



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Formation de formateurs

de l'Université Paris Ouest Nanterre
La Défense

Vague D – 2014-2018

Campagne d'évaluation 2012-2013



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Formations
et des diplômes

Le Directeur

Jean-Marc Geib



Evaluation des diplômes

Licences Professionnelles – Vague D

Académie : Versailles

Établissement déposant : Université Paris Ouest Nanterre La Défense

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Formation de formateurs

Dénomination nationale : SP5-Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP140007269

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : L'Université Paris-Ouest Nanterre La Défense
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : En projet, une convention de partenariat avec l'AFREP (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation).
- Secteur professionnel demandé : SP5-Echange et gestion

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle *Formation de formateurs* a été ouverte en 2007. Elle est organisée en formation initiale et en formation continue accessible en VAP/VAE et en alternance. Les métiers de formateur, concepteur-formateur, responsable de formation, formateur consultant ou formateur ressources humaines sont visés. Les compétences et les capacités attendues sont : conception et conduite de séquences de formation, évaluation d'une action de formation, analyse de l'environnement professionnel, travail avec des publics adultes de différents profils, animation et régulation d'un groupe en formation, expression et communication, utilisation des outils et des techniques de la formation, conduite de réunion et travail en équipe.

D'autres licences professionnelles similaires existent au plan national et les offres privées sont nombreuses. La licence professionnelle s'articule avec le master EPFA (*Ingénierie pédagogique en formation d'adultes*). Des liens existent avec les sciences de l'éducation et les entreprises de la formation permanente de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La licence professionnelle semble bien insérée sur le territoire et répondre à des besoins identifiés. Le dossier ne permet cependant pas d'apprécier l'ensemble des critères.

Le projet s'articule en 511 heures de formation en présentiel, 150 heures de projet tuteuré et 420 heures de stage. Le projet est adéquat au regard des attentes du secteur professionnel et les contenus pédagogiques sont pertinents et équilibrés. Il n'existe cependant pas de politique de stage et de projets tuteurés clairement identifiée.

L'évaluation écrite et orale est peu renseignée. La soutenance répond aux objectifs des référentiels (compétences disciplinaires, linguistiques, transversales et préprofessionnelles) mais il manque des informations sur la qualité théorique et formelle attendue tant à l'écrit qu'à l'oral. Une grande place est accordée au projet professionnel de l'étudiant. Plusieurs facteurs sont pris en compte et notamment la reconversion professionnelle. Les modalités d'ouverture à l'alternance ne sont pas renseignées dans le dossier.

Concernant les aspects professionnalisants, des rencontres avec les professionnels sont organisées dans un volume de 40 heures dans le cadre du projet tuteuré. L'enjeu est de construire une séquence ou un support de formation pour un public adulte en lien avec le projet professionnel du stagiaire. Si les outils de plate forme FOAD sont utilisés, l'articulation organismes de formation/université n'est pas précisée notamment dans l'accueil des stagiaires.

L'enquête nationale sur deux ans porte sur cinq retours seulement. L'évaluation interne par l'établissement propose des résultats sur les trois dernières années. Les taux d'insertion professionnelle sont bons : 50 % en 2010, 75 % en 2011 et 83 % en 2012. Mais la distinction entre les publics (formation initiale/formation continue) n'est pas faite. Sont donc inclus dans ces résultats les publics en emploi pendant la formation. L'analyse est donc faussée.

Les poursuites d'études se situent entre 17 % en 2012 et 35 % en 2010. Certains étudiants poursuivent en M2 et cela pose question.

Le travail en réseau et l'insertion professionnelle permettent à la licence professionnelle de répondre à la demande du marché et aux attentes du secteur professionnel. La licence professionnelle est bien insérée dans le champ professionnel.

272 heures, soit 53 % du temps de formation, sont confiées aux professionnels. Les intervenants sont diversifiés (consultants formateurs, formateurs en organisme de formation) et représentatifs des structures de formation pour adultes.

