
MISE EN ŒUVRE DE LA SEMESTRIALISATION DU BTSA

Accompagnement de la mise en
œuvre de la réforme du BTSA
ENSFEA, IEA et DGER/SDES/BFES



Synthèse des ateliers de St Genis Laval co-animés par l'IEA, l'ENSFEA et le BFES

Ce document présente :

- une méthode proposée pour accompagner la réflexion des équipes sur la mise en place de la semestrialisation des formations BTSA,
- les productions des ateliers de la session SIL de St Genis Laval (11 mars 2020).

Pour accompagner la réflexion des équipes sur la mise en place de la semestrialisation, nous proposons une méthode pour identifier des points positifs ou négatifs

Une méthode d'après la matrice SWOT

	Positif (pour atteindre l'objectif)	Négatif (pour atteindre l'objectif)
Origine interne (organisationnelle)	Forces S Strengths	Faiblesses W Weaknesses
Origine externe (origine = environnement)	Opportunités O Opportunities	Menaces T Threats



	Menaces	Opportunités
Externe	Travail supplémentaire pour la demande d'habilitation	Renforcement du travail en équipe
	Faiblesses	Forces
Interne Propre à l'établissement	Renouvellement de l'équipe de direction l'an prochain	Une équipe BTSA investie

cette méthode peut être appliquée dans 5 rubriques :

- ❖ Pilotage pédagogique
- ❖ Organisation du travail, EDT
- ❖ Procédure d'évaluation
- ❖ Développement professionnel des équipes
- ❖ Positionnement de l'établissement dans le territoire

Pour identifier :

- ❖ des points de vigilance
- ❖ des bonnes idées

Productions des ateliers

session de St Genis Laval 11/03/2020

Les diapositives suivantes présentent des réflexions, des propositions des participants à ces ateliers. Ce travail leur a permis de proposer des points de vigilance, des bonnes idées. ***Ce ne sont pas des recommandations institutionnelles.***

En ce qui concerne les forces et faiblesses, seuls quelques exemples sont donnés, car ils relèvent de la spécificité de chaque établissement.

Pour chaque rubrique (Pilotage pédagogique, Organisation du travail / EDT, Procédure d'évaluation, Développement professionnel des équipes, Positionnement de l'établissement dans le territoire), les éléments recueillis lors des ces ateliers, sont présentés dans un tableau récapitulatif (que vous pouvez imprimer).

En cliquant sur chaque case du tableau, vous pouvez agrandir leur contenu lors d'une présentation en diaporama.

PILOTAGE PEDAGOGIQUE

	MENACES	OPPORTUNITES
FACTEURS EXTERNES	<ul style="list-style-type: none"> ● Accroître la charge de travail liée à l'ingénierie pédagogique en amont ● Alourdir la constitution du dossier d'habilitation ● Accroître la charge de travail de certaines personnes (directeur adjoint chargé de la pédagogie, coordonnateur) <ul style="list-style-type: none"> ○ Risque d'essoufflement des personnels pilotes ○ Surcharge de travail non rémunérée ● Avoir des BTSA à "2 vitesses" dans l'établissement en raison de l'échelonnement de la réforme ● Bloquer des équipes qui ne peuvent pas s'adapter à ce rythme ● Manquer de visibilité, de cohérence du parcours de formation ● Risquer de ne pas traiter l'intégralité du référentiel ● Ne pas réussir à mixer les publics, à intégrer les BTS en 1 an ● Ne pas pouvoir organiser la mobilité en cas de non validation d'un semestre 	<ul style="list-style-type: none"> ● Donner plus de sens à la formation <ul style="list-style-type: none"> ○ Plus de transversalité entre des enseignements techniques et généraux ● Donner plus de liberté pédagogique, dans la construction des plans de formation et d'évaluation, stimuler un travail collectif, avec une équipe BTSA engagée, imaginer des scénarii pédagogiques (semaine thématique, pédagogie de projet, sur l'objet technique...) <ul style="list-style-type: none"> ○ Adapter le rythme aux objectifs pédagogiques ○ Raisonner par capacité ○ Identifier des capacités liées aux compétences ● Permettre d'améliorer la cohésion de l'équipe autour d'une stratégie pédagogique <ul style="list-style-type: none"> ○ Opportunité de relancer l'animation d'équipe ● Renforcer le rôle de coordonnateur ● Favoriser des procédures communes entre les centres (<i>améliorer le travail entre équipes des centres constitutifs de l'établissement</i>) ● Permettre plus facilement de répondre à des demandes de professionnels pour une meilleure adéquation entre la formation et la réalité professionnelle ● Mutualiser des plateaux techniques inter-établissements ● Favoriser l'engagement des étudiants avec une dimension universitaire plus visible ● Penser une organisation qui motive les jeunes tout au long des 2 années <ul style="list-style-type: none"> ○ Meilleure mobilisation des jeunes avec une mise au travail dès le premier semestre ○ Réorientation plus facile ☑ étudiants plus motivés ○ Possibilité d'intégrer des étudiants en réorientation ● Proposer une réelle démarche d'individualisation et de modularisation ● Valoriser l'alternance ● Favoriser la mobilité internationale 
FACTEURS INTERNES	FAIBLESSES	FORCES
	<p>Deux spécialités dans une même classe (difficulté pour la période de transition)</p> <p>Turn-over important dans l'équipe pédagogique</p> <p>Peu de travail en équipe</p> 	<p>Une seule classe de BTSA</p> <p>Coordonnateurs investis</p> <p>Equipe stable</p> <p>Annualisation déjà effectuée pour les équipes de BTSA</p>

