

# DI05

## Comment intégrer ?

Sans blesser...

Hani ABDALLAH  
Elias BELLOUMI  
Noé CONNAN  
Nathan MARTINIGOL  
Eugenie REROLLE  
Anastasia VARLET

Photo de couverture sur le site de l'UV par [Samantha Gades](#) sur [Unsplash](#)

# Table des matières

1. Parlons un peu de **l'intégration à l'UTC**
  2. **Ce qui cloche** avec cette intégration
    3. **Prise de recul** sur le sujet
      4. **Invention et idéation**

# Parlons un peu de l'intégration à l'UTC



A22, D105, Comment intégrer ?

# L'intégration à l'UTC



Tous les ans, en septembre, environ **800** primo-entrants à l'UTC participent à des activités organisées par l'assos de l'Integ.

Ces élèves viennent **d'horizon différents et n'ont pas le même âge** : certains sortent du lycée, d'autres de prépa.

Depuis 10 ans, les nouveaux sont répartis en **quatre clans à l'identité stéréotypée**.

1. Les KB qui sont les bons vivants
2. Les Tampi qui sont les sportifs
3. Les Youarille qui sont cupides
4. Les VB qui sont des amis de la nature

Pendant 2 semaines, les clans font des activités orientées vers le même but: être le clan gagnant.

# L'étendue de l'importance d'une intégration

Imaginons qu'il n'y ait pas d'intégration à l'UTC : **Que se passerait-il?**

1. Les nouveaux étudiants auront beaucoup plus de mal à créer des liens sociaux avec les autres étudiants, et se retrouvent donc facilement seuls.
2. Les nouveaux étudiants ne pourront pas s'imprégner de la culture UTCéenne et sont donc plus susceptibles de paniquer vis-à-vis des cours.

# À quoi sert cette intégration?

- L'objet doit permettre aux nouveaux étudiants de créer des liens sociaux avec les autres étudiants
- L'objet doit permettre au nouvel étudiant d'acquérir la culture UTCéenne

## MAIS

"Le système de clan me mettait une certaine pression, j'avais l'impression que je pouvais sympathiser avec des nouveaux des autres clans"

"Après l'intégration, je me sentais encore plus perdu et stressé de ne pas m'être fait d'amis."

Donc si on suppose que l'intégration disparaît, on voit qu'elle sert à:

- **Créer du lien** entre ces nouveaux élèves et de les **familiariser avec le monde utcéen (le but étant qu'ils se sentent bien au sein de l'UTC).**

Sans ça, les étudiants auraient plus de mal à se rencontrer dû à la structure l'utc: UV, pas de promotion comme on pourrait en retrouver dans des classes préparatoires par exemple.

De plus, l'organisation de l'UTC en plusieurs bâtiments répartis au travers de la ville dont les nouveaux étudiants ne connaissent pas l'organisation nécessite un accompagnement.

Cependant, des témoignages nous montrent bien que certains ne se sentent pas à l'aise pendant l'intégration (voir les verbatim).

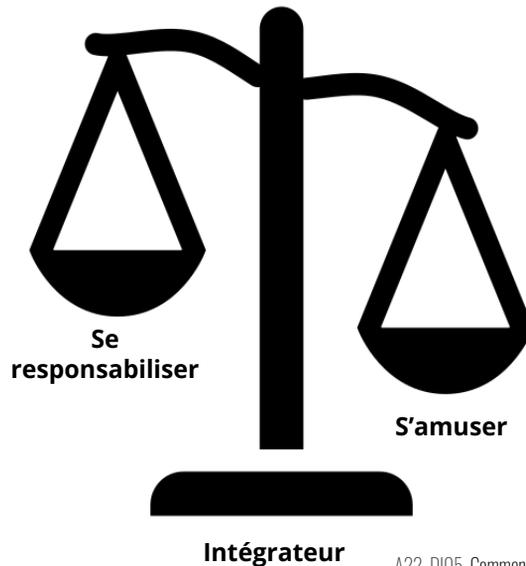
# Ce qui cloche avec cette intégration

Dans cette partie, nous allons chercher à comprendre les déficits de valeur et les problèmes qui en découlent dans le fonctionnement de l'intégration à l'heure actuelle.

# Déficits de valeur

## 1. Du côté intégrateur et BDI

Les intégrateurs participent à l'intégration surtout pour **s'amuser**, plus que pour "intégrer". Le sens de l'intégration est perdu de ce côté-là.



