

# HCERES

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

Formations

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Formateur en milieu professionnel

- Université de Bourgogne – UB
- Agrosup Dijon – Institut national supérieur des sciences agronomiques de l'alimentation et de l'environnement

# HCERES

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

Formations

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

---

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

<sup>1</sup> 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 : Formations technologiques, ingénierie, management

Établissement déposant : Université de Bourgogne - UB

Établissement(s) Co habilité(s) : Agrosup Dijon – Institut national supérieur des sciences agronomiques de l'alimentation et de l'environnement

La licence professionnelle (LP) *Gestion des ressources humaines* spécialité *Formateur en milieu professionnel* a été ouverte en 2002. Elle est cohabilitée et copilotée (50/50%) par deux établissements : l'Université de Bourgogne, d'une part et Agro-Sup Dijon, d'autre part.

La licence professionnelle vise l'acquisition de compétences nécessaires pour concevoir des stratégies de formation fondées notamment sur l'analyse des situations de travail, l'activité et les processus d'apprentissage.

Les compétences professionnelles visées sont principalement la construction, la mise en œuvre, la conduite et l'évaluation de situations d'apprentissages professionnels et de développement de compétences.

Elles s'exercent dans des métiers de formateurs spécialisés dans les apprentissages professionnels et le développement de compétences, d'enseignants techniques, d'enseignants spécialisés dans l'illettrisme et le soutien scolaire, d'animateurs de centre de ressources, d'enseignants à distance, de coordonnateurs pédagogiques, de coordonnateurs de dispositif en alternance.

Concernant le profil des étudiants, cette formation est principalement ouverte à la voie de la formation continue, sous différentes formes (contrats de professionnalisation, reprise d'études après validation des acquis de l'expérience partielle (VAE) ou d'acquis professionnels (VAP), ...), la formation initiale classique ne concernant que moins du tiers des effectifs.

## Synthèse de l'évaluation

La LP *Formateur en milieu professionnel* correspond parfaitement aux besoins du monde de la formation et elle entretient des relations étroites avec lui.

Peut concurrencée sur le territoire national, elle répond à une très forte demande, s'exerce sur un domaine à forte attractivité et voit son nombre de candidats croître. Elle accueille des étudiants de profil divers avec, toutefois, une majorité d'étudiants en formation continue.

Les méthodes d'évaluation des acquis des étudiants pourraient, compte tenu de l'objectif même de la licence professionnelle, donner une plus grande part à l'acquisition de compétences. Ainsi l'évaluation du stage pourrait donner lieu à un rapport et une soutenance. Actuellement, cette modalité n'est réservée qu'au projet tuteuré qui pourtant représente un volume horaire moindre et est lié à une mission collective.

Le développement de l'usage du numérique devrait faire partie des préoccupations car cette formation se doit d'amener sur le marché des professionnels aguerris aux nouvelles technologies. Cela est d'autant plus important pour le module optionnel de spécialisation « Technologies pour l'apprentissage et FOAD » qui est sensé spécialiser sur ces nouvelles technologies et l'apprentissage à distance. Elle répond parfaitement aux objectifs des licences professionnelles et présente de très bon taux d'insertion professionnelle, sans doute facilitée en raison de la proportion conséquente de salariés en reprise d'études et de faible taux de poursuite d'étude. La part des socioprofessionnels est adéquate (30 %) au sein de l'équipe pédagogique. Cependant une participation plus conséquente de formateurs de métier serait bienvenue.

Concernant le suivi de cette formation, on constate l'existence d'un conseil de perfectionnement qui est constitué d'enseignants, de professionnels et d'étudiants, ainsi que des évaluations faites par les étudiants sur chaque enseignement, mais le dossier manque d'éléments pour juger de la réelle performance de ce suivi et ses répercussions sur les évolutions de la formation.

Si la formation bénéficie d'atouts certains, le dossier souffre malheureusement de défauts (manques de précision ou redites) et de manière plus critiquable de contenus relatifs à un master en ressources humaines.

