

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Master Actions sociales et de santé

- Université de Bretagne Occidentale - UBO

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Arts, lettres langues et sciences humaines et sociales

Établissement déposant : Université de Bretagne Occidentale - UBO

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La mention de master *Actions sociales et de santé*, portée par l'unité de formation et recherche (UFR) Lettres et Sciences Humaines (LSH) de l'Université de Bretagne Occidentale (UBO), sur le site de Brest, comprend deux spécialités: *Direction et responsabilité de services : vieillissements et handicaps (DRSVH)*, et *Métiers de l'intervention sociale (MIS)*.

Ces deux spécialités proposent une approche pluridisciplinaire en sciences humaines et sociales avec une forte valence sociologique. La spécialité *DRSVH* envisage « de comprendre le processus de vieillissement de la société française et européenne et éventuellement de répondre aux questions sociales qui en découlent. » Son objectif est de former des professionnels d'encadrement et de direction, des chargés de projet, d'évaluation, d'étude, de mission, avec un souci de développer les compétences en lien avec les mutations dans les domaines du développement de politiques gérontologiques et du handicap. La spécialité *MIS* propose de former des professionnels dans « l'accompagnement, la conduite de projets et/ou l'évaluation d'actions nécessitant une analyse des populations : chefs de projets, coordinateurs locaux, chargés d'études, chargés de mission, conseillers techniques ».

La formation, essentiellement dispensée en présentiel, s'organise autour d'un tronc commun, d'enseignements de spécialités et de deux stages d'une durée de 140 heures en première année (M1) et 350 heures en deuxième année (M2).

Synthèse de l'évaluation

La formation de master *Actions sociales et de santé* est organisée en présentiel, à raison de trois jours par semaine en première année (M1) et trois jours par semaine puis six regroupements d'une semaine en deuxième année (M2). Cette organisation est de nature à favoriser la présence d'étudiants en situation d'emploi.

Les deux spécialités visent la professionnalisation dans des domaines distincts mais potentiellement proches : action sociale et médico-sociale en direction des publics âgés et/ou en situation de handicap, et action sociale en direction de l'enfance, de la famille et des publics précaires dans le cadre des politiques de la ville notamment. La mutualisation entre les deux spécialités et notamment en M1, est donc pleinement justifiée. Elle porte sur la thématique générale de la question sociale, le contexte d'intervention (politiques sociales), les cadres et les méthodes (projet, gestion, informatique...). Une spécialisation est initiée en M1 (à travers une approche différenciée des publics et des méthodes d'action) et se confirme en M2, avec un volume d'heures important dédié à cette spécialisation.

L'organisation et les contenus d'enseignement semblent assez bien correspondre aux objectifs énoncés avec quelques petites réserves toutefois. La fiche répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de la spécialité *MIS* présente de possibles débouchés sur des fonctions de développement urbain, de conduite de projet d'urbanisme ou d'habitat, et laisserait attendre en conséquence des enseignements en termes de méthodologies de l'intervention sociale qui sont peu présents dans la formation. De même, pour la spécialité *DRSVH*, la part consacrée aux outils de gestion d'équipes, conduite du changement, dynamiques organisationnelles et institutionnelles, gestion budgétaire, apparaît relativement faible au regard des objectifs de professionnalisation affichés, notamment la direction de structures ou de services. Le projet énoncé est pluridisciplinaire mais cet aspect d'ouverture paraît limité dans la formation. La dominante sociologique est très marquée, ce qui réduit sans doute la mise en forme des compétences attendues.

La formation est bien positionnée dans son environnement local : elle s'inscrit dans le pôle de formation de l'UBO dans le domaine santé-social et s'appuie sur un réseau conséquent de chercheurs du Laboratoire d'études et de recherche en sociologie (LABERS) de Brest et d'acteurs du tissu professionnel local dans les domaines visés par la formation. Cependant, elle doit trouver son originalité face à d'autres masters généralement monodisciplinaires qui existent en parallèle (master *Administration, management et économie des organisations* - Spécialité *Direction des structures médico-*

sociales et des services aux personnes, M2 Psychologie du vieillissement normal et pathologique, M2 Droit des personnes vulnérables) pour éviter les concurrences possibles en termes d'insertion professionnelle.

