

**Comité d'accréditation  
pour les formations du brevet de technicien supérieur  
Évaluation du BTS Gestion des ressources humaines  
2022 - 2023**

**RAPPORT D'ÉVALUATION  
adressé à l'Atert-Lycée Redange (ALR), Luxembourg**

Commission spéciale :  
Diane RIES, Bruno CURVALE, membres du comité d'accréditation  
Jimmy DIOMAR, Frédéric WANTZENRIEDER, Enzo CHEVALLIER, experts,  
Fabrice HENARD, secrétaire général

**15 mai 2023**

## **INTRODUCTION**

Le comité d'accréditation pour les formations du brevet de technicien supérieur (ci-après le comité d'accréditation) a procédé en 2022-2023 à l'évaluation du BTS Gestion des ressources humaines de l'Atert-Lycée Redange (ALR). Dans ce cadre, la commission spéciale composée des experts susmentionnés, mandatée par le comité d'accréditation et accompagnée par le secrétaire général du comité d'accréditation, s'est rendue le 23 février 2023 à l'ALR. Le présent rapport rend compte des conclusions auxquelles est parvenue la commission après la lecture du dossier d'autoévaluation de l'établissement et à l'issue des entretiens et des observations in situ.

Tout d'abord, la commission spéciale tient à souligner la coopération du lycée et de ses équipes concernées par l'évaluation externe. Elle remercie également les personnes rencontrées au cours de la visite.

### **La commission spéciale**

La commission spéciale est constituée pour l'occasion afin d'évaluer la conformité du projet de formation au regard des critères d'accréditation. Cette commission était composée :

- d'un expert du domaine concerné, **Frédéric Wantzenrieder**, directeur des RH et des Services Généraux chez Losch Services, Howald, Luxembourg ;
- d'un expert disciplinaire, **Jimmy Diomar**, enseignant d'Économie-Gestion en BUT Gestion et Administration des entreprises – responsable option Gestion et Pilotage des Ressources humaines ;
- d'un expert étudiant, **Enzo Chevallier**, étudiant en 2<sup>ème</sup> année de BUT Gestion des Entreprises et Administrations, apprenti RH en alternance ;
- de deux membres du comité d'accréditation : **Diane Ries** et **Bruno Curvale** ;
- du secrétaire général du comité, **Fabrice Hénard**.

### **La collecte de données**

Les experts de la commission se sont appuyés sur le dossier d'accréditation fourni par le lycée ainsi que sur des recherches documentaires relatives à l'établissement. Pour compléter cette base, la commission spéciale s'est entretenue avec la direction du lycée, le coordinateur du BTS, le groupe curriculaire, des enseignants hors groupe curriculaire ainsi que des employeurs et des étudiants.

### **La rédaction du rapport**

Chacun des experts de la commission spéciale a rédigé un rapport d'expertise à la suite de la visite du lycée et sur la base des éléments fournis et complétés durant cette journée. Ces différentes contributions ont été recueillies par le secrétaire de la commission afin de rédiger un rapport. La version provisoire du rapport a été transmise aux experts, qui l'ont amendée. Ce rapport a ensuite été débattu par le comité d'accréditation puis transmis au lycée pour

commentaire. Le comité s'est réuni, enfin, pour validation et produire le rapport d'évaluation définitif.

### **La structure du rapport**

Le rapport revient successivement sur les constats, analyses et recommandations relatifs aux cinq domaines du référentiel d'évaluation du comité d'accréditation (sur lequel s'est basé l'établissement pour conduire son autoévaluation) :

- Domaine 1 : Opportunité du programme de formation
- Domaine 2 : Pertinence du programme de formation
- Domaine 3 : Modalités d'évaluation et de certification des étudiants
- Domaine 4 : Mise en œuvre du programme de formation
- Domaine 5 : Mesures de garantie de la qualité

Enfin, le rapport se termine par un tableau récapitulatif du niveau d'atteinte de chaque critère d'évaluation, ainsi que des principales recommandations.

Enfin, il est rappelé que s'agissant de l'évaluation d'un projet de formation de BTS, l'évaluation porte notamment sur la capacité du lycée – en cas d'accréditation – à finaliser à la fois le programme de la formation et la mise en place de l'organisation nécessaire à sa bonne délivrance. Le rapport comporte pour ces raisons un certain nombre de pistes de réflexions dont une partie seulement sont reprises en tant que recommandations.

## ***PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT***

### **Présentation du Lycée :**

Afin d'offrir une offre scolaire de niveau d'enseignement secondaire à l'Ouest du Grand-Duché, une région jusque-là mal pourvue, il a été décidé la création d'un nouveau lycée, à Redange. Cet établissement a donc ouvert ses portes en 2008. Au fil des années, l'offre scolaire n'a cessé de s'enrichir, accueillant de plus en plus d'élèves au point que fut engagée son extension en 2016. L'établissement a d'ailleurs reçu une distinction reconnue officiellement honorant l'excellence d'une pédagogie innovante : le label « Entrepreneurial Culture », un label décerné deux fois de suite en 2021 et 2022. Actuellement, le lycée peut se prévaloir d'un grand nombre de sections d'enseignement secondaire classique et d'enseignement secondaire général. Et, dans la continuité d'une politique d'extension de son offre de formations, l'ALR souhaite mettre en place à la rentrée 2023 sa première formation de BTS, celui-ci dans le domaine des ressources humaines.

## ***PRÉSENTATION DU BTS SPECIALISÉ***

**Intitulé :** Brevet de Technicien Supérieur Gestion des ressources humaines (RH)

**Objectifs du BTS :** Le BTS prépare ses diplômés à travailler dans des départements ressources humaines par la maîtrise des activités et des compétences en administration économique et sociale, en gestion, en droit (droit du travail ou conventions collectives, par exemple), en psychologie du travail (la résolution des conflits, par exemple) et en sociologie. Ces compétences premières sous-tendent des compétences transversales, des « soft skills »

telles que le goût du contact humain, le dialogue et le travail en équipe. Naturellement, l'outil informatique doit être maîtrisé tout comme l'anglais très demandé dans les départements RH.

**Destination professionnelle :** Le BTS prépare ses diplômés principalement pour un métier d'assistant en ressources humaines (RH) et offre aussi des bases permettant aux futurs diplômés d'évoluer vers le métier de chargé de développement des ressources humaines après avoir acquis de l'expérience professionnelle. Quoi qu'il en soit, les entreprises recherchent des diplômés capables, sous la direction du responsable des RH de gérer et d'encadrer les ressources humaines ; c'est-à-dire que ces diplômés seront à même de seconder le responsable RH en collaborant au recrutement, au suivi du plan de formation, à la gestion administrative des salariés (remplacements et congés par exemple), à assister le Responsable RH dans l'implémentation de nouvelles stratégies RH.