Les partenariats sont identifiés mais non formalisés concrètement. Sont privilégiés les partenaires sociaux (FFP et syndicats) et le réseau des universités préparant aux métiers de la formation. Une convention avec l'AFREP (Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation) est en cours de signature. Les partenaires impliqués dans l'alternance ne sont pas mentionnés.

Des précisions sont attendues concernant le rôle des partenaires : accueil de stagiaire et/ou intervention pédagogique par exemple, suivi des projets tuteurés, commissions de recrutement, participation aux jurys, etc. Toutefois, le travail en réseau semble bien présent.

Les éléments apportés concernant la prospection montrent que le marché de la formation est en croissance régulière depuis plusieurs années. L'assimilation des sortants dans le secteur professionnel est bonne. On peut toutefois s'interroger sur la valeur ajoutée de la licence professionnelle. La prospection de la formation s'attarde sur les modifications présentées dans les conventions collectives. Il manque clairement une méthodologie de prospection.

Selon le dossier, la licence professionnelle n'a pas fait l'objet de remarques particulières lors du renouvellement.

La répartition entre les intervenants professionnels et les enseignants de l'établissement est conforme aux attentes de licence professionnelle. Les composantes universitaires pourraient cependant être plus diversifiées. Les liens avec d'autres formations ne sont pas identifiés.

La distinction entre l'équipe pédagogique et l'équipe de formation n'est pas claire. Il est difficile d'apprécier le rôle du conseil de perfectionnement faute de liste nominative. Il est indiqué qu'il se réunit deux à trois fois par an mais cela reste déclaratif et on ne dispose pas de compte rendu de réunion.

Le recrutement repose sur un ratio de 36 % des candidats. Les modalités et critères de recrutement ne sont pas précisés. Plusieurs types de public sont recrutés en formation initiale (0 à 5 % de DUT, 10 à 50 % de BTS et 10 à 20 % de L2 disciplinaire et 5 à 23 % de M1 qui s'expliquent par le niveau élevé de connaissances disciplinaires parfois nécessaires dans le secteur de la formation). En formation continue, il s'agit de candidats en emploi souhaitant devenir formateur dans leur spécialité et des formateurs formés sur le tas souhaitant valider leur expérience par une certification (10 à 47,50 % de VAE/VAP).

Les effectifs sont stables et la capacité d'accueil limitée (20). La volonté est de préserver une insertion professionnelle satisfaisante. Le taux de réussite est conforme aux exigences des licences professionnelles. Quelques étudiants en emploi ne suivent pas la formation dans son ensemble et ne valident pas le mémoire par exemple.

- Points forts :
 - Le projet tuteuré proche du projet professionnel de l'étudiant.
 - Le nombre et la variété des intervenants professionnels.
 - Les partenariats.

- Points faibles :
 - La structuration du dossier et notamment les unités d'enseignement professionnalisantes (projet tuteuré non séparé du stage) et les critères d'évaluation.
 - Les modalités d'ouverture à l'alternance non précisées.
 - Le rôle et la composition du conseil de perfectionnement qui ne sont pas donnés.
 - L'absence de suivi des diplômés par l'établissement.
 - La rédaction incomplète du dossier, en particulier, l'autoévaluation qui n'est pas effectuée.

Recommandations pour l'établissement

La structuration de la formation devrait être précisée et notamment les aspects professionnalisants (politique des stages et projets tuteurés). Conformément à la réglementation, le stage et le projet tuteuré doivent constituer chacun une unité d'enseignement.

Il conviendrait que l'établissement positionne la licence professionnelle dans un parcours de formation et considère les concurrences réelles ou supposées émanant directement du secteur professionnel. L'attractivité et la visibilité de la licence professionnelle s'en trouverait renforcée.

La mise en place effective du conseil de perfectionnement devrait permettre de positionner la formation dans le secteur professionnel et d'envisager son évolution en partenariat avec les milieux professionnels.

L'alternance gagnerait à être clairement définie et affichée.

Le suivi des diplômés pourrait permettre de valoriser le taux d'insertion professionnelle du diplôme.

