

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Métiers de la santé au travail

- Université Toulouse III - Paul Sabatier - UPS

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2014-2015

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Technologie

Établissement déposant : Université Toulouse III - Paul Sabatier - UPS

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Cette licence professionnelle *Métiers de la santé au travail*, est portée par l'IUT A, département hygiène sécurité environnement, de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, sur le site d'Auch. La date initiale d'ouverture effective est septembre 2009. Il existe une coresponsabilité avec l'UFR de médecine de Toulouse Rangueil et un partenariat avec l'IFSI du Gers.

Les objectifs sont la formation professionnelle d'infirmiers de santé au travail (IST) et la formation de techniciens hygiène santé environnement en santé au travail (THSE-ST).

La licence se réalise exclusivement en alternance. La formation associe enseignement universitaire et formation en entreprise.

Avis du comité d'experts

La structure, avec 12 semaines d'enseignement universitaire (comportant trois unités d'enseignements (UE) de formation commune et une UE de formation d'orientation spécifique aux IST et aux THSE-ST) et 37 semaines de formation en entreprise, est en adéquation avec les objectifs de la formation. Le volume horaire (420 heures, hors projet tuteuré et stages ou périodes en alternance), est adapté.

Le contenu des enseignements est varié et aborde les nombreux champs de la santé au travail pour les IST et les THSE-ST. Le suivi des compétences et l'évaluation des étudiants sont bien organisés.

Le principe d'une formation commune aux IST et aux THSE-ST présente un réel intérêt et n'est réalisé que dans une minorité d'universités en France. La formation des IST répond à un besoin professionnel avéré, du fait de leur obligation réglementaire de formation. La formation des THSE-ST regroupe des pratiques diverses (préventions des risques professionnels, santé sécurité au travail environnement, métrologie d'ambiance...), qui peuvent être aussi acquises par d'autres voies de formation (notamment DUT), ce qui limite l'attractivité et l'identification de la formation pour les entreprises. La question du choix d'un enseignement sous forme d'une licence professionnelle peut être posée. Il n'a pas été possible d'évaluer sa pertinence par rapport à d'autres formes (par exemple DIU).

Les liens avec les différents partenaires professionnels impliqués dans la formation sont forts (recrutement, projets tuteurés, jurys, conseil de perfectionnement,...).

L'équipe pédagogique est stable sur les cinq dernières années et dynamique. La place des enseignants-chercheurs, en nombre et en volume horaire d'enseignement, est minoritaire, comme c'est le cas de la majorité des formations universitaires destinées aux IST en France. La contribution des professionnels est très importante, mais indispensable compte tenu de la multiplicité des thèmes abordés en santé au travail. La place de la recherche est faible, mais cette licence professionnelle n'est que peu ou pas concernée, du fait de la spécificité de la législation française en santé au travail.

Les effectifs sont en progression depuis 2009 (sauf en 2013), avec une part prépondérante des IST, liée à l'obligation réglementaire de formation. Les résultats en termes de réussite sont proches de 100 % pour la totalité des promotions. Les résultats en termes d'insertion professionnelle directe sont excellents, avec des emplois en adéquation (niveaux et secteurs d'activité) avec la qualification visée. La poursuite des études, explicitement mentionnée comme n'étant pas un objectif de la formation, est ponctuelle.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	<p>La place de la recherche est faible, mais peu ou pas concernée, du fait de la spécificité de la législation française en santé au travail.</p> <p>La place des enseignants-chercheurs est minoritaire, en nombre (7) mais pour un volume horaire d'enseignement faible (10 %).</p>
Place de la professionnalisation	<p>La formation est ouverte depuis 2009 en alternance, exclusivement en formation continue, en partenariat étroit avec la branche professionnelle (CISME), d'où son adéquation aux besoins du terrain.</p> <p>Depuis 2012, la formation est ouverte à l'apprentissage.</p> <p>La contribution des professionnels est très (voire trop) importante, mais indispensable compte tenu de la multiplicité des thèmes abordés en santé au travail.</p>
Place des projets et stages	<p>Les modalités, l'organisation, et l'évaluation des quatre projets tuteurés et du projet de fin d'études sont bien définies et adaptées. Le suivi des étudiants est bien organisé par les tuteurs (professionnel et pédagogique).</p> <p>Les sujets des projets sont variés et cohérents avec les objectifs de l'enseignement. Les partenaires appartiennent aux différents secteurs du monde professionnel ; services de santé au travail, entreprises privées, collectivités territoriales, et établissements publics.</p>
Place de l'international	<p>La dimension de l'international est difficile à mettre en place dans le cadre d'une formation en alternance. De plus, il existe une spécificité de la législation française en santé au travail ne permettant pas les partenariats internationaux.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>L'attractivité est réelle, avec un nombre croissant d'inscrits (sauf en 2013). Le recrutement est très divers, mais différent selon qu'il s'agit d'IST ou de THSE-ST. L'attractivité pour les IST répond à une obligation réglementaire.</p> <p>Il existe des possibilités de mise à niveau, mais elles sont limitées. Le taux de réussite est excellent.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Les modalités d'enseignement (exclusivement en alternance), sont adaptées aux objectifs de la formation.</p> <p>Les modules d'enseignement abordent tous les différents champs de la santé au travail. L'existence d'un tronc commun aux IST et THSE-ST est à la fois une force et une difficulté de l'enseignement.</p> <p>Un des modules d'enseignement est consacré au numérique. Les outils informatiques sont présents.</p>
Evaluation des étudiants	<p>Les modalités de contrôle des connaissances sont variées (écrit, oral, dossier) avec un contrôle continu et régulier.</p> <p>Les quatre projets tuteurés, le projet de fin d'études et la période en entreprise sont évalués.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Le suivi des acquisitions des compétences, dans le cadre de l'apprentissage, est réalisé par le tuteur professionnel et le tuteur pédagogique.</p> <p>Un livret de l'alternant a été mis en place à la rentrée 2013.</p>
Suivi des diplômés	<p>L'enquête de suivi des diplômés a été mise en place fin 2013. Elle ne concerne que les promotions à partir de 2011.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Le conseil de perfectionnement est représentatif des différents acteurs impliqués dans la formation : enseignants et professionnels. Il se réunit annuellement. Ses réflexions</p>