<b>Domaine 1 : Opportunité du programme de formation</b>
<b>1.1 Le programme de formation vise des objectifs économiques pertinents en termes d'emploi et d'insertion professionnelle</b>
<b><u>CRITÈRES DU DOMAINE 1.1</u></b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Un niveau de certification est défini sur la base de la législation nationale appropriée et les cadres de certification existants (au niveau européen, national, sectoriel ou des établissements).</li><li>2. Le profil du programme indique le ou les domaines d'études, le niveau du programme, le sujet principal, les principaux résultats d'apprentissage visés à terme, l'environnement d'apprentissage et les principaux modes d'apprentissage, d'enseignement et d'évaluation.</li><li>3. Le profil montre clairement aux étudiants et parties intéressées quelles compétences génériques et spécifiques au sujet seront visées et le potentiel d'employabilité du programme.</li></ol>

### **CONSTATS ET ANALYSE :**

1. La commission spéciale estime opportune la volonté des créateurs de ce BTS de développer des compétences chez des diplômés en gestion des RH qui les qualifient à un niveau de technicien supérieur/cadre intermédiaire rapidement opérationnel, notamment sur un poste d'assistant en ressources humaines. Par son approche plutôt pratique et généraliste, le programme a les moyens de former des professionnels attendus par les entreprises.
2. L'association des professionnels des RH, *HR Community*, vient corroborer ce fait, laquelle reconnaît par la voix de deux de ses représentants : 1°) que la focalisation du futur BTS sur le droit du travail et le calcul des salaires enrichira un vivier de talents qui posséderont des compétences-clés recherchées par les entreprises ; 2°) que la culture générale de ces diplômés relative au monde de l'entreprise et des organisations permettra à ceux-ci une adaptation rapide au contexte des affaires au Luxembourg. D'ailleurs, suite aux bouleversements socio-économiques dus aux effets de la pandémie, les tâches des départements RH ont évolué et la demande de généralistes et d'experts RH a fortement augmenté.
3. La commission spéciale apprécie la précision de la documentation fournie qui témoigne de la connaissance par cette future équipe du BTS du marché de l'emploi dans le secteur : le dossier d'accréditation en indique en effet les dynamiques et les compétences-clés recherchées. Comme les professionnels du secteur sont de plus en plus souvent impliqués dans un grand nombre de décisions d'entreprise, il y a une forte demande de diplômés qui

connaissent le contexte luxembourgeois (droit du travail, diversité linguistique, mode de vie, etc.).

4. La formation est conçue de manière à permettre aux titulaires de ce BTS d'intégrer tous types d'organisations, de petite, moyenne ou de grande taille, qu'elles soient privées, publiques, associatives, coopératives ou ONG. Par ailleurs, les diplômés luxembourgeois issus de ce BTS bénéficieront de l'avantage sur leurs « concurrents » étrangers de très bien connaître les spécificités du pays, ce qui est un atout supplémentaire sur le marché de l'emploi.
5. Le niveau de certification BTS est en général méconnu de nombreux étudiants et employeurs, en tant que cursus complémentaire au Bachelor/Master. De même, de nombreuses conventions collectives ne prévoient pas de carrière spécifique pour le titulaire d'un BTS. C'est une difficulté connue. Cependant aux dires des professionnels du secteur des RH, la création de ce BTS serait un réel atout pour le marché du travail de la Grande Région et plus précisément du Grand-Duché car il offre à des étudiants nationaux et internationaux une bonne opportunité de se qualifier pour une carrière dans les RH au Luxembourg. De grands acteurs du marché du travail national (Post, CHEM, ...) ont confirmé qu'ils seraient tous intéressés pour accueillir des stagiaires et des diplômés de BTS RH dans leurs structures et leur offrir des perspectives professionnelles.
6. Les potentiels étudiants eux-mêmes confirment leur intérêt pour le domaine des RH car, même si le contenu du programme leur demeure relativement inconnu encore, ils sont de plus en plus sensibles à la qualité de vie au travail et au bien-être des employés, des notions que doivent prendre en compte de plus en plus aujourd'hui les gestionnaires en ressources humaines.
7. La formation prévoit un stage de 18 semaines (avec soutenance de mémoire), ce qui est une longue et donc très enrichissante période de confrontation des étudiants avec la réalité du terrain.
8. Enfin, tel qu'il est pensé, ce BTS n'obère pas les chances des futurs étudiants de poursuivre des études plus longues et peut servir de tremplin pour un bachelor ou un master.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

- Faire en sorte, une fois la formation lancée, de conserver un lien constant et régulier avec les professionnels du secteur des RH, afin de veiller à l'adéquation entre les enseignements et les souhaits évolutifs des employeurs.
- Assurer la promotion de ce nouveau BTS maintenant et à l'avenir car la reconnaissance et l'appréciation d'un BTS ne sont pas encore généralisées dans le pays, en le présentant comme une alternative pratique aux études universitaires.

**1.2 Le programme de formation dispose d'une analyse de faisabilité argumentée**

**CRITÈRES DU DOMAINE 1.2**

1. Le lycée a mené ou commandé une étude de faisabilité sur l'état des besoins des milieux professionnels dans des domaines spécifiques, l'offre de formation existante au Luxembourg et dans la Grande Région.

2. Les milieux économiques ont été associés à la collecte des données.
3. L'étude de faisabilité identifie les compétences clef et transversales qu'il conviendrait de mobiliser pour répondre à des besoins professionnels spécifiques.
4. Les résultats de l'étude ont été débattus au lycée et au sein du groupe curriculaire et présenté aux milieux économiques.

### CONSTATS ET ANALYSE :

9. Dans sa volonté déjà ancienne (bientôt cinq ans) d'ouvrir cette nouvelle formation, ses promoteurs ont engagé une étude sur les besoins du milieu professionnel des ressources humaines. Ils ont d'ailleurs travaillé de concert avec l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM). Le constat est qu'il existe une réelle demande de personnel qualifié dans le domaine des RH qui est en tension. Le recensement des opportunités d'emplois qui été effectué par les équipes pédagogiques permet d'apprécier le volume important des offres, corrélé à un marché très dynamique. Le dossier en fournit une liste longue et détaillée.
10. Des employeurs de secteurs variés se sont montrés très intéressés par cette nouvelle opportunité de formation dans leur domaine d'activité, ce dont témoigne leur forte participation aux tables rondes organisées par le lycée, que ces employeurs appartiennent à des entreprises privées, des administrations publiques ou des associations professionnelles. Et pour preuve concrète, le lycée présente des lettres de recommandation ainsi que l'ensemble des comptes rendus d'entrevue avec de nombreux acteurs de la profession. La commission spéciale salue à ce titre les solides démarches préparatoires à la constitution du programme, lesquelles sont toutes insérées dans le dossier d'accréditation.
11. Outre la satisfaction pour le lycée d'élargir son offre de formations, la création du BTS Gestion des ressources humaines vient à point nommé pour accueillir des lycéens prétendant à cette nouvelle formation et habitant dans la région du lycée : de nombreux jeunes (40 %) ont fait part de leur vif intérêt de voir un BTS RH être présenté près de chez eux : d'une part certains n'envisagent pas d'études supérieures longues, d'autre part certains sont quelque peu effrayés par l'inconnu qui pèse sur une poursuite d'études hors de leur région natale, voire à l'étranger. Comme la qualité pédagogique et les infrastructures de l'ALR sont plébiscitées par les lycéens, ces derniers sont tout disposés à poursuivre leurs études dans ce cadre familial, accueillant, sécurisant.
12. Mais cet avantage aux yeux des futurs étudiants peut être un risque pour la formation qui ne doit pas se contenter du seul vivier de recrutement de ses propres bacheliers ou de bacheliers des établissements les plus proches. Car il est à craindre qu'il n'y ait que des étudiants qui auraient suivi toute leur scolarité uniquement dans le même établissement. Or, la diversité est bénéfique notamment dans un contexte d'études supérieures, voire nécessaire même pour une formation conduisant à des postes où les relations humaines et la connaissance de l'autre sont primordiales.
13. La commission spéciale prend en considération la détermination du groupe de travail de l'ALR d'élargir le bassin de recrutement : il est prévu que l'établissement fasse la promotion de son nouveau BTS, s'il est accrédité, auprès d'autres établissements d'enseignement luxembourgeois. Le groupe de travail développe déjà du matériel d'information à l'intention