Notation

- Projet pédagogique (A+, A, B, C) : B

- Insertion professionnelle (A+, A, B, C) : B

- Lien avec les milieux professionnels (A+, A, B, C) : B

- Pilotage de la licence (A+, A, B, C) : B



Observations de l'établissement

Responsable de la formation :

NOM Prénom | **Hugues Lenoir**

Email | hugues.lenoir@u-paris10.fr

1/ Observations portant sur la rubrique « SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION »

Appréciation globale

Nous avons recensé les points qui attendent des précisions et/ou des correctifs.

1) Évaluation écrite et orale de la soutenance : qualités théoriques et formelles attendues

L'écrit doit comprendre obligatoirement une partie d'analyse théorique concernant la problématique posée, et une partie d'application à l'organisation qui doit montrer l'apport de l'apprenant en lien avec son expérience en matière éducative.

Ce travail a pour objectif de faire progresser la connaissance dans un domaine professionnel. C'est l'occasion pour l'étudiant de réaliser une expérience de travail intellectuel approfondie et autonome (problématisation, conceptualisation).

Objectifs d'apprentissage en termes de connaissances :

- Acquérir la méthodologie de recherche universitaire, tant au niveau de la forme que du contenu
- Acquérir la méthodologie de recherche documentaire
- Apprendre à : découvrir et rassembler une documentation à son propos; ordonner des matériaux; conduire une réflexion personnelle sur le problème choisi; établir des contacts directs avec des personnes, des institutions.

Objectifs d'apprentissages en termes de compétences :

Les apprenants seront capables de :

- Synthétiser et analyser toutes les connaissances et compétences développées pendant le parcours de formation
- Délimiter un problème
- Découvrir et rassembler des ressources et les organiser
- Analyser de manière plus personnelle et élargir une problématique préalablement posée
- Approfondir sa réflexion et faire des diagnostics
- Proposer des solutions validées par des caractères de faisabilité
- Anticiper l'évolution en terme de perspectives
- Communiquer les résultats de cette procédure d'étude

La forme de l'écrit doit correspondre en tout point aux normes méthodologiques en vigueur dans une université.

L'ensemble du travail est de l'ordre de 40 pages (hors annexes)

Modalité d'évaluation :

Le jury est composé d'un tuteur universitaire, d'un partenaire professionnel, du

responsable pédagogique de la formation.

Il est retenu comme points de repères pour l'évaluation :

-Le degré d'élaboration de la connaissance

Ce critère concerne l'intelligence du sujet traité, la complexité et la compréhension des phénomènes analysés.

Ex : Pertinence de la "problématique" - Qualité et finesse de l'analyse et de l'argumentation - niveau de distanciation intellectuelle et affective par rapport à l'expérience...

-L'efficacité de la communication

Il s'agit de l'efficacité de la communication écrite. Ce critère concerne la logique de communication et le choix adopté pour exposer le travail. La problématique, la démonstration et la (les) réponse(s) sont-elles clairement exposées dans le texte.

Ex : Forme matérielle - Style - Cohérence des parties - Degré de précision du travail - Regard critique porté sur sa propre production...

-La soutenance orale de 15 à 20 minutes

Ce critère a pour objectif de valoriser la présentation orale du travail. La soutenance permet également de confirmer ou infirmer des faiblesses perçues dans le mémoire.

Ex : Clarté d'expression - Degré de maîtrise de l'argumentation orale - Capacité de réponse aux questions et objections du jury.

La présentation doit être structurée et ne doit pas systématiquement reprendre le plan du mémoire. On peut commencer par une présentation succincte de la mission, les objectifs assignés, les moyens et méthodes utilisées, puis détailler un aspect particulièrement important de l'étude réalisée.

En conclusion, l'apprenant peut donner un état d'avancement des travaux et de leurs prolongements possibles et indiquer les difficultés rencontrées.

La présence d'un membre issue des milieux professionnels lors de la soutenance est essentielle car elle permet de valider ou non les données mises en forme par l'étudiant.

