



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Gestion du personnel et de la paie

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion du personnel et de la paie. 2016, Université de Bretagne Occidentale - UBO. hceres-02039499

**HAL Id: hceres-02039499**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039499>**

Submitted on 20 Feb 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# HCERES

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

Formations

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Gestion du personnel et de la paie

- Université de Bretagne Occidentale - UBO

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,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

---

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

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

## Évaluation réalisée en 2015-2016

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Bretagne Occidentale - UBO

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Cette formation est ouverte depuis 2006 et est portée par l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Quimper. L'objectif de cette licence professionnelle (LP) *Gestion du personnel et de la paie* est de former des professionnels dans le domaine de la paie et des ressources humaines (RH) en vue de répondre à des besoins émanant des entreprises et des cabinets d'expertise comptable. Pour les postes de gestionnaire paie, le professionnel assure la gestion administrative des contrats de travail et de la paie. Il conseille et explique aux destinataires (salariés, employeurs, clients) le fonctionnement et les obligations en matière de paie. Pour les postes spécifiques RH, le professionnel intervient dans les procédures de recrutement, participe à l'élaboration du plan de formation et à la mise en œuvre des formations (budget, évaluation). Il élabore le bilan social et aide à la mise en place des outils du pilotage social. Il utilise et évalue la masse salariale et participe à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

La formation se déroule sur 2 semestres et est composée de 5 unités d'enseignement (UE) : Compréhension et gestion des organisations (136 heures), Gestion des Ressources Humaines (147 heures), Gestion de la paie (134 heures), un projet tuteuré (120 heures) et un stage de 13 semaines en entreprise.

L'accès à la formation est possible en suite d'études après un brevet de technicien supérieur (BTS), un diplôme universitaire de technologie (DUT) ou une deuxième année de licence (L2), en formation continue, en contrat de professionnalisation ou par validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Synthèse de l'évaluation

Le cursus de la formation est cohérent et conforme à ses objectifs. L'environnement régional de la formation est favorable à son fonctionnement. Elle se complète avec deux autres formations aux thèmes approchant au sein de l'UBO : une LP *Collaborateur RH, Paie et administration des RH* est proposée (uniquement en alternance) par l'IUT de Rennes et l'IUT de Vannes offre une LP *Gestion des ressources humaines - petites et moyennes organisations* (GRH-PMO) qui semble avoir un positionnement plus orienté RH.

Le secteur professionnel régional est porteur avec des offres d'emplois proposées dans le bassin d'emploi pour répondre aux besoins émanant des entreprises et des cabinets d'expertise comptable. Les dirigeants d'entreprise ont besoin de collaborateurs capables de les assister dans le domaine des RH alors que les cabinets d'expertise comptable renforcent leurs offres de services en matière sociale nécessitant des collaborateurs spécialisés dans les domaines suivants : paie, déclarations sociales, contrats de travail, conseils...

L'équipe pédagogique est très investie et la responsable du diplôme pilote cette formation avec rigueur. Sa composition est équilibrée, stable et en adéquation avec les objectifs de cette LP. Elle est en effet diversifiée et est constituée d'enseignants titulaires ou non, d'intervenants extérieurs et d'un professeur associé à temps partiel (PAST). Huit enseignants titulaires assurent 34 % des heures de cours, les cinq non titulaires en assurent 21 %. Les sept professionnels intervenants extérieurs assurent 33 % des heures de cours. Le PAST est expert-comptable et commissaire aux comptes. Il est spécialisé en Gestion sociale et assure 12 % des enseignements. Cette équipe est stable, mais le diplôme peine à recruter de nouveaux professionnels.

Le taux de réussite est très bon et la formation a de bons résultats en matière d'insertion : le taux d'insertion professionnelle est en moyenne de 85 %. La majorité des diplômés travaillent principalement en RH et surtout majoritairement en paie dans leurs départements d'origine et en région Bretagne. La professionnalisation constitue un ancrage très fort pour le diplôme grâce aux projets tuteurés et à l'alternance.

