

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Gestion des risques environnementaux, santé et sécurité en entreprise et radioprotection

- Université du Havre

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, président

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

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences et technologies

Établissement déposant : Université du Havre

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Sécurité des biens et des personnes* spécialité *Gestion des risques environnementaux, santé-sécurité en entreprise et radioprotection*, ouverte depuis 2004 est portée par l'IUT du Havre. Elle a pour objectif de former des cadres moyens dans les domaines de la prévention des risques, de la santé et de la sécurité du travail (hygiène, sécurité, environnement, HSE) afin d'aider les employeurs dans leurs obligations de protection des employés et de faire face à leurs responsabilités civiles et pénales liées à leurs activités.

Ouverte depuis deux ans en alternance sur deux sites (Evreux et le Havre), elle est organisée en blocs de connaissances (scientifiques et technologiques, réglementaires et juridiques, sciences humaines) permettant de former les étudiants dans les domaines visés et en cohérence avec les emplois proposés dans le secteur. Pour les étudiants en formation initiale et continue, le stage de 14 à 16 semaines, le projet tuteuré de 140 heures et les séances de projet personnel professionnel complètent la formation théorique et leur permettent de développer leurs connaissances des métiers et des entreprises et de mettre en œuvre les compétences acquises pendant la première période de formation.

Synthèse de l'évaluation

Afin d'améliorer la sécurité dans les entreprises et de réduire les coûts liés aux accidents du travail, les entreprises doivent se doter de professionnels capables de les aider à améliorer la qualité de l'emploi et de l'environnement au travail par une approche intégrée du risque. Pour cela, le diplômé doit posséder 1) des connaissances et des compétences à la fois scientifiques et technologiques pour choisir les moyens de prévention et de protection les plus adaptés, 2) des connaissances et des compétences réglementaires et juridiques afin de proposer la meilleure démarche à mettre en place au sein de l'entreprise et 3) des connaissances et des compétences en sciences humaines et sociales (SHS) pour former, sensibiliser et conseiller les employeurs et employés. Pour les étudiants en formation initiale, la formation théorique est consolidée par un stage de 14 à 16 semaines en fin d'année, un projet tuteuré de 140 heures et un projet professionnel personnalisé. Pour les alternants (contrat de professionnalisation), la formation théorique est entrecoupée de périodes en entreprises tout au long de l'année, mais le calendrier semble différent entre le site d'Evreux et celui du Havre. L'organisation pédagogique (notamment la part de la formation pratique en entreprise) et le calendrier sont bien décrits pour le site du Havre et trop peu détaillés pour le site d'Evreux. Une ouverture à l'international existe par le biais d'une convention entre l'Université du Havre et l'Université de Paisley (Ecosse) permettant à 1 ou 2 étudiants français de réaliser leur année en Ecosse.

L'équipe pédagogique pluridisciplinaire composée d'une part importante de professionnels (63,4 %) forme un groupe cohérent et efficace permettant d'atteindre les objectifs de la formation. L'équipe pédagogique s'investit fortement dans le suivi des stages avec présence d'un document à l'attention des enseignants référents, mais le dossier ne mentionne rien à ce sujet pour les alternants et il ne semble pas exister de livret de l'alternant ou de référentiel d'évaluation des compétences transverses.

Pilotée par l'IUT du Havre, la formation a lieu sur deux sites (Association de formation professionnelle de l'industrie-AFPI à Evreux et IUT du Havre), fonctionnant apparemment de façon indépendante. Le programme de la licence est identique entre les deux sites, mais le calendrier diffère et l'équipe pédagogique ne semble pas être identique. Il existe une convention entre l'AFPI et l'Université du Havre qui arrête le mode de fonctionnement et de pilotage de la licence à Evreux, mais malgré cette convention, les modes de fonctionnement du diplôme et de pilotage des deux équipes nécessiteraient d'être mieux explicités dans le document afin de vérifier s'ils sont bien homogènes, aussi bien pour la partie pédagogique qu'au niveau du comité de pilotage (rôle, fonctionnement, composition...). En dehors de ces deux partenaires, rien n'est mentionné dans le dossier sur les relations éventuelles avec d'autres équipes pédagogiques de l'université ou d'éventuelles synergies pédagogiques ou méthodologiques.

