



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

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Santé, sécurité au travail et
environnement

de l'Université Paris-Est
Marne-la-Vallée - UPEM

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



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

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Créteil

Etablissement déposant: Université Paris-Est Marne-la-Vallée - UPEM

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Santé, sécurité au travail et environnement

Secteur professionnel : SP7-Services aux personnes

Dénomination nationale : SP7-1 Santé

Demande n° S3LP150007477

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Institut Francilien d'Ingénierie et de Service (IFIS) à Serris.
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

Présentation de la spécialité

L'objectif de cette licence professionnelle *Santé, sécurité au travail et environnement* est de former un personnel capable de mettre en œuvre la politique Santé, Sécurité au Travail en conformité avec la réglementation et ce quelque que soit son lieu d'exercice (grosse entreprise, petite et moyenne entreprise, collectivité locale, secteur médical...). Ce cadre technicien doit être capable d'animer et de coordonner le volet prévention des risques professionnels, et d'assurer un rôle de conseil et d'aide à la rédaction de procédures d'amélioration des conditions de travail. Les métiers visés, au regard de la nomenclature INSEE, sont : animateur sécurité/environnement, animateur en prévention des risques, responsable environnement, responsable prévention, technicien en prévention des risques, ou préventeur.

Cette formation est dispensée majoritairement par apprentissage mais intègre quelques étudiants en formation continue qui bénéficient d'un soutien individualisé notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de la validation des acquis et l'adaptation du programme de formation. Elle se positionne plutôt bien dans l'offre régionale, avec deux autres formations comparables en Ile-de-France. Beaucoup d'étudiants sont issus des universités Paris 13 et Versailles Saint-Quentin, très peu de l'établissement.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La demande des employeurs sur les thématiques de santé et sécurité au travail est forte du fait des exigences réglementaires. Les métiers auxquels destine cette formation sont présents dans toutes les tailles et types d'entreprise et tous les secteurs d'activité. A cet égard, le positionnement de cette licence semble adapté si l'on se réfère au nombre d'étudiants postulants (250 candidats, d'origine diversifiée) et au nombre d'entreprises les accueillant en stage.

Le programme de cette licence professionnelle se caractérise par une grande quantité d'enseignements et d'intervenants extérieurs qui donne l'impression d'une juxtaposition de plusieurs matières avec des volumes horaires d'intensités très variables, pour créer un contenu devant permettre aux étudiants de passer d'une grande entreprise à une collectivité publique, sans réelle ligne directrice de l'ensemble. L'articulation entre les unités d'enseignement (UE) n'est pas signifiée, et il n'y a pas de cours de langue ; ce qui n'est pas conforme à l'arrêté du 17 novembre 1999. La pédagogie par projets et études de cas, semble être le fil conducteur de cette formation sans plus d'explications dans le dossier fourni.

L'équipe pédagogique de l'établissement est réduite à trois enseignants (un MCF, un ATER et un PRAG), complétée par quatre vacataires extérieurs qui assurent le tutorat pédagogique. Ce manque d'encadrement conduit à un pilotage réduit à une réunion annuelle et des échanges informels sans aucune traçabilité.

On dénombre 13 intervenants extérieurs, dont plus de la moitié sont des consultants et formateurs indépendants qui assurent un volume horaire excessif de 90 % de la formation. La représentation de professionnels exerçant réellement dans une entreprise ou collectivité publique est bien plus faible ; ce qui peut avoir un impact sur l'adéquation des contenus enseignés et la pertinence des cas et exemples fournis.

Avec environ 250 candidats, majoritairement issus des BTS ou DUT, pour un nombre de places limité à 25 étudiants, l'attractivité de cette licence professionnelle n'est pas à démontrer mais les données fournies indique une régression de plus de 35 % de postulants ces trois dernières années.

Les taux de réussite annoncés sont très bons et plutôt stables autour de 98 % sur les trois dernières années, et le taux d'insertion professionnelle est satisfaisant (85 % en moyenne en 2010 et 2011). Cependant, le dossier ne précise pas le type et le niveau des postes occupés par les diplômés pour conclure à une réelle adéquation formation/emploi. Par ailleurs, on note une progression du nombre d'étudiants en poursuites d'études mais cette donnée n'est pas quantifiée.

Enfin, il n'y a pas de conseil de perfectionnement spécifique à cette licence mais un conseil commun à l'ensemble de la structure *Institut Francilien d'Ingénierie et de Service* qui ne comprend aucun membre extérieur.

- Points forts :

- L'attractivité de la formation.
- Le taux de réussite.

- Points faibles :

- Le nombre trop important d'intervenants extérieurs et de consultants.
- L'équipe pédagogique de l'établissement réduite.
- Le pilotage informel de la formation.
- L'absence de cours de langue étrangère.
- Le contenu et l'articulation des UE.
- La mauvaise qualité des enquêtes d'insertion et de leur analyse.

