



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Gestion des structures de l'économie sociale, gestion des associations

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion des structures de l'économie sociale, gestion des associations. 2016, Université de Bretagne Occidentale - UBO. hceres-02039501

**HAL Id: hceres-02039501**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039501>**

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 des structures de l'économie sociale, gestion des associations

- Université de Bretagne Occidentale - UBO

# 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) : /

La licence professionnelle (LP) *Gestion des structures de l'économie sociale, gestion des associations* a été créée en 2007 à l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Quimper. La recherche d'efficacité des dépenses publiques conduit les bailleurs de fonds à être de plus en plus exigeants vis-à-vis des organisations de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) (associations, mutuelles, services publics de collectivités locales) qu'ils financent. Ainsi, face à la raréfaction des ressources et l'exigence de fiabilité financière, les entreprises de l'ESS doivent professionnaliser leur management. Dans ce contexte, l'objectif de cette LP est de répondre à ce besoin en formant des gestionnaires polyvalents pour ce secteur. Elle s'adresse à des étudiants détenteurs d'un brevet de technicien supérieur (BTS) ou d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) tertiaire, d'une deuxième année de licence Economie-Gestion ou d'*Administration économique et sociale* (AES). A l'issue de la formation, l'étudiant doit être capable d'occuper des postes d'adjoint de direction ou d'assistant de responsable de services dans des organismes de l'ESS. Dans ce but, les thèmes abordés développent les aspects gestion, économie et droit du secteur de l'ESS. Au départ organisée en formation initiale avec stage de fin d'année, la formation évolue vers plus d'alternance et peut depuis la rentrée 2014 accueillir des étudiants en contrat de professionnalisation. Elle accueille aussi bien des étudiants en formation initiale classique avec stage, en contrat de professionnalisation, en formation continue, qu'en reprise d'études hors contrats de professionnalisation ; elle est ouverte à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et professionnels (VAP). Le calendrier de la formation, qui est identique pour tout inscrit à la LP, commence début septembre pour se terminer fin juin ; les étudiants sont en entreprise (stage ou contrat de professionnalisation) en septembre, janvier et avril sur un total de 12 semaines. La formation comprend 444 heures d'enseignements auxquelles s'ajoutent 150 heures de projets tuteurés.

## Synthèse de l'évaluation

Les objectifs de cette formation sont clairement définis et répondent à un besoin avéré dans un environnement économique régional favorable où elle est la seule formation de ce type. Leur traduction en termes de compétences est cohérente et s'appuie sur un programme pédagogique bien construit, même si la correspondance entre les compétences recherchées et les enseignements dispensés aurait pu être mieux établie. L'insertion de la licence dans cet environnement, sans être inexistante, reste perfectible, avec de nombreux professionnels intervenant dans l'enseignement mais un seul partenariat, qui concerne tous les aspects de la licence, mais qui n'est pas formalisé. Il est par ailleurs dommage que les formations ciblées en amont ne comportent que des formations centrées sur la gestion.

L'équipe pédagogique est peu équilibrée en raison d'une intervention insuffisante des enseignants et enseignants-chercheurs de l'établissement. Cette équipe de titulaires ne comprend pas d'enseignant spécialisé dans l'ESS. Le pilotage est insuffisamment structuré, avec notamment l'absence de conseil de perfectionnement. Il est assuré par un enseignant-chercheur qui ne participe pas aux enseignements, ce qui n'est pas favorable au maintien de contacts avec les étudiants et l'équipe. Si on peut imaginer qu'un enseignant qui ne dispose pas d'une expérience dans l'ESS puisse l'acquérir, cela semble compliqué s'il ne participe pas à l'enseignement. Les intervenants professionnels sont d'un bon niveau et diversifiés. Ils participent à tous les aspects d'une LP : suivi des étudiants, jurys, définition des programmes, etc.

Le niveau de professionnalisation est tout juste correct pour une LP. En-dehors du rôle des projets tuteurés et des stages, la professionnalisation prend quasi-exclusivement la forme d'une participation importante des représentants des milieux professionnels aux enseignements. On ne trouve aucune trace de certification professionnelle ou de dispositif pédagogique spécifique. L'alternance, en cours de développement (quatre contrats de professionnalisation en 2014-2015), s'appuie sur un calendrier surprenant et une présence en entreprise réduite à 12 semaines. Cela correspond au minimum réglementaire pour une LP mais est peu pour une formation en alternance. Dans ces conditions, l'alternance ne porte pas totalement ses fruits. On ne peut parler d'immersion dans l'entreprise au-delà de celle d'un stage classique et l'effet sur

la professionnalisation est réduit. L'organisation et les principes de cette présence en entreprise (modalités, missions attendues, suivi et évaluation) sont peu explicites.

