

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Conducteur de travaux dans le BTP

- Université de Rennes 1

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, 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 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences de la matière, ingénierie et technologie (SDLM-IT)

Établissement déposant : Université de Rennes 1

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Génie civil et construction, spécialité Conducteur de travaux dans le BTP*, a pour objectif de former des techniciens aptes à coordonner des travaux de construction ou de réhabilitation de bâtiments ou travaux publics, spécialisés dans la phase de gros œuvre des travaux. Les métiers visés sont : chef de chantier, conducteur de travaux, technicien de la construction.

Cette formation est portée par le département de Génie Civil - Construction durable de l'IUT de Rennes 1. Montée à la demande des fédérations professionnelles, cette formation fonctionne depuis 25 ans, sous forme de LP depuis 2003 et au préalable sous forme d'un diplôme universitaire.

La formation est organisée en alternance uniquement sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et en formation continue hors contrat de professionnalisation. Elle accueille chaque année une trentaine d'apprenants.

Synthèse de l'évaluation

Les enseignements répondent à l'objectif de forte professionnalisation et de développement de compétences opérationnelles. Ils allient des modules techniques, règlementaires, de gestion et de management pour couvrir l'ensemble des phases d'un processus de construction depuis la préparation de chantier, la conduite de travaux, la livraison jusqu'au bilan de fin de chantier. Les places du projet et du stage sont importantes. La spécialisation en gros œuvre revendiquée n'est pas particulièrement visible. Les compétences développées par la formation sont très bien identifiées dans le dossier, en revanche le suivi de leur acquisition n'est pas formalisé et l'Annexe Descriptive au Diplôme (ADD) est peu renseignée.

La formation s'appuie sur un réseau d'entreprises locales, régionales et filiales de grands groupes qui proposent en moyenne une trentaine de contrats par an. Les professionnels sont fortement impliqués dans la formation par ailleurs en assurant plus de 37 % des enseignements dans le cœur de métier.

L'attractivité de cette LP (un peu plus de 200 dossiers par an) et les taux de réussite sont très bons (entre 92,5 % et 100 % sur les quatre dernières années). L'insertion professionnelle est très efficace (autour de 90 % à l'issue directe de la formation). Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont naturellement très influents sur cette insertion. Les métiers assurés par les diplômés sont en bonne adéquation avec la formation. Le niveau de responsabilités ne peut pas être apprécié faute de données précises.

En conclusion, cette formation remplit parfaitement les principaux critères attendus pour une licence professionnelle. L'équipe envisage une refonte des programmes pédagogiques probablement suite à des évolutions du secteur. L'autoévaluation succincte dans l'ensemble ne présente pas d'analyse stratégique de cet axe.

Points forts :

- Pertinence des objectifs de la formation qui répondent à une demande de qualification d'entreprises régionales, PME et filiales de grands groupes du secteur BTP et génie civil.
- Programme pédagogique cohérent en adéquation globale avec les objectifs, qui permet l'acquisition de connaissances et de compétences pratiques directement opérationnelles.
- Très forte professionnalisation de la formation : formation en alternance, statut de CCD ou CDI des apprenants, implication importante de professionnels dans les enseignements dans le cœur de métier.

- Très bonne reconnaissance par le milieu professionnel de la formation : insertion professionnelle très efficace en sortie de diplômés sur des emplois en cohérence avec la formation.
- Attractivité importante de la formation. Très bons taux de réussite.

Points faibles :

- Suivi des diplômés par l'équipe pédagogique partiel et imprécis.
- Suivi de l'acquisition des compétences non formalisé.
- Dossier dans son ensemble succinctement renseigné : autoévaluation inhomogène avec par endroits des mauvaises formulations ou des contenus limités.
- Spécialisation en gros œuvre peu visible, que ce soit à travers l'affichage des enseignements, qu'à travers les missions des stagiaires, voire des emplois occupés par les diplômés.
- Annexe descriptive au diplôme insuffisamment renseignée.

Recommandations :

L'autoévaluation gagnerait à être détaillée et analysée plus finement pour en faire un véritable outil de réflexion et de pilotage. Plutôt que des renvois aux textes et pratiques de fonctionnement général de l'université sur un certain nombre d'items, il serait intéressant de développer les actions spécifiques menées par l'équipe pédagogique. Une analyse plus avancée de l'offre de formations touchant au domaine du génie civil (*a minima* au niveau régional) permettrait de mieux appréhender et valoriser les spécificités de la formation. Le dossier fait état d'interrogations et de pistes d'améliorations sur le programme pédagogique, sans décrire les origines des questionnements, ni les propositions envisagées. Les réflexions stratégiques qui devraient être menées par le conseil de perfectionnement demanderaient à être mises en évidence : les besoins du bassin d'emploi sont-ils toujours les mêmes ? Faut-il introduire de nouvelles techniques ? Adéquation du nombre de diplômés par rapport aux postes offerts ?

