

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Génie électrique pour le bâtiment

- Université d'Angers - UA

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,¹

Michel Cosnard, président

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

¹ 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 : Science, technologie et ingénierie

Établissement déposant : Université d'Angers - UA

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Electricité et électronique*, spécialité *Génie électrique pour le bâtiment* (GEB), ouverte en 2009 est portée par l'IUT Angers-Chollet composante de l'Université d'Angers. Les enseignements sont dispensés sur deux sites : sur le site d'Angers de l'IUT d'Angers-Chollet (Maine et Loire) et au lycée Estournelles de Constant à La Flèche (Sarthe) qui dispose de plateformes spécifiques (bâtiments intelligents). Cette LP est centrée sur un métier principal, « assistant chargé d'affaire » dans le secteur des courants faibles et des courants forts du bâtiment tertiaire. La maquette est construite pour répondre aux besoins de PME locales et de groupes de BTP nationaux.

Cette LP est ouverte uniquement à l'alternance en contrat de professionnalisation, pour des promotions de 16 à 20 étudiants au maximum, en augmentation depuis 2009.

Synthèse de l'évaluation

La construction du cursus est en adéquation avec les objectifs de la formation. Le dossier indique que la maquette a été développée en s'appuyant sur le Syndicat des entreprises de génie électrique et climatique (SERCE) qui contribue à la reconnaissance de la formation au niveau régional. Il ne semble pas exister de conventionnement formel avec ce syndicat, seule est indiquée sa participation au conseil de perfectionnement. Il n'est pourtant pas mentionné dans la composition de ce conseil. L'ouverture en contrat de professionnalisation permet d'assurer la soutenabilité et doit garantir une bonne employabilité.

On est toutefois interpellé par le taux de TP, en particulier dans les 3 unités d'enseignements (UE) de cœur de métier. Ce taux est trop faible pour une formation professionnalisante.

La licence professionnelle se positionne bien dans son environnement industriel, composé de PME régionales, mais également de grands groupes du BTP (Eiffage, Spie, Vinci). Le partenariat avec le lycée permet l'accès à des équipements, et il n'est pas évoqué d'éventuels problèmes liés à la distance entre Angers et La Flèche.

Dans l'environnement Grand Ouest, la LP se confronte principalement à la concurrence de la licence professionnelle *Electricité et électronique* spécialité *Intelligence et distribution électrique du bâtiment* de l'IUT de Nantes. Il serait nécessaire de réfléchir de quelle façon la LP GEB s'en distancie.

L'équipe pédagogique est imposante (41 enseignants permanents ou vacataires). Les enseignants-chercheurs sont peu nombreux et interviennent principalement en suivi de projets. Avec 15 heures d'enseignement sur 420, leur implication est trop faible. On note de plus que la LP n'est pas appuyée sur le tissu de laboratoires de recherche de l'Université d'Angers. Par contre, les professionnels sont très impliqués dans la formation et assurent la grande majorité des heures d'enseignement (68 %). Ceci contribue à l'adéquation entre la formation et les besoins du marché, mais pose des problèmes de pilotage.

Les étudiants recrutés sont principalement des étudiants de BTS (74 %) ou d'IUT (21 %). Aucun étudiant ne vient de licences générales (L2). Le taux de réussite remarquable est de 100 % depuis la création de la licence avec un taux de poursuite d'études très faible (2/84). Le taux d'insertion professionnelle est très bon, mais on peut regretter

qu'aucune information ne soit disponible sur le type d'emploi effectivement occupé. Il n'y a pas d'information sur la transformation des contrats de professionnalisation en emploi.

Il n'a pas été possible de vérifier intégralement la conformité des modalités d'évaluation des étudiants : il manque les coefficients des UE pour lesquels le dossier renvoie au règlement d'examen. Celui-ci n'est pas joint au dossier.

Points forts :

- Formation en alternance (contrat de professionnalisation).
- Formation professionnalisante ayant une bonne visibilité dans les entreprises nationales (Eiffage, Vinci, Bouygues) et les PME PMI régionales.
- Formation adaptée aux besoins actuels des entreprises du domaine visé.
- Forte implication des milieux professionnels dans la formation.
- Taux de réussite de 100 %, bonne insertion des diplômés.
- Très bon encadrement et suivi des étudiants.