Après plus de 10 ans d'existence, la formation présente toujours une bonne attractivité avec des effectifs stables. L'ouverture d'un second lieu de formation pour les alternants (AFPI à Evreux) traduit la pertinence de cette formation au niveau local et régional. Le taux d'insertion professionnelle est satisfaisant (bien que légèrement en dessous des attentes pour une formation en alternance), dans les domaines et métiers visés par la formation. La poursuite d'études, bien qu'existante, n'est pas soutenue par l'équipe pédagogique. Néanmoins les données fournies sont difficilement exploitables du fait du très faible taux de réponse obtenu au niveau des enquêtes réalisées par l'université. Heureusement les enquêtes réalisées par l'équipe pédagogique elle-même permettent d'apporter des compléments. L'analyse de la concurrence étant quasiment absente dans le dossier, il semble nécessaire de faire un réel état des lieux (aussi bien au niveau national que régional) pour expliquer et valider ces résultats.

Enfin, une réflexion devrait être menée avec l'établissement pour mieux intégrer cette formation dans l'offre de formation. Le recrutement est déséquilibré, avec un trop faible taux d'étudiants issus de licence (L2), malgré l'existence d'un dispositif d'aide à la réussite via un module d'adaptation en début d'année. Par contre, la place de l'international est relativement importante et en accord avec la politique de l'université qui souhaite la développer. La possibilité d'obtenir le diplôme d'université d'études technologiques internationales (DUETI) et d'aller réaliser un semestre en Ecosse est un vrai plus pour les étudiants et un atout non négligeable en terme d'attractivité pour le diplôme.

En dernier lieu, il faut noter que le dossier présente une autoévaluation avec, pour chaque item, les points positifs et négatifs, mais on ne sait pas réellement comment cette autoévaluation a été réalisée (évaluation des enseignements par les étudiants non mentionnée, évaluation des professionnels, enquêtes internes, externes ?) et comment elle est prise en compte par l'équipe de pilotage.

Points forts :

- Bonne adéquation entre enseignements, compétences à acquérir et métiers.
- Bon fonctionnement de l'alternance et suivi des stages.
- Très bon taux de réussite (95 à 100 %).
- Ouverture à l'international.

Points faibles :

- Cohérence et homogénéisation pédagogique et de pilotage insuffisantes entre les deux sites.
- Absence d'analyse de la concurrence et de l'environnement.
- Part insuffisante de l'implication universitaire dans la formation à Evreux.
- Pas d'évaluation des enseignements par les étudiants.
- Faible intégration des étudiants issus de licences générales.

Recommandations :

Il serait nécessaire de mieux expliciter les modalités de fonctionnement à l'AFPI d'Evreux et d'harmoniser la formation entre les deux sites (contenu des enseignements, équipe pédagogique, calendrier). De plus, il serait intéressant de mener une réflexion autour du développement des enseignements à distance et des outils numériques afin de favoriser les échanges et mutualisations entre les deux sites.

