

# COMPTE RENDU DE CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT OU EQUIVALENT

1

## Préambule<sup>1</sup>

Le rôle et les missions du Conseil de perfectionnement sont précisés par l'Article 16 des Statuts de l'IUT (en conformité avec le cadre national des formations et le code de l'éducation et le règlement général des études de l'Université Lumière Lyon 2). Le Conseil de perfectionnement participe au dispositif d'évaluation de la formation, contribue à faire évoluer les objectifs de la formation et à mettre en adéquation ses contenus ainsi que ses méthodes d'enseignement, et ce en concertation avec la politique de l'IUT. Il examine une fois par an les principaux indicateurs relatifs au BUT (suivi de l'insertion professionnelle, le suivi des cohortes d'étudiant.es, résultat des évaluations des enseignements...) fournis par notre système d'information. Le premier Conseil de perfectionnement est davantage en lien avec les questions d'insertion professionnelle, tandis que le second Conseil de perfectionnement porte sur le contenu des enseignements et permet d'envisager les évolutions marginales tout en faisant remonter au national, via l'Assemblée des chefs de département MLT, les recommandations des équipes et de leurs partenaires. Rappelons que les Programmes Nationaux doivent être renouvelés tous les cinq ans, la prochaine échéance étant prévue en 2026.

La composition du Conseil de perfectionnement est la suivante :

1. Les membres délibérants du Comité de pilotage de l'Unité de Formation par Apprentissage (UFA) soit :

- quatre représentant.es des milieux professionnels et entreprises partenaires,
- le/la responsable pédagogique d'année ou de parcours/responsable des études de la formation et le/la représentant.e du partenariat entreprises,
- les membres invité.es : les Directeurs/trices ou les représentants/tantes des CFA partenaires,

2. les membres élu.s enseignant.es et usager.es du conseil de département dont relève le BUT visé.

Il est à noter que les documents et les échanges produits lors de ces conseils nourrissent notre démarche qualité ainsi que la démarche Qualiopi imposée à notre CFA Forma-Sup. Celui-ci nous sollicite fréquemment pour lui communiquer des documents de preuve en tant qu'UFA.

Par ailleurs, l'Alternance, nous impose la tenue de Comités de pilotage (COPIL). Ceux-ci sont organisés en partenariat avec notre CFA Formasup, il s'agit d'un outil de pilotage de l'apprentissage qui découle des missions conférées aux CFA (articles L6231-2 et L6231-3). Son rôle consiste à favoriser des échanges sur la formation, les projets, les actualités juridiques, politiques, pédagogiques,

---

<sup>1</sup> Ce préambule s'inspire d'une note interne produite par la Directrice de l'IUT, Claudine Gay, et commentée lors d'un Conseil de direction en octobre 2023.

administratives et financières de l'alternance. Il peut rejoindre les objectifs du conseil de perfectionnement. Les prérogatives du COPIL sont intégrées à la Convention cadre signée entre l'Université Lumière Lyon 2 (pour ses différentes UFA) et le CFA Formasup ARL. Ces prérogatives portent notamment sur :

- l'analyse de la maquette pédagogique, le bilan pédagogique, les modalités de recrutement, le rythme de l'alternance des périodes de formation respectivement en entreprise et en établissement de formation,
- l'examen et la validation du tutorat, le suivi individualisé des alternant(es) dans les entreprises et les relations avec les maîtres d'apprentissage et/ou les tuteur(rices),
- l'examen et la validation des visites en entreprises, l'évaluation des périodes de formation en entreprises et au sein de l'établissement de formation,
- l'examen et la validation de l'accompagnement des alternant(es) vers l'insertion professionnelle,
- l'examen des actualités réglementaires et politiques de l'alternance.

Participent aux COPIL, les représentants du CFA, des maîtres d'apprentissage, des tuteurs et tutrices pédagogiques, les responsables d'UFA et les représentant.es des apprenti.es. Des participations occasionnelles sont possibles par le biais d'experts de la profession ou de représentants des entreprises, les personnels administratifs et financiers de l'UFA, l'équipe enseignante ou toute autre personne impliquée dans l'UFA ou l'alternance.

Les Conseils de perfectionnement et les Comités de pilotage de l'UFA peuvent se recouper. En général, le COPIL de fin d'année civile se déroule en deux temps : une première réunion associant l'ensemble des UFA et permettant de délivrer un certain nombre d'informations utiles pour l'ensemble des participants, puis des sessions en plus petits comités conformes au périmètre des Conseils de perfectionnement et des COPIL.