Points faibles :

- Peu d'implication d'enseignants-chercheurs dans la formation, et pas de relation avec les structures de recherche de l'Université d'Angers.
- Equipe pédagogique très nombreuse (41 intervenants dont 73 % d'intervenants industriels) induisant des difficultés de pilotage et d'animation de cette équipe.
- Très fort recrutement de BTS, pas assez de DUT.
- Déséquilibre TP/TD.
- Pas de partenariat contractualisé avec l'industrie.
- Les étudiants ne sont pas associés au comité de perfectionnement.
- Le dossier est incomplet ou peu précis sur plusieurs points : annexe descriptive au diplôme, règlement des examens, modalités de l'évaluation des enseignements par les étudiants, les provenances précises des étudiants et les modalités de sélection des étudiants retenus, la nature des emplois occupés.

Recommandations et conclusion :

Le pilotage de la formation nécessiterait la constitution d'une équipe pédagogique réduite, en limitant le nombre de professionnels et en renforçant la participation d'enseignants-chercheurs. Le renforcement des liens avec les enseignants-chercheurs et les laboratoires du domaine permettrait de développer des spécificités thématiques augmentant l'attractivité, en différenciant la formation par rapport à la LP thématiquement proche de l'IUT de Nantes.

L'augmentation des TP, en rééquilibrant le taux TP/TD, dans les unités d'enseignement « cœur de métier » serait à envisager pour renforcer l'acquisition de compétences.

Il serait pertinent de rééquilibrer les populations étudiantes BTS et DUT et d'accompagner le recrutement de L2 en facilitant la recherche de contrats en alternance.

Le pilotage de la formation gagnerait à améliorer le suivi des diplômés avec des informations sur le secteur d'emploi et la fonction occupée et à caractériser le flux entrant, en particulier sur le type de BTS et de DUT.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>La construction du cursus est en adéquation avec les objectifs de la formation.</p> <p>Les 6 (5 + 1 remise à niveau) grandes UE définissant l'unique parcours permettent d'apporter les principales connaissances et compétences nécessaires pour occuper les emplois visés.</p> <p>La formation est ouverte uniquement à l'alternance en contrat de professionnalisation.</p> <p>Il existe un partenariat avec le lycée Estournelles de Constant (La Flèche) pour mettre à disposition de la licence professionnelle des enseignants du BTS Fluides Energies Domotique et exploiter des plateformes matérielles spécifiques (bâtiments intelligents).</p> <p>On est toutefois interpellé par le taux de TP qui semble faible pour une formation professionnalisante. On relève 19 % des enseignements sous forme de TP ce qui semble peu d'autant que c'est dans les 3 UE de cœur de métier que le taux est le plus faible (12 %). Paradoxalement c'est dans l'UE2 formation générale que le taux de TP est le plus important (31 %). Le dossier ne donne pas de raisons particulières pour justifier cette répartition.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>La licence professionnelle se positionne bien dans son environnement industriel, composé de grands groupes du BTP (Eiffage, Spie, Vinci), mais également de PME régionales.</p> <p>Le SERCE (Syndicat des Entreprises de génie électrique et climatique) qui a soutenu la création de la LP contribue également à la reconnaissance de la formation.</p> <p>Enfin dans l'environnement Grand Ouest, la licence professionnelle GEB se confronte principalement à la concurrence de la LP <i>Electricité et électronique, spécialité Intelligence et distribution électrique du bâtiment</i> de l'IUT de Nantes. Aucune information n'est donnée sur ce qui distingue les deux formations.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est très imposante (41 enseignants permanents ou vacataires).</p> <p>La répartition des heures de cours entre académiques et professionnels n'apparaît pas clairement. Les 261H annoncées pour les enseignants de l'établissement s'avèrent être 160H de suivi de stage, 26H de projet tuteuré et 75H d'enseignement. Hors stages et projets tuteurés, 18 % sont assurés par les enseignants de l'université, 14 % par ceux du lycée et donc 68 % par les professionnels.</p> <p>Dans les 75h seulement 15h sont assurées par deux enseignants-chercheurs. Avec 15H sur 420H, l'implication des enseignants-chercheurs est manifestement bien trop faible.</p> <p>On peut <i>a contrario</i> se féliciter de la forte implication de professionnels.</p> <p>Dans le dossier est soulevée la difficulté d'animer cette équipe pédagogique (problème de réunion de l'ensemble de l'équipe) due à la forte présence d'industriels et à leur difficulté pour s'impliquer dans le pilotage.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>La licence professionnelle est ouverte uniquement à l'alternance en contrat de professionnalisation, pour des promotions de 16 à 20 étudiants au maximum, en augmentation depuis 2009. Ce choix permet d'assurer la soutenabilité de la formation, une bonne réussite des étudiants ainsi qu'une bonne employabilité.</p> <p>En 2014/2015 le flux entrant se répartit en 72 % de BTS, 22 % de DUT et 6 % autres. Aucun ne vient de L2. Les provenances exactes ne sont précisées ni pour cette année ni pour les précédentes.</p>