Points forts :

- Formation de niche correspondant à un besoin du monde socio-économique, n'ayant quasiment pas de concurrence au niveau national.
- Pertinence de l'architecture et du contenu de la formation au regard des objectifs et compétences visées, qui sont par ailleurs clairement définis.
- Relations étroites avec le monde de la formation professionnelle au sein de la région Bourgogne.
- Très bon taux d'insertion professionnelle et peu de poursuites d'études.
- Très bonne mixité de profils étudiants (cycle initial, reprise d'études après VAE/VAP, formation continue, apprentissage, etc).

Points faibles :

- Contenu qualitatif du dossier comprenant incohérences, redondances, et lacunes.
- Participation insuffisante des socioprofessionnels exerçant en tant que formateur.

Recommandations :

Compte tenu de son inscription dans le champ de la formation professionnelle et de son avance en ce qui concerne la traduction du diplôme sous forme de compétences, il serait envisageable que l'équipe pédagogique mène une réflexion, dans une perspective d'amélioration continue, quant à la manière d'évaluer et de suivre l'acquisition de ces compétences. En particulier l'évaluation des acquis lors du stage est à préciser.

Pour parfaire le suivi du cursus, la création d'un livret de l'étudiant qui intégrerait une partie de suivi des acquisitions de connaissances serait indéniablement un plus.

Il serait opportun de veiller à un meilleur équilibre entre intervenants professionnels, agissant en tant que formateur dans des milieux professionnels et enseignants chercheurs.

La formation devrait profiter des collaborations existantes avec des structures de R&D spécialisées dans les technologies numériques pour l'apprentissage pour renforcer ces pratiques au sein même de la formation.

De moindre importance, l'internationalisation pourrait peut-être représenter une opportunité pour l'évolution future de cette formation.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Les objectifs et compétences visées sont clairement exprimés et la construction de la formation est cohérente au regard de ces objectifs.</p> <p>Au-delà du tronc commun, le choix d'une option parmi les trois possibles conduit l'étudiant à se spécialiser dans un domaine particulier de la formation (apprentissage en situation de travail, lutte contre l'illettrisme, technologies pour l'apprentissage).</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Cette LP à forte attractivité occupe donc une position privilégiée dans l'offre de formations en LP dans le domaine de la formation professionnelle. La LP bénéficie d'un lien fort avec le milieu de la formation au sein de la région Bourgogne. Ce lien se manifeste à travers l'adéquation de la formation aux besoins du monde professionnel. La LP joue même le rôle d'élément structurant sur la profession de formateur dans la région. Elle bénéficie d'un partenariat entre l'Université de Bourgogne et Agrosup Dijon.</p>