Concernant les CR qui suivent, il nous a semblé intéressant de mettre à la disposition du Hcéres celui du COPIL 2023, qui s'inscrit dans la période de référence, mais de le compléter par celui de 2024 qui bien que hors période présente l'intérêt de montrer comment nos pratiques ont pu évoluer suite aux échanges de 2023. La prise en compte de la valeur ajoutée d'une troisième année grâce au BUT et la volonté de préparer nos étudiants à occuper plus rapidement des fonctions d'agent de maîtrise ont ainsi donné lieu à plusieurs adaptations de nos programmes pédagogiques...

## Compte rendu du COmité de PILotage BUT MLT du 13/11/2023

**Nom de la composante :** IUT Lumière

**Nom de la formation :** Bachelor Universitaire de Technologie Management de la Logistique et des transports.

CR rédigé par Elise Bodet, Cheffe du Département MLT



### Noms et qualités des personnes présentes

Elise Bodet (Cheffe du Département MLT), Milène Langar (Directrice des études), Muriel Arduin (Responsable du Partenariat entreprises MLT), Catherine Batisse (Responsable de la LP Logistique Globale), Vincent Bagard (Enseignant), Rémy Bordet (Manager de Transition), Vanessa Cochet (Responsable réception, magasin, facturation et transport, Montabert), Matthieu Dauvergne (Directeur M&M Transport), Eric Etienne (Consultant en logistique), Nadir Maouchi (Superviseur Douane, DHL Express, ancien étudiant), Cécile Michaux (Chargée d'études, Grand Lyon), Guillaume Clerc (Etudiant délégué) et Matis Miré (Etudiant délégué)

### Thèmes évoqués lors du COPIL

Le Bilan pédagogique des différentes promotions, la présentation de l'approche par compétences, le choix des rythmes d'alternance, l'évolution des postes entre l'année de BUT 2 et l'année de BUT 3, Les compétences attendues en matière de management, le livret électronique d'apprentissage, le mémoire.

### Présentation introductive au Conseil

Lors de ce Conseil, le Département MLT a souhaité présenter quelques résultats sur les promotions notamment les entrants et les sortants. Les données produites ont été extraites du Système d'information de l'IUT. La présentation a été également l'occasion de revenir sur le déploiement du BUT sur trois ans en repartant du Programme National et en précisant aux participants les choix pédagogiques qui ont été privilégiés. Les blocs de compétences ont été expliqués dans le détail. La manière dont la fonction tutorale est conduite à l'IUT a été rappelée en explicitant les rôles respectifs du tuteur IUT et du maître d'apprentissage. Les rencontres régulières, sur site, organisées pour définir, puis évaluer les missions des apprentis ont été détaillées. Cela a été l'occasion de revenir sur l'importance du Livret électronique d'apprentissage (LEA) qui consigne l'ensemble des échanges entre l'apprenti et ses tuteurs. Les critères d'évaluation ont été précisés. Enfin, cette présentation a été l'occasion de revenir sur le mémoire et sur la manière dont ce travail a été repensé à l'occasion du passage du DUT au BUT. Le dispositif des ateliers mémoires, les grandes étapes de la démarche proposée aux étudiants et les conditions de l'évaluation de ce travail ont été rappelés.

### Relevé des échanges

#### *Bilan pédagogique*

Suite à la présentation qualitative et quantitative des promotions actuelles, d'une part, et de l'adéquation entre le programme pédagogique et les missions confiées aux apprentis en entreprise, d'autre part, une discussion s'engage entre les participants. Elle conduit à un état des lieux des difficultés rencontrées par les équipes et portant notamment sur la question de l'attractivité et le recrutement des formations en transport et logistique. Les participants s'accordent sur le bilan, les

professionnels présents faisant également part du déficit de candidats au regard des offres d'emplois proposées, y compris et en particulier à l'international. Il s'en suit un échange de réflexions visant à faire découvrir et attirer les jeunes vers la logistique et le transport. Les professionnels, bien que déjà fortement sollicités par l'équipe MLT, pourraient être invités aux Journées Portes Ouvertes et aux Journées de l'Enseignement Supérieur. Les enseignants déplorent le manque de visibilité de la logistique lors des visites dans les lycées, lesquelles demandent pourtant une forte implication pour une équipe restreinte. Fort heureusement, la participation des étudiants MLT lors de ces journées est très significative et ils sont souvent de bons ambassadeurs. D'autres réflexions sont partagées entre les participants : réflexion sur la provenance des étudiants présents en formation et sur leur taux de satisfaction des étudiants, réflexion sur la différence entre les deux parcours, problème de déficit de codes (y compris dans la variété des registres), des savoir-faire de base en bureautique et informatique (Usage de la bureautique professionnelle : Apprendre à faire une invitation Outlook, rédiger un mail, titres des mails). Les participants insistent également sur les besoins informatiques en milieu professionnel : Power BI, codage Excel, VBA... Enfin, le constat d'une insuffisante maîtrise des langues vivantes est pointée.