POINTS DE VIGILANCE / BONNES IDÉES

Dégager des moyens (décharge horaire) pour l'ingénierie pédagogique

Développer une culture et des outils de formalisation permettant le partage, la capitalisation et la traçabilité des opérations ou des procédures

Prévoir un soutien fort de la direction au niveau du pilotage pédagogique

ORGANISATION DU TRAVAIL / EMPLOI DU TEMPS

	MENACES	OPPORTUNITES
FACTEURS EXTERNES	<ul style="list-style-type: none"> ● Accroître le travail d'ingénierie pédagogique <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation des emplois du temps des enseignants et formateurs selon leurs interventions dans différentes filières ○ Organisation des plans de charges (répartition hebdomadaire) ○ Désorganisation de l'emploi du temps hebdomadaire avec une gestion au jour le jour ○ Concilier la coexistence des deux systèmes (classique et semestrialisé) ○ Concilier semestrialisation et l'EDT peu souple des autres filières ○ Risque de semaines surchargées ○ Inégalité de répartition de la charge de travail selon les semestres ○ Prendre en compte la saisonnalité des supports professionnels dans l'organisation ● Remettre en cause le statut des enseignants (annualisation) et positionnement des syndicats ● Complexifier l'organisation des EDT s'il y a trop de BTS dans l'établissement ● Compliquer la gestion des absences d'enseignants lors d'une semaine durant laquelle ils interviennent beaucoup ● Déséquilibrer des temps de service pour les enseignants des disciplines générales et notamment d'EPS ● Fatiguer certains enseignants ● Instruire des habilitations très proches de la rentrée (pas de recul) ● Dépasser la dotation globale horaire l'année de mise en place ● Complexifier la gestion des salles en période d'examens 	<ul style="list-style-type: none"> ● Construire des emplois du temps avec un enseignement regroupé sur un temps restreint <ul style="list-style-type: none"> ○ Souplesse et cohérence pédagogique ○ Autonomie et flexibilité de l'organisation ○ Plus de souplesse et de facilité dans l'élaboration des emplois du temps et des parcours ○ Retombées positives sur les autres formations ○ Peut permettre à l'ensemble des filières de gagner en souplesse ○ Regroupement des TP plus facile ● Annualiser des temps de travail ● Gérer plus facilement les sous-services ● Innover dans nos organisations, réorganiser le travail ● Dynamiser le travail en équipe ● Favoriser la communication transversale des équipes, retombées sur les autres formations ● Faciliter les partenariats avec les universités françaises et étrangères ● Intégrer des étudiants au deuxième semestre ● Échanger entre centres, accueillir de professionnels ● Proposer une carte des EIL entre établissements
FACTEURS INTERNES	<p style="text-align: center;">FAIBLESSES</p> <p>Établissement sans adjoint</p>	<p style="text-align: center;">FORCES</p> <p>Habitude de travail en pluri Équipe pédagogique restreinte : les enseignants interviennent peu dans les autres filières équipe pédagogique large : l'annualisation ne concerne qu'une faible part du service de chaque enseignant</p>

POINTS DE VIGILANCE / BONNES IDÉES

S'équiper d'un bon outil de pilotage des emplois du temps
 Penser une organisation du travail cohérente sur l'ensemble de l'établissement
 Faire « accepter » en co-construisant l'annualisation du temps de service
 Accéder aux outils type FREGATA dans tous les établissements