Un suivi plus précis et complet des diplômés pourrait également apporter des éléments pertinents pour le pilotage de la formation et les évolutions envisagées. Le niveau de responsabilités des postes occupés par les diplômés est en particulier un indicateur manquant, notamment pour apprécier la plus-value de cette formation à bac +3 (par rapport à un DUT, BTS spécialisé), de même que la marque de la spécialisation en gros œuvre.

La mise en place d'un suivi formalisé de l'acquisition des compétences au niveau de la formation serait un objectif intéressant à viser, d'autant que les outils existent déjà en partie pour cette formation.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>L'objectif de cette formation est de préparer aux « multiples métiers de conducteur de travaux dans les domaines aussi divers que le génie civil, les corps d'état secondaires, la réhabilitation ». Pour couvrir les compétences attendues en correspondance avec ces métiers, le parcours est divisé en six unités : trois unités techniques associées à la préparation, la conduite et la finalisation d'un chantier, une unité transversale de management, un projet tuteuré de travail sur dossiers réels et un stage de 36 semaines. La formation est organisée en alternance. L'objectif de forte professionnalisation et de développement de compétences opérationnelles est clairement atteint.</p> <p>Les métiers visés sont : chef de chantiers, conducteur de travaux, technicien de la construction et correspondent effectivement à ceux occupés par les anciens élèves. La spécificité revendiquée de la formation en gros œuvre n'est, en revanche, pas clairement visible que ce soit à travers l'affichage des enseignements, qu'à travers les missions des stagiaires, voire des diplômés.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>La LP est portée par l'IUT de Rennes et plus spécifiquement le département de Génie Civil. Elle apparaît comme une poursuite d'études naturelle pour les étudiants titulaires de ce DUT. Il n'est pas possible d'apprécier si c'est</p>