### *Présentation de l'Approche par compétences (APC), de la transversalité, des ressources, des SAE*

L'équipe restitue les principales innovations introduites à l'occasion de la réforme. Les participants soulignent l'intérêt pour les étudiants et les entreprises d'être associés lors de travaux sur des projets comme les SAE. Le Département peut se prévaloir, sur cette question de nombreuses expérimentations générées pour l'occasion ou s'inscrivant dans un prolongement avec les pratiques déjà initiées dans le cadre du DUT.

### *Rythme d'alternance*

Auparavant, le rythme d'alternance reposait sur le principe de quinzaine en DUT. La mise en œuvre du BUT s'est accompagnée d'un rythme plus court : une semaine en entreprise pour une semaine à l'IUT. Comme souvent les avis sont partagés sur la question.

### *Evolution des postes BUT2 / BUT3*

Le passage de deux années de DUT à trois années de BUT pose la question de la valeur ajoutée en matière d'alternance. Les participants s'accordent à reconnaître l'importance que le BUT apporte une valeur ajoutée. Mais dans la pratique on observe certaines résistances aussi bien de la part des apprentis qui peuvent avoir tendance à privilégier un certain confort en ne prenant pas le risque de s'exposer sur des missions plus ambitieuses que des professionnels qui pris par leur activité quotidienne peuvent ne pas prendre le temps suffisant pour construire avec leur apprenti une montée en charge. Il ressort des discussions l'importance que le Département tienne un discours offensif sur cette question en s'interrogeant sur la cible d'agent de maîtrise (BUT1 : technicien découverte, BUT2 : technicien supérieur et BUT3 : agent de maîtrise). Les rencontres entre tuteurs pédagogiques et maîtres d'apprentissage doivent permettre de prévoir cette montée en charge progressive, mais continue, des apprentis. Le mémoire doit pouvoir offrir une opportunité de renforcer ces ambitions. La sensibilisation des étudiants à la dimension managériale, aussi bien dans le cadre des SAE que des missions en entreprise doit pouvoir y répondre. Ces réflexions trouvent leur prolongement dans les réflexions partagées autour du Livret électronique d'apprentissage (LEA). Les acteurs concernés considèrent que c'est un outil facilitateur qui structure la relation tripartite en abordant aussi bien la question de la réalisation des missions, le savoir-être ou la production du mémoire... En lien avec la

question précédente, il ressort que l'on doit pouvoir faire évoluer certains critères du LEA pour prendre davantage en considération la dimension managériale.