Les projets tuteurés représentent 150 heures. Ils sont bien organisés et font l'objet d'un suivi régulier.

Cette formation est sélective. La sélection est bien organisée, basée à la fois sur le niveau académique, le projet professionnel et la motivation. Les effectifs sont en baisse et deviennent assez faibles avec 15 étudiants (contre 29 en 2011-2012). Cette baisse est en partie due à un manque de notoriété qui se traduit par une baisse importante des candidatures. Les étudiants sont essentiellement bretons. Ils proviennent majoritairement de DUT et surtout de BTS. La proportion des étudiants en formation continue augmente du fait d'une baisse du nombre d'étudiants en formation initiale.

Un cours de mise à niveau est proposé en comptabilité pour favoriser la réussite des étudiants. Celle-ci est, certaines années, relativement faible pour une LP avec 78 % à 90 %.

Les pratiques pédagogiques et les modalités d'évaluation des étudiants semblent assez classiques. Le numérique est peu présent. Les crédits européens ne sont pas proportionnels aux volumes horaires et on ne comprend pas la logique de leur attribution. L'international n'est pas développé, la place de l'anglais est faible et il ne semble pas y avoir de véritable politique des langues. Il n'y a pas de dispositif permettant le suivi de l'acquisition des compétences.

Un questionnaire d'évaluation des enseignements est cité mais rien de plus n'est dit à son propos et on n'a aucun résultat. Aucune évolution suite à cette enquête ou aux travaux des conseils n'est évoquée. Quelques points faibles sont identifiés et quelques pistes d'évolution sont proposées mais cela demeure insuffisant. Il n'y a donc pas de véritable démarche d'autoévaluation ni d'outil d'amélioration continue.

Deux enquêtes sont citées pour analyser l'insertion, mais on n'a des données que pour une seule d'entre elles et celles-ci sont partielles. Il s'agit de l'enquête nationale pilotée par le ministère et réalisée 30 mois après l'obtention du diplôme. Les données fournies ne concernent que le nombre de diplômés ayant poursuivi des études à l'issue de la formation, le nombre de diplômés en emploi et en recherche d'emploi, 30 mois après la sortie du diplôme. Cette enquête affiche de bon taux de répondants (plus de 72 %), des taux d'insertion à 30 mois élevés (un ou zéro répondant en recherche d'emploi selon l'année) et peu de poursuites d'études (trois ou moins). Ces données ne sont pas sans intérêt mais trop tardives pour que l'on ait une vision complète de la qualité de l'insertion qui se juge plutôt à court et moyen terme. Pour cette raison, elles pourraient être complétées par des données à 18 mois. Les rédacteurs citent une enquête interne à un an mais ne donnent aucune précision ni aucun résultat la concernant. Ainsi, on ne sait rien de l'insertion à court ou moyen terme ni, quel que soit le terme, de la satisfaction vis-à-vis des emplois occupés et de la qualité de ceux-ci : salaires, statuts, contrats à durée déterminée ou indéterminée (CDD/CDI), etc. On trouve par ailleurs dans le dossier une analyse des fonctions occupées qui sont majoritairement en adéquation avec les objectifs de la LP. Cependant quelques étudiants ont dû se rabattre, manifestement faute de débouchés, vers le métier d'animateur.

Le dossier ne semble pas toujours avoir été rédigé avec une attention suffisante. Certains items ne sont pas du tout renseignés, d'autres sont insuffisamment rédigés avec des listes sans phrase construite ni analyse. A diverses reprises les chiffres fournis dans le corps du texte ne sont pas tout à fait en adéquation avec les données fournies dans les tableaux. En dehors de la fiche du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et du Supplément au diplôme, qui sont de bonne qualité, le dossier manque d'éléments, en annexe ou dans le corps du texte, qui viendraient étayer le propos.

#### Points forts :

- L'environnement économique est favorable et la formation unique en Bretagne.
- La définition des objectifs est claire et les compétences recherchées, le programme et la progression pédagogique sont bien pensés. Les professionnels qui interviennent dans la formation sont divers et de qualité.
- Les projets tuteurés sont bien organisés et font l'objet d'un suivi régulier. Le processus de sélection est complet et bien organisé.