des bacheliers des autres lycées : dépliants papier, publications sur internet, diffusion sur les réseaux sociaux auquel est relié l'Atert-Lycée. Le groupe de travail envisage aussi de référencer ce BTS RH sur le site internet [bts.lu](http://bts.lu) qui recense tous les BTS proposés au Luxembourg. A partir de l'année prochaine, le lycée a pour projet de contacter également les lycées belges de la région dont notamment le Lycée de Tontelange avec lequel le lycée a déjà des contacts.

14. L'intérêt croissant pour le domaine des RH chez les jeunes, couplé au besoin flagrant de professionnels RH qualifiés, devrait soutenir une demande suffisante pour un tel programme dans les années à venir, l'assurant de sa pérennité, en dépit de la situation géographique excentrée de l'Atert-Lycée dans le Grand-Duché. La présence d'un internat peut être l'occasion d'attirer d'autres étudiants que les seuls étudiants habitant dans les environs de Redange.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

- Respecter son objectif d'élargir le vivier de recrutement des futurs étudiants à court et moyen terme, pour garantir un nombre suffisant d'étudiants pour permettre la pérennité de ce BTS, d'autre part pour enrichir le profil général des promotions.

<b>Domaine 2 : Pertinence du programme de formation</b>
<b>2.1 Le programme de formation dispose d'un plan d'études structuré</b>
<b><u>CRITÈRES DU DOMAINE 2.1</u></b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La structure globale du programme est définie, et mentionne les crédits attribués à chaque unité sur la base des résultats d'apprentissage correspondants et de la charge de travail relative.</li> <li>2. Le niveau de certification est défini sur la base de la législation nationale appropriée et les cadres de certification existants (au niveau européen, national, sectoriel ou des établissements).</li> <li>3. Le profil du programme indique le ou les domaines d'études, le niveau du programme, le sujet principal, les principaux résultats d'apprentissage visés à terme, l'environnement d'apprentissage et les principaux modes d'apprentissage, d'enseignement et d'évaluation.</li> <li>4. Le profil du programme se compose d'unités d'enseignement qui peuvent être composées d'un module unique ou de plusieurs modules, d'autres types d'unités d'enseignement, stages en milieu clinique et en entreprise, projets de recherche, travail en laboratoire et autres activités d'apprentissage pertinentes.</li> <li>5. Un nombre de crédits ECTS minimum pour les unités d'enseignement est défini au niveau institutionnel, afin de faciliter la collaboration et les échanges interdisciplinaires ou entre les facultés.</li> </ol>

**CONSTATS ET ANALYSE :**

15. La commission spéciale observe que la structure du programme repose sur un agencement de modules propres à former correctement un étudiant en RH pour qu'il soit capable : de devenir un spécialiste de la gestion des ressources humaines, dont notamment l'administration RH, la gestion du recrutement et de la formation et le calcul de la rémunération (module 1) ; d'être un professionnel capable de comprendre les enjeux globaux d'une organisation (module 2) ; d'acquérir des connaissances générales liées aux

RH (module 3). De ce programme de formation bien structuré, élaboré par le groupe curriculaire, transparaît l'expérimentation des pédagogues et des professionnels en RH.

16. Le profil du programme est décomposé clairement dans le dossier d'accréditation par des fiches descriptives des cours précisant les acquis d'apprentissage. Cela permet de constater que la progression dans l'acquisition des connaissances est homogène entre les différents semestres, le degré de difficulté croissant et donc la charge de travail correctement évaluée. Les formateurs semblent s'être inspirés du modèle de pédagogie de Bloom<sup>1</sup> qui prône l'organisation de l'information de façon hiérarchique allant des faits jusqu'à la manipulation complexe de concepts.

17. La formation est assurée en français et aussi en anglais, soit les deux langues les plus utilisées dans les départements RH.

18. Le stage représente 720 heures sur l'ensemble de la formation, soit 30% du volume total, ce qui correspond à un volume satisfaisant et cohérent avec un premier niveau d'études supérieures. Embrassant tout le 4<sup>ème</sup> semestre, il vient en point d'orgue de la formation : après les trois semestres de théorie vient la partie pratique pour mettre en œuvre l'ensemble des compétences travaillées préalablement. C'est un stage unique, donc l'étudiant n'a pas le droit à l'erreur dans le choix de son terrain de stage. Le lycée est conscient du risque où un étudiant ne serait pas en phase avec le terrain de stage (conditions d'exercice, relations humaines, insuffisance d'investissement de la part du tuteur...). Il propose de mettre en place la procédure suivante au cas où il y aurait un problème au niveau du stage : alerte au plus tôt d'une des parties prenantes s'il existe des incompatibilités ; entretien entre le professionnel et le stagiaire avec l'enseignant en médiateur. Si le problème persiste, il est mis fin au stage et un nouveau terrain de stage est trouvé en urgence (en tout cas moins d'un mois après le début officiel de la période de stage) et cela avec le concours de la cellule d'orientation de l'ALR.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

### **RECOMMANDATIONS :**

- Donner des directives claires à toutes les parties concernées par le stage (étudiant, tuteur, employeur) ; car ce stage étant long, il doit être pleinement mis à profit pour qu'il soit un des piliers de la formation. La convention de stage permet de formaliser et clarifier les attentes et les exigences de chacune des parties.