	<p>permettent d'améliorer efficacement la formation.</p> <p>Les étudiants sont consultés chaque année par une enquête anonyme, réalisée par l'Observatoire de la vie étudiante (OVE).</p>
--	---

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Cette formation répond à un réel besoin professionnel, du fait de l'obligation réglementaire de formation des IST. Il existe un potentiel d'embauche dans ce métier.
- La formation à la fois d'IST et de THSE-ST constitue un réel atout.
- Le cursus et les thèmes d'enseignements abordent les différents champs de la santé au travail et sont adaptés aux objectifs de la formation.
- L'équipe pédagogique montre une réelle dynamique. Le suivi des compétences et l'évaluation des étudiants sont bien organisés.

Points faibles :

- La part des enseignants-chercheurs dans la formation est faible, tant en nombre qu'en volume horaire d'enseignement. Cependant, compte tenu de la diversité des sujets en santé au travail, c'est le cas de la majorité des formations universitaires destinées aux IST organisées en France.
- À la différence de l'activité d'IST, l'activité des THSE-ST regroupe des pratiques diverses (préventions des risques professionnels, santé sécurité au travail environnement, métrologie d'ambiance...), pouvant être acquises par d'autres voies de formation (notamment DUT), ce qui limite l'attractivité et l'identification de la formation de THSE-ST pour les entreprises.
- Le suivi des diplômés (enquêtes, questionnaires d'autoévaluation) pourrait être amélioré.

Conclusions :

Cette licence qui permet la formation professionnelle à la fois d'infirmiers en santé au travail et de techniciens en santé au travail est globalement de qualité. Toutefois il conviendrait de perfectionner le dispositif d'évaluation des enseignements par les étudiants et les diplômés.

Pour les IST, la formation répond à un besoin réglementaire actuel pour les entreprises, d'où un excellent taux d'insertion professionnelle à court et moyen terme. Pour les THSE-ST, il conviendrait d'en accroître la lisibilité, vraisemblablement en développant les outils de communication, afin de pallier au manque d'attractivité.

Observations de l'établissement

Réponse à l'évaluation de l'HCERES de la Formation

LICENCE PROFESSIONNELLE METIERS DE LA SANTE AU TRAVAIL

IUT A-Université Paul Sabatier

Remarque 1 : attractivité du volet technique et pertinence d'une licence professionnelle

« La formation des THSE-ST regroupe des pratiques diverses (prévention des risques professionnels, santé sécurité au travail environnement, métrologie d'ambiance...), qui peuvent être aussi acquises par d'autres voies de formation (notamment DUT), ce qui limite l'attractivité et l'identification de la formation pour les entreprises. La question du choix d'un enseignement sous forme d'une licence professionnelle peut être posée. Il n'a pas été possible d'évaluer sa pertinence par rapport à d'autres formes (par exemple DIU). »