Il conviendrait également de consolider le pilotage par une équipe pédagogique unique et de mieux appréhender le fonctionnement du (ou des) conseils, ainsi que la réalisation et l'utilisation de l'autoévaluation. Enfin, il serait important de poursuivre les enquêtes de suivi des étudiants par l'équipe pédagogique et de développer l'évaluation des enseignements par les étudiants, seul moyen actuellement d'avoir des données suffisamment fiables et utilisables dans le cadre de l'autoévaluation et l'adaptation de la formation au marché de l'emploi local ou national.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	La formation pluridisciplinaire permet de former des professionnels dans les domaines de la prévention des risques, de la santé et de la sécurité au travail qui pourront apporter leurs compétences dans l'amélioration de la qualité de l'emploi et de l'environnement par une approche gestion des risques. Le cursus, organisé en unités d'enseignement (UE) théoriques, pratiques et professionnelles, permet de donner à la fois les connaissances scientifiques, technologiques, juridiques, réglementaires et en sciences humaines, ainsi que les compétences spécifiques aux métiers visés. La formation présente une bonne cohérence entre les métiers décrits et les enseignements (aussi bien en volume horaire qu'en répartition entre les UE). La pluridisciplinarité des enseignements permet de former des étudiants issus d'origines variées et ainsi, en fonction de leur diplôme précédent, de leur apporter les compléments nécessaires soit en SHS-règlementation soit en santé dans les entreprises. La professionnalisation a une part importante dans le cursus en proposant le cursus soit en alternance (contrats de professionnalisation) soit <i>via</i> des projets tutorés et des études de cas en plus du stage pour la formation classique.
Environnement de la formation	La formation semble pertinente à l'échelle régionale du fait du tissu industriel important de la région Normandie et de sa collaboration avec l'AFPI d'Evreux sur l'alternance. Toutefois, il manque une analyse de la concurrence régionale et nationale ainsi que des précisions sur l'environnement, notamment en ce qui concerne les relations éventuelles avec d'autres formations et/ou équipes pédagogiques au sein de la COMUE.
Equipe pédagogique	L'équipe pédagogique du site du Havre est constituée d'enseignants-chercheurs (EC) et d'enseignants de l'IUT (9 personnes) et d'une majorité de professionnels (14 personnes) qui assurent 63 % des enseignements. Les professionnels interviennent dans les enseignements de cœur de métier tandis que les EC et les enseignants sont pour la plupart des spécialistes des domaines des risques chimiques, nucléaires et radioprotection ainsi que des enseignants de matières transversales (communication, informatique, langues). Cet ensemble forme un groupe cohérent et efficace permettant d'atteindre les objectifs de la formation. L'équipe pédagogique est fortement impliquée dans le pilotage de la formation qui est animé par le responsable de formation par le biais de réunions pédagogiques pour harmoniser les enseignements. Aucune information n'est indiquée sur la composition de l'équipe pédagogique pour le site d'Evreux. Il aurait été souhaitable d'avoir la répartition de l'équipe pédagogique pour les deux sites, d'indiquer si les professionnels sont les mêmes sur les deux sites. Ainsi, le dossier présente des lacunes vis à vis des procédures de gestion et de pilotage de la formation entre les deux : pas d'explication sur l'homogénéisation des pratiques entre les deux sites, ni sur la gestion des deux calendriers, équipe pédagogique non similaire entre les deux sites (seuls deux enseignants de l'Université du Havre participent aux enseignements à l'AFPI), pas d'information sur l'évaluation des compétences et les écarts possibles entre les deux sites.
Effectifs et résultats	Le diplôme présente une bonne attractivité qui se traduit par une bonne stabilité des effectifs depuis cinq ans (entre 20 et 25 étudiants par an) et une part significative d'étudiants en alternance (entre 30 et 50 %) et en validation des acquis de l'expérience (VAE) ou en validation des acquis professionnels (VAP), 3 à 4 étudiants/an). La réussite est excellente, puisque pratiquement 100 % des étudiants sont diplômés, malgré la diversité des étudiants inscrits (DUT, BTS, autres formations...). Ce résultat traduit un bon encadrement et un intérêt certain des étudiants pour la formation. L'insertion professionnelle est évaluée au niveau de l'université et par l'IUT. Seules les données issues de ce dernier service sont utilisables du fait du trop faible taux de réponse pour l'enquête universitaire. L'insertion

	professionnelle est d'un niveau correct, avec 58 % des répondants en emploi après la LP dans les domaines de la formation et au niveau technicien ou agent de maîtrise. La poursuite d'études n'étant pas soutenue par le responsable, représente cependant 25 % des effectifs (3 à 4 étudiants/an hors établissement), ce qui devrait rester un maximum.
--	---