- Recommandations pour l'établissement :

Il serait souhaitable de revoir l'ensemble du contenu de la formation, recentrer ses objectifs et établir des réels liens entre les UE, et se mettre en conformité avec l'arrêté du 17 novembre 1999.

Il faudrait réduire le nombre de consultants et le volume horaire assuré par des intervenants extérieurs, renforcer la représentation de professionnels exerçant réellement dans une entreprise ou collectivité publique, consolider l'équipe pédagogique de l'établissement et mettre en place un pilotage conforme, intégrer des professionnels dans le conseil de perfectionnement de la structure, et formaliser les partenariats existants avec les branches professionnelles.

Enfin, il conviendrait de compléter le dossier avec des éléments factuels et précis notamment sur l'insertion professionnelle, les poursuites d'études, l'évaluation de l'apprentissage et les modalités de contrôle des connaissances.



Observations de l'établissement

Observations à l'évaluation de l'AERES concernant la spécialité de licence professionnelle:

Santé, Sécurité au travail et environnement

Les documents de l'évaluation par l'AERES au sujet de la formation sont les bienvenus dans la mesure où ils confirment des décisions prises en équipe en amont de la nouvelle demande d'accréditation.

Il nous semble opportun de formuler un certain nombre de remarques générales pour faire réponse à des « points faibles » identifiés par les experts de l'AERES.

En préambule de ces remarques, il est toutefois nécessaire de préciser le contexte dans lequel cette évaluation s'est menée. D'une part, il y a eu l'évolution du rôle de l'agence suite à la loi du 22 juillet 2013, et d'autre part, la variabilité des demandes quant à la constitution des dossiers à remettre ainsi qu'un certain flou engendré par la mise en place d'un nouveau mode d'évaluation de l'offre future (l'accréditation), conjoint à l'analyse *a posteriori*.

La lecture de certaines remarques a pu faire naître un profond sentiment d'injustice, voire la conviction que les experts n'ont pas étudiés tous les éléments fournis et ils furent nombreux.

Pilotage et conseils de perfectionnements

Dans notre université, la moitié de nos formations sont ouvertes à l'apprentissage et un peu plus d'1/5 de nos effectifs sont des apprentis. Que les groupes soient constitués uniquement d'apprentis ou non, le CFA-Descartes est l'organisateur des conseils de perfectionnement, ce qui explique qu'ils ne soient pas mis en place directement par les formations. En Licence professionnelle SSTE, des comités de pilotage, et une réunion de bilan d'année tiennent le rôle de conseil de perfectionnement du fait de ce que plus de 80% des effectifs sont des apprentis contre 15% d'étudiants en formation continue et 5% d'étudiants en formation initiale. En sus de ces conseils, des réunions de travail en équipe ont lieu régulièrement entre les responsables des formations du département Santé et du département Qualité. Elles associent les enseignants-chercheurs, les PAST, les PRAG et les vacataires contractuels qui effectuent plus de 21h de cours et sont aussi souvent choisis pour jouer le rôle de tuteur pédagogique ou de maître d'apprentissage. Les comptes rendus de ces réunions sont disponibles sur l'espace numérique de travail de l'IFIS (BUREAU).

La responsable de LP de Serris et celle de Sens sont indépendantes autant pour des raisons historiques que de distance et de motivation.

Relations formations / entreprise

Comme pour le point précédent, le CFA-Descartes est une porte privilégiée pour les relations avec les entreprises. Il vient en appui des responsables de composantes et de formation pour établir des liens avec le monde professionnel. Les liens avec le monde professionnel se font naturellement via les enseignants vacataires qui sont en poste dans des entreprises de secteurs d'activité variés, via le réseau des anciens régulièrement invité à participer à la restitution des projets tuteurés et aux soutenances de mémoire, aux tuteurs de stage en entreprise actuels et passés. Des enseignants assurent aussi des conférences en entreprise et à l'INRS.

Enseignement des langues

Tout d'abord, il est important de rappeler que notre université comme de nombreux établissements est en difficulté pour trouver des enseignants de langue, notamment des anglicistes, pour assurer des enseignements. En particulier, compte tenu des volumes très importants qu'il est nécessaire d'assurer, il est difficile de trouver des personnes pouvant accéder au statut de vacataire dans ces disciplines. Ce point a d'ailleurs donné lieu à une remarque de la cour des comptes lors de l'audit de notre établissement, ce qui a amené à une gestion encore plus rigoureuse de cette question. Pour autant, l'établissement a cherché à contourner ce problème et à diversifier les modes d'accès à l'apprentissage des langues en développant un accès massif à la plateforme « Tell Me More ». Cet accès permet aux usagers de pratiquer l'anglais (mais il existe d'autres langues accessibles) soit seuls soit accompagnés par un enseignant.