#### Points faibles :

- L'équipe pédagogique est déséquilibrée en raison d'une insuffisance du nombre d'enseignants académiques et l'absence parmi ceux-ci d'enseignant spécialisé sur l'ESS.
- Le pilotage de la licence est insuffisamment structuré. Il est mené par un responsable pédagogique qui n'intervient pas dans l'enseignement et il n'y a pas de conseil de perfectionnement.

- L'insertion des diplômés manque de données complètes et précises. Un problème de notoriété pèse sur les effectifs. Le calendrier de l'alternance est peu adapté avec une présence en entreprise *a minima*.
- Les attendus, l'organisation, l'évaluation et le suivi des périodes en entreprise ne sont pas développés. L'anglais est insuffisamment présent. On dispose de peu ou pas d'éléments permettant d'évaluer les modalités d'enseignement, les pratiques pédagogiques, l'évaluation des étudiants.
- Le numérique n'est pas développé. Il n'y a pas de suivi de l'acquisition des compétences.

Recommandations :

Cette LP rencontre un certain nombre de difficultés qui devront être réduites. Il semble important de revoir la composition de l'équipe pédagogique et le pilotage de la formation. Celui-ci devrait être structuré autour d'un conseil de perfectionnement qui est à mettre en place et d'enquêtes d'évaluation des enseignements dont la réalité doit être établie. Ce pilotage pourra alors intégrer un dispositif d'autoévaluation et d'amélioration continue efficace. Il devrait être mené par un responsable impliqué dans l'enseignement et il serait judicieux que l'établissement recrute un enseignant disposant, par sa recherche ou son passé professionnel, d'une expérience dans l'ESS. L'insertion professionnelle étant un point clef d'une LP, les enquêtes d'insertion devront absolument être développées. Une action forte est à mener pour améliorer la notoriété de cette licence afin d'augmenter les effectifs et les débouchés. Cette action ne se limitera pas à une action de communication. Pour améliorer les effectifs et reconquérir les jeunes, les diplômés ciblés en amont de la licence pourront être étendus à des formations telles que des licences de droit, d'économie, de sociologie, de psychologie... Pour améliorer les débouchés, l'insertion dans l'environnement professionnel pourrait être améliorée en s'appuyant sur les nombreux intervenants professionnels pour multiplier les partenariats. Le développement de l'alternance devrait être achevé et la durée de présence en entreprise augmentée. Celle-ci devrait être mieux organisée, suivie et évaluée. Il serait profitable de mettre en place un dispositif de suivi de l'acquisition des compétences et de développer la place du numérique, de l'anglais et des pratiques pédagogiques innovantes.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Les objectifs de cette LP sont bien et précisément définis. Ils sont conformes aux attendus d'une LP et le contenu de la formation est cohérent par rapport à ses objectifs. La répartition des enseignements théoriques est équilibrée et met en avant les thèmes prévus avec en particulier 30 % pour la comptabilité, 25 % pour le droit et l'économie et 25 % pour le management. L'organisation de la progression pédagogique est bien pensée. Les compétences sont déclinées en « compétences à acquérir » qui concernent des compétences disciplinaires et « compétences à obtenir », les compétences professionnelles et/ou transversales. Si cette déclinaison est précise et claire, il est dommage que la correspondance ne soit pas faite entre ces compétences et les enseignements dispensés. Ainsi, il n'est pas possible de comprendre comment le programme et les principes pédagogiques permettent à l'étudiant « d'obtenir » les compétences professionnelles et transversales visées.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Cette LP vient compléter l'offre de formation en management de l'UBO. Il est dommage que les licences d'économie, qui la plupart du temps comportent des cours de gestion, ne soient pas considérées comme sources de public entrant. Il ne semble pas non plus que des formations liées au droit, à la sociologie, à la psychologie soient également considérées comme telles alors que des étudiants en étant issus pourraient être intéressés par cette formation. La LP est unique dans la région et rare sur le territoire national avec seulement trois autres diplômes similaires et trois apparentés dans des universités éloignées. Si les objectifs de chacune de ces formations sont présentés, on aurait aimé que soit expliqué en quoi cette LP s'en distingue.</p> <p>La formation évolue dans un contexte régional favorable où l'économie sociale est fortement ancrée et tend à se développer. Elle répond donc à un besoin. Cependant son insertion dans cet environnement reste perfectible. Un seul partenariat est cité avec l'Association de Développement de l'Economie Sociale et Solidaire. Celui-ci concerne tous les aspects de la licence mais n'est pas, semble-t-il, formalisé par une convention de partenariat : participation à l'enseignement, tenue de</p>