	<p>On constate que les étudiants viennent de plusieurs zones géographiques, ce qui confirme l'attractivité de cette LP (taux de pression 4,5 en 2012 puis 3,6 depuis 2013). Le dossier attribue cette baisse à la situation économique du bâtiment.</p> <p>Le taux de réussite est excellent (100 %) et les poursuites d'études des diplômés sont quasiment nulles (2/84).</p> <p>Le taux d'insertion professionnelle est très bon, mais il n'y a aucune donnée précise sur le type d'emploi effectivement occupé. On constate un délai d'accès au premier emploi très court (inférieur à un mois). On peut supposer que ceci est dû à la conversion de contrats de professionnalisation en emploi, mais le dossier ne donne aucune information sur ce point. Les salaires moyens sont corrects.</p>
--	--

Place de la recherche	<p>Le dossier ne fait apparaître aucune sensibilisation particulière à la recherche.</p> <p>L'implication des enseignants-chercheurs dans l'enseignement est très faible : seulement 15H d'enseignement sur 420. Elle est plus importante dans le suivi de stages.</p> <p>On note une conférence sur les <i>smart grid</i> par ERDF.</p>
Place de la professionnalisation	<p>La professionnalisation est le point fort de cette licence professionnelle, puisqu'elle est bâtie sur des cursus en alternance (contrat de professionnalisation) avec des entreprises (nationales ou régionales) et que son équipe pédagogique est constituée à 73 % d'intervenants industriels.</p> <p>Aucune certification de qualification n'est évoquée.</p> <p>Au niveau des contacts socioprofessionnels, il semble n'y en avoir aucun, hormis avec l'entreprise d'accueil. Le dossier ne mentionne ni des visites de sites ni la participation des alternants aux différentes actions de promotion de la licence (présentations, forums).</p> <p>La fiche RNCP décrit bien la formation et ses objectifs. Elle est claire et parfaitement lisible par des non spécialistes.</p>
Place des projets et stages	<p>Les projets tuteurés se font en binôme ou trinôme, étalés sur six mois, demandant un travail d'équipe et à distance. Le cahier des charges est défini par les étudiants eux-mêmes, sur des thématiques novatrices. Il s'agit plus d'un projet de veille technologique que d'un projet de réalisation technique.</p> <p>L'évaluation est faite par un jury enseignants/professionnels sur la base d'un rapport et d'un oral. Peu de temps hebdomadaire est consacré au projet (5h par semaine) en formation (70h sur les 150h) les heures restantes sont faites en entreprise ou sur le temps personnel des étudiants.</p> <p>Le stage consiste en périodes d'alternance (38 semaines), il fait l'objet d'un suivi par un tuteur universitaire et par un maître de stage industriel. Un carnet de suivi permet de faire le lien entre l'entreprise et la formation. Le stage est classiquement évalué par un jury enseignants/professionnels sur la base d'un rapport, d'un oral et d'une évaluation du tuteur professionnel.</p>
Place de l'international	<p>La licence professionnelle fait peu de place à l'international, hormis 15h d'enseignement d'anglais sur l'année. La langue d'enseignement est le français. Aucune certification de langue n'est proposée. Il n'est pas fait référence à des partenariats internationaux.</p> <p>La mobilité des étudiants à l'étranger n'est pas souhaitée par les entreprises : le dossier indique que les modalités de l'alternance limitent les possibilités de départ et que les entreprises n'y trouvent pas d'intérêt.</p> <p>En ce qui concerne l'accueil d'étudiants étrangers, il est possible, mais</p>