Concernant l'internationalisation, l'apprentissage est un facteur discriminant pour accéder à la mobilité. La seule voie pour internationaliser les parcours est dans ce cadre, le voyage d'étude, difficile à mettre en œuvre (moyens financiers, rythme de l'alternance) même si certaines formations ont pu y parvenir. De plus, les métiers sur lesquels la Licence professionnelle SSTE débouche sont

des métiers suivant des réglementations nationales. Il ne nous paraît pas possible de former à des méthodes, tradition et pratiques qui ont cours en-dehors des frontières de l'hexagone.

Afin de mieux respecter l'arrêté relatif MESR-19-11 relatif à la Licence professionnelle, nous avons décidé d'insérer des cours de langue dans la formation. Au sein de l'UE 8 Management et communication, nous proposons désormais une langue vivante et surtout une analyse comparée des dispositifs et des cultures en matière QHSE en Europe.

Une partie des cours de langue pourrait malheureusement avoir lieu sur la plate-forme Tell-me-more qui permet aux étudiants d'accéder à un grand choix de langues vivantes. Ce choix s'effectuera en fonction de la disponibilité des enseignants en langue et des choix de langue des étudiants sélectionnés dans chaque promotion.

Evaluation des enseignements et des formations

La lecture des rapports montre un déficit concernant l'évaluation des enseignements. A ce jour, plusieurs expérimentations ont été menées, de façon variable et l'équipe de direction est en réflexion sur les axes possibles pour développer une politique globale concernant ces évaluations (choix des outils, modes d'exploitation ...). La Licence professionnelle SSTE est une formation qui met régulièrement les anciens étudiants et les nouveaux en contact de manière à améliorer le retour que nous souhaitons avoir sur la formation. Cela permet de proposer des cours qui suivent l'évolution très rapides des métiers et des compétences. Cet échange informel est la garantie de la rapidité de notre réaction.

Contenu et articulation des UE

Cette critique fondamentale est la plus inattendue et il nous a été bien difficile d'y réagir. Après avoir consulté les maquettes de 4 formations comparables en France, nous restons sur un sentiment d'incompréhension. Oui, nous continuerons à former des étudiants aux métiers de la SSTE de manière à ce qu'ils puissent agir dans des TPE comme des multinationales et dans tous les secteurs d'activités qui recrutent. Oui, nous savons que certains étudiants iront à l'issue de leur année vers des métiers très précis comme : responsable logistique, transports et risques chimiques dans une entreprise du secteur aéroportuaire tandis que d'autres iront faire du conseil dans des bureaux d'études et seront amenés à travailler sur des problématiques très variées.

Vous trouverez dans ses grandes lignes, à l'issue de notre réponse, la nouvelle maquette structurant les enseignements proposée.

Intervenants au sein de la formation

Nous avons depuis l'année dernière renforcée la présence des enseignants-chercheurs titulaires au sein de la formation, notamment ceux en sciences de gestion ce qui va dans le sens des remarques faites par les experts de l'AERES à toutes les formations de type Licence professionnelle. Reste qu'une Licence professionnelle peut être d'un très bon niveau et jouer son rôle si 70% des cours sont assurés par des professionnels vacataires, ce qui est le cas chez nous, c'est notre conviction et nous la réaffirmons.

La dernière critique concerne la trop forte présence des enseignants-vacataires dont la moitié serait des consultants formateurs. Tout d'abord, nous sommes intrigués par le chiffre fourni de 90% du volume des enseignements qui nous paraît exagéré. Le terme de « consultant » rassemble des réalités variées : chef d'entreprise, auto-entrepreneur, salarié d'un bureau d'études, salarié chargé de mission au sein d'une grande entreprise. Il nous est donc permis de nous interroger sur le sens de cette critique et sur la source de 90% citée dans le rapport d'évaluation.

Attractivité de la formation

Là encore les chiffres cités nous surprennent d'une baisse du nombre des postulants qui plus est d'une baisse massive de 35%.

Voici les chiffres que figurent aujourd'hui sur notre ENT, sur l'application candidature :

Au 13 mai 2014, La LP SSTE de Serris a déjà enregistré 79 candidatures.

En septembre 2013, nous pouvions décompter 188 candidatures sur les deux sessions de formation. Concernant la LP SSTE du site de Sens, nous voyons qu'ils avaient reçu 36 candidatures l'année dernière.

En septembre 2012, la LP SSTE de Serris avait enregistré 115 candidatures.

En septembre 2011, nous en avions 97.

Et en septembre 2010, 98 étudiants avaient déposé un dossier pour candidater à la LP SSTE de Serris.

