



**Journée AGRH
CNAM Paris, 9 juin 2023**

Innovations pédagogiques Partager et échanger



La Situation d'Apprentissage et d'Evaluation (SAE) comme outil pédagogique pour traiter d'un sujet sensible Cas de l'IUT de Toulon, département GEA

Olivier GUILLET

Maître de conférences en Sciences de gestion
Université de Toulon, CERGAM
olivier.guillet@univ-tln.fr

Pierre BUFFAZ

Docteur et ATER en Sciences de gestion
Université Paris-Panthéon-Assas, LARGPA
pierre.buffaz@u-paris2.fr

Brice ISSEKI

Docteur et ATER en Sciences de gestion
Université Paris Cité, CEDAG
briceisseki@yahoo.fr

Amina SAYDI

Doctorante et ATER en Sciences de gestion
Université Paris Cité, CEDAG
saydi_amina@yahoo.fr

Camille CHERKAOUI

Professeure associée en Gestion
OCRE Research Lab / EDC Paris Business School
Directrice du Bachelor et des Masters of Science
ccherkaoui@edcparis.edu

Question de départ & Revue de la littérature



Question de départ :

La SAE, comme méthode pédagogique intégrée au Bachelor Universitaire Technologique (BUT), permet-elle de traiter d'un sujet dit sensible avec nos étudiants ?

La situation d'apprentissage et d'évaluation SAÉ

Utilisée en France dans le cadre du BUT, depuis 2021. Elle se définit comme étant une situation d'apprentissage proposant des activités d'évaluation des apprentissages en cours de route et de validation des acquis, en un ensemble de tâche complexe (ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, 2007; Gauthier, 2010; Riente, 2010).

Innovations pédagogiques

Depuis le début des années 1990, plusieurs recherches ont porté sur des innovations pédagogiques (Lison, 2011). « depuis 1995, 49 500 articles scientifiques répondant aux descripteurs *higher education et teaching ou learning* » Bédard et al. (2005)

Les compétences

une compétence se définit comme « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ». (tardif, 2006; 2017)

Les faiblesses pédagogiques des *Serious game*, la simulation et jeu de rôle

- Sur le plan pédagogique l'efficacité des SG est mise en doute. Le jeu peut faire obstacle au « sérieux » (Lavigne, 2016)/
- Les résultats Horcik & Durand (2015) les participants engagés dans des formation par simulation qualifie l'expérience de sérieuse. **La simulation nécessite l'apprentissage** du rôle et de la préparation.

Le jeu de rôle est motivant (Provost et Chamberland, 2001). C'est un moyen de communication.

Contexte et objectifs de la SAE

Contexte

- La SAE se déroule dans le BUT GEA, parcours GPRH, seconde année, semestre 4.
- Les attendus sont définis par le Programme National.
- Titre de la SAE : « Dialoguer avec les représentants du personnel et les managers ».