2) Distinction entre public FI et FC

Conformément à la réglementation, cette licence est ouverte aux étudiants en formation initiales et à la formation continue. De par la spécificité et la technicité du champ opérationnel de la formation, dans la réalité, peu d'étudiants sont en formation initiale. En effet, par expérience, rares sont ceux qui expriment suffisamment de maturité, de recul et d'analyse pour être en capacité d'exercer le métier de formateurs d'adultes. Nous sommes donc là typiquement sur des difficultés d'insertion professionnelle, non pas en raison d'un éventuel manque de connaissances, mais bien par un déficit en termes de développement des compétences transverses et professionnelles.

Le public en formation continue est très largement majoritaire. Il est composé essentiellement de salariés et demandeurs d'emploi. Depuis plusieurs années, une des évolutions de la licence a été d'organiser les évaluations de sorte que les stagiaires aient tout terminé à la fin juin afin de faciliter leurs vies professionnelle et personnelle. En effet, beaucoup d'entre eux ont des « charges » familiales chronophages, notamment les femmes, nombreuses dans le métier de la formation.

3) Partenariats

La convention avec l'afref est signée depuis le 25 mars 2013. La contribution de l'afref est la suivante :

- inviter les apprenants de la formation à participer aux « jeudis de l'afref » abordant les thèmes relatifs aux domaines de la formation ;
- rendre visible la licence professionnelle sur son site Internet ;
- solliciter les apprenants et autres acteurs de la licence pour toute action pédagogique ou projet scientifique organisée par ou avec l'afref, susceptible de favoriser le développement de la professionnalisation des acteurs de la formation en général et des formateurs en général.

Les principaux partenaires professionnels sont les suivants :

- Les organismes de formation ou d'insertion publics : AFPA, Greta, Chambres consulaires (CCI, C des Métiers,...), Centres de formation d'apprentis, Ateliers Pédagogiques Personnalisés, Points ou espaces emploi-formation, cellule RSA, Associations ou entreprises d'insertion ... ;
- Les organismes privés : associations de formation, structures de formation liées aux branches professionnelles, grandes entreprises privées disposant de services formation (Veolia, GAN, Société générale...) ;
- Des entreprises ou établissements publics qui professionnalisent leurs techniciens dans le champ de la formation: ONF, France Télécom, SNCF, EDF...quelques PME ;
- Des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) du secteur privé et public : Fongécif, Agefos, Aref-BTP, FAFIH (hôtellerie), ANFH (fonction publique hospitalière), CNFPT (fonction publique territoriale) ;
- Les Missions locales, Maison de l'emploi, les collectivités locales pour leur dispositif d'accompagnement vers l'emploi ou l'insertion...

Comme il est mentionné ci-après, ces partenaires sont partie prenante dans :

- l'accueil des apprenants en stage ;
- le suivi professionnel et opérationnel des projets tutorés ;
- les interventions pédagogiques ;
- les décisions touchant à l'orientation stratégique et politique de la formation ;
- le recrutement des apprenants ;
- les jurys de soutenances de projets et jury d'attribution du diplôme.

Pour résumer ce chapitre, nous pouvons affirmer que plusieurs formes de partenariat sont mises en place :

- politique ;
- institutionnel ;
- entreprise ;
- interne à l'université ;
- pédagogique.

4) Modalités et critères de recrutement

Les modalités de sélections reposent sur les dimensions administratives et pédagogiques. Elles se déroulent selon les étapes suivantes :

- Analyse et sélection des dossiers de candidature

Une première sélection est faite sur dossier comprenant, entre autres, un CV et une

