

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Animateur qualité sécurité environnement

- Université de Rennes 1

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 *Animateur qualité sécurité environnement* est portée par les IUT de Rennes (département Génie Mécanique et Productique) et St Brieuc (département Sciences et Génie des Matériaux) au sein de l'Université de Rennes 1. Les enseignements se déroulent sur les deux sites sous le même format. Elle est ouverte en alternance, et accueille des étudiants en formation initiale ou en reprise d'études principalement des stagiaires de formation continue ou en contrats de professionnalisation.

Elle a pour objectifs de former aux postes d'animateur ou responsable qualité, sécurité, environnement (QSE) au sein d'entreprises industrielles, tertiaires ou d'établissements de santé. Les missions sont multiples et ont pour principaux objectifs de prévenir et traiter les questions relatives à l'hygiène, la santé, la sécurité, l'environnement et la qualité de production ou de réalisation d'une prestation, en s'appuyant sur la connaissance d'outils techniques d'analyses et d'accompagnement, de référentiels de management et des réglementations en vigueur.

Les étudiants ont le choix entre deux parcours en adéquation avec le lieu de leur stage : industrie d'une part ou tertiaire / santé d'autre part, pour lesquels 60 h d'enseignement différencié permettent une adaptation au secteur. Les étudiants en formation professionnelle continue (Fongecif) peuvent être dispensés de certains modules en fonction de leurs acquis professionnels.

Synthèse de l'évaluation

Cette LP est maintenant bien ancrée sur son territoire en raison de son adaptation au contexte local d'accueil sur deux sites et de son contenu évolutif déclinant des parcours métiers adaptés au contexte économique. La perspective d'une demande de plus en plus marquée sur ces questions, tant dans les entreprises que sur les secteurs tertiaire et santé, voire collectivités, sera de nature à renforcer l'existence de cette formation, voire à augmenter ses champs d'application.

Elle accueille une mixité de statuts en nombre conséquent, qui font la richesse d'une promotion. Cependant, il n'est pas spécifié comment il est tiré profit de cette situation d'un point de vue pédagogique ou comment la formation s'adapte à ces différents profils. L'organisation de la formation, fondée sur l'alternance, l'ancre sur les secteurs professionnels, qui l'alimentent en offre d'alternance et en socioprofessionnels assurant des enseignements. On peut s'étonner qu'il n'y ait pas de liens plus formalisés avec des partenaires professionnels et que le conseil de perfectionnement ne les associe pas davantage, dans un contexte d'évolution des normes et référentiels. Malgré cet ancrage professionnel, l'insertion est très moyenne (60 %) et la tendance à la poursuite d'études marquée (20 % de manière systématique).

L'équipe pédagogique conséquente, composée de 49 intervenants au total sur les deux sites, laisse la part belle aux socioprofessionnels qui assurent plus de 70 % des enseignements, ce qui présente un risque de surreprésentation. Si le pilotage au quotidien est effectif, le conseil de perfectionnement aurait normalement dû s'interroger sur cette insuffisante insertion professionnelle ainsi que sur la description de la formation, notamment sa fiche RNCP, qui présente une vue principalement orientée qualité en regard des contenus abordés dans la formation.

Tout au long du dossier on regrette que la distinction entre les sites, statuts des étudiants, parcours tertiaire vs industrie ne soit pas présentée et analysée, notamment concernant la diversité des publics accueillis et l'insertion professionnelle.

Points forts

- Une réelle implantation avec 20 ans d'existence.
- Un nombre d'étudiants stable avec une réelle demande qui excède les disponibilités.
- Présence d'étudiants et de personnes en réorientation d'emploi et VAE qui présente une richesse d'échanges et une opportunité pédagogique.
- Présence forte de professionnels dans l'enseignement.
- Part importante de crédits ECTS pour la partie stage (1/3) de nature à renforcer son aspect professionnalisation.
- Taux de réussite important.