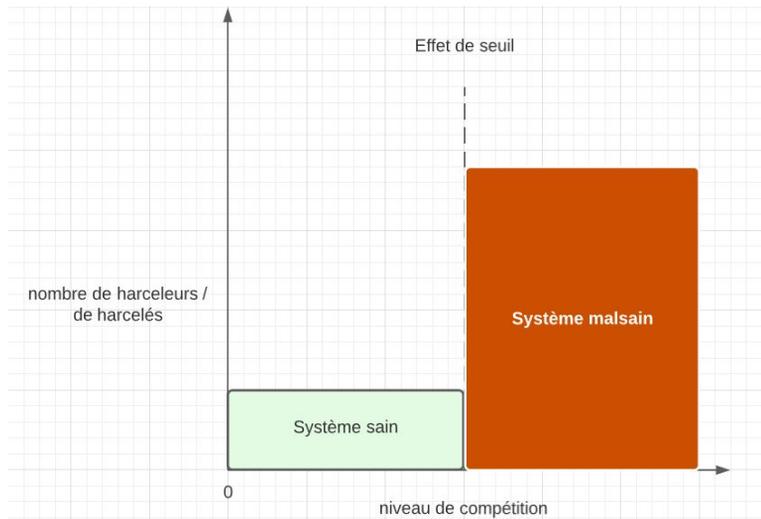
Il y a un déficit de valeur du côté des intégrateurs et du BDI. Certains s'engagent dans l'association avant tout pour s'amuser et revivre les deux semaines qu'ils considèrent comme les meilleures de leur vie à l'UTC. Ce biais d'engagement amène parfois à oublier la fonction de l'intégration qui est avant tout d'intégrer les nouveaux à l'UTC et d'être la plus inclusive possible. C'est-à-dire que l'intégration se doit d'intégrer qualitativement le plus de nouveaux possibles. Il s'agit donc de retrouver un équilibre entre s'amuser et se responsabiliser vis-à-vis de son devoir d'intégrateur. Intégrer ne doit pas être une corvée, l'amusement vécu doit perdurer mais sans oublier la finalité est de rendre les nouveaux arrivants familiers au monde utcéen.

# Déficits de valeur

## 2. Du côté des clans

La compétition en clans à personnalités marquées implique toujours des **dérives**, il s'agit d'une **tendance inéluctable**.

La principale est la création **systématique** de groupes de harceleurs et de victimes : ils sont issus d'un système malade et non de l'individualité des intégrés



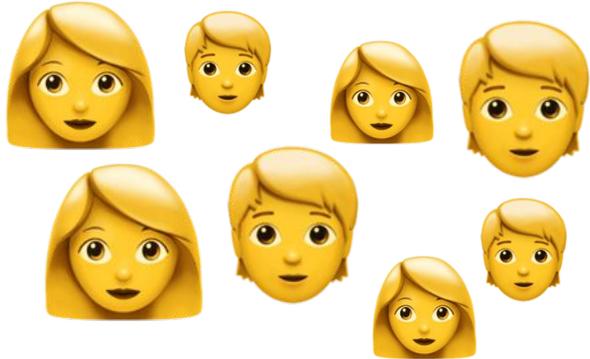
Du côté des clans, il y a également un déficit de valeur.

Notre analyse nous a permis de comprendre qu'un dispositif qui se base sur la compétition entre différents clans aux identités marquées et stéréotypées menait inéluctablement à la formation de groupes "harceleurs" et de groupes "harcelés". On ne parle pas ici des quelques individus semeurs de troubles, mais bien d'un système qui à travers son organisation crée cette animosité envers certains individus. Le système est dit malsain lorsqu'une trop grande proportion d'intégrés se disent insatisfaits de l'intégration qu'ils ont vécu. Par exemple, on peut dire qu'une intégration est réussie si moins de 5% des intégrés se disent insatisfaits par les clans.

