
SOUTENANCES DES MEMOIRES MASTER 2 "SIFA 17"

***Master Stratégie et ingénierie
en Formation d'Adultes***

2020-2021

I – LE CADRE DE DEROULEMENT DES SOUTENANCES

1) Détermination de la composition jury

Font partie du jury : l'accompagnateur du mémoire, le président de jury (ou "assesseur", membre de l'équipe du master SIFA) ainsi qu'un professionnel proposé par le stagiaire.

Le président anime la soutenance et se porte garant du respect de la légalité de la soutenance et de la procédure d'évaluation.

Le professionnel doit être proposé à partir des critères suivants :

- son niveau de maîtrise des questions étudiées dans le mémoire;
- sa reconnaissance dans le champ professionnel d'appartenance de par ses fonctions et ses responsabilités;
- il ne doit pas être impliqué dans l'année de formation du stagiaire (ex : tuteur), ou détenir des liens de subordination sur lui (ex : responsable hiérarchique) ;
- si possible, il doit pouvoir permettre la diffusion et promotion du travail du stagiaire et ainsi favoriser le développement de son projet professionnel.

2) Présentation d'une séquence de soutenance type :

La soutenance se déroule au sein des locaux de l'université Rennes 2. Une séquence-type de soutenance se déroule sur une durée d'une heure environ, selon les modalités suivantes :

- la présentation du travail réalisé, en mettant si possible l'accent sur des éléments qui n'apparaissent pas dans le mémoire. Le jury attend une présentation synthétique bien argumentée des questions posées par ce travail de recherche, des réponses apportées, des résultats produits, etc. (durée : 10 minutes environ) ;
- un échange avec les membres du jury, portant sur le contenu du mémoire et les apports de la présentation orale. Le jury attend des réponses argumentées aux différentes questions posées (par rapport à la méthode, à la problématique, aux conclusions, etc.) (durée : 30 minutes environ) ;
- La soutenance est publique. Le président peut autoriser un échange avec la salle (durée : 5-10 minutes) ;
- la délibération du jury (durée : 5-10 minutes).

3) La validation du mémoire

a) La note

Etre autorisé à soutenir par son accompagnateur de mémoire ne signifie pas l'obtention automatique de la moyenne. Si l'accompagnateur juge que le mémoire est soutenable, il est possible que les autres membres du jury ne le rejoignent pas sur cet avis. Dans ce cadre, c'est la décision du jury composé des trois personnes qui est souveraine.

La note globale (mémoire + oral) est donnée à l'issue de la soutenance.

b) La mention attachée au mémoire

Il existe 4 mentions : passable (10-11), assez bien (12-13), bien (14-15), très bien (≥ 16).

4) Présentation des modalités d'évaluation du mémoire

(voir pages suivantes)

MASTER STRATEGIE ET INGENIERIE EN FORMATION D'ADULTES, EVALUATION MEMOIRE ECRIT

NOM :

PRENOM :

DATE :

TITRE DU MEMOIRE :

		Critères d'évaluation	Appréciations	
			POINTS POSITIFS	POINTS NEGATIFS
Sur 12 pts	<p>Niveau de maîtrise au regard d'une démarche de recherche-action sur les plans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptuel - Méthodologique - Rédaction 	<p>Qualité de la problématique de la recherche comme articulation entre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) un phénomène d'ingénierie qui pose problème - pour soi mais aussi plus largement pour le champ de la formation - et qu'on décide de travailler ; 2) la pertinence des questions posées ; 3) la pertinence des concepts et théories choisis pour construire des hypothèses de travail ; 4) la méthode mise en œuvre pour y répondre : qu'observe-t-on, comment, combien, quand ? <p>- Apport du travail pour le champ de l'ingénierie de formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cohérence : objet / hypothèses / matériaux ▪ Clarté conceptuelle (maîtrise des concepts utilisés et adéquation / objet de recherche) ▪ Clarté de l'expression (qualité rédactionnelle, syntaxe, précision du vocabulaire) ▪ Respect des consignes de présentation (structuration, mise en page, normes bibliographiques, tableaux et figures) 		
Sur 2 pts	<p>Pertinence au regard du positionnement du chercheur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explicitation des questions posées par le mémoire sur les postures de professionnel et d'apprenti-chercheur ▪ Affirmation d'un positionnement argumenté 		



MASTER STRATEGIE ET INGENIERIE EN FORMATION D'ADULTES, EVALUATION SOUTENANCE ORALE

FICHE DE NOTATION DU MEMOIRE

NOM : **PRENOM :**
TITRE DU MEMOIRE :