### *Compétences managériales*

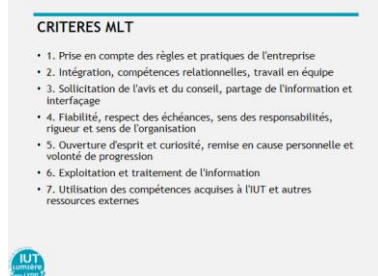
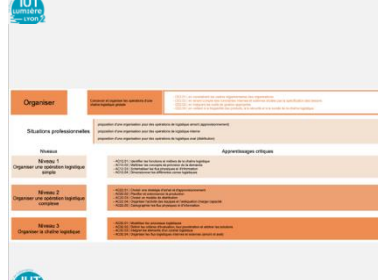
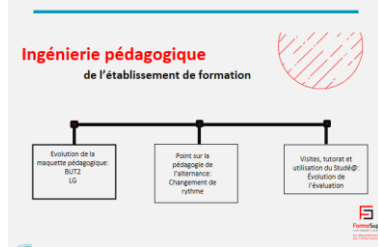
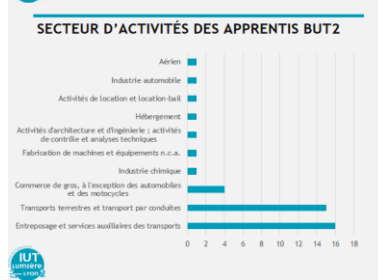
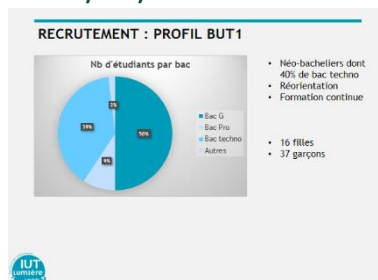
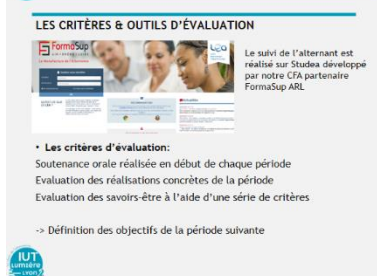
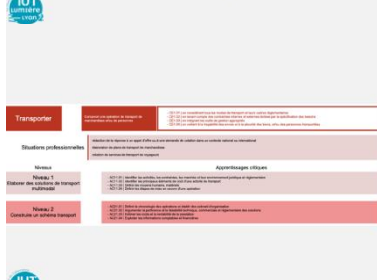
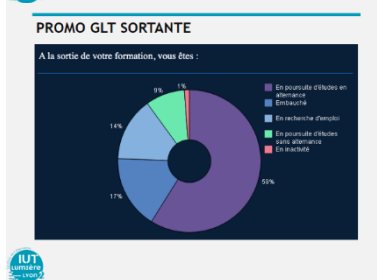
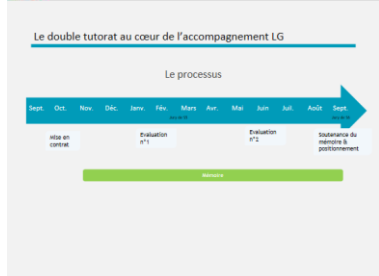
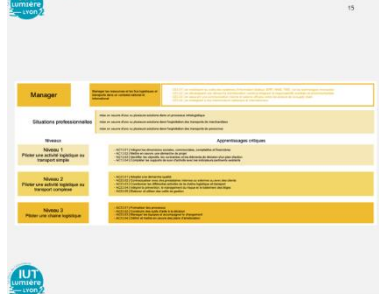
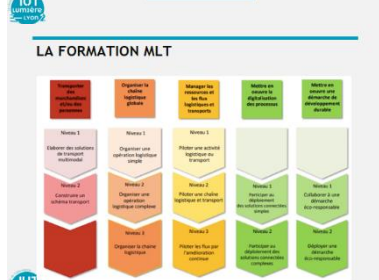
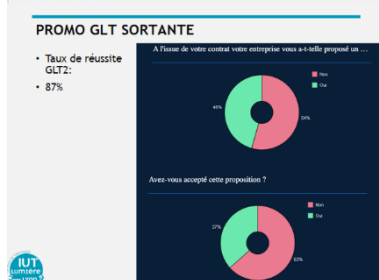
La discussion précédente se prolonge autour d'une réflexion partagée entre les participants sur la question de l'ouverture sur les compétences managériales. La problématique de la distinction entre le management de projet et le management d'équipe (avec l'aspect évaluation des collaborateurs) et le positionnement qui y est associé, conduit à une première série d'échanges. Management fonctionnel ou conjoncturel, différence entre management statutaire et structurel sont abordés. Il ressort des discussions que la compréhension de la dynamique d'un projet et d'une équipe favorise l'adaptation. Les différentes approches globales d'un projet (SAE, mémoire, projet tutoré) sont très présentes dans la formation, mais ce sont plutôt les techniques classiques de management hiérarchique et descendant qui sont le plus étranger aux étudiants et apparaissent les plus complexes à aborder. Aujourd'hui un Bac+3 est un agent de maîtrise, pas un manager. Cela renvoie à la question de la crédibilité sur laquelle les professionnels présents ne s'accordent pas nécessairement. L'un d'eux préconise d'ailleurs de confier une petite équipe à une personne non expérimentée, à la sortie des études par exemple.

### *Questions diverses*

En clôture des échanges, Jules Séverin, représentant du CFA, intervient sur plusieurs points. Il revient sur diverses questions comme la protection de l'alternant, l'employabilité supérieure, l'avantage financier pour les entreprises. Il donne son avis sur la cadence de l'alternance précisant qu'il lui semble qu'un mois-un mois peut être intéressant pour des questions de mobilité mais que le rythme d'une semaine/une semaine paraît être satisfaisant pour les entreprises. Il précise qu'actuellement France Compétence réévalue les coûts de formation annuellement. Contrairement à certains Masters peu de surprises sont observées sur nos diplômes. Il évoque les projets de loi à venir dans le financement de l'apprentissage. Enfin, il rappelle que dans le cadre du CFA il est possible pour l'accompagnement du handicap de participer à l'aménagement de postes de travail en formation et en entreprise. Il rappelle l'existence du Fonds social pour les apprentis en cas de coup dur ou de besoin imminent. Enfin, il réaffirme le rôle important du maître d'apprentissage, y compris dans la mobilité au sein de la structure.

L'ordre du jour ayant été épuisé, la séance est levée.