Les étudiants recrutés proviennent de diplômes diversifiés. Pour une grosse partie, ce sont des BTS (*Comptabilité et gestion des organisations* (CGO) ; *Informatique et gestion* (IG) ; *Assistant de gestion des petites et moyennes entreprises*

et/ou petites et moyennes industries (AG PME-PMI) ; Assistant Manager (AM)) puis des DUT (*Gestion des entreprises et des administrations* (GEA) ; *Gestion administrative et commerciale* (GACO) ; *Carrières juridiques* (CJ) ; *Techniques de commercialisation* (TC)) et quelques-uns de L2 (*Economie-Gestion, Droit-Administration*). Il n'y a pas d'entretien de motivation lors du recrutement des étudiants, mais ceci permet certainement d'alléger la charge de travail de l'équipe d'enseignement lors des sélections de dossiers compte tenu du nombre élevé de candidatures et de la méthodologie retenue.

Les modalités d'enseignement sont classiques : la formation s'appuie sur des cours dispensés en présentiel et un stage en mode alterné. Elle peut être réalisée en VAE mais n'offre pas de possibilité de déroulement en apprentissage. Les évaluations se déroulent sur un modèle lui aussi classique et elles sont réalisées sous forme de contrôle continu. L'évaluation des connaissances est fondée sur des contrôles continus, des examens de fin de semestre, la réalisation de dossiers et leur soutenance. Les jurys sont composés de personnes ayant contribué aux enseignements (enseignants, enseignants-chercheurs et professionnels). Les conditions d'obtention du diplôme sont conformes à la réglementation. Le contrôle de l'acquisition des compétences s'appuie sur un livret descriptif de la formation et support du suivi. Le dispositif de suivi des étudiants fonctionne bien, est décrit clairement et le taux de réponse aux enquêtes de suivi est satisfaisant.

L'absence de conseil de perfectionnement constitue un point négatif que ne peuvent compenser, en termes de pilotage, les deux réunions de l'équipe pédagogique. L'outil d'évaluation des enseignements permet toutefois un retour pertinent de la part des étudiants. Il n'y a pas de lien avec un centre de formation par l'apprentissage (CFA) pour mettre en place des contrats d'apprentissage, ce qui pourrait pourtant accentuer l'aspect professionnalisant de cette LP

#### Points forts :

- Cette formation est de qualité et répond clairement aux attentes du marché. On peut également mettre en avant la bonne composition de l'équipe pédagogique, un pilotage rigoureux et très encadré du diplôme.
- Le stage est réalisé de manière alternée et il permet à l'étudiant d'être présent en entreprise dans les périodes de forte activité des services paie.
- Le taux de réussite est excellent, le placement des étudiants diplômés qui travaillent dans le secteur de la paie est de qualité et le dispositif d'un dispositif d'autoévaluation des enseignements est exigeant.
- L'insertion professionnelle est satisfaisante.

#### Points faibles :

- Il n'y a pas de lien avec un centre de formation par l'apprentissage (CFA) pour mettre en place des contrats d'apprentissage.
- Il n'y a pas d'entretien de motivation lors du recrutement des étudiants.
- La licence a des difficultés à recruter des étudiants de L2.

#### Recommandations :

Cette formation de qualité permet aux étudiants de bénéficier de connaissances et compétences dans un secteur en plein essor qui est celui de la gestion de la paie. Au regard de sa position sur son territoire, elle est tout à fait pertinente. On peut également saluer le suivi et l'accompagnement dont bénéficient les étudiants.