	<p>effectivement le cas, faute de données.</p> <p>La formation a été créée pour répondre aux besoins exprimés par les fédérations professionnelles et s'adresse à un bassin d'emploi local. Elle se positionne au sein d'une offre très riche de parcours professionnalisants à l'échelle de la ComUE UBL dont les thématiques touchent au sens large le secteur du génie civil. Le dossier ne présente pas d'analyse détaillée du positionnement de la formation dans ce contexte concurrentiel notamment vis à vis d'une formation existant à Rennes en conduite de travaux dispensée par le Centre de Formation Professionnelle (CLPS, organisme de formation privée en Bretagne). La LP se démarquerait par son orientation en gros œuvre, mais cette visibilité ne paraît pas très affirmée.</p> <p>L'appui sur des structures de recherche n'est pas revendiqué, probablement parce que l'équipe pédagogique n'intègre qu'un seul enseignant-chercheur qui assure un volume très limité d'heures dans la formation.</p> <p>La formation s'appuie sur un réseau important d'entreprises locales et régionales qui accueillent des étudiants dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Le renouvellement de ce réseau est une préoccupation de l'équipe qui envisage des actions concrètes.</p> <p>Les fédérations régionale et nationale du bâtiment sont également mentionnées comme partenaires. Il ne semble pas y avoir de partenariat formalisé avec des entreprises ou des associations professionnelles.</p>
Equipe pédagogique	<p>La composition de l'équipe pédagogique est équilibrée entre enseignants de l'établissement et intervenants professionnels. Les enseignants permanents sont majoritairement des professeurs agrégés ou certifiés de l'IUT Génie Civil. Un seul enseignant-chercheur intervient sur 2 h d'enseignement. Il pourrait être intéressant de renforcer et diversifier l'équipe pédagogique en impliquant des enseignants-chercheurs du laboratoire de Génie Civil et Génie Mécanique, ce qui serait de nature à favoriser l'ouverture de la formation sur la recherche et développement et l'innovation et à maintenir une dimension universitaire. Les professionnels assurent une part importante des enseignements (37 %) et interviennent dans des modules dans le cœur du métier.</p> <p>Le pilotage est réalisé par deux enseignants. Des réunions de l'équipe pédagogique sont organisées une à deux fois par an et traitent de l'organisation de la formation et des évolutions du métier qu'il est nécessaire d'inclure dans la formation. La participation des professionnels à ces réunions est difficile à apprécier, tout comme le lien avec le conseil de perfectionnement.</p>
Effectifs et résultats	<p>La formation bénéficie d'une bonne attractivité qui permet de procéder à une sélection de dossiers (200 dossiers pour 30 inscrits). L'effectif de la formation est solide et stable depuis cinq années avec des promotions de 29 étudiants en moyenne (augmentation de 30 % par rapport à la précédente période). Les étudiants recrutés sont à 90 % diplômés de BTS ou DUT (de façon globalement équilibrée, mais variable selon les années), le parcours des 10 % restants étant plus diversifié. La formation n'accueille aucun étudiant issu de L2 universitaires scientifiques.</p> <p>La formation est majoritairement suivie dans le cadre de contrats d'apprentissage (72 % des inscrits en moyenne), les autres contrats relevant de la formation continue (effectif en baisse régulière) et de contrats de professionnalisation (tendance à la hausse). Les validations des acquis par l'expérience restent exceptionnelles, de l'ordre de l'unité par an en moyenne.</p> <p>Le taux de réussite est très bon, voire excellent (entre 92,5 % et 100 %). Les enquêtes interne et institutionnelle montrent que les diplômés s'insèrent très bien, majoritairement à l'issue de la formation (autour de 90 %) et de façon efficace (à plus de 85 % à six mois après le diplôme). Les poursuites d'études dans un autre établissement sont très exceptionnelles (trois en trois ans) et répondent dans ce cas, à des demandes de l'entreprise d'accueil.</p> <p>L'adéquation de l'emploi avec les objectifs de la formation en termes de niveau d'insertion notamment ne peut pas être appréciée par manque d'informations détaillées.</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>Les liens avec la recherche dans cette formation fortement orientée vers la professionnalisation sont très peu développés. Un seul enseignant-chercheur intervient en enseignement dans la formation sur un volume d'heures particulièrement réduit. Les étudiants sont sensibilisés néanmoins à l'environnement de la recherche et développement à travers des conférences d'intervenants rattachés à des centres de recherche techniques.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation de la formation est très affirmée et visible à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une organisation des enseignements en alternance à l'université et en entreprise avec 36 semaines de stage (en trois périodes) sur les 52 semaines de formation au global, soit près de 70 % du temps passé en entreprise ; - les interventions d'industriels dans des enseignements dans le cœur du métier nombreuses (37 % du volume horaire) ; - le poids des projets tuteurés (11 ECTS) et leurs natures pratiques issues d'études de cas réels et la place du stage (16 ECTS) ; - l'implication financière des entreprises sous la forme de contrats de professionnalisation, apprentissage. Tous les étudiants inscrits bénéficient nécessairement d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ; - la fiche RNCP bien renseignée qui décrit les métiers visés et les points forts de la formation.
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Les projets et stage contribuent fortement à la formation (45 % des crédits). Deux projets tuteurés sont positionnés en fin de chaque période, d'un volume de 150 h (11 ECTS). Ces projets issus de dossiers techniques réels sont encadrés par l'équipe pédagogique universitaire. Ils sont évalués à travers la remise d'un dossier et d'une soutenance. L'équipe travaille à un renouvellement des dossiers techniques.</p> <p>Le stage s'étale sur 36 semaines, (16 ECTS). Il est évalué à travers un rapport d'activités et une synthèse orale (8 ECTS) et une appréciation des compétences par le tuteur en entreprise (8 ECTS). L'équipe pédagogique assure un suivi régulier de l'apprenant en entreprise à travers des échanges téléphoniques, une visite sur site, la tenue d'une fiche de liaison par le tuteur en entreprise. Une réunion d'information en début de période à destination de l'entreprise et la diffusion de documents permettent de communiquer sur les attentes précises de la formation.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>La formation ne présente pas d'ouverture particulière vers l'international. Les entreprises d'accueil des stagiaires sont locales, tout comme le bassin d'emploi visé, ce qui contraint les mobilités. L'enseignement de l'anglais est limité à 20 h et axé sur la compréhension de documents techniques en anglais.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le recrutement est réalisé par un jury mixte associant universitaires et professionnels. Le taux de sélection est de 1/6 environ (200 candidatures, 30 places). Les inscriptions ne sont validées que si le candidat a un contrat (CDI ou CDD) avec une entreprise. La procédure du recrutement n'est pas détaillée dans le dossier. Il serait souhaitable de savoir si la sélection des candidats se fait sur leur dossier ou sur leur capacité à obtenir un contrat avec une entreprise.</p> <p>Une attention particulière est portée au secteur d'activité des entreprises accueillantes, mais aussi au parcours initial des candidats. Les étudiants intégrés disposent d'une formation antérieure en génie civil en BTS ou DUT. Les taux de réussite sont très bons (supérieurs à 92 %) de sorte qu'il n'est pas prévu de dispositif spécifique de mise à niveau. Des dispenses de certains modules peuvent être faites pour des salariés en formation continue.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La formation est organisée en alternance de 36 semaines en trois périodes, sous contrats d'apprentissage, de professionnalisation et en formation continue. Elle n'est pas ouverte à la formation initiale. Un seul parcours en présentiel est proposé pour ces différents publics. La possibilité de valider la licence par VAE est offerte. Ce dispositif est peu exploité (cinq demandes de VAE dont trois validées en trois ans).</p> <p>L'adaptation de la formation à des étudiants ayant des contraintes particulières est prévue à l'échelle de l'établissement, (dispositions</p>