Lors de la création de la formation, le choix d'une licence professionnelle a paru judicieux du fait des métiers visés par la formation : l'infirmier(ère) en santé au travail et le technicien HSE en santé au travail sont 2 nouveaux métiers initiés par la réforme de la santé au travail de 2011, à fort potentiel d'embauche directement à la suite de la formation. Ces postulats ont été vérifiés par les enquêtes d'insertion professionnelle réalisées depuis 2010, qui montrent que les diplômés sont en immense majorité intégrés directement après la formation, sur des postes correspondant exactement aux métiers visés par la formation (92% d'insertion professionnelle dans le cœur de métier en moyenne depuis le démarrage de la formation). La licence professionnelle permet également d'intégrer conjointement ces 2 publics, issus de formations et de cultures professionnelles très différentes, ce qui n'est pas possible avec un Diplôme Universitaire par exemple. Dans le contexte de la pluridisciplinarité des équipes de santé au travail instaurée par la réforme de 2011, cette mixité des publics est fondamentale pour l'appropriation d'une culture et d'un langage communs.

Les techniciens HSE embauchés à bac +2 (à la suite d'un DUT HSE) par les entreprises et les services de santé au travail interentreprises (SSTI) ne sont pas spécialisés en santé au travail : ils sont la plupart du temps limités à des missions d'évaluation des risques professionnels (rédaction de Documents Uniques) et de prévention secondaire ou tertiaire. La plus-value d'un technicien HSE diplômé de licence professionnelle, spécialisé en santé au travail, est reconnue et demandée par les acteurs du secteur. Ces techniciens spécialisés sont à même de réaliser des missions de métrologie, d'analyse et de prévention primaire qui répondent aux besoins des SSTI.

Les SSTI ont jusqu'à présent concentré leur effort de recrutement sur les infirmiers en santé au travail, pour répondre à l'obligation réglementaire de formation d'une part (décrets de janvier 2012 relatifs à la loi de juillet 2011), et pour assurer l'obligation de suivi individuel de l'état de santé du salarié d'autre part. Les recrutements de techniciens HSE en santé au travail vont s'accroître lorsque les SSTI auront atteint l'effectif infirmier nécessaire. L'ouverture de la LP MeST en apprentissage permet également d'appuyer les recrutements de techniciens.

Le métier d'infirmier(ère) en santé au travail peut être préparé à travers une licence professionnelle ou un DIU. La moyenne d'âge des infirmiers qui souhaitent accéder au secteur de la santé au travail est d'environ 45 ans (en général après un parcours professionnel en services de soins ou en libéral). Les Diplômes d'Etat Infirmiers ne sont reconnus à bac+3 que depuis 2012 : pour le public cible de la LP MeST, un cursus de licence professionnelle représente une plus-value en terme de niveau post-bac.

En comparaison avec les DIU de santé au travail existants, le programme de licence professionnelle permet une meilleure appropriation des compétences requises par le secteur (120 à 320 heures d'enseignement pour les DIU, contre 436 en LP MeST), et le principe de l'alternance renforce cette appropriation (les DIU ne proposent pas toujours de stage pratique).

Remarque 2 : Place de la recherche

« La place des enseignants-chercheurs, en nombre et en volume horaire d'enseignement, est minoritaire, comme c'est le cas de la majorité des formations universitaires destinées aux IST en France. La place de la recherche est faible, mais cette licence professionnelle n'est que peu ou pas concernée, du fait de la spécificité de la législation française en santé au travail. »

Parmi les enseignants-chercheurs membres de l'équipe pédagogique de la licence professionnelle, certains sont inscrits en section CNU 46-2, correspondant à la médecine du travail. Ces enseignants chercheurs ou professeurs des universités sont rattachés au laboratoire de Médecine du Travail de la Faculté de Médecine de Rangueil (Toulouse 3).

D'autres enseignants-chercheurs de l'équipe pédagogique de la LP MeST, inscrits en section CNU 64, sont rattachés au Laboratoire de Biotechnologies Agroalimentaires et Environnementales (LBAE) de l'Université Paul Sabatier (Toulouse 3), qui est installé sur le site de l'IUT A Paul Sabatier à Auch.

En 2014-2015, la part des enseignements assurés par ces enseignants-chercheurs (+ PAST) a augmenté, pour atteindre un total de 166 heures EQTD, soit 28% du volume total de la formation (12% en 2013-2014).

Remarque 3 : Place de la professionnalisation

« La contribution des professionnels est très (voire trop) importante, mais indispensable compte tenu de la multiplicité des thèmes abordés en santé au travail. »

Les professionnels intervenant en LP MeST sont tous issus du cœur de métier (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, préventeurs, techniciens, psychologues du travail, ergonomes...) et

amènent des compétences très spécifiques qui ne sont pas toujours présentes au sein une équipe enseignante universitaire. L'organisation de la formation sous forme d'alternance gagne également à une forte participation des professionnels, mieux à même d'interagir avec les problématiques de terrain rencontrés par les étudiants.