L'équipe pédagogique est cohérente et diversifiée : pour la spécialité *DRSVH*, elle est composée de trois professeurs (PR), 4 maîtres de conférences (MCF), 3 attachés temporaires d'enseignement et de recherche (*ATER*), et un autre enseignant d'un autre statut. Pour la spécialité *MIS*, elle comprend 3 PR, 8 MCF, 5 *ATER*, 5 PRAG/PRCE (professeurs agrégés ou certifiés du second degré). Dans les deux spécialités, la place des professionnels est importante dans la formation (120 à 150 heures d'intervention). La discipline dominante chez les enseignants académiques est la sociologie. Le pilotage de la formation est assuré par un conseil de perfectionnement distinct dans chacune des deux spécialités. D'ailleurs, on ne voit pas bien le travail d'équipe entre les deux spécialités. Tout semble se passer comme si elles fonctionnaient en parallèle et de manière indépendante.

Les effectifs sont assez stables, de 25 à 42 étudiants pour le M1 selon les années (dernière année : 42) et de 33 à 41 pour le M2. La spécialité *MIS* a des effectifs plus faibles (fluctuant entre 12 et 20 étudiants en M1 et entre 9 et 17 en M2) que la spécialité *DRSVH*, du fait peut-être de la jeunesse de la formation (ouverture en 2012). Les résultats en termes de diplomation pour *MIS* ne sont pas connus. Pour *DRSVH*, selon les enquêtes (nombre de répondants inconstant selon les années, de 62 % à 90 %), le nombre de diplômés en 2012 a baissé au regard des années précédentes (15-18 puis 9 en 2012). En revanche, le taux d'insertion professionnelle semble très bon même s'il s'agit de petits effectifs : entre 70 et 90 % selon les promotions. La place de la recherche est un atout de la formation: elle s'exprime à travers les travaux des enseignants-chercheurs au sein du LABERS, par les propositions de séminaires et d'association à des travaux de recherche faites aux étudiants. Les dynamiques de recherche action sont au cœur de la formation. De nombreux dispositifs soutiennent la professionnalisation : projet tuteuré en M1, stages en M1 et M2, recherche action, liens avec les milieux professionnels à travers des collaborations entre chercheurs et professionnels, implication de nombreux professionnels dans la formation (30 % des enseignements). Les étudiants bénéficient d'un réel accompagnement lors des stages et avant la mise en stage, de manière individualisée et à travers la plateforme gérée par CAP'Avenir (services d'orientation et d'insertion professionnelle) qui regroupe les offres de stages, et la plateforme de gestion des conventions et offres de stages, mises en place par l'UBO.

L'ouverture de la formation à l'international repose essentiellement sur des liens interpersonnels entre chercheurs (principalement pour *DRSVH*), et sur les échanges ERASMUS dont l'effectivité n'est pas précisée dans le dossier. Un enseignement d'anglais est assuré à hauteur de 18 heures en M2. Ces éléments ne donnent pas l'image d'une véritable politique d'internationalisation de la formation.

Le recrutement des étudiants se fait à partir des filières de licence généralistes de sciences humaines et sociales (SHS) et à partir des écoles de formation de travail social. La formation continue concerne essentiellement les professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux. Le diplôme est accessible en validation des acquis de l'expérience (VAE) et des passerelles entre les deux spécialités sont facilitées par le tronc commun. La formation s'ouvre à de nouvelles modalités pédagogiques. Elle propose deux enseignements obligatoires orientés vers l'acquisition de compétences en informatique qui mènent vers la validation du certificat informatique et internet fonctions d'organisation et de communication (C2iForcom). Une plateforme d'enseignement à distance est mobilisée par les enseignant(e)s en complément des enseignements présentiels.

L'évaluation des acquis au long de la formation se fait de manière classique: dossiers individuels ou collectifs de mémoire et de recherche-action, et évaluation de la mission de stage. Cependant, on peut regretter que ne soient pas mieux distinguées l'évaluation des compétences professionnelles et l'évaluation du mémoire et que le même document serve à la validation des deux, ce qui semble poser problème.