	<p>lettre de motivation. Au-delà de la recevabilité administrative, une attention particulière est portée sur l'expérience professionnelle et le parcours de scolarisation et/ou universitaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conduite d'entretiens individuels <p>Les candidats sélectionnés sur dossier sont reçus en entretien individuel avec le responsable pédagogique et un professionnel. Au-delà de transmettre des informations sur la licence, les objectifs de cet entretien sont d'évaluer :</p> <ul style="list-style-type: none"> -la motivation du candidat ; -la pertinence du projet professionnel au regard de l'expérience professionnelle, du projet professionnel et du contexte de la formation ; -la capacité à s'impliquer dans un travail collectif.
Points forts	<p>Le responsable pédagogique, l'équipe de formation, le conseil de perfectionnement et l'UFR remercient les membres de l'aeres d'avoir été attentifs à l'évolution de la licence.</p>
Points faibles	<p>Structuration du dossier et notamment les UE d'enseignement professionnalisantes (projet tuteuré non séparé du stage) et les critères d'évaluation</p> <p>Dans le tableau pages 4 et 5 du dossier, l'UE 3 <i>projet professionnel</i> est uniquement composée du projet tuteuré.</p> <p>Ce projet est réalisé et encadré à l'université. Il fait l'objet au-delà de la présentation d'apports méthodologiques et de réflexions critique sur la conduite de projet en formation (70 heures)</p> <p>Le projet tutoré est de 150 heures : 70 heures en collectif (méthodologie, réflexion, échanges), 80 heures de travail individuel accompagné (tuteur universitaire ou responsable de la licence).</p> <p>Cette UE vise à donner les moyens, outils et méthodes permettant de réaliser un projet d'équipe. Le projet tuteuré vise à développer les capacités des stagiaires à travailler en groupe. Les thèmes des projets seront définis conjointement par les partenaires de la formation et par l'équipe pédagogique. Ils contribueront à l'approfondissement par les apprenants de leurs connaissances dans le domaine de la formation.</p> <p>L'objectif du projet tuteuré est de développer le sens de l'autonomie et des responsabilités professionnelles liées au métier. Il permet aussi de développer le sens de la coordination sans le cadre de projets complexes. Il doit être considéré comme une expérience professionnelle encadrée.</p> <p>Le stage, d'une durée de 420 heures, n'est pas renseigné dans ce tableau.</p> <p>Il se déroule dans une ou deux entreprises ou associations de formation à l'initiative du stagiaire.</p> <p>L'objectif du stage est double : co-animer puis animer des sessions formation en face à face pédagogique et répondre à une commande de construction d'un dispositif pédagogique de 200 heures.</p> <p>L'évaluation du stage se fait en direct lors de la visite de stage entre le tuteur entreprise et le tuteur universitaire et à l'université suite à la remise d'un projet pédagogique rédigé et sa présentation sous la responsabilité du responsable de la Licence.</p> <p>Le dispositif dispose d'un « pool » de stages potentiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> -les partenaires mentionnés ci-avant ;

-les organisations qui ont encadré des apprenants dans les années précédentes ;
-les offres de stage recueillies par l'application du suivi des stages de l'université ;
-les offres « spontanées » recueillies par le responsable pédagogique, les équipes pédagogiques et le conseil de perfectionnement dues à la connaissance et renommée de la formation.

Modalités d'ouverture à l'alternance

Cadre juridique :

La licence professionnelle est accessible en alternance soit dans le cadre du contrat de professionnalisation le plus souvent en fin de cursus initial, soit dans celui d'une période de professionnalisation.

Sur l'année 2012-2013, à titre d'exemple, un « jeune » en contrat de professionnalisation faisait partie des effectifs.

Cadre pédagogique :

Du fait de l'organisation temporelle du calendrier de formation, l'alternance, entendue ici comme modalité pédagogique, est un véritable choix pédagogique

Les périodes en alternance pour les stagiaires, tous statuts confondus (CIF, DIF, individuel, plan, contrat d'alternance), se déroulent en deux temps : tout d'abord de novembre à mars sur deux jours consécutifs (lundi et mardi), puis en avril dans le cadre d'une immersion d'un mois. Chaque stagiaire est accompagné par un tuteur d'entreprise et un tuteur universitaire qui assure au moins une visite durant le stage.

Le rôle et la composition du conseil de perfectionnement

Le dispositif de formation intègre plusieurs groupes d'acteurs et d'actions : l'équipe pédagogique, l'équipe de formation et le conseil de perfectionnement.

L'équipe pédagogique :

Elle est composée de l'ensemble des enseignants-chercheurs et formateurs issus du monde professionnel.

Les premiers sont les garants des concepts utilisés dans le monde de la formation en général et dans la formation des adultes en particulier.