Points faibles

- Une insertion professionnelle moyenne et poursuite d'études élevée (>20 %), récurrente.
- Pas de section en apprentissage qui semble pourtant une attente d'entreprises, en particulier dans le secteur public.
- Manque d'adéquation entre le contenu de la formation et sa présentation et en regard des évolutions de la réglementation.
- Une part d'universitaires faible (<30 %) sur chacun des sites.
- La différenciation lorsqu'elle est pertinente ou l'interaction entre les sites est non précisée.
- Un manque d'analyse fine sur les spécificités des sites et des populations étudiantes en matière d'insertion professionnelle (taux d'insertion et qualité de l'emploi).
- Peu de prise en compte pédagogique des étudiants à statuts différents.
- Peu de rôle stratégique confié au conseil de perfectionnement.
- Peu de liens formalisés avec les entreprises, les collectivités et le secteur santé.

Recommandations

Au vu des faibles taux d'insertion, il semble indispensable de produire des données d'insertion professionnelle fines, par site et par statuts d'étudiants, et par parcours (industrie vs tertiaire/santé), et d'analyser ces résultats, d'autant plus que les étudiants sont pour la moitié des personnes en reprise d'études.

La maquette actuelle semble issue d'une formation essentiellement dédiée au processus qualité qui a évolué au cours du temps en intégrant les thématiques d'environnement et de sécurité. La présentation, les objectifs et ces résultats pourraient être revus avec l'appui de professionnels pour tenir compte des évolutions techniques, des normes, du marché et des réglementations. Cela permettrait une présentation plus lisible quant aux objectifs et à l'adéquation avec les évolutions actuelles du contexte réglementaire et normatif sur ces questions, apportant ainsi une meilleure réponse aux attentes du marché de l'emploi. Cette orientation devrait être accompagnée d'un rééquilibrage des contenus enseignés. Il sera aussi utile de mieux préciser les rôles respectifs et relations entre les deux sites et de renforcer la proportion des enseignements assurés par des universitaires.

Il pourrait être utile d'envisager la création d'un club d'échange QSE des entreprises associées à la formation pour permettre une « fertilisation croisée » entre responsables QSE d'entreprises de secteurs différents et faciliter la mise en place d'une section en apprentissage.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	<p>Dans sa forme actuelle le cursus semble adapté aux attentes, comme en témoignent les effectifs.</p> <p>Toutefois, compte tenu de l'évolution normative et du marché, on s'étonne que certaines évolutions n'aient pas encore été mises en place.</p> <p>Par ailleurs le contenu de formation présenté ne reflète pas tous les enseignements dispensés ; la norme Iso 9001 base de la qualité n'est pas citée alors que développée, de même pour le droit de l'environnement.</p> <p>Ainsi il n'est pas fait mention de l'évolution des normes ; celles présentées ne seront plus actuelles en 2017 (versions 2015 9001 et 14001 et Iso 45001 en cours), ainsi que le management de l'énergie Iso 50001 qui monte en puissance. Les nouveaux référentiels Iso 9001 et 14001 sont d'ailleurs applicables depuis fin 2015.</p> <p>Il serait préférable de parler de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) plutôt que de développement durable qui est plus attendue dans les processus d'achats et de sélection.</p> <p>Alors que la formation se positionne comme formant des diplômés destinés à s'insérer dans les secteurs tertiaire ou de santé en plus du secteur industriel, il est dommage de ne pas aborder le secteur des services qui met également en place des démarches QSE ni la démarche d'accréditation ou d'Iso 15189 pour le domaine de la santé.</p> <p>32 h de communication au regard de 20 h de droit et réglementation semble disproportionné et peu adapté.</p>
Environnement de la formation	<p>Il n'y a pas de partenariats spécifiques avec d'autres établissements d'enseignements ou de recherche.</p> <p>La formation établit des collaborations avec des entreprises et établissements de soins, mais il n'y a pas de partenariat ou convention particulière.</p> <p>Au sein du périmètre Bretagne/Loire : sept autres formations proches, mais complémentaires, sur l'Université de Rennes 1 seule. Il existe d'autres formations similaires au niveau national. La liste est donnée, mais aucune analyse stratégique n'est formulée.</p> <p>Le bassin économique local, Ile et Vilaine et départements limitrophes, permet sans doute de présenter un potentiel suffisant d'accueil en stage et d'emploi.</p> <p>Il est mentionné à ce titre deux fois plus d'offres de contrats d'alternance que souhaité.</p>
Equipe pédagogique	<p>La répartition des équipes enseignantes est présentée distinctement sur les deux sites ; sur St Brieuc (70 % de professionnels, 30 % d'académiques dont aucun enseignants-chercheurs) et sur Rennes (76 % de professionnels, 24 % d'académiques dont 7 % par des enseignants-chercheurs). Au total les équipes sont constituées de 20 intervenants sur St Brieuc et 29 sur Rennes. On note également sur Rennes qu'un socioprofessionnel associé assure à lui seul plus de 25 % des heures.</p> <p>La responsabilité de la formation est très mal décrite laissant apparaitre un seul co-responsable de formation sur Rennes. L'autre co-responsable est un professionnel, mais on ne sait sur quel site il intervient. En matière de pilotage, il est présenté des réunions mensuelles d'une commission pédagogique entre les responsables et les étudiants, ainsi qu'une réunion annuelle d'un conseil de perfectionnement (tous les intervenants en l'absence d'étudiants), pour décider des évolutions de la formation.</p> <p>La fréquence des réunions permet de penser que le suivi du déroulé de la formation se fait correctement.</p>
Effectifs et résultats	<p>Les effectifs se stabilisent autour de 50 en augmentation en 2015 (64). Sur la période, les diplômés de BTS représentent 45 % des effectifs environ, ceux de DUT 20 %, et 35 % étant des titulaires d'autres diplômes (sans précision). Toutefois on ne connaît pas la répartition entre les deux sites. La part des inscrits en formation continue hors contrat de professionnalisation est d'environ 50 % sur l'ensemble de la période observée.</p>