Cependant, il paraît important que puisse être mis en place un conseil de perfectionnement en bonne et due forme, associant notamment enseignants-chercheurs, professionnels et étudiants. Dans la même veine, la mise en place d'entretiens de motivation lors de la procédure de recrutement semble pertinente. Par ailleurs, des solutions devront être trouvées pour ouvrir la formation aux étudiants de L2. Enfin l'apprentissage devra permettre de renforcer la professionnalisation des étudiants et les relations avec le monde professionnel par une intégration longue au sein de services paie.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Les objectifs de la formation sont clairs et le cursus proposé est en parfaite adéquation avec les attentes du diplôme délivré.</p> <p>La formation est articulée autour de cinq UE bien construites dont trois permettent de transmettre aux étudiants les connaissances fondamentales en lien direct avec la gestion du personnel et de la paie. Le volume horaire professionnalisant représente 2/3 du volume total et témoigne de cet axe fort.</p> <p>L'UE 1 (136h), Compréhension et gestion des organisations, permet d'acquérir les fondamentaux du droit social, d'approfondir les techniques de communications écrites et orales ainsi que la pratique de la langue anglaise ; l'UE 2 (147h), Gestion des Ressources Humaines, permet d'acquérir les connaissances fondamentales dans différents domaines de la gestion des ressources humaines ; l'UE 3 (134 h) Gestion de la Paie, permet l'acquisition des connaissances en matière de technique de la paie. Les différents éléments constitutifs de chacune de ces UE comprennent un volume horaire relativement satisfaisant et permettant d'acquérir les connaissances et compétences attendues.</p> <p>Les UE 4 projet tuteuré et UE 5 stage permettent d'acquérir les compétences professionnelles projet qui permettent aux étudiants d'améliorer leur savoir-faire en se confrontant au réel.</p> <p>L'ensemble est cohérent et conforme aux objectifs de cette formation.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>L'environnement de la formation est favorable à son fonctionnement et lui permet de proposer aux étudiants un terrain propice à leur réussite puis à leur insertion professionnelle. La formation est bien ancrée dans son environnement et elle bénéficie de relations de coopération avec des acteurs du monde professionnel qui offrent des stages, des contrats de professionnalisation, et certains interviennent, mais ceci ne donne malheureusement pas lieu à une coopération formalisée.</p> <p>Il existe hors UBO, dans les IUT de Vannes et de Rennes, deux autres formations aux thèmes approchants ; cependant, elles semblent plutôt se compléter. En effet, au regard des effectifs de la LP <i>Gestion du personnel et paie</i> de l'IUT de Quimper, de son ouverture en formation initiale, il n'y a pas réellement de concurrence avec les autres LP. Le territoire semble pouvoir être occupé par ces trois formations.</p> <p>Par ailleurs, le besoin et l'offre locale et régionale sont porteurs et non saturés. Les conditions sont favorables tant pour l'accueil des étudiants et leur formation. La plupart des diplômés parviennent à s'insérer sur le territoire.</p> <p>Le diplôme constitue une suite d'études possible pour un large éventail de diplômes : L2, DUT et BTS.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est diversifiée et comprend 3 enseignants-chercheurs (maîtres de conférences en langue et littérature anglaise, en droit privé et sciences de gestion) qui réalisent 18 % du temps d'enseignement total et 48 % des enseignements du temps dispensé par les 13 enseignants académiques. La composition de l'équipe pédagogique est équilibrée et en adéquation avec les objectifs de cette LP : 38 % des cours sont assurés par 13 enseignants académiques, 50 % par 12 des enseignants issus du monde professionnel et 12 % par d'autres enseignants d'autres entités.</p> <p>Les enseignants professionnels exercent tous, pour certains à un haut niveau de connaissances, de compétences et de responsabilité, un métier dans les domaines RH, paie, comptabilité, droit. Ils ont des fonctions d'encadrement et ont l'expérience et la compétence pour accompagner les étudiants dans leur apprentissage. Leur profil est en adéquation avec les cours qu'ils dispensent.</p> <p>Cette équipe est équilibrée et sa composition respecte celle attendue des équipes pédagogiques en LP. Il y a un quasi équilibre entre les enseignants-chercheurs de l'établissement et les professionnels.</p> <p>La formation est pilotée par une PAST qui s'occupe de sa gestion et de son organisation. L'ensemble de l'équipe semble participer au bon déroulement de la formation par sa fidélité à celle-ci (l'équipe connaît très peu de renouvellement) et par sa participation aux deux réunions de bilan. Elle</p>