Les seconds possèdent des spécificités techniques liées à leurs problématiques professionnelles et contextualisées dans les objectifs de compétences et d'apprentissage.

L'équipe de formation :

L'équipe de formation a pour mission de conduire et assurer le suivi du fonctionnement de la licence. Elle est composée du :

- responsable pédagogique de la licence professionnelle ;
- responsable administratif de l'UFR responsable du diplôme ;
- chargé de formation (nommé « secrétaire pédagogique » dans d'autres structures) ;
- ingénieur pédagogique de la structure.

Le responsable pédagogique et le chargé de formation travaillent en étroite collaboration pour assurer le suivi quotidien des apprenants, tant au niveau logistique qu'administratif.

Le conseil de perfectionnement :

Ce dernier existe bel et bien et sa non mention dans le dossier initial est due à un dysfonctionnement organisationnel de constitution du dossier.

Sa mission est de décider des orientations stratégiques et pédagogiques de la licence professionnelle. Les 2^{ème} et 3^{ème} collèges mentionnés ci-dessous permettent de positionner la formation dans les milieux professionnels. Le conseil utilise des données issues des outils tels que :

- l'évaluation/bilan à chaud réalisée auprès des apprenants en fin de cursus ;
- l'évaluation des enseignements réalisée à mi-parcours ;
- l'évaluation de la formation et le suivi de l'insertion professionnelle réalisée « à froid », environ un an après la fin du cursus.

Ce conseil est composé de trois collèges :

- 1^{er} collège universitaire : Philippe Carré (PU), H. Lenoir (MCF-HDR), J.-L. Muller (MCF, Directeur du CREFOP)
- 2^e collège de personnalités professionnelles : B. Rosconval (responsable de formation secteur assurance), F. Gutnick (AFREF)
- 3^e collège de consultants : F. Botter (Synaps), M. Raymond (IFOREP)

2/ Observations portant sur la rubrique « RECOMMANDATION POUR L'ETABLISSEMENT »

La licence professionnelle est positionnée dans un parcours de formation, notamment dans une éventuelle poursuite d'étude :

- en M1
- en M2 selon les conditions suivantes : une expérience professionnelle conséquente qui donne lieu à la VAP 85, la validation d'un M1 ou maîtrise dans un autre domaine de formation.

À la sortie de la Licence Professionnelle avec succès, les apprenants qui le souhaitent peuvent continuer leurs parcours, sous réserve de l'acceptation des commissions ad hoc :

- dans le cycle IPFA (Ingénierie pédagogique en formation des adultes) de l'université Paris Ouest Nanterre La Défense ;
- dans le cycle Analyse du travail et développement des compétences de l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
- dans le cycle des formations de la mention des Master MEEF « Pôle Ingénierie de Formation » de la nouvelle ESPé de l'Académie de Versailles
- au CNAM en DESA en cours du soir ;
- accéder au M2 Analyse du travail et développement des compétences :
- intégrer d'autres universités d'Ile de France (UPEC, Paris Descartes, Paris 1 Sorbonne) et de régions.

REMARQUE : Les responsables de formation ont apporté, ci-dessus, les observations relatives au rapport d'évaluation de leur formation qui leur semblaient pertinentes.

Deux précisions sont apportées par l'Etablissement :

1/ **L'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE)** de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense a été mis en place en juin 2013. En partenariat avec les responsables de formation, il a pour missions de collecter, analyser et diffuser des enquêtes sur la réussite des étudiants dans leur formation et sur leur devenir professionnel. Les équipes de formations bénéficieront, dans le contrat 2014-2018, de ces données demandées par l'AERES. Accessible directement sur le site de l'université (<http://ove.u-paris10.fr/>), l'OVE publiera les enquêtes nationales ou celles de l'établissement.

2/ Dans le contrat 2014-2018, **l'Etablissement s'engage également à définir et à formaliser**, en concertation avec les équipes de formation, **une procédure d'évaluation des formations par les étudiants**, en s'appuyant sur les nombreuses formes d'évaluation qui existent d'ores et déjà dans l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

Le Président de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense
M. Jean-François Balaudé