**2.2 Le programme de formation couvre les aspects principaux de la spécialisation. Il permet l'acquisition de méthodes de travail adéquates et garantit l'intégration de connaissances spécifiques à la spécialisation**

#### **CRITÈRES DU DOMAINE 2.2**

1. La structure globale du programme est définie, et mentionne les crédits attribués à chaque unité sur la base des

---

<sup>1</sup> Taxonomie de Bloom : modèle de pédagogie né dans les années 50 aux Etats-Unis, proposant une classification des niveaux d'acquisition des compétences.



<p>résultats d'apprentissage correspondants et de la charge de travail relative.</p> <p>2. Le profil du programme indique le ou les domaines d'études, le niveau du programme, le sujet principal, les principaux résultats d'apprentissage visés à terme, l'environnement d'apprentissage et les principaux modes d'apprentissage, d'enseignement et d'évaluation.</p> <p>3. Les unités d'enseignement sont exprimées en termes de résultats d'apprentissage appropriés et des informations claires sont disponibles concernant leur niveau, les crédits associés, leur mise en œuvre et leur évaluation.</p> <p>4. Le profil montre clairement aux étudiants et parties intéressées quelles compétences génériques et spécifiques au sujet seront visées et le potentiel d'employabilité du programme.</p> <p>5. Le profil est défini en consultation avec les intéressés.</p>
--

### CONSTATS ET ANALYSE :

19. La commission spéciale salue la pertinence de ce programme qui permet une spécialisation progressive de l'étudiant avec, à terme, une maîtrise des connaissances nécessaires à la compréhension de l'environnement économique et social d'une organisation. Ce programme devrait aiguïser aussi l'ouverture d'esprit chez l'étudiant pour qui l'humain entrera constamment dans ses préoccupations professionnelles. Enfin, ce programme offre l'opportunité d'une première immersion professionnelle grâce au stage, d'une durée suffisante pour permettre à l'étudiant de mettre en œuvre ses compétences et à mesurer le chemin qu'il lui reste à parcourir.
20. La progression de l'apprentissage est réfléchie, adaptée aux capacités de jeunes étudiants sortant du lycée. Le parcours de chacun d'entre eux sera par ailleurs suivi par l'équipe pédagogique via des évaluations sommatives (mémoire, examens) et continues (contrôles, devoirs, travaux de groupe). Les enseignants souhaitent faire participer leurs futurs étudiants au programme « Young Entreprise Project », un programme d'apprentissage de pré-création d'entreprise pour aider les étudiants (de toute discipline) à bâtir un projet qui sera présenté à un jury national puis européen avec des prix à la clé. L'ambition de ce programme est de stimuler toutes les compétences des étudiants, notamment les soft skills, telles que l'esprit d'initiative, la persévérance ou le sens des responsabilités.
21. Le programme de formation couvre tous les thèmes importants en gestion des ressources humaines. La collaboration étroite entre enseignants de l'ALR et professionnels de terrain a permis de ne négliger aucun aspect du secteur.
22. La commission spéciale relève que le groupe curriculaire a tenu au renforcement de la pratique du français, qui est une langue qui est parfois difficile à maîtriser pour de jeunes Luxembourgeois dont ce n'est pas la langue maternelle. Ainsi, une maîtrise trop faible de cette langue pourrait constituer un obstacle à leur réussite. Aussi l'équipe a-t-elle pris en compte cette difficulté et a prévu de les aider spécifiquement sur ce point. Ainsi, sur les trois premiers semestres, ce sont 136 heures de cours de « français appliqué aux RH et affaires » visant la compétence « Normes rédactionnelles » qui sont dispensées.
23. Quant au recours à la langue anglaise déjà évoqué, il existe de façon opportune pour apporter une compétence linguistique quasi indispensable à l'exercice d'une profession dans les RH.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

## RECOMMANDATIONS :

-----

### **2.3 Le programme de formation est défini en termes d'objectifs d'apprentissage et il est décliné en connaissances, compétences et compétences transversales**

#### CRITÈRES DU DOMAINE 2.3

1. Les unités d'enseignement sont exprimées en termes de résultats d'apprentissage appropriés et des informations claires sont disponibles concernant leur niveau, les crédits associés, leur mise en œuvre et leur évaluation.
2. Le profil montre clairement aux étudiants et parties intéressées quelles compétences génériques et spécifiques au sujet seront visées et le potentiel d'employabilité du programme.
3. Les résultats d'apprentissage, ainsi que les stratégies et critères d'évaluation correspondants sont définis pour chaque unité d'enseignement.
4. Les résultats d'apprentissage sont aisément compréhensibles et vérifiables au regard de ce que l'étudiant a réellement accompli à la fin du programme.
5. Les exigences de progression sont explicites pour l'étudiant.
6. Les résultats d'apprentissage peuvent être atteints dans les limites de la charge de travail spécifiée.
7. Les résultats d'apprentissage sont liés aux activités d'apprentissage, aux méthodes et aux critères d'évaluation appropriés.
8. Les études sont suivies dans la durée qui leur est officiellement allouée (ce qui signifie que la charge de travail associée à une année universitaire, un semestre, un trimestre ou un seul cours est réaliste).
9. La structure des programmes est flexible afin de permettre aux étudiants d'opter pour des enseignements intégrant de nouveaux modes d'apprentissage
10. Les technologies numériques sont intégrées dans l'enseignement et l'apprentissage.
11. Les résultats d'apprentissage sont formulés par le personnel universitaire avec la participation des étudiants et d'autres parties intéressées.
12. Les crédits octroyés pour toutes les formes d'enseignement supérieur comprenant des éléments de formation continue et professionnelle sont reconnus et accumulés en vue de l'acquisition d'une certification ou non, suivant le souhait de l'étudiant et/ou les exigences de la certification.

## CONSTATS ET ANALYSE :

24. Les objectifs fondamentaux du programme de formation, qui s'étend sur quatre semestres, les trois premiers étant consacrés à la théorie des bases RH et le dernier à la pratique, sont clairement structurés. Les objectifs de cours sont bien cernés et appropriés à la délivrance d'un diplôme parfaitement négociable sur le marché du travail.
25. En revanche, l'objectif spécifique du stage (module 4 « Activités d'intégration professionnelle) manque d'assise concrète, ce qui peut incliner les étudiants à moins considérer l'importance pédagogique d'une plongée au cœur de la profession. En effet, l'élaboration d'un projet défini conjointement avec l'entreprise accueillante, tel qu'il est précisé dans le dossier d'accréditation, peut paraître floue pour un étudiant. Et ce n'est pas un module à négliger au vu du nombre de 30 ECTS qui lui sont alloués. La commission tient cependant à souligner la présentation complète et réfléchie du cadre de cette première expérience professionnelle.
26. Les contenus et les supports de cours sont clairement formalisés dans la documentation remise par le lycée. Il est ainsi aisé de cerner les compétences travaillées, surtout axées sur les savoirs. Néanmoins, le programme de formation ne met guère en valeur les compétences transversales attendues et visées par une telle formation. Autrement dit, les matières de certains modules pourraient être regroupées en blocs de compétences avec une modification de certains intitulés.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

- S'assurer que les objectifs du stage sont clairs pour les étudiants de façon à ce qu'ils considèrent cette expérience pratique comme tout aussi riche d'enseignement que les cours théoriques.