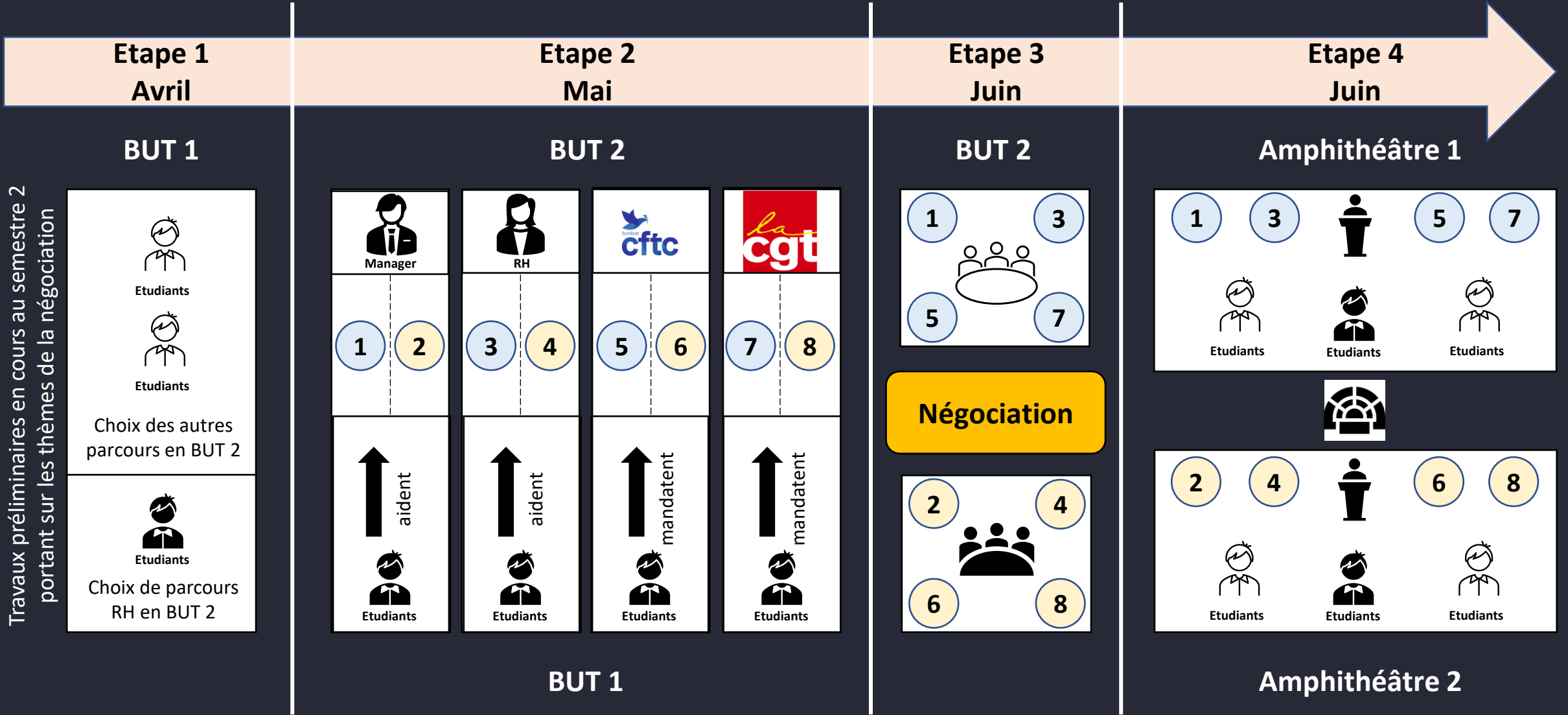
SAE 4.01 Participer, dans le respect des contraintes réglementaires et dans une	Développer 2					Administrer					Piloter				Décider					Analyser			74
	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	HAUTS NIVEAUX	
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Objectifs

- Analyser des indicateurs clés de performance de l'organisation à partir de documents légaux (BDESE, Bilan social, rapport RSE, ...) et en fonction des objectifs fixés par la direction ;
- Identifier une problématique (RH, QVCT, RSE, ...) en fonction des résultats des indicateurs ;
- Identifier les positions et les arguments de chacune des parties prenantes (service RH, IRP, manager) ;
- Construire une base de négociation ;
- Identifier les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel ;
- Communiquer auprès de l'ensemble des salariés/agents sur les résultats du processus de discussion.