	<p>participe au jury de validation.</p> <p>L'animation et le pilotage affirmé de la responsable du diplôme sont indéniables au travers du contenu du dossier et de son exhaustivité : une équipe impliquée dans le suivi et les cours dispensés.</p>
Effectifs et résultats	<p>Les effectifs étudiants sont en moyenne de 27 étudiants sur ces quatre dernières années avec un nombre de places proposé fixé à 25 (y compris les étudiants en formation continue (FC) et reprises d'études). Cette moyenne s'explique par une augmentation des effectifs pendant l'année universitaire 2013-2014 qui a entraîné la création de deux groupes (de 18 et 20 étudiants). Les causes de ce recrutement exceptionnel ne sont pas mentionnées dans le dossier. Il est impossible en particulier de dire si cela fut en réponse à un besoin du secteur professionnel.</p> <p>Les effectifs sont d'autant plus satisfaisants que le taux de sélection est en moyenne de 10 %. En effet, la formation reçoit environ 250 candidatures d'étudiants en formation initiale, formation continue ou contrat de professionnalisation.</p> <p>Les désistements sont rares (un sur les 5 dernières années), de même que les abandons (deux en 2014-2015, dont un parce qu'il avait accepté une proposition d'embauche).</p> <p>La formation est attractive et n'est nullement impactée par la concurrence de l'IUT de Rennes.</p> <p>Les taux de réussite sont excellents. Ils avoisinent les 100 %. Cela s'explique par le niveau de sélectivité de la formation.</p>

Place de la recherche	<p>La place de la recherche est très faible car elle n'est pas la visée première de cette LP. Trois enseignants-chercheurs interviennent dans la formation : un spécialiste des RH, un spécialiste en littérature et langue anglaise et un en psychologie sociale. La formation n'est cependant rattachée à aucun laboratoire. La réalisation des projets tuteurés encadrés par des enseignants-chercheurs constitue cependant, par la méthodologie, des tremplins vers une initiation à la recherche. Ces interventions permettent d'intégrer la prise de recul, la réflexion nécessaire à l'exécution des tâches et une meilleure adaptabilité des étudiants.</p> <p>Aucun cours d'initiation à la recherche n'est prévu.</p>
Place de la professionnalisation	<p>Le contact avec le milieu professionnel est solide, fourni et durable. Une quinzaine d'entreprises accueillent de manière récurrente des contrats de professionnalisation et des stagiaires.</p> <p>La stabilité de l'équipe pédagogique du côté enseignants professionnels en exercice démontre aussi l'emprise de la profession dans cette LP (2 consultants parmi 12 professionnels). Une préoccupation forte est, malgré tout, le recrutement de nouveaux intervenants.</p> <p>Les projets tuteurés des étudiants sont ancrés dans la pratique professionnelle, ce qui leur permet de confronter les connaissances acquises au réel. Ce dispositif est satisfaisant car il permet de réaliser un stage alterné en formation initiale : 13 semaines réparties entre fin novembre et juin dont 4 ou 5 semaines consécutives placées en janvier. La formation est également ouverte en formation continue et en contrat de professionnalisation.</p> <p>La professionnalisation est mise en exergue en stage par l'objectif primordial d'application des connaissances, par l'appréciation des capacités d'intégration, de l'attitude du comportement de l'étudiant dans une équipe.</p> <p>La visite préliminaire de l'entreprise est impérative pour les étudiants.</p> <p>La fiche du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est lisible et précise.</p>
Place des projets et stages	<p>En volume horaire, le stage représente pratiquement la moitié du temps de formation et le projet tuteuré 20 % de l'enseignement en présentiel. Ce sont aussi les deux plus gros coefficients avec 1,5 pour le projet et 3 pour le stage.</p>