Chaque spécialité a sa propre politique de suivi des compétences, en dehors d'un dispositif commun à l'ensemble de l'UFR. Pour le *MIS* une fiche d'évaluation des compétences acquises dans le cadre du stage notamment est renseignée par chaque tuteur. Les étudiants du *DRSVH* disposent d'un livret pédagogique présentant les objectifs de formation, les contenus, les modalités pédagogiques et d'évaluation, la fiche RNCP. Le suivi du devenir des diplômés passe par les dispositifs centraux de l'Université et par un réseau d'anciens pour ce qui concerne *DRSVH*, ce qui permet de compléter les données parfois limitées des enquêtes systématiques.

Point forts :

- Cohérence de la mention comportant deux spécialités offertes dans des secteurs voisins, et un tronc commun entre les deux spécialités en M1.
- Un rayonnement régional et une bonne articulation avec les milieux professionnels ; les liens de la formation avec les réseaux professionnels locaux sont forts.
- Bonne expertise de l'équipe pédagogique à travers ses contacts avec les milieux professionnels et l'adossement au LABERS.

- Dynamique collective au sein de l'UBO, support des services centraux et ancrage de la formation dans les dynamiques de recherche.
- Une politique des stages dynamique.

Points faibles :

- Suivi des étudiants après la formation inégal selon les spécialités.
- Effectifs fluctuants pour la spécialité MIS.
- Faible mobilité internationale des étudiants.
- Pluridisciplinarité trop peu affirmée.
- Besoin de diversification des compétences en vue d'un élargissement des inscriptions professionnelles possibles.
- Distinction insuffisante avec la licence professionnelle *Intervention sociale responsables d'actions gérontologiques* et positionnement insuffisant vis-à-vis des masters mono-disciplinaires visant à former des cadres dans le même secteur.

Recommandations :

Un travail de précision serait utile : précision des compétences transversales entre les deux spécialités, et précision des compétences spécifiques. La mise en place d'un portefeuille de compétences pourrait concrétiser cette démarche et faciliter le suivi des étudiants diplômés. A la lecture du dossier, il apparaît que la spécialité *MIS* gagnerait en lisibilité en changeant de nom - par exemple « direction et responsabilité de services enfance familles vulnérabilité », à l'acronyme (*DRSEFV*) plus proche de l'autre spécialité. Le tronc commun avec *DRSVH* serait alors plus visible. Un renforcement de la pluridisciplinarité pourrait être utile en vue de l'élargissement des compétences et des insertions professionnelles à rechercher. Pour l'instant, elle paraît assez faible au regard de la très forte dominante sociologique. Le positionnement du master vis-à-vis des autres formations monodisciplinaires affichant des objectifs de professionnalisation proches et de la licence professionnelle du même domaine devrait être affiné.

Une séparation des travaux et des modalités d'évaluation des compétences professionnelles et académiques serait sans doute utile.

Pour la spécialité *MIS*, des liens avec les Instituts régionaux de travail social mériteraient d'être approfondis, en vue d'élargir le recrutement.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>L'adéquation de la formation aux objectifs proposés est globalement satisfaisante malgré quelques réserves. L'organisation de la formation est classique avec un stage d'observation en M1 et un stage à visée projet en M2 (350 heures). Les fiches additionnelles supplément au diplôme sont bien renseignées.</p> <p>Les enseignements sont organisés autour d'un tronc commun en M1 (234 heures), auquel s'ajoutent pour chaque spécialité environ 160 heures d'enseignement et 140 heures de stage. Les cours mutualisés concernent la thématique générale de la question sociale, le contexte d'intervention (politiques sociales), les cadres et les méthodes (projet, gestion, informatique...). La spécialisation initiée en M1 (à travers une approche différenciée des publics et des méthodes d'action) se confirme en M2.</p> <p>L'appellation de la spécialité <i>MIS</i> (métiers de l'intervention sociale) peut être un peu trompeuse: elle laisse attendre des méthodologies de l'intervention sociale qui ne sont que partielles dans la formation. D'autant qu'à la lecture de la fiche RNCP, apparaissent pour cette spécialité de possibles fonctions de développement urbain, de conduite de projet d'urbanisme ou d'habitat. Sur ces aspects, les éléments dispensés dans la formation paraissent insuffisants pour garantir des compétences en ces</p>
---	--