	conférences, accueil en stage ou projet tuteuré, témoignages et retours d'expérience, conception des programmes.
Equipe pédagogique	<p>Si on se fie au corps du texte, les professionnels assureraient 65 % des enseignements ; si on se fie au tableau de l'équipe pédagogique ils assureraient 77 % des enseignements, contre 17 % pour les enseignants-chercheurs et 6 % pour les enseignants du secondaire. L'équipe pédagogique n'est donc pas équilibrée et la place des enseignants de l'établissement semble trop faible. Ce fait est justifié par l'absence dans l'établissement d'enseignant spécialisé en ESS. Cet argument est surprenant car il ne justifie pas la faiblesse en nombre des enseignants titulaires et limite la légitimité à ouvrir une telle licence.</p> <p>L'équipe de professionnels est diversifiée avec 15 intervenants. Cela permet d'illustrer la diversité des structures de l'ESS. Ces professionnels font partie du cœur de métiers, interviennent principalement sur les enseignements de spécialité et sont en exercice. Ils sont impliqués dans le suivi des stages, dans les jurys de VAE et la définition du contenu du programme.</p> <p>Le pilotage de la LP est assuré par un responsable pédagogique qui organise des réunions pour calibrer le contenu du programme, répartir les projets tuteurés, harmoniser la progression pédagogique. Ce pilotage semble très dépendant du responsable et peu structuré. Ce dernier n'intervient pas dans l'enseignement, ce qui semble peu compatible avec un pilotage efficace et la proximité avec les étudiants affichée dans le dossier. On ne trouve aucune allusion à un conseil de perfectionnement ou toute autre instance de pilotage. Sont évoqués des « conseils d'enseignants », dont la composition et le contenu ne sont pas décrits.</p>
Effectifs et résultats	<p>L'effectif est en forte baisse (-42 % de 2012 à 2015). Cette baisse s'explique par une désaffection des étudiants, combinée à la sélection. Cet effectif est actuellement limité à 15 étudiants pour 70 dossiers alors que le nombre de dossiers avait atteint dans le passé les 120. Il ne faudrait pas que cette baisse se poursuive. Les rédacteurs expliquent que dans ces conditions il n'a pas été possible d'aboutir à plus de 15 inscrits après sélection. Les taux de réussite sont certaines années relativement faibles pour une LP, variant de 78 % à 90 % si on se fie au tableau des effectifs et de 78 % à 94 % si on se fie aux données indiquées dans le dossier.</p> <p>L'insertion est insuffisamment analysée. Les rédacteurs citent une enquête du Service Universitaire d'Accueil d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SUAOIP) à 30 mois et une enquête interne. Selon l'enquête à 30 mois, qui affiche des taux de répondants élevés (plus de 72 % des diplômés), à cet horizon les étudiants en recherche d'emploi sont de 1 ou 0 selon l'année. Les poursuites d'études représentent un à trois étudiants (7 % à 18 %). Ces chiffres sont plutôt bons mais mériteraient d'être complétés par une analyse à un horizon plus court par rapport à l'obtention du diplôme et par des informations concernant les caractéristiques des emplois occupés. On s'interroge sur l'insertion à court-moyen terme. L'enquête interne réalisée par le porteur de projet devrait jouer ce rôle mais aucun résultat issu de cette enquête n'est donné dans le dossier, ce qui est pour le moins surprenant. Ainsi, on ne sait rien de la qualité des emplois occupés (salaires, statuts, CDD/CDI) ni de la satisfaction des diplômés à leur propos. On trouve par ailleurs dans le dossier une présentation des fonctions occupées. Elle témoigne d'une forte proportion des fonctions d'assistant de gestion et d'encadrement à divers niveaux. Elles sont prédominantes dans les catégories Santé-Social-Education-Collectivité. Les auteurs disent qu'elles ne sont que partiellement en adéquation avec les débouchés recherchés puisque, par manque de propositions, certains diplômés se sont rabattus vers le métier d'animateur.</p>