DATE :

- Evaluation du travail écrit, note obtenue : / 14
- Soutenance orale, note obtenue : / 6
- Total : / 20 Mention :
- Commentaires :

NOM DES MEMBRES DU JURY	STATUTS	SIGNATURE

passable (10-11), assez bien (12-13), bien (14-15), très bien (>=16)

II – DEROULEMENT DES JOURNEES DE SOUTENANCES ET RÉSUMES DES MEMOIRES

MASTER 2 SIFA 17, SOUTENANCES DES MEMOIRES, 7 Juillet 2021

	Salles	Etudiant.e	Accompagnateur.rice	Assesseur	Jury professionnel
9h.00	i 02	Chloé MAILLARD	Maël LOQUAIS	Geneviève LAMEUL	Alexandra PRUVOST
10h.15	i 02	Andreea GRAVOT	Hugues PENTECOUTEAU	Guy LEBE	Marie-Claire LARMET
11h.30	i 02	Magali LAIGLE	Suzanne ROUSSELET	Guy LEBE	Anne MAZEREAU
13h.00	i 02	Céline PLUMIER	Éric BERTRAND	Jérôme ENEAU	Vincent AMOSSE
14h.15	i 02	Mélanie LEFAY	Suzanne ROUSSELET	Maël LOQUAIS	Vincent AMOSSE

**A quelles conditions le dispositif d'évaluation contribue-t-il
au développement professionnel des formateurs au regard de leur
activité évaluative ?**

Résumé

Afin de répondre aux exigences réglementaires de la loi de septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel et dans l'optique de professionnaliser les formateurs, l'entreprise Abskill a choisi de déployer un dispositif d'évaluation des apprentissages en formation.

Dans ce cadre, les formateurs apparaissent comme les acteurs clés de cette transformation, leur prédominance dans ce processus nous amenant à questionner leur activité. En effet, il semble intéressant d'étudier le développement professionnel des formateurs dans le cadre de ce déploiement.

Cette recherche apparaît en amont de la mise en place du dispositif d'évaluation, auprès d'un groupe pilote de formateurs. Ils ont bénéficié d'une information leur permettant d'avoir connaissance des attentes de ce dispositif. Ce mémoire aborde donc les conditions propices au développement professionnel des formateurs, et ce lors d'un accompagnement adapté pendant le déploiement du dispositif d'évaluation des apprenants.

Mots clés : Développement professionnel, dispositif, évaluation, formateurs

Abstract

In order to meet the requirements of the September 2018 law on the freedom to choose one's professional future, and with a goal to professionalize trainers, the Abskill company chose to deploy a training assessment system.

In this context, trainers appear as the key actors of this transformation, their predominance in this process leading us to question their activity. Indeed, it seems interesting to study the professional development of trainers in the context of this deployment.

This research has been done before the implementation of the evaluation system, with a pilot group of trainers. They were provided with information that allowed them to be aware of the expectations of this system. This dissertation therefore addresses the conditions conducive to the professional development of trainers during the deployment of the learners' evaluation system.

Keywords : Learners' evaluation, professionalization, assessment system

Le formateur, un caméléon de la formation professionnelle

Résumé

Le système qualité de la formation professionnelle a pris une nouvelle tournure ces dernières années. Avec l'obligation d'obtenir la certification qualité Qualiopi à partir du 1er janvier 2022, la majorité des organismes de formation doivent réviser et améliorer leur offre de formation. Ainsi, l'évaluation de leurs actions de formation devient un axe central dans la normalisation de la qualité. Par ailleurs, la satisfaction des apprenants utilisée systématiquement en fin de formation prend de l'ampleur et les organismes de formation doivent s'en saisir pour intégrer le système qualité actuel.

En s'appuyant sur les notions théoriques existantes, ce mémoire de recherche souhaite apporter une vision plus claire au sujet du traitement des enquêtes de satisfaction et la manière dont les organismes de formation s'en saisissent. En adoptant une posture d'enquêteur, j'ai souhaité m'approcher des formateurs pour mieux comprendre comment ils s'approprient la satisfaction de leurs apprenants dans leurs pratiques professionnelles. Ces résultats renvoient à l'origine du rôle de formateur, à ses valeurs, à sa capacité d'écoute et d'adaptation face à la parole de ses apprenants. En revenant à ses propres ressources, le formateur devient un maillon central dans l'amélioration des offres de formation et du système qualité de la formation professionnelle.