	<p>Les modalités, le suivi et l'évaluation sont décrits précisément et font état d'une conduite rigoureuse et d'un format aux règles strictes établies tant pour les étudiants que pour les enseignants.</p> <p>Le rythme du stage permet à l'étudiant d'être présent en entreprise dans les périodes de forte activité des services paie.</p> <p>La formation est dotée d'une fiche de suivi de stage. Le stage donne lieu à la production d'un compte-rendu de stage qui fait l'objet d'une soutenance devant un jury composé de deux enseignants, dont le tuteur universitaire du stage.</p> <p>Le stage alterné et le projet tuteuré constituent des dispositifs tout à fait intéressants pour une LP. Ils sont bien accompagnés et évalués. Leur mise en œuvre est satisfaisante.</p>
Place de l'international	<p>L'ouverture à l'international n'existe pas à proprement parler. Il n'y a pas de mobilité entrante ni sortante. En effet, les problématiques traitées en gestion salariale notamment sont influencées par des dispositions légales propres à France. L'intérêt international est faible. Les étudiants ont cependant un cours d'anglais de 35h dispensé par un PAST américain. L'apprentissage par un natif est intéressant tout comme les compétences transmises, mais cela est insuffisant pour travailler dans un environnement international. Cet enseignement est complexe à mener compte tenu des différences de niveaux (mise à niveau nécessaire pour les reprises d'études) et d'une faible motivation des étudiants.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Le recrutement s'opère principalement par une sélection sur étude de dossiers. Aucune précision n'est donnée sur les critères concrets retenus pour effectuer cette sélection. Ceci dit les dossiers font l'objet d'une double étude et sélection par la responsable de la formation. Dans un second temps, celle-ci est validée par les membres d'un jury de recrutement. Pour les reprises d'études, les dossiers de candidatures ne sont étudiés que par la responsable de formation en concertation avec le service de formation continue. Il n'y a pas d'entretien de sélection systématique.</p> <p>Il n'y a pas d'entretien de recrutement, ce qui peut s'expliquer au regard des 250 candidatures annuelles. Ceci constitue pourtant un point faible car cela apporterait une meilleure appréciation du projet de l'étudiant.</p> <p>Le dossier proposé fait mention d'un dispositif particulier favorisant la réussite des étudiants qui est une UE d'homogénéisation de deux semaines qui consiste en une mise à niveau dans des disciplines fondamentales. Le dispositif d'aide à la réussite repose aussi sur un accompagnement de proximité des étudiants. Cela devrait cependant être formalisé. Ceci dit, au regard du faible taux d'échec, il semble être performant.</p> <p>Les étudiants recrutés sont majoritairement titulaires d'un BTS. Les étudiants venant d'un DUT constituent le second public et ceux provenant de L2 sont très minoritaires. Cette formation sert donc essentiellement de poursuite d'études aux étudiants titulaires d'un BTS. On ne peut pas parler de passerelle entre L2 et LP. Un point fort de la formation est la coexistence de trois profils d'étudiants : « poursuite d'études », « reprise d'études » et retour en formation pour quelques modules pour les candidats n'ayant obtenu qu'une VAE partielle. Ceci permet le partage d'expérience et de faire progresser en maturité les étudiants en poursuite d'études qui n'ont jamais travaillé en entreprise. Les modalités pour les VAE sont celles établies pour l'UBO : examen d'un dossier mettant en évidence les compétences acquises et entretien devant un jury. Le parcours est individualisé en fonction du candidat et de la décision du jury.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>L'enseignement est réalisé en présentiel uniquement. Les modalités d'enseignement sont similaires aux pratiques observées dans les autres formations du même type : il est dispensé par cours magistraux, travaux dirigés, auxquels s'ajoutent les projets tuteurés encadrés et le compte-rendu de stage.</p> <p>Le numérique est présent dans la formation sous une forme très standard : utilisation des logiciels bureautiques, transmission de fichiers aux étudiants par messagerie informatique et plus spécifique avec un logiciel de paie.</p> <p>La formation n'est pas dispensée en apprentissage, ce qui est dommage.</p>