Place de la recherche	Il n'y a pas véritablement d'activité de recherche, ce qui n'est pas anormal pour une LP. La place de la recherche ne dépasse donc pas le fait que des enseignants-chercheurs participent aux enseignements, pour seulement 17 % de ceux-ci.
Place de la professionnalisation	L'évolution vers une formation en alternance, mise en place à la rentrée 2014, ne peut que renforcer la professionnalisation. Cependant, le calendrier actuellement choisi, à mi-chemin entre une véritable

	<p>alternance et un stage de fin d'études, et avec une présence en entreprise réduite à 12 semaines, laisse un goût d'inachevé. Dans ces conditions on voit mal comment l'alternance pourrait porter pleinement ses fruits. L'immersion dans l'entreprise est clairement insuffisante ; elle ne dépasse pas réellement celle proposée par un stage classique. La professionnalisation, en dehors du stage et du projet, est essentiellement basée sur l'intervention importante des professionnels dans la formation. On ne trouve aucune trace de certification professionnelle ou de dispositif pédagogique spécifique. Au final le niveau de professionnalisation proposé est un minimum pour une LP.</p> <p>La fiche RNCP est cohérente, bien rédigée et par conséquent très lisible.</p>
Place des projets et stages	<p>150 heures sont dédiées aux projets tuteurés. L'organisation des projets est bien pensée et il est prévu un suivi régulier des étudiants. Le projet est conduit sur la durée complète du cursus, fait l'objet d'un apport méthodologique précis avec des points hebdomadaires et une restitution finale sous la forme d'un rapport et d'une soutenance orale. Il est dommage que la réalité de cette organisation ne soit pas attestée et vérifiée par un livret de suivi et des grilles d'évaluation qui seraient annexées au dossier.</p> <p>Les étudiants sont en stage en milieu professionnel en septembre, janvier et avril, soit 12 semaines, ce qui est le minimum pour une LP. Les raisons de ce calendrier peu habituel ne sont pas expliquées. L'organisation des stages n'est pas précisée. Le suivi est classique pour une LP : entretien téléphonique et visite. Là aussi, il n'y a rien pour attester de la réalité du suivi. Il est signalé des difficultés relatives à l'absence d'encadrement dans les organisations associatives et des difficultés à trouver des structures gratifiant les stagiaires.</p>
Place de l'international	<p>L'international prend la forme unique d'un enseignement de langue (20h d'anglais uniquement) et il n'y a pas d'autre ouverture à l'international. A décharge, le cursus étant très adapté aux besoins locaux et plus globalement à l'ESS en France, il apparaît difficile d'établir des relations hors du territoire national.</p> <p>Cependant, on aurait au moins pu avoir quelques mots sur la politique en matière de langues en relation avec un milieu associatif dont l'implication dans l'humanitaire comporte une évidente dimension internationale. Egalement, une étude comparative sur le thème de l'ESS serait peut-être à mener <i>a minima</i> dans les pays européens ne serait-ce que pour connaître d'autres modèles d'organisation sur ce sujet. A n'en pas douter, des situations identiques, donc des besoins, existent chez nos voisins.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Les modalités de recrutement font état d'un processus de sélection très complet destiné à rechercher des candidats motivés par le cursus, présentant les meilleures chances de réussite et d'intégration professionnelle. La sélection se fait sur dossier et entretien devant un jury comportant deux enseignants de la licence (sans qu'il soit précisé si l'un deux provient des milieux professionnels). Une fiche d'évaluation des candidatures est fournie. Les critères allient la qualité académique, le projet professionnel, l'existence d'une première expérience dans le secteur (stage ou emploi) et la motivation.</p> <p>Il existe un dispositif de mise à niveau en comptabilité générale de 24h. On aurait aimé plus d'explications à ce propos. Il n'y a dans le dossier aucune trace de passerelle, de dispositif de préparation ou de sensibilisation à cette LP dans les diplômes en amont.</p> <p>La majorité des étudiants provient de BTS ou de DUT, la place de ces derniers étant à la baisse (un seul sur 14 en 2014-2015). Il n'y a plus d'étudiants en provenance de deuxième année de licence depuis l'année 2012-2013. L'origine géographique des étudiants est quasi-exclusivement la Bretagne (en moyenne de 96 % depuis 2011).</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>L'enseignement se fait en présentiel. La formation est ouverte à la VAE mais aucun étudiant ne s'est inscrit selon ce régime. Depuis l'année 2014-2015 elle est ouverte aux contrats de professionnalisation (4 sur 14 étudiants). Malgré un calendrier d'alternance peu adapté, les étudiants en formation continue hors contrat de professionnalisation représentent chaque année entre 33 % et 52 % des effectifs (de 6 à 10). En 2015, avec l'arrivée des contrats de professionnalisation, seuls 3 étudiants (21 %) sont en formation initiale classique. Si ces chiffres se confirment sur les</p>