**Domaine 3 : Modalités d'évaluation et de certification des étudiants**

**3.1 Les qualifications requises pour l'admission sont réglementées et vérifiées**

**CRITÈRE DU DOMAINE 3.1**

Les institutions appliquent de manière cohérente et constante des règles prédéfinies et publiées couvrant toutes les phases du cycle d'études, c'est-à-dire l'admission et la progression des étudiants, la reconnaissance et la certification de leurs acquis.

**CONSTATS ET ANALYSE :**

27. Les conditions d'admission sont précisément formalisées et respectent la législation en vigueur, à l'instar de toutes les autres formations BTS déjà en place. Les formalités administratives courantes sont rappelées pour les postulants titulaires d'un diplôme de fin d'études issu des filières ESC et ESG. Quant à la VAE, les conditions d'admission sont également exposées et seront actualisées prochainement. Dans les deux cas, il faut passer un examen d'entrée.

28. Sont rédigés aussi les critères de réussite à cet examen d'entrée. Est demandé par exemple un certain niveau de maîtrise des langues anglaise et française. Le lycée justifie cette décision de recourir à une sélection d'entrée par l'argument – entendable – de la grande difficulté qu'il y aurait à conduire une classe trop hétérogène en deux ans sur la voie du succès pour chaque étudiant. Un jury existe donc dont la composition est réglementée et pour lequel les consignes de sélection sont transparentes.

29. Enfin, est précisé comment départager des postulants si leur nombre venait à dépasser le nombre des 25 places offertes : il y aurait un examen du dossier scolaire de lycée.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

-----

**3.2 Les méthodes d'évaluation sont définies en fonction des objectifs de formation**

**CRITÈRES DU DOMAINE 3.2**

1. Le profil du programme indique le ou les domaines d'études, le niveau du programme, le sujet principal, les principaux résultats d'apprentissage visés à terme, l'environnement d'apprentissage et les principaux modes d'apprentissage, d'enseignement et d'évaluation.
2. Les résultats d'apprentissage, ainsi que les stratégies et critères d'évaluation correspondants sont définis pour

chaque unité d'enseignement.
3. Les résultats d'apprentissage sont liés aux activités d'apprentissage, aux méthodes et aux critères d'évaluation appropriés.
4. Des contrôles pratiqués annuellement portent sur toute la gamme des tests d'évaluation et sur les résultats.
5. Les étudiants sont informés de leurs résultats sans délai.
6. Les crédits octroyés pour toutes les formes d'enseignement supérieur comprenant des éléments de formation continue et professionnelle sont reconnus et accumulés en vue de l'acquisition d'une certification ou non, suivant le souhait de l'étudiant et/ou les exigences de la certification.
7. Les instruments de validation et de reconnaissance doivent s'adapter au développement d'un environnement de formation diversifié et flexible ; ils doivent reconnaître de nouvelles formes d'apprentissage en ligne rendues possibles par la technologie.

**CONSTATS ET ANALYSE :**

- 30. Les évaluations sont différentes selon les cours théoriques ; elles sont très variées dans leurs modalités et, naturellement, toutes conformes à la législation : contrôle continu, examen terminal, étude de cas, exposé ou analyse de texte écrits ou oral, etc.
- 31. L'enseignement pratique, ou stage, fait l'objet bien entendu de sa propre évaluation avec, classiquement, la rédaction d'un rapport et de sa soutenance. Elle permet d'apprécier comment l'étudiant a mis à profit ses connaissances, comment il s'est comporté, comment il a su gérer une situation concrète, comment il s'est intégré dans une équipe en cernant à la fois les responsabilités de chacun et ses propres limites d'intervention et de décision.
- 32. Les modalités de rattrapage sont claires telles que la conservation du bénéfice des notes supérieures à 10/20 et la possibilité de rattraper les épreuves non réussies dans un délai de 18 mois.
- 33. La commission spéciale souligne cependant l'absence d'une évaluation des compétences transversales. Évaluer ce domaine permet à l'étudiant de mobiliser l'ensemble de ses connaissances, ce qu'il aura à mettre en pratique quotidiennement une fois en poste. Et cela affine le suivi des enseignants dans l'évolution des apprentissages de leurs étudiants.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

- Enrichir les modalités d'évaluation qui sont pertinentes mais pourraient davantage reposer sur une évaluation dans une situation concrète ou problématique professionnelle. Elle permettrait à l'étudiant de développer pendant ce moment des compétences transversales et réduirait le poids de l'évaluation sommative dans l'obtention du diplôme.

<b>Domaine 4 : Mise en œuvre du programme de formation</b>
<b>4.1 Le programme de formation dispose des ressources matérielles suffisantes pour réaliser ses objectifs. Ces ressources sont disponibles pour la durée totale du programme de formation.</b>
<b><u>CRITÈRE DU DOMAINE 4.1</u></b>
Les résultats d'apprentissage peuvent être atteints dans les limites de la charge de travail spécifiée.

### CONSTATS ET ANALYSE :

34. La commission spéciale salue le cadre de vie et de travail que l'Atert-Lycée met à disposition des étudiants (et des élèves), un cadre de vie propice à une bonne entente entre tous : des salles de cours spacieuses, de nombreux espaces de vie (restaurant scolaire, cafeteria, salles de sports, piscine, salle des fêtes, équipement de plein air...), une liste non exhaustive à laquelle il est important d'ajouter l'existence d'un internat et une desserte en transports en commun. Ce campus est en partie accessible jusqu'à 21 h, ce qui donne toute latitude aux étudiants de profiter de ce cadre de vie. Tout est donc réuni pour une expérience estudiantine de qualité.
35. Les équipements numériques sont nombreux et de qualité : projecteurs, liaison avec AppleTV, réseau wifi, service de maintenance des tablettes des élèves. Les enseignants assurent qu'il n'y a aucun problème pour les étudiants pour avoir accès à tous les logiciels courants spécifiques aux RH. Il est d'ailleurs immédiatement prévu l'acquisition de logiciels spécialisés notamment pour la gestion des salaires.
36. Lors de la visite, l'équipe de direction a assuré que des locaux spécifiques seraient attribués à l'équipe pédagogique du BTS ainsi qu'aux futurs étudiants (en cas d'acceptation de l'accréditation). De même que la bibliothèque qui accueillerait cette nouvelle promotion de BTS verrait ses heures d'ouverture étendues.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

### RECOMMANDATIONS :

- Garantir, à l'ouverture de la formation, que les étudiants disposent d'un espace dédié à ce BTS et d'installations adaptées pour passer du temps en commun en dehors des cours.