PROCEDURE D'EVALUATION

	MENACES	OPPORTUNITES
FACTEURS EXTERNES	<ul style="list-style-type: none"> ● Perdre le caractère national du diplôme <ul style="list-style-type: none"> ○ Tous les diplômes seront-ils reconnus de la même façon ? ○ Hétérogénéité des établissements (attention aux diplômes à plusieurs vitesses), risque de diplôme « maison » ○ Refus des équipes ○ L'absence d'épreuves terminales peut susciter des freins chez les parents et les jeunes ● Accroître le travail nécessaire pour construire le plan et les situations d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> ○ Nécessité d'anticiper les situations d'évaluation ○ Plan d'évaluation complexe, ajout de travail administratif ○ Temps d'évaluation important ○ Mobilisation importante des enseignants ○ Responsabilité de la certification ○ Autonomie anxiogène pour les équipes ● Complexifier la gestion de certaines évaluations <ul style="list-style-type: none"> ○ la gestion des absences en CCF et individualisation des parcours ○ le problème de rattrapage d'une capacité non acquise ○ le maintien des notes en cas de redoublement ○ la compatibilité des Plan d'Évaluation Personnalisé en cas de changement d'établissement sera difficile et rendra le changement d'établissement en cours de formation quasiment impossible ● Concentrer les évaluations sur les fins de semestre ● Voir disparaître les formatifs ● Générer plus de pression sur les enseignants avec la note plancher ● Démobiliser les étudiants et enseignants si la note de bloc est inférieure à 6/20 ● Rompre les contrats d'apprentissage si mauvaises évaluations semestrielles ● Rendre difficile l'évaluation des situations de stage (intégration des maîtres de stage et hétérogénéité des situations de stage)  	<ul style="list-style-type: none"> ● Obtenir l'habilitation <ul style="list-style-type: none"> ○ Confiance témoignée aux établissements en CCF ○ Autonomie des équipes pédagogiques sur le positionnement sur les deux années ● Evaluer par semestre <ul style="list-style-type: none"> ○ Pas d'épreuve terminale ce qui est plus rassurant pour les apprenants et les formateurs ○ CCF plus proches des séquences pédagogiques ○ Meilleur étalement des évaluations ○ Rétro-planning par rapport à l'évaluation ○ Formaliser les procédures d'évaluation ○ Opportunité de travailler sur un sujet intégratif ○ Plusieurs capacités évaluées sur une même situation d'évaluation ○ Meilleure lisibilité des capacités ○ Valider des capacités en situation de travail, en mobilité ○ Obliger les équipes à réfléchir et mettre en œuvre une évaluation par compétence (saisir l'opportunité de la formation CapEval) ● Motiver les jeunes de façon plus régulière ● Mieux suivre les apprenants ● Mieux impliquer les professionnels dans l'évaluation avec possibilité de se saisir des particularités locales ● Valoriser des crédits ECTS ● Donner plus de souplesse pour l'obtention du diplôme, avec possibilité d'entrée-sortie de la formation sans attendre la session d'examen de juin 
FACTEURS INTERNES	<div style="text-align: center; background-color: #FFD700; padding: 5px;">FAIBLESSES</div> <p>Approche capacitaire peu développée dans l'EPL </p> <p>Équipe qui a peu de relation avec le milieu professionnel local </p>	<div style="text-align: center; background-color: #FFD700; padding: 5px;">FORCES</div> <p>Formation CAPEVAL effectuée</p> <p>Réseau de professionnels important</p>

POINTS DE VIGILANCE / BONNES IDÉES

- Nécessité d'une harmonisation du niveau d'exigence entre établissements, et d'un contrôle à posteriori rigoureux.
- Anonymer les copies pour garantir la sincérité des évaluations
- Echange de jurys entre établissements
- Penser à l'évaluation croisée entre établissements
- Maintenir et favoriser des formations et des rencontres entre établissements des différentes familles de l'enseignement agricole

DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES EQUIPES

FACTEURS EXTERNES	MENACES	OPPORTUNITES
	<ul style="list-style-type: none"> ● Spécialiser des enseignants exclusivement sur le BTS ● Mettre en difficulté certains enseignants de matières générales qui pourraient avoir plus de difficultés à trouver leur place avec les disciplines professionnelles ● Résister au changement ● Pour les enseignants, choisir tel ou tel établissement qui propose ou non le dispositif ● Diminuer les échanges entre pairs, les enseignants ne se rencontreront plus pour les épreuves terminales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer des compétences d'ingénierie pédagogique <ul style="list-style-type: none"> ○ Impliquer les équipes dans la formalisation du dossier d'habilitation ○ Responsabilisation ○ Redonner de l'autonomie aux équipes ○ Favoriser une vision à plus long terme de l'équipe ○ Souder les équipes et les faire travailler ensemble ○ Revaloriser le métier d'enseignant ● Remettre à plat la conduite de pédagogie de projet / Innovations pédagogiques et organisationnelles ● Développer des compétences transversales ou l'appropriation de l'évaluation par capacité <ul style="list-style-type: none"> ○ Développer le fonctionnement pluridisciplinaire ○ Décloisonner les matières au profit de la compétence professionnelle ○ Créer une opportunité de se former à CAP' EVAL ○ Développer les liens avec les professionnels notamment dans les situations d'évaluation ● Enseigner à différents publics (scolaire, apprentissage, adulte) ● Renforcer le travail avec les réseaux de l'enseignement agricole ● Favoriser les échanges de personnels et la mobilité internationale 
FACTEURS INTERNES	FAIBLESSES	FORCES
	<p>Difficulté de l'équipe à s'approprier l'approche capacitaire</p> <p>Ingénierie pédagogique peu performante</p> 	<p>La formation s'appuie déjà sur l'approche capacitaire</p> <p>Équipe dynamique qui conduit déjà des projets collectifs</p> <p>Échanges entre les différents centres de l'établissement</p>
POINTS DE VIGILANCE / BONNES IDÉES		
<p>Prévoir un plan de formation des personnels</p> <p>S'assurer de la mise en œuvre et du financement de la formation des équipes</p> <p>Favoriser les opportunités de formation et d'accompagnement des équipes</p>		

POSITIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT DANS SON TERRITOIRE

	MENACES	OPPORTUNITES
FACTEURS EXTERNES	<ul style="list-style-type: none"> ● Créer et/ou accroître la concurrence entre les établissements du territoire / Concurrence entre les établissements semestrialisés et les autres ● Rendre le dispositif moins compréhensible s'il y a coexistence des deux modalités d'évaluation et si le dispositif semestrialisé reste confidentiel et méconnu, ● Recruter plus difficilement en formation continue par rapport à l'offre de formation par le mixage ● S'adapter "trop" aux besoins des entreprises du territoire et risquer un décalage par rapport au référentiel si la réponse est trop spécifique ● Avoir des difficultés à définir précisément le contour du territoire (rayonnement géographique parfois large) ● Accroître les difficultés liées à la gestion de la saisonnalité pour les formations en alternance ● Ne pas communiquer assez sur les changements auprès des partenaires du territoire et dans le recrutement (parents, apprenants) 	<ul style="list-style-type: none"> ● S'adapter aux demandes du territoire <ul style="list-style-type: none"> ○ Pédagogie de projet en lien avec le territoire ○ Possibilité de s'adapter plus facilement aux besoins locaux et aux spécificités du territoire (ex saisonnalité) ○ Situations d'évaluation permettant le lien avec les professionnels du territoire ● Afficher de façon plus nette les BTSA dans l'enseignement supérieur <ul style="list-style-type: none"> ○ Interactions avec les universités du territoire ○ Etablissement reconnu dans l'enseignement supérieur ○ Culture d'enseignement supérieur favorisant les liens avec l'université (co-construction licence pro) ○ Amélioration de l'image du diplôme, de l'enseignement supérieur, de l'établissement ● Inciter les étudiants à la poursuite d'études ● Favoriser les mobilités, échanger avec l'étranger <ul style="list-style-type: none"> ○ Image de marque pour la mobilité académique ○ Faire une partie de la formation à l'étranger ● Créer des partenariats avec d'autres établissements <ul style="list-style-type: none"> ○ Ouverture sur d'autres territoires et contextes de production (exemple: élevage bovin vs caprin vs ovin) ○ Nécessite un fonctionnement en réseau avec un rapprochement des établissements pour une même spécialité ● Favoriser des partenariats à l'étranger et/ou dans une autre région pour contextualiser les enseignements ● Améliorer le recrutement ● Renforcer l'offre de formations courtes en proposant la délivrance de blocs de compétences dans les centres de formation professionnelle <ul style="list-style-type: none"> ○ Construire-positionner des blocs de compétences ouverts sur l'extérieur ● Améliorer l'attractivité du modèle de formation en permettant de proposer une validation de compétences en complément d'une activité ou/et sur une durée plus longue (plusieurs années) ● Différencier le recrutement sur les territoires 
FACTEURS INTERNES	FAIBLESSES	FORCES
	<p>Absence de licence dans l'établissement ne permettant pas un affichage LMD</p> <p>Absence d'un développeur d'activité</p> <p>Difficultés de compréhension avec les partenaires locaux</p> 	<p>Présence de licence pro dans l'établissement</p> <p>Coopération internationale, des partenariats déjà établis</p> <p>Bon ancrage et reconnaissance sur le territoire</p>

POINTS DE VIGILANCE / BONNES IDÉES

- Communiquer sur les changements auprès des partenaires du territoire et lors du recrutement (parents, apprenants)
- Communiquer sur la valeur du diplôme
- Entretenir le réseau de partenaires
- Formaliser un cahier des charges sur l'organisation de l'accueil des étudiants, les relations avec les partenaires professionnels