	<p>Elle est connue et bien insérée dans le tissu régional de la formation compte tenu du fait que de nombreux formateurs présents sur la région ont suivi ce diplôme.</p> <p>La licence s'appuie, au même titre qu'un M2 existant dans le même domaine et piloté par le même responsable, sur les compétences de plusieurs équipes de recherche spécialisées dans l'apprentissage, la didactique, l'éducation. Il y a donc une bonne complémentarité entre la LP et le M2.</p> <p>Elle bénéficie indirectement du soutien du Conseil régional dans la volonté de professionnaliser les formateurs et de celui du rectorat qui participe au financement de formations de personnel enseignant.</p>
Equipe pédagogique	<p>La LP est copilotée par l'Université de Bourgogne et Agrosup Dijon (deux co-responsables à l'UB, un autre à Agrosup), ce qui ne semble pas générer de contraintes particulières ou de dysfonctionnements. Au sein du partenariat, elle semble majoritairement pilotée par l'UB. Trois coordonnateurs s'occupent plus spécifiquement des trois options que peuvent choisir les étudiants. Les principaux membres de l'équipe pédagogique se réunissent une fois par semaine.</p> <p>L'équipe pédagogique est composée de nombreux enseignants-chercheurs, spécialistes des thématiques abordées au sein de la LP.</p> <p>Les professionnels extérieurs présentent des profils qui complètent ceux des enseignants-chercheurs et assurent 30 % du volume global des enseignements. La composition de l'équipe pédagogique est donc globalement cohérente. A ce stade, on peut juste s'interroger sur le nombre relativement réduit de professionnels exerçant dans la formation en « milieu professionnel », par rapport aux enseignants-chercheurs (7 professionnels dont 1 seul en ingénierie de formation). En effet, sans remettre en question les compétences des différents intervenants, le fait d'intervenir en milieu professionnel requiert des compétences et confère une expérience qui serait bénéfique aux étudiants.</p> <p>On constate aussi plusieurs imprécisions sur le cursus des intervenants professionnels au sein de la formation.</p>
Effectifs et résultats	<p>Les candidatures sont très variables, mais toujours fortes, de l'ordre de 80 à 150 par an, pour une promotion constituée au final de 30 à 40 étudiants, pour partie en formation initiale, pour partie en formation continue. Cela indique un fort succès de la LP.</p> <p>Le taux de réussite au diplôme est très bon. Il est quasiment de 100 % chaque année.</p> <p>Les taux d'insertion professionnelle sont très bons (régulièrement proches de 100 % à un an) et les poursuites d'études demeurent marginales. Cela confirme la pertinence de cette formation sur un secteur à forte demande. Ces bons résultats peuvent s'expliquer en partie par le profil des étudiants aux deux tiers issus du milieu professionnel et y retournant aisément après la formation.</p>
Place de la recherche	<p>La place de la recherche n'est pas particulièrement prégnante dans le contenu de la formation, comme cela est logique dans une licence professionnelle.</p> <p>Néanmoins, comme indiqué précédemment, la formation s'appuie sur les compétences de plusieurs équipes de recherche travaillant sur l'apprentissage, la didactique et l'éducation, au sein du Laboratoire d'étude du développement et de l'apprentissage LEAD - UMR CNRS 5022 et de l'Unité propre de développement professionnel et formation d'Agrosup Dijon et Université de Bourgogne.</p> <p>Ces laboratoires travaillent par ailleurs en collaboration avec des structures de R&amp;D spécialisées dans les technologies numériques pour l'apprentissage.</p>
Place de la professionnalisation	<p>L'intégration du milieu professionnel est très bonne grâce aux nombreuses périodes de mise en situation professionnelle des étudiants : projet tuteuré, période d'immersion et stage. Les champs d'intervention des professionnels en adéquation avec les différentes options confortent cette intégration.</p> <p>La formation et ses responsables sont en lien avec de nombreux acteurs privés et publics de la formation au sein de la région Bourgogne. Ces liens sont renforcés par l'organisation annuelle d'un forum/débat sur la thématique de la formation professionnelle avec des responsables d'organismes de</p>