Remarque 4 : Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite

« Il existe des possibilités de mise à niveau, mais elles sont limitées. »

La grande majorité des candidats à la LP MeST disposent des pré-requis nécessaires à la formation.

Il est arrivé que des professionnels expérimentés sur le volet technique (anciens assistants en santé au travail) souhaitent s'inscrire à la LP MeST sans avoir les pré-requis nécessaires. Dans ces cas, le dispositif de VA85 est utilisé : après un entretien avec un responsable de la formation, qui doit s'assurer de la cohérence du projet du candidat et de la solidité de ses acquis professionnels, un dossier de demande de dispense de pré-requis est déposé et examiné en commission. Les personnes ayant bénéficié de ce dispositif ont validé leur diplôme.

La VA85 est très utilisée également sous forme de dispense de modules, pour les infirmiers en santé au travail expérimentés, qui ne souhaitent pas s'orienter vers une VAE. De la même manière, le candidat réalise un entretien avec une infirmière en santé au travail, membre de l'équipe pédagogique, afin de déterminer quels modules peuvent faire l'objet d'une demande de dispense. L'organisation des plannings de la LP sous forme modulaire (un module par semaine de cours) permet de proposer aux candidats en formation continue, un planning en fonction des dispenses et adapté à leur parcours professionnel.

L'ouverture de la formation en alternance et à la formation continue, et la participation du Conseil Régional Midi-Pyrénées permet également d'intégrer des personnes en recherche d'emploi, ainsi que des personnes reconnues travailleurs handicapés, en situation de reconversion professionnelle.

Remarque 5 : Suivi de l'acquisition des compétences

« Un livret de l'alternant a été mis en place à la rentrée 2013. »

Un livret électronique de l'apprenti / de l'alternant (LEA) sera mis en place à partir de la rentrée 2015 : l'IUT A Paul Sabatier a retenu une solution logicielle adaptée, proposée à l'ensemble des formations en alternance.

Remarque 6 :

« Le suivi des diplômés (enquêtes, questionnaires d'autoévaluation) pourrait être amélioré. »

L'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) de l'Université Paul Sabatier met en œuvre des moyens importants pour enquêter sur l'insertion professionnelle des diplômés (transmission de questionnaires par mail, relances téléphoniques, relances personnalisées...).

L'évaluation de la formation par les étudiants est réalisée par le service Formation Scolarité Vie Etudiante de l'IUT, à travers un questionnaire « standard » qui concerne toutes les licences professionnelles, et qui est soumis aux étudiants par mail. Les résultats de ces enquêtes sont communiqués aux étudiants en Commission Paritaire, qui rassemblent tous les étudiants de la promotion, et plusieurs membres de l'équipe pédagogique. Les échanges qui ont lieu en commission paritaire sont riches en constructifs : ils ont permis chaque année d'ajuster le contenu ou le déroulement de la formation, dans un processus d'amélioration continue.

Conclusions :

Les pistes d'amélioration suivantes seront présentées au Conseil de perfectionnement 2015 :

« Il conviendrait de perfectionner le dispositif d'évaluation des enseignements par les étudiants et les diplômés. »

- Possibilité d'adapter le questionnaire « standard » pour que le public spécifique de LP MeST se reconnaisse mieux dans les questions. Cette mesure a été proposée à l'échelle de l'IUT pour chacune des formations

« Pour les THSE-ST, il conviendrait d'accroître la lisibilité de la formation, vraisemblablement en développant les outils de communication, afin de pallier au manque d'attractivité. »

- Stratégie de communication envers les étudiants et les entreprises (plaquette, site internet...) et travail avec la branche sur l'identification du métier de THSE ST (référentiel compétences métier – formation).
- Accompagnement des candidats et des entreprises par le Pôle Formation Continue – Alternance du site d'Auch (contact aux entreprises, ateliers de préparation à l'alternance pour les candidats, information des 2^{ème} année de DUT sur l'alternance et les LP du site d'Auch dans le cadre du Projet Personnel et Professionnel...)
- Information spécifique sur l'apprentissage à destination de la branche professionnelle.

Le(s) responsable(s) de la formation

P/o Valérie LETISSE et Jean-Marc SOULAT

Juliette GHYSEL,

chargée de formation et de suivi pédagogique LPMEST



Le directeur de l'IUT

Patrick LAURENS