<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>L'évaluation des étudiants est classique et conforme aux procédures et dispositifs généralement utilisés en LP. Le contrôle continu constitue le principal levier d'évaluation des étudiants. Il prend différentes formes : les contrôles individuels, les projets, les travaux de groupes. Il existe un livret remis aux étudiants à la rentrée qui expose, entre autres, les modalités d'évaluation.</p> <p>Les compétences professionnelles sont évaluées par la rédaction et la soutenance du projet tuteuré et d'un compte rendu de stage.</p> <p>Ces différents dispositifs sont assez classiques.</p> <p>Le jury est composé par les membres du corps enseignant et des professionnels.</p> <p>Les conditions d'attribution de la LP sont classiques et conformes au décret lié à l'obtention de cette formation. Il n'est pas fait mention de session de rattrapage ou de redoublement.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Les compétences que doivent acquérir les étudiants sont décrites pour chaque UE et module. Elles sont transcrites dans le livret qui leur est remis en début d'année et le mode d'évaluation (contrôle continu) est explicite.</p> <p>A ce dispositif est associée l'évaluation des acquis professionnels par le projet tuteuré et le rapport de stage.</p> <p>L'ensemble du processus est très satisfaisant car il repose, au regard des effectifs, sur un suivi personnalisé.</p> <p>Le supplément au diplôme existe et est complet. Il éclaire sur le contenu de la formation et des enseignements dispensés.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Le suivi des diplômés est réalisé par le biais de l'enquête menée par les services centraux de l'Université de Bretagne Occidentale à trois ans. Le taux de réponse à ces enquêtes est satisfaisant avec un taux à 71 % de 2009 à 2011.</p> <p>Une seconde enquête est réalisée par le responsable de la formation. Il n'y a pas de données objectives chiffrées par métier rapportées dans le dossier pour ces enquêtes. Les étudiants sont sollicités pour mettre à jour le fichier de l'insertion professionnelle de la formation : la majorité des diplômés travaillent en paie et/ou dans une moindre mesure en RH.</p> <p>Le taux d'insertion professionnelle est en moyenne de 85 % sur les années étudiées de 2009 à 2011. L'insertion est de bonne qualité car les étudiants trouvent du travail dans le domaine de la paie.</p> <p>De même, il y a peu de poursuite d'études (un étudiant en moyenne par an). Ces emplois sont exercés dans une large majorité dans le Finistère puis dans les autres départements bretons essentiellement. Le secteur d'activité qui recrute le plus est celui des cabinets d'expertises comptables.</p> <p>Les modalités de collecte des informations sont précisées et l'ensemble du dispositif est satisfaisant.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>La formation ne dispose pas d'un conseil de perfectionnement en bonne et due forme. Les réunions de l'équipe pédagogique organisées deux fois par an ne sauraient s'y substituer.</p> <p>Il existe, de manière informelle, des échanges avec une autre LP (<i>Gestion des structures de l'économie sociale, gestion des associations</i>) rassemblant les intervenants. Ces réunions, faites à la demande des intervenants, permettent l'échange de pratiques pédagogiques entre les différents intervenants de deux formations aux domaines proches.</p> <p>L'évaluation des enseignements est réalisée et les tableaux d'évaluation à renseigner sont clairs et permettent une évaluation pertinente des enseignements. Cependant, le mode de restitution de ces évaluations aux enseignants et les mesures correctrices prises ne sont pas indiqués.</p> <p>Le dispositif d'autoévaluation n'existe pas en tant que tel. Le dossier n'en fait pas mention. L'absence de conseil de perfectionnement fragilise ainsi la formation car il n'y a pas de cadre de dialogue avec des acteurs externes permettant d'entamer une réflexion pouvant faire évoluer la formation.</p>

# Observations de l'établissement

Brest, le 18 juillet 2016,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

Au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

**Direction des Etudes et de la Vie Etudiante**

AM/KB/2016/n°

**Affaire suivie par**  
Kristen Bosser

**Téléphone**  
02.98.01.60.19

**Fax**  
02.98.01.60.01

**Mél.**  
directrice.deve@univ-brest.fr

Objet : Retour sur les rapports d'évaluation de l'offre de formation « 2012-2016 »

L'université de Bretagne Occidentale remercie le HCERES et l'ensemble des évaluateurs pour le travail qu'ils ont réalisé. Les remarques et recommandations seront d'une aide précieuse dans le cadre de la mise en œuvre de la future offre de formation de notre établissement.

L'évaluation de cette formation n'appelle pas de commentaire.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération la plus distinguée.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la CFVU,



Abdeslam MAMOUNE

Au :

**Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur**

**2 rue Albert Einstein  
75013 PARIS**