	<p>formation.</p> <p>La LP fait donc une grande place à la professionnalisation des étudiants.</p> <p>La fiche RNCP définit clairement les objectifs de la formation, les compétences ainsi que les types d'emplois visés. Un élément dissonant apparaît néanmoins : il est indiqué dans la fiche RNCP que la formation n'est ouverte ni à l'apprentissage, ni en contrat de professionnalisation, alors que le corps du dossier indique l'inverse.</p> <p>La liste des intervenants professionnels pourrait être plus fournie et le quota horaire de ces enseignements pourrait être plus important pour donner une place encore plus grande à la professionnalisation. Mais ce point a déjà été abordé dans le profil des enseignants et peut être relativisé par la provenance des étudiants, issus majoritairement du monde professionnel, donc plus en recherche d'apports théoriques.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>On peut souligner un très fort quota horaire consacré aux projets et stages grâce au cursus qui comprend trois périodes de relation avec l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le projet tuteuré qui est centré sur l'entreprise d'accueil du stagiaire. Il consiste en l'approfondissement d'une situation de travail et d'apprentissage au sein de l'organisme dans lequel se déroule le stage et fait l'objet d'un mémoire et d'une soutenance devant un jury.</li> <li>- une période d'immersion en début de stage.</li> <li>- le stage proprement dit d'une durée cumulée de 12 semaines, organisé sur le principe de l'alternance : toute l'année, du lundi au mercredi midi. Le stage est évalué par le maître de stage. Il n'est pas fait mention d'une autre évaluation.</li> </ul> <p>Le suivi de ces différentes étapes est très bien assuré par le maître de stage qui intervient à plusieurs niveaux.</p> <p>Concernant l'évaluation, il est surprenant de constater que seul le projet tuteuré donne lieu à dossier et soutenance, bien qu'il ne s'effectue que sur 150 heures, alors que le stage de 420 heures ne semble évalué que par le maître de stage sans rapport ni soutenance.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>La place de l'international est faible, ce qui est cohérent au regard des finalités du diplôme et du profil des étudiants (dans le dossier, il est précisé que de nombreux étudiants en formation continue ne maîtrisent pas l'anglais). Aucun cours n'est réalisé en anglais.</p> <p>Toutefois, cela est peut être un frein pour cette formation qui mentionne pourtant des relations ponctuelles avec l'international : relations passées avec le ministère de l'enseignement algérien, accueil d'étudiants étrangers au sein de la formation.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>La sélection s'effectue sur la base du dossier et du projet professionnel. Un entretien peut éventuellement avoir lieu, mais il n'est pas précisé dans quel cas. Aucune indication ne précise les critères de sélection spécifiques aux étudiants en formation continue qui représentent une part importante de la promotion.</p> <p>Pour les étudiants qui seraient issus d'une troisième année de licence (L3) en <i>Psychologie</i> ou en <i>Sciences de l'éducation</i>, le parcours est aménagé pour deux UE directement en lien avec le cursus qu'ils ont suivi précédemment. Les détails de cet aménagement ne sont cependant pas précisés.</p> <p>La formation accueille donc des postulants d'origine très variée ce qui est un atout indéniable avec un fort taux d'étudiants intégrant après une VAE ou VAP. Les étudiants en formation continue hors contrat de professionnalisation représentent entre un tiers et la moitié de la promotion selon les années.</p> <p>La formation est principalement suivie par des étudiants issus du milieu professionnel (deux tiers des étudiants). Il serait intéressant d'avoir davantage de détails sur l'origine des postulants pour analyser plus finement la place qui est laissée aux inscrits pédagogiques en cycle initial.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>On note un fort taux de VAE, puisque chaque année, 10 à 15 VAE sont soutenues.</p> <p>Les éléments du dossier relatifs à l'utilisation des technologies numériques et les enseignements s'y rapportant souffrent d'un manque de clarté. Certains enseignements relatifs aux « usages de la formation à distance (FOAD) et des technologies pour l'apprentissage » peuvent se traduire par un diplôme d'université spécifique, mais il n'est pas précisé dans quelles conditions. De</p>

