

RAPPORT D'ÉVALUATION DU BILAN DU 1ER CYCLE

Université de Bourgogne

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C

Rapport publié le 28/11/2023



Au nom du comité d'experts¹ :

Maud Lê Hung, Présidente

Pour le Hcéres² :

Thierry Coulhon, Président

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation « sont signés par le président du comité ». (Article 13) ;

2 Le président du Hcéres « contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts ». (Article 8, alinéa 8).

Le présent rapport est le résultat de l'évaluation de la politique et de la mise en œuvre de l'offre de formation du 1^{er} cycle de l'université de Bourgogne, et cela au regard des politiques publiques de l'enseignement supérieur. Il est à noter que la période sur laquelle portent les données de cette évaluation (2018-2021) a été impactée par la crise sanitaire liée à la COVID-19, ainsi que par la mise en place de plusieurs transformations de l'enseignement supérieur, dont plusieurs concernent le 1^{er} cycle (loi ORE, accès aux études de santé notamment, bachelors universitaires de technologie, etc.) et sont, pour certaines encore, en cours de déploiement.

Cette évaluation repose d'une part, sur les dossiers d'autoévaluation de chaque formation du 1^{er} cycle de l'université, et d'autre part, sur des auditions comprenant une rencontre avec les équipes de pilotage politique et administratif des formations, et avec des formations représentatives (environ 20 % de l'offre de formation) choisies conjointement et collégialement par le Hcéres et l'université.

Ce rapport contient, dans cet ordre, le rapport d'évaluation de la politique et de la mise en œuvre de l'offre de formation du 1^{er} cycle, et les rapports d'évaluation des formations qui composent le cycle et listées ci-après.

- **Domaine Arts, lettres, langues (ALL)**

- Licence *Information, communication*
- Licence *Langues étrangères appliquées*
- Licence *Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales*
- Licence *Lettres*
- Licence *Musicologie*
- Licence *Philosophie*
- Licence *Sciences du langage*

- **Domaine Droit, économie, gestion (DEG)**

- Formations relevant du périmètre du BUT *Carrières juridiques*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Gestion administrative et commerciale des organisations*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Gestion des entreprises et des administrations*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Management de la Logistique et des Transports – MLT* (intitulé national de la spécialité de BUT 2021-2022 : *Gestion logistique et Transport – GLT*)
- Formations relevant du périmètre du BUT *Techniques de commercialisation*
- Licence *Administration économique et sociale*
- Licence *Administration publique*
- Licence *Droit*
- Licence *Économie*
- Licence *Gestion*
- Licence professionnelle *Assurance, banque, finance : chargé de clientèle*
- Licence professionnelle *Commerce et distribution*
- Licence professionnelle *Commercialisation des produits alimentaires*
- Licence professionnelle *Métiers de la GRH : assistant*
- Licence professionnelle *Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens*
- Licence professionnelle *Métiers du notariat*
- Licence professionnelle *Protection et valorisation du patrimoine historique et culturel*

- **Domaine Santé**

- Diplôme de formation générale en *Sciences maïeutiques (DFGSMa)*
- *Diplôme de formation générale de sciences médicales (DFGSM)*
- Diplôme de formation générale en *Sciences pharmaceutiques (DFGSP)*

- **Domaine Sciences humaines et sociales (SHS)**

- Formations relevant du périmètre du BUT *Information, communication*
- DEUST *Animation et gestion des activités physiques et sportives ou culturelles*
- Licence *Histoire de l'art et archéologie*
- Licence *Géographie et aménagement*
- Licence *Histoire*
- Licence *Psychologie*
- Licence *Sciences de l'éducation*
- Licence *Sociologie*
- Licence professionnelle *Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi* (co-accréditation avec Agrosup Dijon)

