriser la réussite professionnelle en revisitant le programme de PPP afin qu'il intègre plus d'éléments susceptibles d'améliorer l'intégration en entreprise et l'efficacité professionnelle.
- Favoriser le pouvoir d'agir des étudiant(e)s en développant des outils leur permettant de mieux piloter leur réussite.
- Analyser plus finement la dynamique des échecs.

Au niveau des **compétences transversales**, l'IUT devra se positionner pour intégrer les nouveaux enjeux professionnels et de société, en lien avec le cadrage de son université :

- Sur la place de l'IA dans les formations, comme compétence technique, mais aussi dans la pédagogie. Un plaidoyer sur le (non) usage des IA est en cours d'élaboration.
- Sur la Transition Environnementale et Sociétale, la question de l'alignement entre engagement personnel et professionnel pourra faire l'objet d'un questionnaire structurant.
- Sur la place de la culture générale et les mathématiques.

En ce qui concerne la prise en compte des **attentes et profils des étudiant(e)s** :

- Une analyse fine des intérêts, aspirations, motivations, atouts mais aussi lacunes et fragilités pour adapter l'accompagnement.
- Un travail sur les spécificités de l'enseignement à l'IUT Lumière, avec la volonté de « développer les compétences en prenant soin des personnes ».
- Une implication plus forte des étudiant(e)s dans les décisions concernant la vie étudiante par la création d'une commission ad hoc

Au niveau de la **pédagogie** :

- Outiller les étudiant(e)s dans la montée en autonomie progressive et l'auto-régulation
- Former les étudiants en coordination de projet et management d'équipe dans le cadre des SAE
- Rendre plus « intelligible » le portfolio

Au niveau des relations avec le **monde socio-économique** :

- Elargir le spectre de la collaboration en intégrant non seulement la formation continue mais aussi les projets commandités
- Systématiser la formation des tuteurs entreprises et IUT au moyen d'une micro-certification
- Maintenir un équilibre dans l'attractivité de niveau local et national

Au niveau des **relations inter-départements** :

- Poursuivre le développement des synergies pédagogiques non seulement entre les BUT mais aussi les années, en faveur du développement de la pluridisciplinarité et la construction de compétences complexes dans le cadre de SAE.

Au niveau du développement de l'**international** :

- Mieux valoriser à l'international l'expertise de l'IUT dans l'articulation entre formation académique, professionnalisation et accompagnement de l'étudiant (l'international constituant une forte valeur ajoutée à niveau de formation intermédiaire) ;

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

- Faire de l'internationalisation un moteur de transformation interne, au service de la qualité des enseignements, de son partenariat socio-économique et de l'attractivité de l'établissement.

Pour ce qui concerne le **pilotage de l'IUT et RH** :

- Développer une **approche intégrée de la qualité** et y adjoindre une stratégie d'analyse des **risques** ;
- Développer plus de **collectifs de travail** et des espaces de travail partagés ;
- Travailler sur la **QVCT** pour tout le personnel ;
- Améliorer les conditions d'études et de travail, par un travail de synergies entre le bien-être des étudiants et celui des salariés de l'IUT ;
- Intégrer les différentes parties prenantes à la démarche de co-construction du modèle de l'IUT.

Enfin, le plus gros défi concernant les 5 prochaines années, consistera à mener une réflexion approfondie et faire des choix sur **l'aménagement des locaux** en faveur d'une pédagogie par projet basée sur les SAE. Les espaces actuels ne sont plus pleinement adaptés à l'évolution des pratiques pédagogiques (travail en groupe, autonomie) ni à l'augmentation des effectifs. Cette transformation suppose des salles modulables, un usage accru des salles informatiques et des investissements renforcés en équipements technologiques, impliquant des travaux de rénovation et de reconfiguration. La salle de documentation remplit aujourd'hui plusieurs fonctions : bibliothèque spécialisée (ouvrages, manuels, revues en lien avec le BUT et l'alternance), appui méthodologique à la recherche documentaire, centre d'archives des mémoires étudiants et espace de travail équipé (postes informatiques, reprographie). Faute d'espaces dédiés, elle est de plus en plus utilisée pour le travail en groupe. Une réflexion est engagée pour en repenser l'aménagement, sous réserve des moyens d'investissement disponibles.

Académie : Lyon
Université : Lumière Lyon 2
IUT : Lumière

PAGE DES VISAS ET SIGNATURES :

A , le

Le directeur/ la directrice de l'IUT,

**A été présenté au
Conseil de l'IUT le :
(date à indiquer)**

A , le

Le/La président(e) du Conseil de l'IUT,

A été présenté à la CFVU ou instance tenant lieu (date à indiquer) :

A été présenté au Conseil d'Administration le (date à indiquer) :

A , le

Le/La président(e) de l'université,