# Annexe : Diaporama projeté lors du COPIL du 13/11/2023

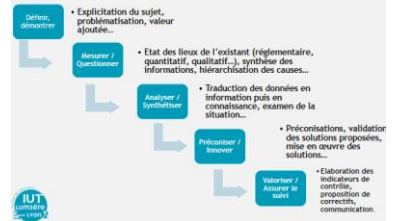




- L'évaluation mémoire est composée d'une note d'écrit (mémoire) et d'une note d'oral (soutenance).
- La soutenance orale : présentation orale synthétique du mémoire (mise en évidence des idées clés). La soutenance permet de vérifier l'appropriation par l'alternance de certains savoirs, de tester l'exactitude et sa capacité à présenter un travail de manière synthétique, à développer une argumentation et défendre un point de vue.
- Le jury d'évaluation du mémoire et de la soutenance est composé de 3 personnes :
  - Le tuteur entreprise
  - Le tuteur IUT
  - Le président de jury qui porte un regard critique neutre sur le travail de l'étudiant



- Production personnelle de l'alternant, le mémoire doit apporter la preuve d'une maîtrise critique et synthétique des acquis théoriques et pratiques.
- Contrairement au rapport de stage, le mémoire doit être analytique et présenter une valeur ajoutée de la part de son auteur, il doit permettre de tester la capacité de l'étudiant à :
  - Construire une problématique à partir d'un sujet déterminé
  - Conduire une réflexion et une analyse argumentée sur un sujet
  - Prendre du recul et élargir le traitement du sujet au-delà des limites de son entreprise
- Le sujet doit répondre à un besoin réel de l'entreprise ou à un souhait d'approfondissement d'une thématique par l'étudiant.
- Des ateliers mémoires sont organisés à l'IUT pour dispenser aux étudiants les éléments méthodologiques nécessaires.





## Compte rendu du COmité de PILotage BUT MLT du 7/11/2024

**Nom de la composante :** IUT Lumière

**Nom de la formation :** Bachelor Universitaire de Technologie Management de la Logistique et des transports.

CR rédigé par Vincent Bagard, Chef du Département MLT



### Noms et qualités des personnes présentes

Vincent Bagard (Chef de département MLT), Milène Langar (Directrice des études MLT), Muriel Arduin (Responsable partenariat MLT), Antoine Facundo (Manager Logistique, Fournier Polymers), Brice Sisti (Directeur Affrètement France, DSV - Global Transport and Logistics) et Julie Garreau (Apprentie MLT).

### Préparation du conseil

Les conseils de perfectionnement sont réunis deux fois par an. Le dernier conseil de l'année civile se recoupe avec le Comité de Pilotage de l'alternance co-organisé avec notre CFA FormaSup Ain-Rhône-Loire dont l'objectif est de faire un bilan annuel des promotions entrantes et sortantes. Les différents temps qui composent la journée sont alimentés à partir des nombreuses données produites par les systèmes d'information déployés depuis plus de vingt ans à l'IUT. Pour favoriser les synergies entre les 5 BUT un COPIL transversal orienté industrie a été organisé sur la période. Ces instances ont servi : à améliorer le lien formation - entreprise, les rythmes d'alternance, l'identification des problématiques de SAE, l'intégration des spécificités du BUT dont la montée en compétence de 3<sup>ème</sup> année.

La journée s'est composée de deux temps forts :

- 10h00 / 10h30 : Temps collectif à l'ensemble des départements qui permet le traitement de questions transversales (Salle du conseil)
- 10h30/12h30 : Temps consacré à chaque département. Pour MLT, il est l'occasion d'évoquer le BUT MLT mais également la Licence Professionnelle Logistique Globale. Ne sont conservés dans ce compte-rendu que les éléments relatifs au BUT.

### Présentation introductive au Conseil

Lors de ce Conseil, le Département MLT avait souhaité mettre l'accent sur son dimensionnement et son positionnement, puis de rappeler nos ambitions au regard d'un parcours se déroulant à présent sur trois années. Le but de la réunion était double :

- Recueillir l'avis des professionnels sur le positionnement de cette troisième année sur une cible d'agent de maîtrise
- Discuter avec ces professionnels des différents modules de cette troisième année, tout en les situant par rapport aux deux premières années et en réfléchissant à une simplification possible en lien avec ce qui pouvait être constaté sur les métiers MLT.

La présentation proposée par Vincent Bagard, concernant notamment le BUT MLT, et dont les éléments figurent à la fin de ce document a ainsi tenu à insister sur les points suivants :

- La réforme de la licence professionnelle qui a conduit à l'émergence des BUT s'est traduite par la rédaction de programmes nationaux libellés sous forme de blocs de compétences, mais les métiers cibles n'ont pas été réaffirmés à cette occasion. Il était donc important de rappeler à nos



partenaires les objectifs du diplôme en la matière. Pour cela nous sommes partis de la répartition sectorielle de nos contrats d'alternance actuelle et des types de postes qui pourraient en découler.