	<p>prochaines années, cela tend à démontrer la pertinence de la formation pour des personnes déjà engagées dans l'ESS sous une forme quelconque. Une modification de la stratégie de recrutement est prévue en ce sens. Mais on pourrait aussi chercher à attirer plus de jeunes en formation initiale.</p> <p>Le numérique est peu développé. L'enseignement intègre des heures de formation sur des logiciels de gestion et de paye mais il n'y a pas de pratiques déconcentrées sur plateforme numérique.</p>
Evaluation des étudiants	<p>Le dossier manque d'éléments permettant de l'apprécier. Les rédacteurs se contentent de donner la composition du jury, de préciser les règles d'attribution du diplôme qui sont conformes aux textes, de dire que l'évaluation prend la forme d'un contrôle continu et que les stages et les projets font l'objet d'un rapport et d'une soutenance. Le tableau des enseignements montre que l'ensemble des enseignements est effectué sous la forme de travaux dirigés (TD). Le stage représente 13 crédits européens, les projets tuteurés 7, le reste étant réparti sur les différents enseignements sans proportionnalité aux volumes horaires et sans aucune explication sur la logique de cette répartition.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Le dossier renvoie à des annexes que l'on suppose être le supplément au diplôme et la fiche RNCP. Tout comme la fiche RNCP, le supplément au diplôme est de qualité en proposant une bonne description. Cependant, ces deux documents ne constituent pas un dispositif de suivi de l'acquisition des compétences. Sur celui-ci il n'y a aucune précision, pas de livret, pas de portefeuille d'expériences et de compétences, un tutorat peu décrit. Il semble que ce suivi ne soit pas assuré.</p>
Suivi des diplômés	<p>Les enquêtes d'insertion, telles qu'elles apparaissent dans le dossier, sont pauvres en informations et de qualité insuffisante. Les tableaux d'insertion fournis font référence à deux enquêtes, l'enquête nationale à 30 mois et une enquête interne à 1 an. L'enquête nationale, du fait de sa périodicité, ne couvre que les années 2009 à 2011 (date de sortie du diplôme). Si elle affiche de bons taux de répondants (plus de 72 %), elle est pauvre en informations puisque ne sont fournis que le nombre de diplômés en emploi, en poursuite d'études et en recherche d'emploi à 30 mois. On ne trouve pas l'enquête à 18 mois de l'OVE qui vient souvent compléter l'enquête nationale à 30 mois. Cette dernière permettrait d'évaluer l'insertion à court-moyen terme qui reste la plus significative. Egalement, elle est souvent plus riche, intégrant des informations concernant la qualité et les caractéristiques des emplois occupés (statut, CDD/CDI, salaires, satisfaction, etc.) qui font ici cruellement défaut. Une enquête interne réalisée semble-t-il par le responsable de la licence est évoquée, mais aucun résultat n'est donné dans le dossier d'autoévaluation, de sorte qu'elle ne peut pallier l'absence d'enquête à 18 mois.</p> <p>Aucun outil d'amélioration continue de la formation et aucun exemple d'amélioration suite à ce suivi ne sont présentés. La capacité de la formation à faire du suivi des diplômés un outil d'amélioration continue n'est donc pas détectable au regard du dossier.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Il n'y a rien d'autre dans le dossier que l'affirmation qu'il existe un questionnaire d'évaluation des enseignements par les étudiants. Il n'y a pas trace de la façon et du nombre de fois dont il est administré. On ne sait rien de ses principes, de ses critères ou de ses résultats. Il ne semble pas exister de conseil de perfectionnement.</p> <p>L'autoévaluation qui figure au dossier se traduit par une liste de trois points forts et deux faibles, ce qui semble particulièrement optimiste étant données les faiblesses relevées. Les pistes d'amélioration citées en conclusion, ouverture à des professionnels et élargissement de leurs interventions sur des thèmes nouveaux, ne concernent pas un point faible cité. La modification de la stratégie de recrutement des étudiants précédemment évoquée semble plus pertinente mais cela reste insuffisamment développé.</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**