#### **4.2 L'enseignement est dispensé par un corps enseignant compétent du point de vue didactique, scientifique et professionnel**

##### CRITÈRES DU DOMAINE 4.2

1. Le personnel responsable de la mise en œuvre du programme et de ses unités garantit la cohérence entre les résultats d'apprentissage définis pour le programme, les activités d'apprentissage et d'enseignement et les procédures d'évaluation.
2. La pédagogie favorise un dialogue ouvert et l'échange entre étudiants, enseignants et administrateurs concernés, afin d'exprimer et de discuter des besoins et aspirations de chacun.

### CONSTATS ET ANALYSE :

37. Soutenue par la direction, l'équipe formatrice a porté le projet dans son ensemble et est pleinement impliquée dans la réussite future de la démarche. L'engagement est incontestable.
38. Comme les enseignants ont une bonne connaissance de leurs lycéens (acquis, faiblesses, atouts), dont certains entreront en BTS, ils seront à même de les prendre

parfaitement en charge dès la rentrée. Cela sécurise le lancement de la formation et rassure les jeunes lycéens.

39. Plusieurs des enseignants voient déjà plus loin : ils projettent l'introduction de la formation continue en ressources humaines, une pratique déjà institutionnalisée à l'ALR. Ainsi, certains ont participé récemment à un séminaire de droit du travail organisé spécialement pour eux au sein du lycée. D'autres enseignants envisagent la co-animation de certains cours. Ce dynamisme enthousiaste est très révélateur de l'implication de toute la communauté éducative et la commission spéciale tient à le souligner.
40. Cette équipe est composée de professeurs diversement expérimentés, tous forts de compétences dans l'ensemble des domaines indispensables aux enseignements dispensés pour un BTS RH. Néanmoins, les changements récents et continus du secteur des RH suppose une vigilance extrême et une implication constante dans les activités de ce secteur. Le lycée est conscient de cet état de fait et les intervenants externes ont guidé les enseignants lors de la mise en place du plan de formation, tenant compte des tous derniers développements en gestion des RH (par ex. télétravail). Il est prévu de maintenir cette « veille technologique » permettant de réagir à toute modification (évolution) apparue au niveau des ressources humaines.
41. Par ailleurs, si le programme d'études a été établi conjointement entre les enseignants de l'ALR et des professionnels du secteur, que certains d'entre eux sont recrutés pour assurer une partie de la formation – leurs noms figurent dans la composition du groupe curriculaire –, il existe encore un flou sur la proportion de l'ensemble des professionnels sollicités et sur leurs qualités pédagogiques. Mais la demande forte des entreprises permet aux responsables de la formation d'être particulièrement exigeants quant à la qualité des experts externes retenus.
42. Certains ont souhaité faire partie de l'équipe de ce BTS par intérêt pédagogique et pour relever le défi que cela représente, un état d'esprit qui ne pourra qu'être profitable aux étudiants. La plupart des enseignants considèrent leur participation comme une valorisation, une motivation supplémentaire et une possibilité d'ajouter une corde à leur arc. C'est un défi, certes, car il accroît la charge de travail des enseignants impliqués de fait dans un niveau supplémentaire, inédit qui plus est. La commission spéciale souligne donc le risque d'épuisement ou de démotivation sur le long terme. De manière générale, les responsables du lycée sont conscients des risques d'épuisement et ont réagi par l'application d'un certain nombre de mesures de bien-être dont notamment la mise en place d'un groupe de travail chargé du bien-être du personnel, des entretiens de feedback « Resonanzgespräche » et diverses enquêtes auprès des enseignants.
43. La qualité de la formation dépend fortement de la coopération entre le personnel enseignant et les experts externes. L'établissement prévoit que les professionnels extérieurs soient assistés par les enseignants dans la préparation de leurs cours et que ce soit principalement ces derniers qui évaluent les étudiants. Par ailleurs, un expert professionnel dans la formation au droit du travail et au calcul des rémunérations, qui dispense actuellement des cours dans le domaine des RH à l'Université, est appelé à donner des cours dans les domaines évoqués aux étudiants du BTS RH, et ce avec une forte implication.
44. L'équipe a mené une analyse SWOT pour anticiper les points de vigilance à prendre en considération pour la mise en place de son premier BTS, il faut le rappeler. Elle est

donc prête à faire face. Néanmoins, il faut souligner le manque d'expérience de plusieurs enseignants dans les formations de l'enseignement supérieur. Le comportement ne peut pas être le même selon qu'il s'agit de jeunes élèves ou d'étudiants.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

- Définir exactement le fonctionnement des binômes enseignant/professionnel externe afin que des échanges existent réellement sur l'état et l'évolution du secteur des RH.
- Définir le nombre d'intervenants extérieurs nécessaires, les choisir et veiller à les accompagner, à les former, afin de garantir une qualité d'enseignement uniforme.
- Accompagner les enseignants dans leur prise de fonction pour lesquels dispenser des cours à des étudiants de BTS est chose nouvelle en les faisant partager les expériences d'équipes menant des BTS dans d'autres lycées.

**4.3 Il est pourvu à un encadrement adéquat des étudiants**

**CRITÈRES DU DOMAINE 4.3**

1. La pédagogie favorise un dialogue ouvert et l'échange de commentaires réfléchis entre étudiants, enseignants et administrateurs concernés, afin d'exprimer et de discuter des besoins et aspirations de chacun.
2. Les apprenants qui s'inscrivent à titre individuel dans un programme formel bénéficient d'un accompagnement ou de conseils susceptibles de les aider à satisfaire les exigences de progression. Ces conseils incluent, le cas échéant, la validation des savoirs et des acquis d'expérience antérieurs (VAE – Validation des Acquis de l'Expérience).
3. Les étudiants reçoivent des informations détaillées et des conseils afin de suivre les règles de progression, exploiter les différentes possibilités de parcours et choisir les unités d'enseignement du niveau approprié à la certification visée.
4. Les apprenants bénéficient d'un accompagnement ou de conseils susceptibles de les aider à satisfaire les exigences de progression. Ces conseils incluent, le cas échéant, la validation des savoirs et des acquis d'expérience antérieurs (VAE – Validation des Acquis de l'Expérience).

**CONSTATS ET ANALYSE :**

46. L'encadrement des lycéens est déjà assuré par tous les membres de l'équipe pédagogique et la direction. Ce même encadrement sera donc poursuivi dans la formation BTS avec les mêmes enseignants pour la plupart et pour les mêmes lycéens/étudiants en RH. Ces derniers disent apprécier le côté agréable de leurs rapports avec leurs professeurs mais aussi leur proximité laquelle dépasse le cadre des seuls enseignements : les problèmes personnels peuvent par exemple être abordés. C'est un signe positif pour la commission spéciale puisqu'elle indique que la communication est facile, une condition nécessaire pour éviter le décrochage scolaire, repérer des difficultés d'apprentissage et y remédier de façon personnalisée.