Mots-clés : satisfaction des apprenants – appropriation – feedback – formateur – identité professionnelle

Abstract

Quality systems in vocational training have taken a new turn in recent years. With the obligation to obtain the Qualiopi quality certification starting from the 1st of January 2022, a large number of training organisations must review and improve their training offer. Thus, the evaluation of their training actions becomes a central axis in the standardisation of quality. Furthermore, learner satisfaction, systematically used at the end of the training has become very important and training organisations must take advantage of this to integrate the soon-to-be quality standards.

Based on existing theoretical notions, this research paper aims to provide a clearer picture of how to deal with satisfaction surveys and how training organisations should use them. Using the case study, the intention of the researcher was to approach trainers to better understand how they appropriate their learners' satisfaction in their professional practices. These results refer to the origin of the trainer's role, his values, his ability to listen and to adapt to what his learners have to say. By returning to his or her resources, the trainer becomes a central link in the improvement of the offered training and the quality system of vocational training.

Keywords: learner satisfaction - appropriation - feedback - trainer - professional identity

En quoi et comment, l'engagement en formation des salariés mobilisés dans le dispositif PEC (Parcours Emploi Compétences) au sein d'un EHPAD peut-il être interrogé au regard de l'ingénierie de formation ?

-Initiation à une recherche-action au sein d'un EHPAD-

Résumé

La formation au sein des établissements médicosociaux est un enjeu face à l'évolution du public accueilli et des profils recrutés. Les modalités d'apprentissages souvent chronophages, en face à face, peu diversifiées, interrogent la professionnalisation de ces salariés dont notamment ceux bénéficiant d'un contrat Parcours Emploi Compétences. Ces derniers, éloignés de l'emploi et de la formation, ont peu ou trop tardivement accès aux formations après leur arrivée au sein de l'EHPAD. L'organisation favorise-t-elle l'accès à la formation de ces salariés ? Les salariés PEC ont-ils réellement envie de s'engager dans une formation ? **Qu'est ce qui peut donner envie à ces salariés, mobilisés dans un dispositif précaire et se trouvant parfois dans un parcours de vie compliqué, à s'engager dans une formation ?** J'ai souhaité pour cela questionner la notion d'engagement en formation du point de vue de l'individu dans un « rapport à » en lien avec son environnement, mais également du point de vue de l'organisation et au regard de l'ingénierie de formation. Différents facteurs internes et externes peuvent freiner ou favoriser l'engagement. Même si l'ingénieur de formation ne peut pas agir directement sur ces derniers, il peut interagir en proposant une ingénierie de formation adaptée aux spécificités du public et à l'organisation complexe des EHPAD.

Mots-clés: Engagement, rapport à, ingénierie de formation, dispositif, organisation

Abstract

Education within medico-social organizations is a challenge due to evolving profiles of the residents and the recruited personal. Training methods consists mostly in face-to-face, time-consuming, and undiversified sessions, which raise questions about the professionalization of the employees, particularly those recruited with a Paid Training Contract (PTC). These employees, without access to employment and education in their lives, have little or too late access to training once recruited in the EHPAD. Does the organization encourage access to training for these employees? Do PTC employees really want to engage in training? And what motivates these employees to engage in training when their environment is precarious and their life course sometimes complicated? These questions led me to question the concept of commitment to training from the point of view of the individual in relation to his or her environment, but also from the point of view of the organization and with regard to training engineering. Various internal and external factors can slow down or encourage commitment. Although a training engineer can't directly work on these factors, he can influence them with learning strategies adapted to the specificities of the audience and the complexity of the EHPAD organizations.

Keywords : Engagement, Relationship to, Training engineering, Training system, Organization

La parole aux Maîtres d'apprentissage - Dans la Facture instrumentale du Piano en France

Résumé

Du Moyen Âge au XX^{ème} siècle, les métiers de l'artisanat d'art se sont transmis de pair en pair par un apprentissage de type compagnonnique : un apprenti, un maître. Au cours du siècle dernier, l'Éducation nationale a occupé une place de plus en plus importante dans la formation professionnelle et s'est imposée comme un certificateur incontournable des secteurs de l'artisanat. Dans les années 1980, en même temps qu'était créé le premier CAP de facteur de piano, s'élevait l'ancêtre de l'ITEMM, premier CFA en facture instrumentale, dans la ville du Mans. Le dispositif de formation au métier de technicien réparateur-accordeur piano, par l'apprentissage, passait d'un système dipolaire à un système tripolaire : un apprenti, un maître (entreprise), des formateurs (CFA).