	<p>décrites dans le rapport champ).</p> <p>Les usages du numérique semblent classiques, notamment via une plateforme d'environnement numérique de travail. Les étudiants développent probablement des compétences sur des logiciels spécialisés de dimensionnement, de planification. Ce point n'est pas détaillé dans le dossier.</p>
Evaluation des étudiants	<p>Les règles de contrôle des connaissances, de délivrance du diplôme, ainsi que les modalités de fonctionnement des jurys sont celles de l'université votées par les conseils centraux. Les unités d'enseignement sont évaluées en contrôle continu. Les unités de projet et stage sont évaluées sur la base d'un dossier et d'une soutenance. Pour le stage, une note d'acquisition de compétences est attribuée par le tuteur en entreprise avec un poids important (pour moitié de la note de stage, soit 8 ECTS).</p> <p>Le jury de délivrance de diplôme est composé de 10 membres dont 25 % à 50 % sont issus du monde professionnel. La Fédération Régionale du Bâtiment et une entreprise locale sont obligatoirement présentes.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Comme l'indique l'université pour l'ensemble de ses formations, il n'y a pas de suivi à proprement parler de l'acquisition des compétences mis en place, mais un suivi de l'acquisition des connaissances. On peut noter que des éléments sont déjà présents dans la formation pour permettre cette mise en place : les compétences à acquérir sont très bien identifiées dans le dossier, la fiche de liaison de l'apprenant tenue à jour par l'entreprise est un élément important dans le suivi de l'acquisition des compétences.</p>
Suivi des diplômés	<p>Le suivi des diplômés est effectué d'une part dans le cadre d'enquêtes institutionnelles réalisées par l'Observatoire du Suivi, de l'Insertion Professionnelle et de l'Evaluation (OSIPE) 30 mois après l'obtention du diplôme et d'autre part dans le cadre d'enquêtes internes réalisées par les responsables de la formation, six mois après la diplomation. Les modalités de collecte des informations dans le cadre de l'enquête interne ne sont pas précisées, ni leur contenu détaillé et analysé.</p> <p>Les taux de réponse sont bons pour l'enquête nationale (74 % en moyenne), mais restent moyens pour les enquêtes internes (63 % en moyenne, en baisse régulière). Ce retour devrait pouvoir être amélioré d'autant que l'insertion se fait probablement pour une bonne part au sein de l'entreprise d'accueil pendant la formation.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Le conseil de perfectionnement se réunit une fois par an. Sa composition n'est pas précisée. Il s'appuie sur des évaluations réalisées par les étudiants et les entreprises pour proposer des pistes d'amélioration.</p> <p>La formation est évaluée chaque année par le Service de Formation Continue et d'Alternance dans le cadre de la démarche de qualité ISO9001. Le processus de ces évaluations n'est pas décrit précisément, ni l'analyse qui en est faite. Les étudiants et les entreprises sont interrogés. L'équipe pédagogique note une adhésion modérée à ce processus d'évaluation de la part des entreprises.</p> <p>D'une façon générale, ces différents processus d'autoévaluation gagneraient à être exposés, analysés plus explicitement et mis en lien avec des réflexions stratégiques de pilotage.</p>

Observations de l'établissement

Champ de formation	Sciences de la matière, ingénierie et technologie
Intitulé du diplôme	Licence professionnelle Génie civil et construction : conducteur de travaux dans le BTP

Observations sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

L'équipe de formation ne souhaite pas apporter de précisions, en réponse aux remarques formulées par le comité d'experts.

David ALIS


Président de l'Université de Rennes 1 et par délégation
le Vice-Président