Place de la recherche	La formation étant professionnalisante, le lien à la recherche est quasi inexistant mis à part l'intervention des quatre enseignants-chercheurs. Ce lien pourrait être plus fort, au vu de la thématique du diplôme (radioprotection, chimie, physique nucléaire).
Place de la professionnalisation	La professionnalisation est une forte valeur ajoutée pour cette formation du fait 1) de la proportion des professionnels assurant les enseignements (63 % du nombre total des heures assurés) et 2) du nombre d'inscrits en formation continue et en contrat de professionnalisation (la moitié des effectifs). La fiche RNCP est succincte, parfois insuffisante en ce qui concerne les certifications mentionnées dans le cadre de l'UE2 (i.e. la certification N1 qui certifie un niveau minimum en sécurité en entreprise et la certification ATEX qui certifie la prise en compte et l'adaptation des certifiés aux zones à risque explosif). Le projet professionnel personnalisé (PPP) qui permet aux étudiants de mieux définir les métiers qu'ils visent est une approche très intéressante.
Place des projets et stages	Les durées du stage (14 à 16 semaines) et du projet tutoré (140 heures) sont conformes à l'arrêté de licence professionnelle. Ils ont pour objectif de confronter l'étudiant au monde de l'entreprise en lui faisant réaliser une/des mission (s) concrètes, ce qui est pleinement rempli. Le stage est recherché directement par l'étudiant, lui permettant de développer ainsi ces compétences professionnelles. Les sujets et missions sont ensuite validés par l'enseignant référent qui est en contact avec l'étudiant et l'entreprise toutes les deux semaines, et assure deux visites sur le site. Le stage est validé par la remise d'un rapport et une soutenance. Le suivi de stage est particulièrement bien encadré avec une fiche de consignes de suivi de stage à l'attention de l'enseignant référent ainsi qu'une fiche de consignes pour les deux visites. Néanmoins il n'est pas précisé comment et par qui la moitié de la note de stage (« la notation tient compte pour moitié de la qualité et la régularité du travail fourni en l'entreprise ») est réalisée ; cela mériterait d'être précisé en raison de sa part importante dans la note finale. Le projet tutoré est un travail de groupe sur un sujet lié au HSE d'une entreprise. Il est encadré au départ par un enseignant, puis les étudiants doivent s'approprier le sujet et prendre contact avec les entreprises pour le finaliser. Il est évalué par un mémoire écrit et une soutenance. Ce projet ayant pour objectif de préparer au stage en mettant les étudiants dans un contexte industriel, il aurait été intéressant de préciser comment les professionnels interviennent dans ce projet. A souligner enfin, la possibilité pour les non alternants de réaliser un Projet professionnel personnalisé (PPP, non noté) qui leur permet via des entretiens, visites et conférences, de mieux connaître les métiers et ainsi de mieux définir leur propre projet ou de choisir un stage. Ce PPP fort utile pour les étudiants est néanmoins insuffisamment décrit pour en cerner le contenu et le fonctionnement.
Place de l'international	La place de l'international est relativement importante et en accord avec la politique de l'université qui souhaite la développer. Une convention de partenariat (non présente dans le dossier) entre l'Université du Havre et celle de Paisley (Ecosse) permet à 1 à 2 étudiants d'effectuer leur année en Ecosse et d'obtenir en plus de leur diplôme, un diplôme de langue (DUETI). Par contre aucune information n'est donnée concernant l'accueil d'étudiants Ecosais.