	<p>domaines.</p> <p>Les contenus de la spécialité <i>DRSVH</i> apparaissent plus conformes aux compétences visées. Cependant, la part consacrée aux outils de gestion d'équipes, conduite du changement, dynamiques organisationnelles et institutionnelles apparaît relativement faible au regard des objectifs de la spécialité <i>DRSVH</i>, notamment la direction de structures ou de services. De même on peut souligner la quasi absence d'apports en termes de gestion budgétaires.</p> <p>Le projet énoncé est pluridisciplinaire mais cet aspect d'ouverture paraît limité dans la formation. La dominante sociologique est très marquée, ce qui limite sans doute la mise en forme des compétences attendues.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Cette formation s'inscrit dans le pôle de formation de l'UBO dans le domaine santé-social. Elle pourrait constituer une filière de formation avec la licence professionnelle <i>Intervention sociale</i>, mention <i>Responsables d'actions gérontologiques</i> et constituer un débouché pour la licence de sociologie. Cependant l'origine des étudiants n'atteste pas de ces perspectives. La formation bénéficie du soutien d'un gros réseau professionnel et institutionnel et s'appuie sur les travaux du LABERS dont les axes sont conformes avec les deux spécialités de la formation.</p> <p>Localement, d'autres masters généralement monodisciplinaires existent en parallèle, master <i>Administration, management et économie des organisations</i>, spécialité <i>Direction des structures médico-sociales et des services aux personnes</i>, M2 <i>Psychologie du vieillissement normal et pathologique</i>, M2 <i>Droit des personnes vulnérables</i>. On peut s'interroger sur les évolutions à venir de la carte de formation et sur l'opportunité de développer, à travers un rapprochement de ces formations, une offre de master à la pluridisciplinarité plus marquée, dans la mesure où elles sont orientées vers les mêmes types d'insertion professionnelle.</p> <p>D'autres formations équivalentes sont proposées dans la région à Nantes, Rennes, Angers mais la spécificité territoriale de Brest ainsi que la demande de qualification de publics locaux de formation continue, justifie sans doute, au moins partiellement le maintien de cette formation sur l'UBO.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est composée de PR, MCF et ATER. Le poids des ATER paraît un peu important au regard des enjeux de formation d'un master. Toutefois, on ne voit pas bien le travail d'équipe entre les deux spécialités. Tout semble se passer comme si elles fonctionnaient en parallèle et de manière indépendante.</p> <p>Pour la spécialité <i>DRSVH</i>, l'équipe est composée de 3 PR, 4 MCF, 3 ATER, 1 autre statut. Deux responsables (un par niveau de master) coordonnent la spécialité. L'équipe se réunit deux fois par an en commission pédagogique en présence de deux étudiants élus. La discipline dominante chez les enseignants académiques est la sociologie. Des professionnels de services et institutions médico-sociales au nombre de 37 assurent 158 heures d'intervention. Chacun assure 3 à 6 heures d'intervention. On souligne l'enrichissement que constitue l'apport de 4 enseignants ou chercheurs extérieurs pour un volume de 30 heures.</p> <p>Pour la spécialité <i>MIS</i>, l'équipe se compose de 8 MCF, 3 PR, 5 ATER, 5 PRAG/PRCE. L'équipe se réunit en moyenne trois fois par an en présence d'étudiants (4 à 2 par promotion) élus. Là encore, la discipline sociologie est majoritaire sauf pour 4 enseignants (anglais/informatique/économie). 28 professionnels assurent un volume de 122 heures.</p> <p>La faible ouverture pluridisciplinaire dans les deux formations est en question au vu des compétences visées, telles qu'inscrites dans la fiche RNCP. De même, l'émiettement des interventions professionnelles peut faire question.</p> <p>Afin de renforcer l'équipe il est question de « Solliciter le recrutement d'un PAST », ce qui serait bienvenu.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les effectifs du master vont de 25 à 42 étudiants pour le M1 selon les années (dernière année : 42) et de 33 à 41 pour le M2.</p> <p>Les faibles effectifs (fluctuants entre 12 et 20 étudiants en M1 et entre 9 et 17 en M2) de la spécialité <i>MIS</i> ont sans doute à voir avec la jeunesse de la formation (ouverture en 2012). Cette moindre attractivité est expliquée par les porteurs de projet comme étant en lien avec la formation antérieure Enquêtes sociologiques qui connote encore l'offre. On peut s'interroger sur</p>