	<p>visiblement pas développé, en raison de l'absence de demande des entreprises et de la lourdeur administrative engendrée par le recrutement d'étrangers (permis de séjour).</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le recrutement se base sur le dispositif de communication de l'IUT, en interne ou en externe sur les forums et salons de poursuite des études. Des supports papiers sont disponibles pour la communication au niveau national et vers les entreprises. Une information est faite aux étudiants de L2 (orienté vers la physique), mais ne permet pas d'avoir un recrutement significatif.</p> <p>Le recrutement se fait pour 1/3 dans le Maine et Loire, pour 40 % dans le reste des Pays de Loire et 27 % dans d'autres régions. Il serait souhaitable d'avoir plus de précisions afin de savoir si la mention « Pays de de Loire hors Maine et Loire » correspond seulement au bassin de recrutement du lycée partenaire dans la Sarthe voisine, ou est plus vaste.</p> <p>Les étudiants retenus lors du recrutement se chargent de la recherche d'une entreprise d'accueil, le responsable de la formation peut leur fournir des offres qui lui ont été transmises. On note qu'il est fourni très peu d'informations détaillées sur le flux entrant et aucune sur les critères de sélection des candidatures retenues.</p> <p>Conséquence du fort recrutement de BTS, le tableau de répartition par bac d'origine montre que le nombre de bacs pro est en forte augmentation en 2014/2015 et représente 1/3 de la promotion.</p> <p>Le dossier souligne les lacunes des étudiants venant des filières technologiques ou professionnelles et fait apparaître un besoin de remédiation en français et en anglais. Une réflexion est en cours pour intégrer le projet Voltaire, mais l'état de cette réflexion n'est pas précisé. Rien ne semble prévu pour l'anglais.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La seule modalité d'enseignement est l'alternance (un mois sur deux) avec des contrats de professionnalisation (formation continue). La VAE est également possible (une à deux par an)</p> <p>La formation est en présentiel seul le projet tuteuré s'effectue en non présentiel.</p> <p>L'accueil d'étudiants ayant des contraintes fortes est possible s'ils disposent d'un contrat de professionnalisation. Des adaptations peuvent être proposées (étalement sur deux ans en accord avec l'entreprise d'accueil).</p> <p>En ce qui concerne la place du numérique, les étudiants disposent de l'ENT de l'Université d'Angers ainsi que de la plateforme Moodle, mais le dossier indique qu'il est peu fait usage de ces outils numériques, en particulier par les intervenants professionnels.</p> <p>Des logiciels professionnels tels que <i>Autocad</i>, <i>See Electrical</i>, <i>Caneco</i>, <i>Dialux</i>, sont en libre-service.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les données fournies pour l'évaluation sont en partie conformes au décret de novembre 1999, mais elles sont incomplètes : il manque les coefficients des UE.</p> <p>Pour des précisions sur ces coefficients, le dossier renvoie au règlement d'examen. Celui-ci n'est pas joint au dossier.</p> <p>Le jury est composé de neuf personnalités représentant les enseignants, les professionnels et l'administration de la formation.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Le lien entre les compétences techniques générales et les compétences acquises dans chaque UE n'est pas donné explicitement, c'est un point faible soulevé dans le dossier. Chaque enseignant évalue l'acquisition des compétences au sein de chaque UE ou EC.</p> <p>En ce qui concerne les compétences transversales, elles sont évaluées lors des périodes d'alternance et lors du projet tuteuré.</p> <p>Un livret de suivi de l'alternant permet de suivre les acquisitions de</p>

	<p>compétences techniques, organisationnelles et économiques lors de chaque période d’alternance.</p> <p>L’analyse du supplément au diplôme n’est pas possible, car non fournie dans le dossier.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>La seule information donnée concerne le nombre d’étudiants en emploi ou en recherche d’emploi.</p> <p>Sont évoquées une enquête à 6/10 mois interne à l’Université d’Angers et une enquête à 5 mois par le GEII, mais aucun document n’est fourni.</p> <p>Le dossier est incomplet dans ce domaine.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d’autoévaluation</p>	<p>Le conseil de perfectionnement est constitué de 10 personnes et comprend des représentants de toutes les parties concernées par la LP GEB (directeur de l’IUT, proviseur du lycée, responsable de la licence, chef de département GEII, professionnels, enseignants), mais aucun étudiant.</p> <p>Le syndicat SERCE qui est annoncé comme participant au conseil n’apparaît pas dans sa composition.</p> <p>Ce conseil définit la politique de recrutement, fait le suivi pédagogique et financier de la formation, définit les modalités et l’organisation de validations et de contrôles, valide les documents de communication.</p> <p>Le conseil de perfectionnement est complété par un comité de pilotage de la formation. Le dossier indique seulement que ce comité est « restreint aux acteurs de la formation » et complété par deux alternants. Le comité se réunit après le conseil de perfectionnement, exploite les résultats des évaluations de la formation par les étudiants (évaluation mise en place par l’Université d’Angers et localement dans la licence) et aborde les évolutions possibles de la maquette.</p> <p>Aucune indication n’est donnée sur les modalités d’évaluation des enseignements par les étudiants. Le résultat de cette évaluation n’est pas joint au dossier.</p> <p>Aucun élément n’est donné sur les évolutions de la formation qui ont été demandées et mises en œuvre par ces deux conseils.</p> <p>L’autoévaluation se fait en interne sur la base de discussions informelles. Il n’est pas indiqué de quelle façon, et par qui, ces éléments ont ensuite été exploités pour rédiger le dossier d’autoévaluation.</p>