	Pour les étudiants qui restent en France, l'enseignement de l'anglais est obligatoire dans cette formation, mais on ne sait pas si les stages peuvent être réalisés à l'étranger.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le recrutement est déséquilibré, ciblé sur les titulaires de DUT (55 %) et BTS (25 %), avec 19 % de formations non renseignées et moins de 1 % d'étudiants issus de L2. Le recrutement, basé sur dossier et entretien, permet d'évaluer la motivation des candidats, d'autant que les profils varient. Le dispositif d'aide à la réussite passe principalement par un module d'adaptation en début d'année qui permet d'homogénéiser la promotion et de donner des bases communes à tous les étudiants. Par la suite, l'aide à la réussite passe par la réalisation de travaux de groupes avec des groupes formés d'étudiants d'origines différentes qui s'entraident les uns les autres. La réussite aux examens est bonne, traduisant l'efficacité de cette approche. Le PPP peut également jouer un rôle dans l'aide à la réussite dans le sens où il permet aux étudiants de mieux connaître les métiers et de voir l'intérêt des enseignements (favorisant ainsi la réussite).
Modalités d'enseignement et place du numérique	La LP est construite de façon à intégrer alternance et formation continue. Les modalités pédagogiques sont classiques avec majoritairement du présentiel, beaucoup de travaux dirigés et d'études de cas, selon un calendrier et un emploi du temps établi à l'année. Toutefois, le calendrier paraît différent entre les deux sites, ce qui mériterait d'être explicité et peut être harmonisé. La place du numérique est faible, elle se traduit uniquement par des enseignements d'informatique ou l'utilisation d'internet pour certaines études de cas. Il n'y a pas d'enseignements à distance, ni d'utilisation de la plateforme pédagogique alors qu'elle existe au sein de l'université. Il pourrait être intéressant de réfléchir à des enseignements à distance ou à l'utilisation de la plateforme pédagogique (qui existe au sein de l'université) pour mutualiser des enseignements entre les deux sites et ainsi harmoniser des pratiques qui apparaissent comme hétérogènes.
Evaluation des étudiants	L'évaluation des étudiants est réalisée uniquement en contrôle continu et suit les règles de l'arrêté des licences professionnelles (arrêté du 17 novembre 1999) et des crédits ECTS. Ce type d'évaluation est un facteur favorisant la réussite. Cependant, les modalités de ces contrôles continus mériteraient d'être précisées dans le dossier.
Suivi de l'acquisition des compétences	Cet item est insuffisamment documenté et ne permet pas de donner à l'étudiant une liste réelle des compétences acquises. Le dossier indique que le suivi des compétences est réalisé par les professionnels lors de leurs évaluations et lors de la soutenance du rapport final. Les modalités ne sont pas indiquées, ni dans le dossier, ni dans le supplément au diplôme. Il ne semble pas y avoir de portefeuille de compétences, ni de livret de suivi des alternants.
Suivi des diplômés	Le suivi des diplômés est réalisé par le biais de trois enquêtes : enquête nationale, enquête locale réalisée par la scolarité et enquête par le responsable du diplôme. Les deux premières sont insuffisamment renseignées (taux de réponse faible, pas d'analyse qualitative) pour évaluer correctement cet item. La troisième permet d'obtenir plus de réponses (52 % de répondants) et d'avoir des informations qualitatives permettant de vérifier la bonne adéquation entre la formation, les métiers visés et l'employabilité. Idéalement, les enquêtes réalisées par le service OISEAU de l'université devraient être menées plus efficacement, pour alléger le travail des responsables.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Un conseil de perfectionnement a été mis en place depuis deux ans. Il est composé d'enseignants, d'étudiants et de professionnels qui se réunissent une fois par an pour analyser le contenu de la formation, son adéquation avec l'évolution des métiers visés et prendre en compte les avis des étudiants vis-à-vis des stages et de la formation. Ce conseil n'ayant eu lieu qu'une seule fois, il est difficile à ce stade d'évaluer son efficacité. Il est néanmoins présent et bien équilibré. Un compte rendu est réalisé, mais rien n'est indiqué sur son utilisation et son impact au niveau des instances supérieures de l'université, ni avec le comité de pilotage.

	Le dossier présente une autoévaluation avec, pour chaque item, les points positifs et négatifs, dont les modalités de réalisation devraient être décrites. Le processus d'évaluation des enseignements par les étudiants n'est pas mentionné dans le dossier, toutefois les étudiants sont interrogés régulièrement sur leurs attentes et leurs problèmes.
--	---

Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas fourni d'observations.