(diapositive 8)

- Il était également important de leur expliquer comment nous avons structuré les Situations d'Apprentissage et d'Evaluation (SAE) qui constituent un élément fort de la réforme. Cela a été l'occasion de souligner l'importance du travail accompli par l'équipe MLT et les nombreux efforts réalisés pour que ces situations authentiques profitent au maximum des collaborations déjà anciennes que nous avons construites avec nos partenaires.

(diapositive 14)

- La présentation de la troisième année de BUT a permis de rassurer les participants sur le fait qu'il ne s'agissait pas d'étirer l'ancien DUT sur trois années, mais que cette année supplémentaire constituait pour nous une véritable valeur ajoutée permettant de mieux préparer nos étudiants à occuper rapidement des fonctions intermédiaires. La description des SAE et de leur mise en cohérence a permis d'insister sur la cible « agent de maîtrise » qui guide notre travail.

(diapositives 16 et 17)

- Le diaporama proposé aux participants a enfin permis d'évoquer les réponses que nous avons tenté d'apporter face aux difficultés croissantes auxquelles les équipes pédagogiques sont confrontées, notamment depuis la pandémie. Beaucoup d'étudiants n'ont pas les codes nécessaires pour évoluer dans les collectifs que nous mettons en place. Après deux années délicates, nous avons donc multiplié les dispositifs permettant d'identifier plus rapidement les problèmes potentiels et développé une série de remédiations qui commencent à porter leurs fruits. Lors du discours d'accueil les valeurs et les exigences du département sont réaffirmées. Plusieurs rencontres individuelles jalonnent la progression individuelle de certains étudiants.

(diapositive 6)

## Principaux points discutés en conseil

### *Echanges sur la cible d'agent de maîtrise MLT à bac +3*

Constatant que le Programme National reste discret sur la question des cibles métiers, Vincent Bagard, insiste sur le fait qu'en tant qu'IUT en alternance, il nous semble fondamental de faire ce travail de d'adéquation.

Concernant la cible d'agent de maîtrise, Bruce Sisti indique qu'il se sent en phase avec la vision des choses qui a été présentée par l'équipe. Il nous dit qu'à terme, après un BUT, soit dans un délai d'environ 5 ans, les postes de responsable d'exploitation étaient globalement accessibles pour des BAC+3 dans le domaine.

Antoine Facundo, ayant lui-même fait un DUT MLT, nous conforte également à ce niveau. Après le DUT qui globalement amenait nos jeunes sur des métiers de techniciens supérieurs, a minima, l'ajout d'une année de BUT implique de redéfinir une cible. Mais cela implique selon lui, de monter les exigences en troisième année à la fois à l'IUT mais aussi en entreprise. En effet, en tant que maître d'apprentissage, Monsieur Facundo, note que parfois, les missions sont prolongées de la deuxième à la troisième année, sans forcément réétalonner les attendus. Il y a donc un travail à faire aussi bien auprès des tuteurs pédagogiques que des maîtres d'apprentissage.

Enfin, Nadir Maouchi, conforte les points de vue de M. Sisti et M. Facundo. Selon lui, dans le domaine des douanes, la cible agent de maîtrise est cohérente avec ce qu'il peut observer dans ses équipes. M. Maouchi souligne qu'il avait lui-même fait un DUT GLT en 1993 et faisait partie de la première promotion GLT de l'IUT Lumière.

### *Echange sur les modules de la troisième année.*

Les modules ont été présentés selon 3 grands axes en cohérence avec les grandes lignes d'une fiche de poste d'un responsable d'exploitation. Dans le Programme National, ces modules ne sont pas catégorisés.

M. Sisti note que ces trois axes sont très cohérents pour les métiers. En revanche, il s'étonne du nombre très important de ces ressources et leur faible volume en heures (en moyenne 15h par module avec évaluation).

M. Facundo approuve ce constat, en notant qu'il y avait peut-être des regroupements à faire de notre côté afin de gagner en cohérence pour les apprentis.

M. Bagard note qu'effectivement en MLT, nous avons un problème sur le dernier Programme National lié à la fragmentation des maquettes et du faible volume d'heures sur de nombreux petits modules. Malheureusement, les marges de manœuvre pour faire des regroupements sont faibles du moins jusqu'en 2027, date de révision du nouveau Programme National MLT.