Observations de l'établissement

Evaluation des formations

Observations de l'Université d'Angers

Identification de la formation

Champ de formation	Science, technologie et ingénierie
Type (Licence, LP, Master)	LP
Intitulé du diplôme	Génie électrique pour le bâtiment
Responsable de la formation	Xavier Perthué

Synthèse de l'évaluation

Introduction de la synthèse de l'évaluation	
Observations	Cette licence professionnelle fonctionne bien au niveau insertion dans le monde du travail et permet aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour effectuer leurs futures missions.
Points faibles	
Observations	<p>Ce secteur d'activité nécessite une bonne culture technique et une bonne connaissance du secteur et de son mode de fonctionnement. L'alternance et l'intervention de multiples intervenants professionnels donnent cet avantage aux étudiants.</p> <p>La déclaration des heures TP ne représente que ce qui est réalisé en demi groupe.</p> <p>Des activités de type TP sont effectuées dans les séances de TD (ces séances devraient être déclarées en TD/TP).</p>
Recommandations	
Observations	<p>Le suivi des diplômés ne pose pas de souci: une enquête IUT après 6 mois, une enquête université après 30 mois et le suivi au "quotidien" des anciens par le responsable de formation permet de connaître leur progression professionnelle.</p> <p>Un effort est fait pour communiquer auprès des IUT GEII et des employeurs potentiels, mais ce sont les entreprises qui décident du profil des étudiants donc il est difficile de jouer sur le profil de la promotion.</p> <p>Les méthodes pédagogiques conviennent aux étudiants et donnent des résultats satisfaisants auprès des employeurs. Il sera discuté au prochain conseil de perfectionnement d'une déclaration plus claire des heures de type TD et de type TP.</p>

Adéquation du cursus avec les objectifs de la formation

Observations	<p>La déclaration des heures TD/TP est purement administrative. Les heures TP correspondent aux enseignements effectués en demi groupe, nécessitant des outils logiciels professionnels, un contrôle des opérations effectuées par chaque étudiant (habilitation), un travail oral supervisé par le formateur (échange en anglais, simulation de situation de conflit, (management), prise de contact téléphonique (communication), simulation d'entretien de recrutement (projet professionnel)). Dans les autres enseignements, le nombre limité d'inscrits dans chaque promotion (moins de 20) permet un apprentissage du métier en groupe complet.</p> <p>Les missions remplies par les techniciens ayant les profils visés peuvent se résumer, au niveau technique, à l'écriture ou l'analyse de cahiers des charges avec choix de matériels et dimensionnement.</p> <p>Ces aspects sont abordés pratiquement dans chaque enseignement technique (exercice de type TP mais en groupe complet) après une présentation des solutions techniques existantes</p>
--------------	---

Environnement de la formation

Observations	La création de la licence professionnelle de l'IUT de Nantes s'est fait postérieurement à celle de l'IUT d'Angers et n'a pas cherché à se différencier (même cible).
--------------	--

Equipe pédagogique

Observations	Le choix assumé de faire du "diplômé prêt à l'emploi" nous a amené à demander à des professionnels de transmettre leur savoir-faire opérationnel.
--------------	---