# Déficits de valeur

## 3. Du côté des étudiants étrangers (surtout ceux ne parlant pas/peu français)

- Ils ne sont intégrés qu'entre eux
- Ils ne sont pas au courant des évènements → barrière de la langue

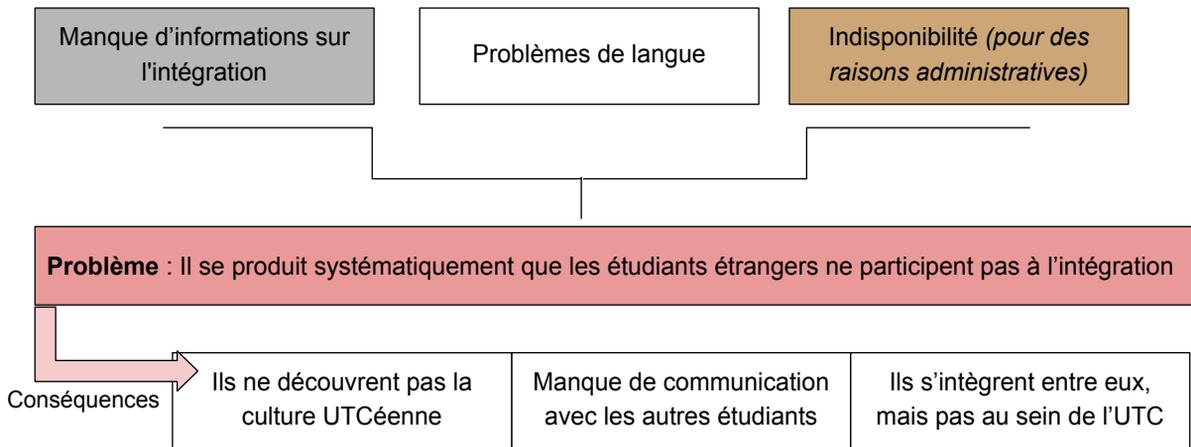


Indisponibilité	étudier	Pb de langue	Manque d'infos sur l'integ	Non intéressé
4 personnes	1 personne	13 personnes	8 personnes	1 personne



Chaque année, l'UTC accueille des étudiants non seulement français, mais aussi des étudiants d'autres nationalités (Chinois, Libanais...). Ces étudiants qui arrivent en France, souvent pour la première fois, et plus spécifiquement à l'UTC tendent à ne pas participer à l'intégration. Pour comprendre pourquoi, une typologie a été réalisée. Dans la plupart des cas, les étudiants étrangers ne participent pas à l'intégration. Cela pour diverses raisons auxquelles les étudiants issus de la métropole française ne sont pas confrontés.

# L'intégration des étudiants étrangers



Une ACPb permet dans ce cas de restituer les causes qui ont abouti à l'apparition du problème afin de trouver les conséquences qui peuvent être engendrées par ce dernier. Comprendre le problème permet de mettre en place une solution qui élimine les causes en amont ce qui évitera les conséquences en aval.

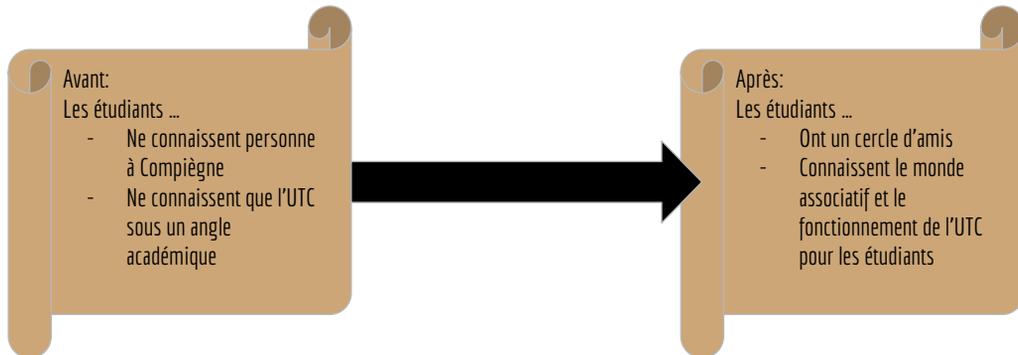
# Enfin, c'est quoi le challenge ?

Est-ce qu'on peut **créer une intégration agréable pour tous** sans la rendre planplan ni " tuer l'esprit de l'integ' " ?

Maintenant que nous nous sommes rendus compte des dérives qui survenaient systématiquement et leur origine. Est-il possible de réinventer le concept d'intégration de façon que ces dérives disparaissent. Pour créer cette nouvelle intégration, nous avons pris un peu de recul sur le sujet et sur fondamentalement quel est le sens d'intégrer.