	<p>Le nombre de diplômés est stable. Le taux de réussite est important autour de 90 %.</p> <p>Sur la base des réponses à l'enquête nationale (taux de réponses moyen sur trois promotions supérieur à 70 %), l'insertion professionnelle est plutôt moyenne (60 %) et la tendance à la poursuite d'études élevée (20 % environ chaque année). Il est difficile d'estimer le taux d'emploi dans le domaine visé et son accord éventuel avec le choix du parcours, car aucun répertoire d'emploi n'est fourni. Une enquête complémentaire interne à six mois (taux de réponse 65 %), confirme cette tendance (50 % d'insertion, 21 % de poursuite d'études, 26 % en recherche d'emploi). L'analyse de ces résultats n'est pas conduite.</p>
--	---

<p>Place de la recherche</p>	<p>La place de la recherche est limitée, mais elle semble peu applicable à cette formation.</p> <p>La connexion avec un environnement de recherche est limitée à quelques étudiants au sein de projets « démarche qualité du laboratoire Institut de Physique - département mécanique et verres » ; cette connexion amène de façon circonstancielle des offres d'emploi, via le réseau Qualité en Recherche du CNRS.</p> <p>Il est envisagé de travailler avec ce qui pourrait apporter quelques pistes de réflexions sur des axes Recherche et santé.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>Dans l'objectif général de la fiche RNCP on parle de qualité : « La licence a pour objectif de former des professionnels capables d'animer et de gérer des organisations et politiques Qualité dans tout type d'entreprises et organisations publiques et privées et aux différents stades du cycle de vie d'un produit ou d'un service : gestion des systèmes de management de la qualité, conduite de l'amélioration continue, sensibilisation et formation du personnel... » pour ensuite glisser sur un positionnement plus large Qualité Sécurité Environnement.</p> <p>Il est nécessaire de revoir la présentation de l'ensemble dans un esprit management intégré QSE avec la liste des outils supports (normes et autres outils d'accompagnement) afin de clarifier la présentation des missions qui sont présentées comme essentiellement axées Qualité alors que les contenus couvrent un champ plus large.</p> <p>La participation des professionnels doit permettre d'améliorer et de clarifier la présentation et les contenus.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Avec 35 semaines en entreprises en alternance et 17 semaines de cours, le rythme de l'alternance semble bien adapté aux besoins des entreprises et d'une durée intéressante pour mener un véritable projet. Les étudiants sont suivis par un tuteur enseignant et un tuteur professionnel.</p> <p>Le stage correspond à 20 ECTS.</p> <p>Il serait nécessaire de renforcer la collaboration avec les structures publiques pour trouver les formes d'accueil de l'étudiant et contourner la difficulté de monter des contrats de professionnalisation dans ce secteur en proposant des stages alternés de formation initiale par exemple, ou l'ouverture à l'apprentissage. Les partenariats avec des entreprises pourraient être revus en amont pour travailler sur les types de sujets attendus pour développer l'accueil des étudiants et améliorer la difficulté annoncée de trouver des stages.</p> <p>Les projets proposés par les structures partenaires, sont bien distincts des stages, et conduits en groupe, mais jugés parfois difficiles à conduire par les étudiants du fait de leur provenance hétérogène. Des actions de remédiation ont été mise en place pour structurer le travail des étudiants. Les projets tuteurés consolident les parcours stages en confrontant les étudiants à des thématiques complémentaires.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>Les cours dispensés (36h) renforcés pour les étudiants les plus avancés permettent une préparation au TOEIC, mais sans exigence d'un niveau minimum du fait de la diversité des publics accueillis.</p> <p>L'international n'est pas développé, ce qui semble adapté aux objectifs de la formation, spécifiques au territoire national.</p>

Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>L'accès est dit possible à tous les étudiants titulaires d'un niveau Bac+2 minimum. La demande de titulaires de diplômes de niveau supérieur (masters, ingénieur, doctorat) est déclarée, mais sans chiffres permettant d'analyser cette particularité, ni comment la formation y répond. De fait elle recrute majoritairement des DUT et BTS (65 %). Il est également annoncé un nombre de candidatures quatre fois plus élevé que le nombre des recrutés (taux de pression de 4), mais aucun chiffre ne vient étayer l'affirmation. Sur la période, environ 50 % des étudiants sont en reprise d'études (formation continue hors contrat de professionnalisation). Cette mixité semble toutefois être liée à un contexte et non à une orientation délibérée.</p> <p>On constate un équilibre entre l'origine des étudiants : en reprise d'études et en formation initiale, ainsi qu'en termes de formation d'origine. Cela devrait permettre des enrichissements mutuels au sein de groupes de travail, mais il n'est pas fait état des modalités de prise en compte de la diversité. La réflexion conduite sur la communication à faire auprès des cabinets de recrutements pour diversifier les publics est pertinente, bien que la diversité soit déjà largement au rendez-vous.</p> <p>L'obtention du diplôme en VAE/VAP est possible (quelques unités par an); toutefois l'information est absente sur le nombre de diplômés par cette voie.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>L'enseignement est dispensé de manière classique (CM, TD, TP) en présentiel.</p> <p>Il ne semble y avoir aucune unité d'enseignement « d'homogénéisation des connaissances » ni prise en compte particulière du public, pourtant nombreux, en reprise d'études. Les validations d'acquis permettent cependant de reconnaître des équivalences et d'alléger dans ce cas le contenu de la formation.</p> <p>Une faible place est laissée au numérique alors que c'est une dimension essentielle d'une formation à visée professionnelle. Il n'est fait état que de 20 ou 30 h d'informatique et peu d'accès à des équipements.</p> <p>Des moyens sont prévus avec l'installation de postes informatiques supplémentaires.</p>
Evaluation des étudiants	<p>Les évaluations sont conduites à 100 % en contrôle continu, mais peu d'informations sont données sur le fonctionnement des jurys de diplômes, notamment sur les modalités de gestion entre les deux sites et sur la participation de représentants d'entreprises par exemple.</p> <p>Il est fait état de difficulté pour les enseignants à réaliser un retour du contrôle des connaissances réalisé par les professionnels ; leur demander une note de synthèse ou correction comme proposé, est une piste à suivre. Les enseignants universitaires pourraient les commenter.</p> <p>Le suivi des étudiants en entreprise est bon : visites en entreprise ou entretien à l'IUT par un tuteur enseignant et soutenance d'un mémoire devant un jury. Il n'est pas donné de précisions sur le nombre d'entretiens pendant la période de stage.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Apparemment il n'existe pas de dispositions particulières pour le suivi l'acquisition de compétences mises à part les classiques contrôles continus, soutenances... alors que la formation est en alternance et pratique les validations d'acquis VAE et VAP. D'autres dispositions pourraient être prises avec la mesure des attentes des entreprises lors des suivis tuteurés pour, par exemple, évaluer la pertinence des enseignements au regard du travail et des outils utilisés en entreprise. Si l'équipe n'identifie pas d'amélioration possible, on peut penser néanmoins qu'un cahier d'alternance, identifiant les compétences à démontrer pendant les périodes en entreprise pourrait répondre en partie aux objectifs.</p> <p>Les quelques erreurs de présentation ou écarts par rapport aux évolutions normatives témoignent d'un manque d'informations ou d'évaluation stratégique en relation avec des professionnels.</p>
Suivi des diplômés	<p>La plateforme « stillincontact » semble un bon outil d'échange employeur/diplômés. Mais il n'existe pas de mesure réelle du taux de couverture global, car les informations ne sont communiquées que pour le site de Rennes</p> <p>Le taux de réponse n'est pas suffisant pour évaluer la réalité de l'emploi ;</p>