Effectifs et résultats

Observations	<p>Le recrutement des étudiants se fait en 2 phases : un pré recrutement universitaire (dossier scolaire et évaluation de la motivation, des qualités recherchées et de l'adéquation du projet professionnel avec la formation) puis un recrutement en contrat de professionnalisation de l'étudiant par les entreprises. Les professionnels sont donc décideurs du profil de la promotion. La culture de ce secteur fait qu'ils préfèrent les BTS électrotechnique qu'ils estiment opérationnels plus rapidement.</p> <p>Les étudiants diplômés occupent des postes d'assistant chargé d'affaire, de projeteur en bureau d'étude ou de conducteur de travaux. Suivant les promotions, entre 55% et 70% des étudiants poursuivent dans l'entreprise où ils ont effectué leur alternance.</p>
--------------	--

Place de la recherche

Observations	<p>La licence professionnelle est un tremplin direct vers l'emploi dans un secteur professionnel où l'on privilégie les solutions éprouvées et peu enclin aux innovations. Les évolutions techniques sont présentées dans chaque enseignement (ip convergence, éclairage led, maquette numérique, ...).</p> <p>La mise en place à la rentrée prochaine de la cellule de compétences à l'IUT ANGERS CHOLET (PISE) ouvre de nouvelles possibilités pour créer des liens entre les structures Recherche de l'université et des entreprises voulant innover.</p>
--------------	--

Place de la professionnalisation

Observations	<p>Les étudiants sont tous en contrat de professionnalisation et effectuent 38 semaines en entreprise. Ils sont intégrés dans les bureaux d'études et participent pleinement aux opérations (visite préalable de site, rencontre avec les clients et les fournisseurs, réunions de chantier). Ils connaissent parfaitement l'environnement socioprofessionnel de leur future activité.</p> <p>Des visites, non citées dans le dossier initial, sont organisées.</p> <p>Les contraintes du contrat de professionnalisation (présence obligatoire aux cours, 30h/semaine + projet tuteuré, présence obligatoire dans l'entreprise durant les périodes stage, 5 semaines de congé) limitent les possibilités de participation des étudiants aux actions de</p>
--------------	---

promotions. Certains participent à la journée portes ouvertes de l'IUT (un samedi) sur la base du volontariat.

Place des projets et stages

Observations Les étudiants traitent des études techniques tout au long des périodes entreprises. Le projet tuteuré permet de les initier à la veille technologique et de les sensibiliser à l'existence de solutions innovantes.

Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite

Observations L'origine géographique des étudiants est très variable dans le temps et très diversifiée même si l'ouverture de la licence professionnelle de l'IUT de Nantes a modifié le flux.
Les étudiants de la promotion 2015-2016 sont tous inscrits au projet voltaire.

Suivi de l'acquisition des compétences

Observations L'Université a lancé cette année une démarche de définition des formations par compétence. Les responsables de formation sont aidés dans la rédaction d'un référentiel définissant les compétences devant être acquises pour effectuer les métiers visés.
Ce référentiel permettra une meilleure définition des évaluations.

Suivi des diplômés

Observations Les étudiants diplômés sont sollicités 6 mois environ après la fin de la formation par l'IUT (département GEII) pour connaître leur devenir professionnel. Une enquête à 30 mois est réalisée par l'université en respectant les critères ministériels.
Le résultat donne la quasi-totalité des diplômés en emploi, sur des postes de chargés d'affaires ou assistants chargés d'affaires, techniciens ou projeteurs bureaux d'études dans des bureaux d'études techniques ou chez des installateurs.

Conseil de perfectionnement Procédures d'autoévaluation

Observations Le représentant du SERCE est compté parmi les professionnels invités au conseil de perfectionnement. 2 étudiants seront intégrés dans les futurs conseils.
Une enquête est menée en fin de scolarité auprès des étudiants par l'université.
Le questionnaire est commun à toutes les formations de l'université. Certaines questions ne sont pas bien comprises par les étudiants de ces formations en alternance.
L'évaluation des enseignements se fait aussi lors d'un échange direct entre les étudiants et le responsable de formation. Les discussions menées lors du conseil de perfectionnement et les divers échanges avec les "anciens" prouvent le bon équilibre des différents thèmes abordés.
En résumé, très peu de changements ont été effectués depuis l'ouverture (accroissement des heures de formation sur Autocad, ajout d'une information sur la vidéosurveillance entraînant la diminution des volumes horaires dans certains enseignements (droit, habilitation))

Christian ROBLEDO

Président de l'Université d'ANGERS