Mme Arduin fait valoir que ces modules s'adaptent bien en troisième année à une cible d'agent de maîtrise chargé d'un projet d'amélioration continue. Elle suggère qu'il faudrait peut-être introduire deux cibles métiers sur la troisième année pour décliner agent de maîtrise en 1/ Manager transport sur le premier semestre et 2/ Manager Logistique sur le deuxième semestre.

Mme Langar, directrice des études MLT sur les 3 années, note qu'effectivement cette fragmentation des modules sur le BUT est un problème par rapport au programme de DUT à l'époque. Les apprentis se sentent un peu perdus et remontent souvent la difficulté à approfondir les ressources proposées malgré les efforts entrepris dans le cadre des SAE. Plusieurs pistes mériteraient d'être explorées :

- Les matières pouvant être regroupées : ensemble des outils liés aux bases de données ;
- Les matières liées à l'environnement pourraient également être intégrées directement dans les matières cœur de métier.

### *Comportements et codes*

Si la question des comportements individuels et collectifs, et celles du respect des codes ne sont pas nouvelles pour nos étudiants, elles sont devenues cruciales au fil des années. Les conditions dégradées du dispositif de recrutement (absences certaines années d'auditions ou auditions partielles des candidats) et les conséquences à plus long terme de la pandémie ont eu des effets sur la réussite de nos étudiants, mais également sur leur comportement général. Après deux années jugées délicates pour l'équipe, le département a décidé de resserrer encore ses accompagnements. Plusieurs mesures ont été progressivement introduites aussi bien en amont qu'en aval. Ce dispositif qui associe sensibilisation renforcée sur ces questions et plusieurs formes de remédiations individuelles et collectives est en cours de déploiement. Les difficultés pédagogiques ou en matière de projet personnel et professionnel s'accompagnent souvent de comportements inadaptés. Les premières solutions mises en place et les prolongements envisagés pour l'avenir font l'objet d'un exposé. Certaines difficultés décrites se produisent également en entreprise et les apprentis ne sont pas les seuls concernés. Il ressort des échanges qu'il apparaît très important que le département s'implique sur ces questions au moment de former des futurs professionnels.

Le Conseil s'achève sur la nécessité à l'avenir d'opérer une consolidation de cette troisième année au niveau des volumes d'heures.

## Annexe : Diaporama projeté lors du COPIL du 07/11/2024



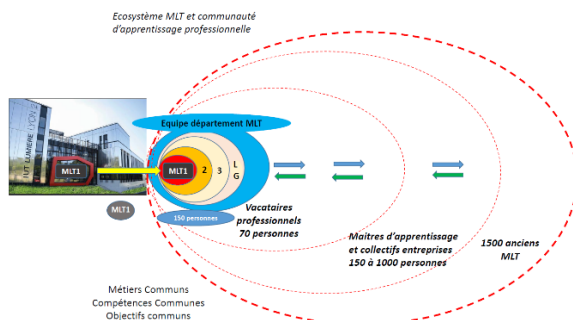
### Présentation Département MLT LG COPIL novembre 2024



Vincent BAGARD  
Chef Dpt. MLT

### 1. Dimensionnement & positionnement du Département MLT à l'IUT Lumière

#### BUT MLT & Licence LG



### Positionnement des deux diplômes

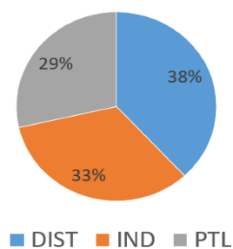
#### BUT MLT & Licence LG

LG

### Répartition sectorielle contrats Licence LG 21 Contrats 2024-2025

4TRANSPORT  
2 LOG

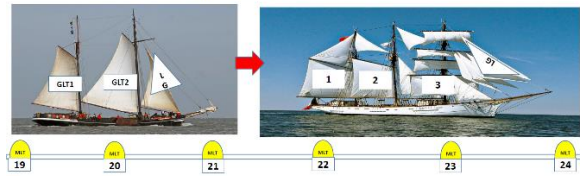
PTL = Prestataires  
Transport et Log  
IND = industriels  
DIST = Distributeurs-  
grossistes  
TV = Transport de  
voyageurs



### MLT- COPIL

1. Dimensionnement et positionnement MLT
2. Parcours MLT sur trois ans
3. Zoom sur la troisième année
4. Zoom sur le mémoire BUT et dossier pro

#### Passage du DUT au BUT



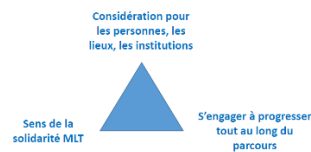
#### Dimensionnement

#### Positionnement

- 12 titulaires dont 4 administratifs.
- Une licence Pro LG crée en 2000
- 170 étudiants et apprentis dont 24 en licence LG
- 170 MAP Formateurs en entreprise
- 74 intervenants extérieurs formateurs à l'IUT dont 56 en MLT.
- Env. 500 visites par an en entreprise réalisées à plus de 95% en Auvergne Rhône-Alpes.