	<p>en effet le taux de réponse est d'environ 45 % et moindre que pour l'enquête nationale.</p> <p>Il conviendrait en particulier d'analyser les fonctions occupées, d'analyser les raisons des poursuites d'études élevées, et de spécifier chacun des sites vis-à-vis de l'emploi.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Un protocole d'évaluation est mis en place, mais n'est pas systématiquement renseigné. Dans la mesure où la formation est évaluée depuis plus de 10 ans il serait intéressant d'en connaître les tendances.</p> <p>Le conseil de perfectionnement se réunit une fois par an. Il est composé de responsables de formation, du directeur de composante, d'intervenants et de l'assistante de formation. Il serait intéressant de préciser si des professionnels sont présents et aussi d'y associer des étudiants. Il statue sur les résultats et modifications éventuelles à apporter. Toutefois peu d'informations sont communiquées.</p>

Observations de l'établissement

Champ de formation	Sciences de la matière, ingénierie et technologie
Intitulé du diplôme	Licence professionnelle Gestion de la production industrielle : Animateur qualité sécurité environnement

Observations sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

En réponse aux remarques formulées par le comité d'experts, l'équipe de formation souhaite apporter les précisions suivantes :

1. **Diversité des profils étudiants** : Si la richesse des profils est exploitée au travers des nombreux travaux de groupe, des modes d'enseignement adaptés aux différents niveaux ont été mis en place tel l'utilisation de moyens numériques interactifs à plusieurs niveaux de lecture (L'un des modules s'appuie sur l'utilisation de livres interactifs via des tablettes numériques. Cela permet aux étudiants d'appréhender le sujet au regard de leurs compétences initiales. Pour pallier l'hétérogénéité des profils, le sujet comporte des informations complémentaires sur les notions abordées. Ainsi chaque étudiant peut avancer à son rythme dans le projet). Cette adaptation est cependant restreinte puisque la majeure partie de l'enseignement dispensé concerne des notions nouvelles sans prérequis et ne nécessitant pas, par conséquent, d'harmonisation des connaissances.
2. **Absence de formalisation des partenariats avec les partenaires professionnels** : Des représentants d'entreprise viennent chaque année réaliser des interventions et participent à ce titre au conseil de perfectionnement. Ces interventions sont déjà formalisées au travers de vacations reconduites chaque année. Nous envisageons cependant la mise en place de parrainage annuel afin d'afficher de manière plus efficace les relations privilégiées que nous entretenons avec nos partenaires.
3. **Surreprésentation des professionnels dans l'équipe pédagogique** : Les 70% d'acteur du monde socio-professionnel comprennent un demi-PAST en poste au sein du département GMP de l'IUT de Rennes. Il est comptabilisé dans le potentiel statutaire du département GMP de l'IUT de Rennes, donc fait partie de l'équipe enseignante. La part de professionnel extérieur est alors de 50%. La forte présence des professionnels témoigne par ailleurs des partenariats forts avec le monde socio-économique évoqués au point 2.
4. **Manque d'adéquation entre le contenu de la formation et sa présentation et en regard des évolutions de la réglementation** (« il n'est pas fait mention de l'évolution des normes ; celles présentées ne seront plus actuelles en 2017 (versions 2015 9001 et 14001 et Iso 45001 en cours), ainsi que le management de l'énergie Iso 50001 qui monte en puissance. Les nouveaux référentiels Iso 9001 et 14001 sont d'ailleurs applicables depuis fin 2015 ») :