L'évocation d'une baisse de 35% du nombre des candidatures citée nous paraît donc surprenante.

Insertion professionnelle

Concernant l'insertion professionnelle et le devenir des étudiants, l'UPEM a très tôt mis en place un observatoire de l'insertion professionnelle de ces étudiants, l'OFIPE, qui produit chaque année des données très précises sur l'insertion professionnelle des étudiants et sur leur devenir, sur un rythme qui correspond aux demandes ministérielles. Ces informations ont été jointes de façon systématique, or il est indiqué que ces données sont manquantes. Non seulement, elles ne sont pas manquantes, nous avons fait le choix de les mentionner alors qu'elles sont selon trompeuses. Comme nous l'avions précisé, certaines données statistiques chiffrées doivent être mises en perspective. Le marché du travail, les stratégies personnelles prudentielles des étudiants, la qualité reconnue de notre formation

après de nos collègues responsables de Master sur l'ensemble de l'Île-de-France font que certaines années près de la moitié des étudiants diplômés continuent leurs études en Master. C'est un fait que l'AERES peut déplorer alors qu'il témoigne de la qualité de la formation.

Les enquêtes d'insertion sont réalisées par l'OFIPE selon les critères du ministère qui ne sont peut-être pas ceux de l'AERES. La poursuite d'études en Master « plombe » certaines enquêtes, il n'est pas certain que ce problème puisse être traité par la responsable de la formation puisqu'il relève de choix personnels, de questions de potentiel d'évolution de certains étudiants qui se révèlent au cours de leur troisième année d'études. Ce problème reste très lié au marché de l'emploi. Pour notre part, en tant que responsables de la LP SSTE et du département Qualité, nous approuvons les collègues responsables de Masters qui continuent régulièrement à recruter les meilleurs étudiants de la formation.

Remarques conclusives suivant le déroulé des recommandations des experts de l'AERES

Nous restons donc sur une impression très ambivalente sur les conditions d'évaluation de la LP SSTE, une formation dynamique (partenariat avec le CNAM, avec l'INRS, avec l'ISE), attractive (cf le nombre toujours croissant des candidats) et excellente en termes de notoriété auprès des employeurs et en terme d'insertion professionnelle.

Les recommandations relatives à une refonte complète des contenus de formation ne semblent pas envisageables au regard des compétences développées et de l'employabilité des diplômés.

L'équipe pédagogique est amenée à s'étoffer et le pilotage à être davantage formalisé pour qu'une traçabilité soit possible. L'équipe des enseignants se réunit régulièrement comme en attestent les comptes rendus qui sont publiés sur notre ENT.

Les langues vivantes sont désormais une matière à part, mais les préférences probablement variées des étudiants pour une langue plutôt qu'une autre, les probables difficultés de recrutement d'un vacataire anglophone et la diversité des niveaux pourraient nous amener à privilégier une pédagogie d'apprentissage en ligne avec la plate-forme Tellmemore.

Maquette structurant les enseignements proposée à l'accréditation en date du 13/05/2014

UE 1 Fondamentaux scientifiques et risques professionnels

Physique appliquée

Risques chimiques et toxicologie

Risques incendie, sécurité des biens, compétences des sauveteurs-secouristes

Risques électriques

UE 2 Environnement

Réglementation, impacts et risques environnementaux

Responsabilités sociales et sociétales de l'entreprise

Installations classées

UE 3 Systèmes de management, normes et audit

Norme ISO 9001 et 14001

Référentiel OHSAS 18001

Audit

Indicateurs et tableaux de bord

UE 4 Evaluation des risques professionnels

Accidents du travail et maladies professionnelles

Evaluation des risques, document unique

Responsabilités civiles et pénales

UE 5 Projet tutoré: méthodologies de la gestion de projet

Gestion de base de données

Maîtrise de l'information, stratégies et méthodes de veille sur les nouveaux risques

Gestion de projet appliquée à un projet tutoré

Méthodologie du mémoire de stage ou d'apprentissage et de la soutenance

UE 6 Intégration professionnelle : stage, apprentissage et mémoire

Stage et apprentissage de plus de 4 mois, mémoire et soutenance

UE 7 Valorisation des ressources humaines et risques immatériels

Approches sociologiques des organisations

Risques psychosociaux

Conduites addictives

Risques liés à l'activité physique, pénibilité

Particularités d'emploi, inaptitude et handicap

Ergonomie, concepts et démarches

UE 8 Management et communication

Langue vivante - Analyse comparée des dispositifs et des cultures en matière QHSE en Europe

Droit du travail et gestion des ressources humaines

Management d'équipe et conduite de réunion

Aspects communicationnels de la prise de poste

Gilles ROUSSEL

Président

Université Paris-Est Marne-la-Vallée