	<p>la visibilité des compétences de recherche enfance famille vulnérabilités d'une part, pôle vieillissement handicap d'autre part.</p> <p>Les résultats en termes de diplomation pour <i>MIS</i> ne sont pas connus. La formation est récente (2012).</p> <p>Les effectifs, plus nombreux, de la spécialité <i>DRSVH</i> sont aussi plus stables depuis 2011 notamment (entre 13 et 29 étudiants en M1 et 21 et 25 en M2). Cependant, le nombre de répondants à l'enquête n'est pas constant selon les années (62 %/73 %/90 %). On note une diminution du nombre de diplômés en 2012 par rapport aux années précédentes (15-18 puis 9 en 2012). En revanche, le taux d'insertion professionnelle semble très bon même s'il s'agit de petits effectifs : entre 70 et 90 % selon les promotions et le délai entre le diplôme et la date de l'enquête.</p>
--	--

<p>Place de la recherche</p>	<p>Le master <i>Actions sociales et de santé</i> est adossé au LABERS (équipe d'accueil 3149), il bénéficie ainsi de l'intense activité scientifique développée dans les trois axes thématiques de l'équipe : Société et santé ; Territoires et mobilités ; Intervention éducative et sociale. Les travaux sont utilisés par les étudiants dans le cadre de la recherche-action qu'ils mènent. Ils participent directement à l'enquête, à l'exploitation des données dans le cadre des contrats ou programmes de recherche en cours dans le laboratoire de rattachement.</p> <p>Les séminaires, colloques et journées d'étude organisés par le LABERS sont également l'occasion pour les étudiants de se sensibiliser encore plus avant à la recherche. Cette dimension de l'articulation formation - recherche participe de la formation à la recherche par la recherche.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation apparaît comme une dimension centrale de la formation et les dispositifs la soutenant sont divers. On peut noter le stage mais aussi la recherche-action et leur accompagnement au cours de la formation. Les liens avec les milieux professionnels sont soutenus à travers des collaborations entre chercheurs et professionnels, et l'implication de professionnels dans la formation (30 % des enseignements).</p> <p>Le conseil de perfectionnement est une instance qui permet de maintenir la formation en ajustement aux besoins des milieux professionnels. Un accompagnement des étudiants est organisé pendant leur cursus et dans l'année qui suit leur diplôme, par les services centraux universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle, sous forme de proposition d'ateliers de connaissances des milieux et d'outils de recherche d'emploi.</p> <p>L'enjeu de professionnalisation est donc bien pris en compte par la formation et par l'établissement.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Deux stages obligatoires sont prévus dans le cadre de la formation : d'une durée de 140 heures en M1 et de 340-350 heures en M2. Le document présenté indique que les stages font l'objet d'un suivi individualisé pour la recherche de lieu d'accueil puis dans l'accompagnement de la mission de stage et l'élaboration du mémoire. Les étudiants suivent des enseignements préparatoires à l'accomplissement de leur stage : outils de diagnostic et d'évaluation, ingénierie de l'intervention sociale. La démarche de recherche de stage est envisagée comme une recherche d'emploi. Une plateforme gérée par CAP'Avenir (services d'orientation et d'insertion professionnelle) regroupant les offres de stages ainsi qu'une plateforme (accessible aux enseignants via l'environnement numérique de travail) de gestion des conventions et offres de stages, a été mise en place par l'établissement. Un portail stages et alternances de l'UBO permettant un meilleur accompagnement sera opérationnel à la rentrée 2015.</p> <p>La dynamique de formation par les stages semble ici bien affirmée. Cependant, on peut regretter également que ne soient pas mieux distinguées l'évaluation des compétences professionnelles de l'évaluation du mémoire et que le même document serve à la validation des deux.</p> <p>Des propositions sont faites par les responsables pour mieux prendre en compte ces différentes perspectives. De même des propositions d'introduction de projet tuteuré en M1 et M2 sont amenées. Si pour le M1, cette proposition peut sembler intéressante, en revanche, il est</p>