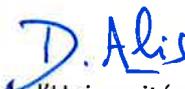
L'enseignement ne se base en aucun cas sur des versions obsolètes des normes de référence 9001, 14001, 18001 et le contenu des cours suit les évolutions règlementaires. Ainsi, les versions 2015 de ces normes sont déjà étudiées depuis déjà 2 ans, époque des premiers drafts. Le rapport de l'HCERES souligne le fait que l'ISO 45001 n'est pas abordée dans notre formation (p5). Nous rappelons que le document présenté porte sur l'exercice 2011-2015. Par ailleurs, la norme ISO 45001 n'est pas encore en

vigueur et ne verra vraisemblablement pas le jour en 2016 puisque le FDIS (Final Draft) vient d'être rejeté.

Notre service de formation continue est certifié ISO 9001 depuis 2004, notre formation relevant du périmètre de certification, ce qui nous permet d'avoir une information privilégiée sur les évolutions normatives. 4 des 7 enseignants titulaires intervenant dans cette formation sont auditeurs internes et un autre est responsable qualité du service formation continue et alternance (SFCA) de l'IUT de Rennes. Tous les auditeurs internes du SFCA ont d'ailleurs suivi cette année une formation aux exigences de L'ISO 9001 version 2015 dans le cadre de l'évolution de notre Système de Management de la Qualité.

5. **Adéquation du cursus aux objectifs** : Les volumes horaires mentionnés page 5 du rapport ne prennent pas en compte les interventions formation de formateur, sélection de l'information, animation et conduite de réunion qui sont également des cours de communication (au total : 60h de communication, 18h de droit et réglementation comprenant les bases réglementaires en SST).
6. **Le conseil de perfectionnement** dresse un bilan annuel des évolutions et définit les améliorations à mettre en place et les nouvelles orientations à prendre. Il définit donc la stratégie de la formation en prenant en compte les évolutions constatées. Par ailleurs, les intervenants étant conviés à ce conseil, il comporte donc des représentants du milieu professionnel local.
7. **La demande de section en apprentissage**, bien que souhaitable, n'a pas été jugée prioritaire par nos instances décisionnaires.
8. **Il est difficile d'envisager l'augmentation de la part d'enseignants-chercheurs** intervenant dans la formation tant la charge d'enseignement est lourde au sein des IUT.
9. Nous notons bien le retour sur **la lisibilité de la maquette** et nous proposerons dès la rentrée prochaine une nouvelle maquette où les thématiques QSE sont encore mieux mises en avant (UE Qualité, UE Sécurité, UE Environnement).
10. **Suivi de l'insertion des diplômés** : des mesures seront prises pour améliorer les enquêtes à 6 mois, seules sur lesquelles nous pouvons avoir une action (les enquêtes à 30 mois sont menées au niveau de l'établissement), afin d'avoir plus de détails sur le rapport profil initial / insertion professionnelle. Nous allons accentuer notre communication auprès des étudiants dans l'optique d'augmenter le taux de retour des enquêtes. Les résultats de ces enquêtes ne reflètent pas l'insertion constatée par d'autres biais (contacts directs avec les étudiants, faible nombre de diplômés en recherche d'emploi lorsque nous proposons des offres via notre réseau...).

David ALIS



Président de l'Université de Rennes 1