Dispositif de la SAE

Travaux préliminaires en cours au semestre 2 portant sur les thèmes de la négociation



Guide d'entretien mis en œuvre



- 1/ Présentez-vous (parcours, cursus) Qu'avez-vous compris de la SAE ? Qu'avez-vous concrètement à faire ?
- 2/ Que pensez-vous de la négociation et du dialogue social en général ? Qu'est-ce que cela vous inspire ?
- 3/ Avez-vous déjà un avis, une opinion sur chacun des trois thèmes (baisse des primes des cadres ; comment gérer la religion au travail ; introduction d'une clause sur le sexisme et le harcèlement sexuel au travail dans le règlement intérieur) ?
- 4/ Dans quelle mesure appréhendez-vous les trois thèmes sur lesquels vous devez négocier ? Que ressentez-vous ?
- 5/ Comment comptez-vous mener les négociations ? Avez-vous des stratégies, des méthodes et/ou des étapes en tête pour y parvenir ?
- 6/ Comment voyez-vous les autres acteurs de la négociation ? Pensez-vous/voulez-vous nouer une alliance ou établir un compromis avec un ou plusieurs des acteurs ? Si oui, avec qui ? Sur quoi porterait cette alliance/ce compromis ? Est-ce que cela faciliterait la négociation sur ces thèmes ? Y a-t-il des limites à ne pas dépasser ?
- 7/ Si vous étiez mis en minorité dans la négociation, comment réagiriez-vous ?
- 8/ Seriez-vous capable de ne pas respecter votre promesse/demande initiale pour arriver à un compromis ? Voire à un compromis qui ne correspond pas à votre pensée/votre position ?
- 9/ Seriez-vous prêts à rompre avec la position de votre entité d'appartenance pour suivre vos propres opinions dans la négociation ?
- 10/ Pour vous, qu'est-ce qu'une négociation gagnée/perdue ?
- 11/ Si vous étiez amenés à perdre une négociation, comment pourriez-vous vivre cette situation et surtout en rendre compte à votre entité d'appartenance/vos pairs ?
- 12/ Que pensez-vous de cette SAE ? Quelle est votre opinion ? Qu'est-ce que cela va apporter ? Quelles sont les difficultés ?
- 13/ Avez-vous des éléments à ajouter ?

Les questions 3, 4 et 12 ont fait l'objet d'un focus (Cf. planche suivante).

Premiers résultats issus d'une série d'entretiens menés avant négociations

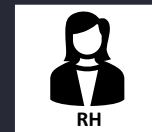


1

« La SAE permet de pratiquer tout qu'on appris pendant les cours et d'appliquer la théorie. ça permet aussi de mélanger toutes les matières pour les appliquer comme dans la vraie vie et des cas réels »

2

« en tant que manager j'ai pas assez d'argument. en tant que manager j'ai pas forcément le même avis que les salariés et j'ai peur de pas avoir assez d'arguments des salariés à défendre »



3

« ça nous met vraiment en situation car même si on le voit en cours, tant qu'on ne le fait pas nous même, ça va être que de la théorie et ça change vraiment. C'est pour ça que cette SAE et même les SAE en général nous met dans des situations et des choses qui peuvent arriver ensuite derrière en entreprise »

4

« Pour ma part, le thème que j'appréhende le plus est le thème N°2, le thème du fait religieux au travail parce que tout ce qui touche à la religion c'est un peu terrain glissant quand même »



5

« je trouve que c'est bien justement de faire des choses qui sont actuelles et qui seront sûrement actuelles à l'avenir quand je serai apte à travailler dans les ressources humaines. »

6

« on va apprendre plein de choses parce que vraiment, on met en théorie, on met en pratique ce qu'on apprend en théorie »



7

« Pour le fait religieux, donc c'est compliqué à défendre aussi, comme j'ai dit, c'est un sujet quand même qui est tabou, mais d'un autre côté, je suis en accord avec ce que pense la CGT, donc pour moi ça ne va pas être forcément compliqué à le défendre, donc je ne l'appréhende pas forcément, ça va »

8

« Si vraiment il faudrait mettre un mot, je dirais que c'est sur le harcèlement. Et enfin, le sujet sur lequel je vais être un peu le moins à l'aise, ben c'est sur les quatre »



Journée AGRH
CNAM Paris, 9 juin 2023

Innovations pédagogiques
Partager et échanger

Merci pour votre attention !