# Prise de recul sur le sujet

# Fondamentalement : c'est quoi, intégrer ?



## Donc:

- L'objet doit permettre aux nouveaux étudiants de créer des liens sociaux avec les autres étudiants
- L'objet doit permettre au nouvel étudiant d'acquérir la culture UTCéenne

L'intégration, au sens littéral du terme, a pour but d'assimiler (un individu, un groupe) à une communauté, à un groupe social.

Dans notre contexte, des étudiants. (Entre nouveaux, entre anciens et nouveaux)

"l'UTC a fait le choix de l'intégration et c'est sûrement pour une bonne raison" => "il peut y avoir la raison du choix par défaut ou du "fallait bien faire un choix" mais la raison vient sûrement de cette grosse culture / histoire de l'école qui se doit d'être transmise."

Tiens ? Elles font quoi les autres écoles ?

# Qu'est ce que la culture de l'UTC?

## Aspect officieux:

- Le monde associatif et son fonctionnement
- Le rapport aux enseignements (comment les choisir, UVWeb, Shwet, les annales du Polar)
- Le vocabulaire de l'UTC (UV, système de notation, le nom des lieux)

## Aspect officiel:

- Le fonctionnement de l'UTC lorsque l'on y étudie (dates importantes, règles à suivre...)
- La matérialité de l'UTC (Benjamin Franklin, Pierre Guillaumat)

Après l'arrivée des nouveaux à l'utc et leur rencontre avec les anciens étudiants de l'utc et les intégrateurs, les nouveaux peuvent s'informer sur de nombreux points ( tels le choix des enseignements / annales du polar...) afin de se familiariser avec le lexique utilisé entre les étudiants (pic,UV...). Ce sont des informations qui ne figurent pas dans la plaquette envoyée par le service d'admission et qui ne sont pas fournies par l'administration qui ne contiennent que les informations officielles sur l'établissement, alors qu'il existe aussi un langage propre aux étudiants (Aspect officieux). C'est cela qui fait la culture de l'UTC.

# D'autres exemples d'intégrations

École	Durée de l'intégration	Effectif d'intégrés	Système d'organisation	Type de regroupement	Réception administrative
UTT	15 jours dont WEI, proche de l'UTC mais plus centré sur un certain forme de bizutage	691	Équipe dédiée au sein du BDE	Familles d'environ 15 personnes en compétition	Il y a récemment eu un scandale avec des journalistes
Télécom Strasbourg	1 mois de soirées dont WEI de 3 jours	Entre 500 et 600	BDE et afterworks de clubs / assos	Aucun	Lien entre le bde et l'administration

Maintenant qu'on est revenu à la racine de ce que fait l'UTC, on peut regarder si d'autres écoles font des intégrations similaires dont nous pourrions nous inspirer ou des intégrations originales mais qui remplissent tout de même l'essence.

Nous avons choisi ces deux écoles car elles nous permettent dans un premier temps de tirer quelques idées qui peuvent aider dans l'amélioration de l'intégration. Elles servent dans les solutions proposées par la suite.

# Qu'est-ce qu'on tire de cet état de l'art ?

On adopte une posture "**colorblind**" : c'est en mélangeant les individus dans leur diversité qu'on permet de les intégrer



On s'émancipe du concept de clans

On part du principe qu'en arrivant à l'UTC, les nouveaux ont des besoins différents, des craintes différentes : on cherche à les répartir dans des groupes qui respectent ces craintes



On reste dans un concept de clans

Dans ce slide, suite au benchmark effectué dans la slide 16, 2 idées principales ont été tirées qui permettent dans un premier lieu d'imaginer les solutions qui peuvent être mises en place afin de corriger les déficits de valeur constatés dans l'intégration de l'UTC.

Nous nous sommes orientés vers une posture qui respecte les craintes des différents étudiants.

# Invention et idéation

# Solutions envisagées : Safeteam

## En +

- Une équipe formée dans chaque clan

## En -

## Avantages

- Mise en place aisée
- Acceptation étudiante forte

## Inconvénients

- Résolution partielle du problème

Le but est de continuer l'integ telle qu'elle est mais en prévenant les débordements avec une "Safe Team" à l'image des référents VSS qui existent déjà dans de nombreux événements UTCéens afin de prévenir les violences sexistes et sexuelles.