	<p>difficile de voir son intérêt spécifique dans le M2, alors que le stage se présente déjà comme stage-projet.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>Visiblement l'ouverture à l'international n'est pas centrale dans la formation. Les liens à l'international reposent principalement sur des liens interpersonnels de certains chercheurs de l'équipe et s'appliquent principalement à la spécialité <i>DRSVH</i>. Les universités de Sherbrooke, Lausanne, São Paolo, et Fès sont concernées.</p> <p>Pour les étudiants, ces ouvertures se traduisent essentiellement par la venue de professeurs invités à Brest. Il n'est pas fait mention de mobilité des étudiants vers l'étranger. Le dossier évoque des stages ou un séjour à l'étranger obligatoire mais on ne sait pas si les étudiants du master <i>Actions sociales et de santé</i> sont concernés. Il n'est pas non plus fait mention des étudiants étrangers accueillis en France.</p> <p>Des perspectives de développement des échanges ERASMUS et CREPUQ (Québec) sont évoquées dans le dossier. La structuration des services centraux de l'UBO et la désignation d'un enseignant chercheur chargé de coordonner les stages à l'étranger devraient faciliter cette ouverture.</p> <p>La politique des langues est appuyée par l'établissement et se développe tout au long du cursus dès la licence et pendant les 4 semestres de master.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le recrutement en M1 s'appuie sur les diplômés de licence (L3) sociologie, administration économique et sociale, psychologie, droit, sciences sanitaires et sociales (UBO ou autres universités), actions sociales et de santé (Université Bretagne Sud), et par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des acquis professionnels et personnels (VAPP) pour la formation continue.</p> <p>Au niveau M2, les recrutements sont réalisés sur dossier et audition, à partir de M1 <i>MIS</i>, M1 <i>DRSVH</i>, M1 <i>AMEO</i> (UBO), M1 Psychologie (UBO ou autres universités), M1 <i>Intervention sociale</i> (Rennes 2), M1 <i>Sociologie</i> (UBO ou autres universités) et VAPP ou VAE pour la formation continue (éducateurs, assistante de service social, responsables de services sociaux ou adjoints de direction).</p> <p>Les passerelles entre les deux spécialités de la mention sont facilitées par l'existence d'un tronc commun de formation en M1. Par ailleurs, au niveau de l'établissement, une année de césure est autorisée à l'issue du M1 pour les étudiants ayant validé leur année. Cette année de césure peut permettre, par la réalisation d'un stage, de mieux préparer son choix de M2.</p> <p>Les possibilités de passerelles après le M1 semblent réelles et l'organisation avec un tronc commun facilite sans doute les choses à cet égard. Cependant, nous ne disposons pas de données permettant d'identifier le nombre d'étudiants passant de l'une à l'autre filière.</p> <p>Le dossier n'évoque aucun élément non plus quant à l'existence d'un dispositif d'aide à la réussite en master.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La formation est organisée en présentiel à raison de trois jours par semaine en M1 et trois jours par semaine puis 6 regroupements d'une semaine en M2. Cette organisation est de nature à favoriser la présence d'étudiants en situation d'emploi. L'établissement propose par ailleurs de nombreuses facilités, notamment pour le passage des examens aux étudiants empêchés ou à distance.</p> <p>On note un enseignement obligatoire « Informatique et usages numériques » (18 heures en M1) et « Usages des nouvelles technologies » (18 heures en deuxième semestre du M2) orientés vers l'acquisition de compétences. Celles-ci sont travaillées en lien avec les missions de stages et les travaux sur dossiers réalisés collectivement en M2 (E.C. « Ingénierie sociale et développement de projets d'intervention sociale »), le tout permettant la validation du C2iForcom.</p> <p>Par ailleurs, la plateforme d'enseignement à distance est mobilisée par les enseignants soit en complément des enseignements (ressources mises à disposition des étudiants) soit comme outil collaboratif dans le cadre de travaux collectifs (notamment enquête mobilisant également les milieux professionnels).</p> <p>Une dynamique d'intégration du numérique dans la conception de la formation semble en cours. Elle pourrait peut-être constituer un support</p>