47. Les échanges étudiants/enseignants existent aussi en-dehors des cours via la plateforme d'échange TEAMS, comme c'est déjà le cas avec les lycéens qui peuvent bénéficier d'ILSA (Individual Learner Support Activity) sur cette application.

48. Les lycéens sont soucieux de bénéficier d'un enseignement dispensé par des interlocuteurs expérimentés, ayant la pratique du terrain, afin d'être plus assurés lors de leur passage dans la vie active.

49. Lors de la visite de terrain, les programmes déjà mis en place par le lycée (notamment les dispositifs COACH, ISLA, FOLA) dans le cadre du tutorat et de la réussite scolaire ont été présentés à la commission. L'équipe d'enseignants compte poursuivre et capitaliser sur cette expérience qui a montré son efficacité et la généraliser en BTS.

50. A noter que l'étudiant stagiaire sera non seulement aiguillé par son tuteur de stage mais il recevra aussi la visite d'un enseignant du lycée.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

- Aux fins d'enrichir le dispositif du tutorat, déjà éprouvé positivement, engager une réflexion à moyen terme sur un système de parrainage entre 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> années impliquant les étudiants de deuxième année car la formation entre pairs fait aussi partie des compétences à développer à ce niveau de scolarité.

<b>Domaine 5 : Mesures de garantie de la qualité</b>
<b>5.1 Le programme de formation fait l'objet de mesures de garantie de la qualité</b>
<b><u>CRITÈRES DU DOMAINE 5.1</u></b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. L'assurance qualité interne porte sur l'ensemble des procédures entreprises par les établissements d'enseignement supérieur pour s'assurer que la qualité de leurs programmes et certifications répond à leurs propres spécifications et à celles d'autres organismes compétents tels que les agences d'assurance qualité.</li><li>2. L'utilisation du système ECTS doit faire l'objet d'une garantie de la qualité assurée par un processus d'évaluation approprié (contrôle, audits internes et externes de la qualité et commentaires des étudiants) et d'une amélioration continue de la qualité.</li><li>3. Les institutions appliquent de manière cohérente et constante des règles prédéfinies et publiées couvrant toutes les phases du cycle d'études, c'est-à-dire l'admission et la progression des étudiants, la reconnaissance et la certification de leurs acquis (ESG 1.4).</li></ol>

**CONSTATS ET ANALYSE :**

51. La commission spéciale apprécie que la politique d'assurance qualité soit un point d'attention pour le lycée, ce qui se remarque dans le dossier d'accréditation. S'y lit également la preuve d'une maîtrise dans la conduite d'une politique d'assurance qualité qui repose sur les nombreuses années d'expérience de l'établissement. Il manque sans doute une formalisation plus poussée, un exercice peut-être encore difficile à maîtriser étant donné que ce BTS est le premier à être créé à l'ALR et que celui-ci n'a pas de recul sur l'animation de cette formation.

52. Les porteurs de ce nouveau BTS respectent les obligations réglementaires grand-ducales et les dispositions propres au fonctionnement de l'Atert-Lycée. La commission spéciale relève ainsi que l'équipe pédagogique du lycée est déjà dans l'obligation de



participer à la formation continue. Cette aide dans la pratique professionnelle sera étendue au personnel enseignant dans le BTS RH.

53. La commission spéciale relève que le nombre important d'enseignants et les moyens matériels comme les infrastructures déjà existantes est pleinement satisfaisant pour sécuriser le plus possible le lancement de cette nouvelle formation et en assurer sa pérennité. La commission spéciale répète que la connaissance des pratiques du milieu professionnel des RH et son évolution est un impératif pour que la qualité des enseignements se pérennise et s'accorde avec l'expertise pédagogique et l'investissement complet des enseignants de l'ALR.

54. Cependant, elle estime que l'assurance qualité ne peut reposer seulement sur l'implication – même très active – du personnel enseignant et des élèves/étudiants. Et la commission spéciale estime que les organes de contrôle ne sont pas suffisamment définis.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est partiellement atteint.**

**RECOMMANDATIONS :**

- Assurer la formation continue non seulement aux enseignants mais également aux intervenants extérieurs. L'appel à des formateurs pédagogiques issus d'autres lycées présentant des BTS peut participer à la démarche d'amélioration de la politique qualité de l'ALR.
- Inscrire au tout début de la formation, des comités de pilotage à chaque fin de trimestre de façon à évaluer la démarche en cours avec les objectifs généraux fixés dans le BTS RH.
- Formaliser les organes de contrôle en assurance qualité ainsi que les processus afférents.

**5.2 Les responsabilités, les compétences et les processus décisionnels sont définis de manière à garantir la qualité de l'activité du lycée concerné**

**CRITÈRE DU DOMAINE 5.2**

Les représentants des étudiants devraient participer activement au processus d'assurance qualité pour le système ECTS. En matière d'assurance qualité externe, les étudiants sont membres des commissions d'examen externes des établissements et/ou programmes d'enseignement supérieur.

**CONSTATS ET ANALYSE :**

55. Les conditions essentielles en termes de processus décisionnels pour une mise en œuvre réussie et durable du programme BTS RH semblent assurées, si l'on se réfère aux pratiques déjà existantes de l'établissement. Ainsi, les lycéens sont impliqués dans les décisions et pleinement considérés comme partie prenante. Le concept pédagogique général de l'ALR repose déjà sur une implication pédagogique active. En effet, le lycée a été par deux fois honoré pour son développement pédagogique remarquable reposant sur quatre compétences clés : communication, collaboration, créativité, pensée critique.

56. Cet état d'esprit serait conservé dans la conduite du BTS RH, avec concrètement, des représentants d'étudiants, des retours constructifs sur chaque enseignement reçu, une réunion semestrielle entre le coordonnateur et ses représentants, ceux-ci faisant l'interface entre les avis et doléances de leurs camarades et les impératifs fixés par le coordonnateur.

57. La commission spéciale note que les rôles et implications de chaque acteur de la communauté éducative sont clairement définis et qu'il est aisé de répondre précisément à la question « qui fait quoi ? ». Ainsi :

- Le groupe curriculaire, composé à la fois de professeurs affectés au montage du projet de BTS et de professionnels RH du Luxembourg, se présente comme le réalisateur du projet à qui il donne l'impulsion et la direction.
- La direction assure la mise en place institutionnelle de la nouvelle formation et laisse l'autonomie pédagogique aux enseignants et aux intervenants extérieurs. La direction est d'ailleurs pleinement consciente de la charge administrative supplémentaire que ce nouveau BTS fait peser, qu'elle estime être un défi à relever.
- L'équipe pédagogique est identifiée elle aussi clairement : un document avec la répartition des enseignements entre enseignants a été transmise le jour de la visite à la commission spéciale. Cette équipe aura voix au chapitre sans qu'il soit précisé ses périmètres d'intervention possible ni le poids de son apport dans la conduite du projet (avis consultatif ou délibératif).
- Les lycéens et leurs enseignants ont été associés à une démarche d'information. Par ailleurs, un sondage est prévu qui permettra aux étudiants d'évaluer le contenu des cours et les rythmes d'apprentissage à la fin de chaque semestre. La démarche est intéressante car elle tend à se généraliser et donne l'occasion aux étudiants d'être parties prenantes de leurs formations.
- Les tuteurs de stage seront également sollicités pour avoir leur retour sur l'adéquation de la formation dispensée avec, si besoin était, des ajustements du programme de cours.
- A terme, l'équipe de ce futur BTS veut créer une association des alumni pour des retours d'expérience et des échanges diplômés-étudiants, à l'instar de ce qui se pratique déjà lors de la journée des Anciens réunissant anciens élèves et lycéens inscrits.