On va donc recruter et former des intégrateurs de confiance. Ceux-ci seraient chargés de:

- Être disponibles sur une hotline permettant aux nouveaux et intégrateurs de faire remonter n'importe quel soucis
- Veiller lors des événements qu'il n'y ai pas de débordements afin d'essayer de les prévenir (présence dissuasive) mais aussi en stoppant les débordements dès qu'ils arrivent.

Un responsable avec une team composée de personnes bilingues (chinois, arabe, anglais..) qui seraient là pour prendre soin des étudiants étrangers. En leur expliquant pourquoi faire l'intégration afin de créer du lien social et être à leur disposition si ils ont besoin d'aide dans des démarches ou ont tout simplement des questions.

# Solutions envisagées : Une integ' sans clan

## En +

- Système de groupe par petites familles

## En -

- 4 clans stéréotypés

## Avantages

- Résolution des problèmes évoqués
- Logistique semblable à l'actuelle

## Inconvénients

- Acceptation étudiante moyenne
- Logistique lourde tout de même

Cette solution supprime les clans en créant de plus petits groupes.

Pour bien comprendre cette solution, nous allons décrire le fonctionnement de cette intégration.

### **En amont de l'événement:**

Les nouveaux et intégrateurs remplissent un formulaire où ils détaillent une partie de leur goût et de leur tempérament.

### **Le premier jour de l'événement:**

Des groupes de quatre à six nouveaux sont créés (chiffre qui varie en fonction des années) qui sont associés à un ou deux intégrateurs (chiffre qui varie en fonction des années). Cette attribution se fait en fonction du formulaire rempli en amont. Ainsi, le groupe est composé de personnes qui auront, en théorie, des atomes crochus.

### **La première semaine de l'événement:**

Le groupe évolue est à travers des activités et événements de la première semaine, rencontre des nouveaux des autres groupes mais aussi de son propre groupe. Cela permet de ne pas mettre de pression compétitive et de laisser à tout le monde de rencontrer au moins les personnes de son groupe. Mais aussi les groupes des amis de l'intégrateur

## **La deuxième semaine de l'événement:**

Le groupe actuel se dissout et se recompose comme il le souhaite (intégration de nouvelles personnes ou groupe identique à celui de la première semaine).

Lors de la deuxième semaine, le groupe supervisé par un intégrateur de leur choix (en fonction des atomes crochus) à des activités à faire. Sportives, artistiques ou des défis un peu plus idiots, le choix ne manquera pas. Ces activités ne sont pas notées mais le BDI fera une sélection de ses productions préférées. Lors de ses activités, le groupe rencontre d'autres groupes afin de continuer à sociabiliser. Le tout s'achèvera sur une cérémonie récompensant quelques groupes pour leur production (ex: le groupe le plus sportif, le groupe qui a fait la fausse pub la plus drôle, le groupe qui a fait le plus de mètres en marche en canard...). Le but étant plus de célébrer les deux semaines qui viennent de passer et se remémorer les souvenirs. Les prix attribués pourront être stockés afin de créer un livre commémoratif de cette intégration.

L'integ se finit sur le wei, à la structure inchangée puisqu'il n'inclut déjà plus les clans dans sa version actuelle.

## **Concernant les étudiants étrangers:**

Les étudiants étrangers seront d'abord mis dans les mêmes équipes afin d'avoir un intégrateur de la même origine qu'eux qui va les accueillir (ils seront donc plus à l'aise et seront avec des gens qui rencontrent les mêmes problématiques). Cela leur permet aussi de rencontrer des étudiants francophones via les amis de leur parrain. La deuxième semaine, ils seront incités à rejoindre des groupes francophones pour ne pas seulement s'intégrer entre eux. Cependant, s'ils ne se sentent vraiment pas prêts, ils peuvent rester dans le même groupe.

# Solutions envisagées : Une integ' en assos

## En +

- Système associatif comme support de l'intégration
- Les nouveaux

## Avantages

- Résolution des problèmes évoqués

## En -

- 4 clans stéréotypés

## Inconvénients

- Acceptation étudiante mitigée
- Logistique lourde
- Certains étudiants ne sont pas intéressés par les associations



A22, D105, Comment intégrer ?

22

## Associations lors de la période d'intégration

Les associations prennent en charge l'intégration, et les étudiants sont répartis dans celles-ci.

Les nouveaux étudiants rejoignent les associations le temps de l'intégration (2 semaines) ce qui leur permet de sociabiliser via la préparation et la participation à des événements associatifs au sein de l'UTC.