De tous temps, les notions, théorie et pratique, savoir et action, esprit et corps, ont été mis en opposition. Avec Rousseau, est né un modèle de Formation expérientielle, le modèle des Trois Maîtres de l'Éducation, que Pineau et Denoyel, entre autres, se sont efforcés d'enrichir depuis une quarantaine d'années. Dans l'apprentissage, il incombe souvent à l'apprenti de réconcilier les paires antinomiques citées ci-dessus. Plutôt que d'envisager des notions irrémédiablement étanches ou difficilement perméables, ce mémoire, construit sur une démarche inductive, se propose, à partir de dix entretiens menés auprès de maîtres d'apprentissage de la facture piano, de questionner leur rôle au sein du dispositif et les relations qu'ils entretiennent avec les autres membres de celui-ci.

Esperons que le modèle conçu à l'époque des Lumières par Rousseau nous livre encore des secrets sur sa force intrinsèque pour la formation des artisans d'art d'aujourd'hui et de demain, acteurs souvent fragilisés par un environnement de plus en plus mouvant du fait de mutations économiques, technologiques, sociétales et écologiques, accélérées en ce début de troisième millénaire.

Mots-clés : artisanat d'art, maître d'apprentissage, formation expérientielle, métiers, culture artisanale

Abstract

From the Middle Ages to the twentieth century, the crafts were passed on from peer to peer through a companion-type apprenticeship: one apprentice, one master. During the last century, the French National Education system has played an increasingly important role in professional training and has established itself as an essential certifier of the craft sectors. In the 1980s, at the same time as the first piano maker CAP was created, the ancestor of ITEM, the first CFA in instrument making, was set up in the city of Le Mans. The training system for the profession of piano repairer-tuner, through apprenticeship, went from a dipolar system to a tripolar system: an apprentice, a master (company), teachers (CFA).

From time immemorial, the notions of theory and practice, knowledge and action, mind and body, have been set in opposition. With Rousseau, a model of experiential training was born, the model of the Three Masters of Education, which Pineau and Denoyel, among others, have endeavored to enrich over the last forty years. In learning, the onus is often on the apprentice to reconcile the above-mentioned antinomial pairs. Rather than considering notions that are irremediably watertight or difficult to permeate, this Master research, built on an inductive approach and based on ten interviews conducted with piano training tutors, proposes to question their role within the system and the relationships they maintain with the other members of the system.

Let us hope that the model conceived by Rousseau in the Age of Enlightenment still holds secrets about its intrinsic strength for the training of today's and tomorrow's craftsmen, actors who are often weakened by an environment that is increasingly changing due to economic, technological, societal and ecological changes, which are accelerating at the beginning of the third millennium.

Keywords : arts and crafts, training tutor, experiential learning, métiers, craft culture

**Alternance et accompagnement.
En quoi et comment l'accompagnement tutoral participe-t-il à la
professionnalisation des alternants ?**

Résumé

La loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel vient marquer la reconnaissance des formations en alternance. Les enjeux de l'alternance se situent alors dans la professionnalisation des acteurs tout en se voulant vectrice de changements identitaires pour les apprenants en formation.

Au sein de cette professionnalisation, l'accompagnement tient une place prépondérante. Aujourd'hui de plus en plus présent, notamment dans les formations en alternance, il semble primordial de mieux comprendre comment, dans ce système d'alternance, l'accompagnement permet aux alternants de mieux vivre leur professionnalisation.

Dans ce mémoire, ma démarche de recherche est qualifiée de démarche qualitative et s'ancre dans une méthode inductive et itérative. J'adopte alors la posture d'une apprentie-chercheuse souhaitant mieux comprendre la manière dont l'accompagnement mis en place par les tuteurs permet la professionnalisation de leurs alternants. Pour cela, cette recherche s'axe plus précisément sur les apprenants en Brevet de Technicien Supérieur Management Commercial Opérationnel.

Mots-clés : Accompagnement – Tuteur – Professionnalisation – Alternance

Abstract

The law of the September 5th 2018, for the freedom to choose one's professional future, marks the recognition of block-release programs. One of the big block-release training issue is the professionalisation of students.

Within this professionalisation, support plays a key role. Today it's more and more present, particularly in block-release programs, and it seems essential to better understand how, in this system, support enables block-release students to better experience their professionalisation and the resulting changes in their identity.

In this research thesis, my research approach is described as qualitative and is based on an inductive and iterative method. I'm an apprentice-researcher wishing better understanding how support provided by tutors, enables their block-release students to become professional. Consequently, this research focuses more specifically on the learners in the Brevet de Technicien Supérieur in Operational Commercial Management.

Keywords: Support – Tutor – Professionalization - Block-release program