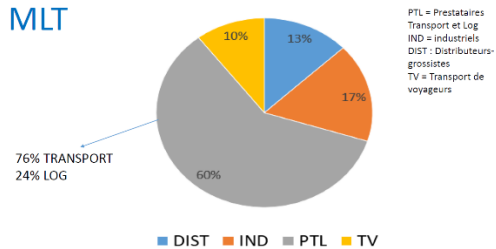
**Métiers de l'organisation des flux en transport et logistique**  
**Du technicien supérieur au cadre intermédiaire.**

### Attendus sur le comportement attendu au département MLT à l'IUT Lumière



MLT

### Répartition sectorielle contrats MLT 2 et MLT3 77 Contrats 2024-2025



### 2. Ambition et Parcours MLT sur trois ans



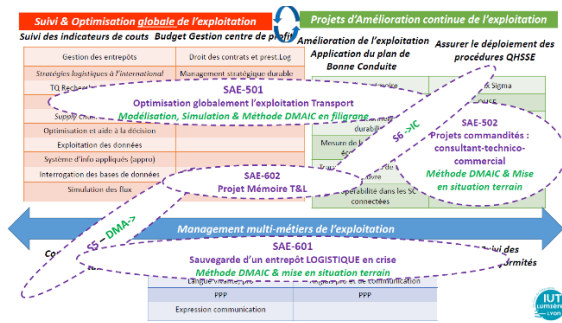
Former des **MuLtiTalents**,  
**MuLtiTerrains** en Logistique &  
Transport

**OU : Comment former de très bons généralistes en Transport et Logistique ?**

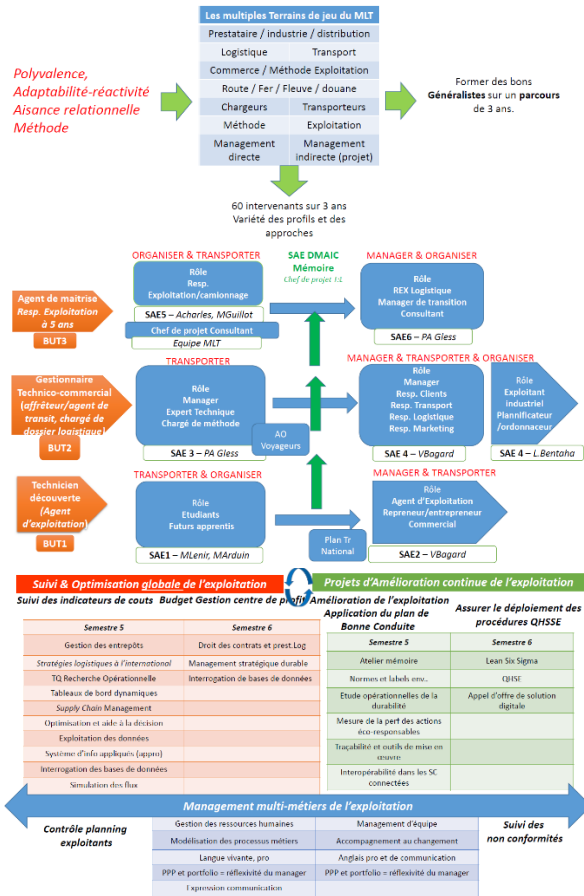
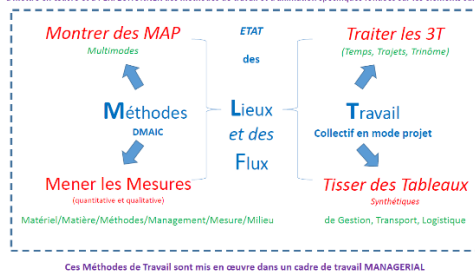
## Quelle continuité du parcours BUT MLT sur 3 ans ?

### 3. Zoom sur la troisième année

*Périmètre couvert par la formation sur 3 axes en cohérence avec les métiers d'encadrement intermédiaire dans le transport et la logistique*



Le département MLT vous forme sur 3 années, à travers différentes ressources, SAE, Atelier Mémoire, mémoire, projets à mettre en œuvre et à PERFECTIONNER des méthodes de travail et d'animation spécifiques fondées sur les éléments suivants :



#### 4. Une Méthode Logique de Travail déclinée pour tout problème dépassant le quotidien

Les bases de la méthode de travail MLT sont posées dès la première année