Testons notre idée dans un contexte concret pour vérifier de sa viabilité :

800 nouveaux répartis dans 30 assos :

- 2 grandes asso (Étuville, IF) → 100 nouveaux (50 par association)
- 18 moyennes asso ( Bdb, FSC, Pics'art) → 500 nouveaux (27 par association)
- 10 petites asso (Utcrew, Coin du joueur, Cinem'ut, ...) → 200 nouveaux ( 20 par association)

Si une ou plusieurs associations ne se sentent pas capable de gérer l'affluence de nouveaux au sein de leur groupe, on propose un système de répartition et d'ajout d'intégrateurs (répartition entre assos, ajout d'intégrateurs motivés hors-asso).

Les événements au cours de ces 2 semaines seraient donc un mélange entre intégration inter-asso, intra-asso et événements libres (soirées, ...).

→ Événements et activités découvertes en association + événement avec toutes les associations réunies, par exemple la journée en forêt ... **Mais toujours en soustrayant cette composante de compétition exacerbée** et en promouvant la collaboration via des objectifs communs.

### **Concernant les associations le reste du semestre**

Le système classique avec une JDA puis intégration dans les associations souhaitées. L'intégration n'impacte pas ce système qui doit rester comme tel.

# Solutions envisagées récap'

	Actuel	Safeteam	Sans clan	En asso
<b>Bilan fonctionnel</b>				
FP1 : Créer des liens sociaux avec les autres étudiants	✓	✓	✓	✓
FP2 : Acquérir la culture UTCéenne	✓	✓	✓	✓
<b>Bilan de valeur</b>				
Déficit de valeur pour les intégrateurs et BDI	☐	☐	✓	✓
Déficit de valeur pour les clans	☐	✓	✓	✓
Déficit de valeur pour les étrangers non-francophones	☐	✓	✓	?
<b>Lourdeur</b>				
Mise en place logistiqu				
Acceptation étudiante				
<b>Perspective économique</b>				
Rentabilité	✓	✓	✓	✓

## Résumons

### Solution 1 (Safeteam)

La solution la plus simple à mettre en place en l'état. A notre sens, elle ne résout cependant pas l'intégralité des problématiques mais le rapport temps et complexité logistique / bénéfice / acceptation étudiante peut être non négligeable. Cette solution pourrait notamment être mise en place dès le prochain semestre.

### Solution 2 (Sans clan)

Cette solution est celle des 3 qui semble être la plus lourde à mettre en place logistiquement. Bien qu'elle reprend certains codes de l'intégration actuelle (ce qui pourrait alléger la tâche), il faudra réinventer la plupart des activités pour coller à ces familles éparses. Elle risque d'être aussi moins bien accueillie par les UTCéens du fait de son éloignement avec la solution en place.

### Solution 3 (En asso)

Enfin, l'intégration en association qui s'éloigne le plus de l'existant, et donc qui risque d'être la moins bien accueillie. Cette solution a l'avantage de nous sembler moins lourde à mettre en place que l'intégration sans clan. Bien qu'il faille revoir l'intégration de fond en comble et coordonner la

valse des associations, cette solution permet au BDI de repartir avec elles la charge de travail permettant la création de l'intégration. Un point d'interrogation reste que nous n'avons pas pu élucider. Dans cette solution, nous devons former (max) 30 responsables étrangers bilingues à dispatcher dans les différentes associations (là où l'intégration sans clan permettrait de répartir moins aléatoirement ces étudiants non-francophones et donc de former beaucoup moins de responsables étrangers).

## **BILAN**

Pour adresser l'intégralité des problématiques, nous proposons les solutions 2 et 3 à égalité (***dans le cas où la formation de 30 responsables étrangers est possible***). Il faudra bien évidemment tester ces solutions novatrices par rapport à l'historique de l'UTC, vérifier qu'elles fonctionnent dans notre contexte et qu'elles répondent concrètement à nos problématiques.

En attendant la mise en place (ou non) de ces solutions, nous préconisons la mise en place de la **solution 1** qui, bien qu'elle ne réponde pas à tous les problèmes évoqués, permettra d'améliorer grandement l'intégration actuelle pour un coût (coût au sens large : temps, logistique, "humain", ...) faible.

**Merci pour votre  
attention !**

Des questions ?