	complémentaire pour les étudiants en formation continue et offrir une alternative au tout présentiel.
Evaluation des étudiants	<p>Les évaluations se font sous forme de dossiers individuels ou collectifs, de mémoires et de recherche-actions et par l'évaluation de la mission de stage. Le document ne permet pas d'apprécier la part des évaluations en contrôle continu et en examens semestriels. Par ailleurs, pour ce qui concerne le mémoire, il semble que les orientations sont un peu flottantes entre une perspective recherche et une perspective de professionnalisation. On ne sait pas si le stage de M1 donne lieu à une évaluation distincte et de quelle nature. L'évaluation du stage de M2 est liée au mémoire ce qui paraît problématique, de l'avis même des rédacteurs du dossier.</p> <p>Les jurys d'examen ont lieu trois fois par an. Leur composition est affichée. Ils réunissent des enseignants chercheurs de la spécialité et éventuellement des enseignants associés (au total 3). Les jurys de soutenance de mémoire sont composés de 3 personnes (directeur de mémoire, maître de stage professionnel et un autre enseignant chercheur). La présidence du jury de M1 est assurée par le responsable de formation et 2 enseignants-chercheurs (EC). En M2, c'est le responsable de mention assisté par 2 EC qui assurent cette présidence.</p> <p>Les règles de délivrance des diplômes sont celles communes à tous les diplômes de l'UBO.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Il n'existe pas à l'heure actuelle de dispositif permettant le suivi de l'acquisition des compétences des étudiants.</p> <p>Pour la spécialité <i>MIS</i>, une fiche d'évaluation des compétences acquises dans le cadre du stage notamment est renseignée par chaque tuteur.</p> <p>Les étudiants de la spécialité <i>DRSVH</i> disposent d'un livret pédagogique présentant les objectifs de formation, les contenus, les modalités pédagogiques et d'évaluation et la fiche RNCP.</p>
Suivi des diplômés	<p>Le suivi des diplômés est inégal dans les deux spécialités.</p> <p>Un suivi des diplômés à 18 mois puis à 30 mois est réalisé par l'observatoire situé au sein du Service Universitaire d'Accueil, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle de l'UBO (Cap'Avenir). Les dernières enquêtes publiées concernent les promotions 2011-2012 : nous ne disposons pas de données plus récentes ce qui semble assez insatisfaisant. Pour ce qui concerne la spécialité <i>MIS</i>, il n'y a pas de données concernant l'insertion professionnelle ou les poursuites d'études des étudiants diplômés de la spécialité (ouverture en septembre 2012). Pour la spécialité <i>DRSVH</i>, un réseau informel d'étudiants vient compléter les données apportées par l'enquête réalisée par l'université.</p> <p>Les données fournies illustrent ces disparités entre les deux spécialités. L'existence d'un réseau informel pour <i>DRSVH</i>, devrait pouvoir se formaliser et se généraliser pour l'ensemble de la mention de master.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Un conseil de perfectionnement existe dans les deux spécialités. Il regroupe des enseignants, des professionnels et des étudiants. Il se réunit une à deux fois par an et a pour fonction d'apporter des éléments en vue de l'adaptation des formations aux attendus des milieux professionnels et de prendre en compte les critiques des étudiants sur la formation.</p> <p>De plus, un questionnaire d'évaluation des formations est proposé en ligne aux étudiants par les services centraux de l'université mais nous ne connaissons pas le taux de réponse ni l'utilisation faite ensuite de ces données par les équipes pédagogiques.</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**