	<p>même, il est fait mention de l'utilisation des technologies de l'information dans le cadre du contenu de la formation, notamment en termes d'exercices et d'enseignements en ligne, mais la phrase s'y référant est tronquée. Une réflexion est en cours quant au développement de MOOC. Il semble donc y avoir des actions et des réflexions importantes en matière d'utilisation des technologies de l'information, mais ces éléments ne sont pas clairement exprimés dans le dossier.</p> <p>La place du numérique est encore réduite, ce qui constitue une faiblesse d'acquis professionnel pour un public qui devrait être aguerri à toutes les nouvelles technologies en sortie de formation. Cela est d'autant plus sensible pour le module de spécialisation optionnel « Technologies pour l'apprentissage et FOAD » largement orientée vers les nouvelles technologies. Cette faiblesse est néanmoins perçue par les responsables de la formation qui ont mis en place des mesures correctives (nouveaux enseignements proposés, évolution des pratiques pédagogique, etc).</p> <p>Il est stipulé que la formation s'adapte aux étudiants ayant des contraintes particulières, mais aucun élément factuel ne vient appuyer cette affirmation.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>La formation est évaluée selon le principe du contrôle continu appliqué à tous les enseignements, visiblement sans examen final.</p> <p>Aucune autre information n'est fournie quant aux formes que prennent ces évaluations, ce qui est dommage.</p> <p>Les éléments relatifs à la validation du diplôme et au jury sont classiques aux licences professionnelles.</p> <p>La notation de la période en entreprise est surtout formalisée au niveau du projet tuteuré. Elle semble laissée entièrement à l'appréciation du maître de stage pour toute la partie « immersion » puis « stage ». Ceci est surprenant car peu formalisé.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Le diplôme est depuis longtemps traduit sous la forme de compétences, et a, à ce titre, servi de base de travail au service de formation continue de l'UB pour la traduction de l'ensemble des diplômes de l'UB sous la forme de compétences. L'énoncé des compétences acquises via le diplôme est clair.</p> <p>Au regard de ce caractère précurseur du diplôme et du fait qu'il soit axé sur la thématique de la formation, le suivi de l'acquisition des compétences apparaît en décalage puisqu'aucun dispositif n'est mis en œuvre en ce sens. Il est uniquement fait mention d'un entretien individuel avec chaque étudiant par semestre.</p> <p>Le suivi des acquisitions repose sur plusieurs outils (contrôle continu, entretien semestriel, etc.), mais manque d'éléments factuels.</p> <p>La création d'un livret de suivi du type portefeuille de compétences pour l'étudiant serait un véritable plus. Ceci est déjà visiblement envisagé par les responsables de la formation pour l'avenir.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Le suivi des diplômés est effectué à la fois par l'Observatoire de l'UB et par l'équipe pédagogique. Ici encore aucune information ne précise la manière dont se fait ce suivi par l'équipe pédagogique.</p> <p>Un réseau des anciens permet de garder un lien avec la formation en favorisant l'accueil de stagiaires et en aidant à la recherche d'emploi.</p> <p>Il n'y a cependant aucune indication sur la façon dont ces informations pourraient constituer un outil d'amélioration de la formation.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>On note la présence très positive d'un conseil de perfectionnement qui regroupe des enseignants, des professionnels et des étudiants. Toutefois, on manque de précision sur la composition et le fonctionnement de ce conseil de perfectionnement (nombre de réunions, fréquence, etc.)</p> <p>Deux autres dispositifs d'auto-évaluation existent, ce qui est un point très positif, même si on manque d'explications sur leur utilisation : un dispositif externe, à savoir un questionnaire envoyé aux maîtres de stage et relatif à l'adéquation de la formation aux attentes de la profession, un autre interne, par le biais de questionnaires anonymes adressés aux étudiants et visant à évaluer chacun des enseignements de la formation.</p>

# Observations de l'établissement



Le Président

à

Monsieur Jean-Marc GEIB  
HCERES  
Directeur du Département des formations  
20 rue Vivienne  
75002 Paris

*Dactylé par Aline FULON  
Chef du service Réglementation et gestion  
de l'offre de formation  
mail : aline.fulon@u-bourgogne.fr*

Dijon, le 5 juillet 2016

Objet : Evaluation HCERES

Monsieur le Directeur,

La direction de l'université de Bourgogne tient à remercier le comité d'experts de l'HCERES pour la pertinence des remarques qui figurent dans les rapports de synthèse des formations de Licence, Licence Professionnelle, Master, Grade de Licence et Grade de Master.

Je vous confirme que les équipes pédagogiques ont été destinataires de ces rapports et ont pu, le cas échéant, formuler des observations.

Celles-ci ont été déposées au fur et à mesure de leur réception sur l'application de gestion électronique de documents (GED) de l'HCERES. Dans les autres cas, je vous informe que l'université de Bourgogne n'a pas d'observation à formuler.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de toute ma considération.

Alain BONNIN