**AVIS : La commission spéciale estime que le critère ministériel est atteint.**

#### **RECOMMANDATIONS :**

- Veiller à ce que l'introduction de cette nouvelle formation n'épuise pas les ressources humaines tant du côté de l'équipe directionnelle que de celle des enseignants.
- Formaliser les temps d'échange (contenu, participants, fréquence) entre tous les acteurs de ce BTS, à l'instar de ce qui est prévu entre les enseignants, tous les vendredis après-midi.

**Tableau récapitulatif :**

Domaines d'examen	Référence	Appréciation du degré de satisfaction des attentes	Recommandations par critère
<p>Domaine d'examen 1 : Opportunité du programme de formation</p>	<p>1.1 : le programme de formation vise des objectifs économiques pertinents en termes d'emploi et d'insertion professionnelle</p>	<p><b>Atteint</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire en sorte, une fois la formation lancée, de conserver un lien constant et régulier avec les professionnels du secteur des RH, afin de veiller à l'adéquation entre les enseignements et les souhaits évolutifs des employeurs.</li> <li>• Assurer la promotion de ce nouveau BTS maintenant et à l'avenir car la reconnaissance et l'appréciation d'un BTS ne sont pas encore généralisées dans le pays, en le présentant comme une alternative pratique aux études universitaires.</li> </ul>
	<p>1.2 : le programme de formation dispose d'une analyse de faisabilité argumentée</p>	<p><b>Atteint</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter son objectif d'élargir le vivier de recrutement des futurs étudiants à court et moyen terme, pour garantir un nombre suffisant d'étudiants pour permettre la pérennité de ce BTS, d'autre part pour enrichir le profil général des promotions.</li> </ul>
<p>Domaine d'examen 2 : Pertinence du programme de formation</p>	<p>2.1 : le programme de formation dispose d'un plan d'études structuré</p>	<p><b>Atteint</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner des directives claires à toutes les parties concernées par le stage (étudiant, tuteur, employeur) ; car ce stage étant long, il doit être pleinement mis à profit pour qu'il soit un des piliers de la formation. La convention de stage permet de formaliser et clarifier les attentes et les exigences de chacune des parties.</li> </ul>
	<p>2.2 : le programme de formation couvre les aspects principaux de la spécialisation. Il permet l'acquisition de méthodes de travail adéquates et garantit l'intégration de connaissances spécifiques à la spécialisation.</p>	<p><b>Atteint</b></p>	<p>Sans</p>
	<p>2.3 : le programme de formation est défini en termes d'objectifs d'apprentissage et il est en décliné en connaissances, compé-</p>	<p><b>Atteint</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que les objectifs du stage sont clairs pour les étudiants de façon à ce qu'ils considèrent cette expérience pratique comme tout aussi riche d'enseignement que les cours</li> </ul>

	tences et compétences transversales.		théoriques.
Domaine d'examen 3 : Modalité d'évaluation et de certification des étudiants	3.1 : les qualifications requises pour l'admission sont réglementées et vérifiées.	<b>Atteint</b>	Sans
	3.2 : les méthodes d'évaluation sont définies en fonction des objectifs de formation.	<b>Atteint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enrichir les modalités d'évaluation qui sont pertinentes mais pourraient davantage reposer sur une évaluation dans une situation concrète ou problématique professionnelle. Elle permettrait à l'étudiant de développer pendant ce moment des compétences transversales et réduirait le poids de l'évaluation sommative dans l'obtention du diplôme.</li> </ul>
Domaine d'examen 4 : Mise en œuvre du programme de formation	4.1 : le programme de formation dispose des ressources matérielles suffisantes pour réaliser ses objectifs. Ces ressources sont disponibles pour la durée totale du programme de formation.	<b>Atteint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir, à l'ouverture de la formation, que les étudiants disposent d'un espace dédié à ce BTS et d'installations adaptées pour passer du temps en commun en dehors des cours.</li> </ul>
	4.2 : l'enseignement est dispensé par un corps enseignant compétent du point de vue didactique, scientifique et professionnel.	<b>Atteint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir exactement le fonctionnement des binômes enseignant/professionnel externe afin que des échanges existent réellement sur l'état et l'évolution du secteur des RH.</li> <li>Définir le nombre d'intervenants extérieurs nécessaires, les choisir et veiller à les accompagner, à les former, afin de garantir une qualité d'enseignement uniforme.</li> <li>Accompagner les enseignants dans leur prise de fonction pour lesquels dispenser des cours à des étudiants de BTS est chose nouvelle en les faisant partager les expériences d'équipes menant des BTS dans d'autres lycées.</li> </ul>
	4.3 : il est pourvu à un encadrement adéquat des étudiants	<b>Atteint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aux fins d'enrichir le dispositif du tutorat, déjà éprouvé positivement, engager une réflexion à moyen terme sur un système de parrainage entre 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> années impliquant les étudiants de deuxième année car la formation entre pairs fait aussi partie des compétences à développer à ce niveau de scolarité.</li> </ul>
Domaine d'examen 5 :	5.1 : le programme de formation fait l'objet de	<b>Partiellement atteint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer la formation continue non seulement</li> </ul>

mesures de garantie de la qualité	mesures de garantie de la qualité.		<p>aux enseignants mais également aux intervenants extérieurs. L'appel à des formateurs pédagogiques issus d'autres lycées présentant des BTS peut participer à la démarche d'amélioration de la politique qualité de l'ALR.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrire au tout début de la formation des comités de pilotage à chaque fin de trimestre de façon à évaluer la démarche en cours avec les objectifs généraux fixés dans le BTS RH.</li> <li>• Formaliser les organes de contrôle en assurance qualité ainsi que les processus afférents.</li> </ul>
	5.2 : les responsabilités, les compétences et les processus décisionnels sont définis de manière à garantir la qualité de l'activité du lycée concerné.	<b>Atteint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que l'introduction de cette nouvelle formation n'épuise pas les ressources humaines tant du côté de l'équipe directionnelle que de celle des enseignants.</li> <li>• Formaliser les temps d'échange (contenu, participants, fréquence) entre tous les acteurs de ce BTS, à l'instar de ce qui est prévu entre les enseignants, tous les vendredis après-midi.</li> </ul>