- **Domaine Sciences, technologies, santé (STS)**

- Formations relevant du périmètre du BUT *Génie biologique*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Génie civil - construction durable*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Génie électrique et informatique industrielle*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Génie industriel et maintenance*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Génie mécanique et productique Dijon-Auxerre*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Génie mécanique et productique - Creusot*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Informatique*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Mesures physiques*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Métiers du multimédia et de l'internet*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Réseaux et télécommunications*
- Formations relevant du périmètre du BUT *Science et génie des matériaux*
- Licence *Chimie*
- Licence *Informatique*
- Licence *Mathématiques*
- Licence *Physique*
- Licence *Sciences de la Terre*
- Licence *Sciences de la vie*
- Licence *Sciences pour l'ingénieur*
- Licence STAPS- *Activité physique adaptée - santé*
- Licence STAPS- *Éducation et motricité*
- Licence STAPS- *Entraînement sportif*
- Licence STAPS- *Management du sport*
- Licence professionnelle *Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation*
- Licence professionnelle *Agronomie (co-accréditation avec Agrosup Dijon)*
- Licence professionnelle *Aménagement paysager: conception, gestion, entretien*
- Licence professionnelle *Gestion de projets et structures artistiques et culturels*
- Licence professionnelle *Gestion des organisations agricoles et agroalimentaires*
- Licence professionnelle *Logistique et pilotage des flux*
- Licence professionnelle *Logistique et systèmes d'information*
- Licence professionnelle *Maintenance et technologie: contrôle industriel*
- Licence professionnelle *Maintenance et technologie: systèmes pluritechniques (co-accréditation avec Agrosup Dijon)*
- Licence professionnelle *Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement (co-accréditation avec Agrosup Dijon)*
- Licence professionnelle *Métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux*
- Licence professionnelle *Métiers de l'industrie : mécatronique, robotique*
- Licence professionnelle *Métiers de l'informatique : applications web*
- Licence professionnelle *Métiers du BTP : génie civil et construction*
- Licence professionnelle *Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement*
- Licence professionnelle *Techniques du son et de l'image*
- Licence professionnelle *Tourisme et loisirs sportifs*

Organisation de l'évaluation

L'évaluation du 1^{er} cycle de l'université de Bourgogne a eu lieu à l'automne 2022. Le comité d'experts était présidé par Mme Maud Lê Hung, professeure agrégée en mathématiques, à l'université Paul Sabatier Toulouse 3. La vice-présidence du comité a été assurée par M. Jean Marc Bascouret, maître de conférences à l'université de Reims Champagne-Ardennes.

Ont également participé à cette évaluation :

Mme Muriel Bigan, maître de conférences en chimie organique à l'université de Lille ;
Mme Anne Brogini, professeure des universités en histoire moderne à l'université Côte d'Azur ;
M. Clément Cartier, étudiant en histoire à l'Université Paris Cité ;
M. François Cassiere, maître de conférences en marketing à l'université Clermont Auvergne ;
M. Hacène Djellout, maître de conférences en mathématiques appliquées à l'université Clermont Auvergne ;
Mme Sylvie Etienne, maître de conférences en physique à l'université de Montpellier ;
M. Christophe Gentil, professeur agrégé en sciences de l'éducation à l'université de Limoges ;
Mme Charlotte Mebarek, maître de conférences en droit à l'université de Rouen ;
M. Jacques Prioux, professeur des universités en sciences et techniques des activités physiques et sportives à l'École normale supérieure de Rennes ;
M. Jean François Quignard, professeur en physiologie à l'université de Bordeaux ;
Mme Liliane Santos, maître de conférences de linguistique et didactique du Portugais à l'université de Lille ;
M. Bruno Tiberghien, maître de conférences en management public à Aix-Marseille Université ;
M. Pascal Tigreat, cadre dirigeant de la société WAGO Contact ;
M. Laurent Vigneron, professeur des universités en informatique à l'université de Lorraine.

M. Jean-Claude Plénet, conseiller scientifique, Mme Nina Vespuce, chargée d'évaluation et Mme Maéva Moukala, chargée d'évaluation, représentaient le Hcéres.

Présentation de l'offre de formation du 1^{er} cycle

Le 1^{er} cycle de l'université de Bourgogne (uB) comprend des formations dans les cinq grands domaines disciplinaires : Arts, Lettres, Langues (ALL), Droit, économie, gestion (DEG), Santé, Sciences humaines et sociales (SHS) et Sciences, technologie, santé (STS). Il regroupe 12 576 étudiants en 2020-2021 dont environ 85 % en licence (L), 11 % dans les formations relevant du périmètre des bachelors universitaires de technologie (BUT) et 4 % inscrits en licence professionnelle (LP).

Les 76 formations du 1^{er} cycle de l'université de Bourgogne sont composées de 29 licences générales (L), dont 11 en Sciences, technologies, santé (STS) : sept en Arts, lettres, langues (ALL), six en Sciences humaines et sociales (SHS), cinq en Droit, économie, gestion (DEG) ; 25 licences professionnelles (LP) dont 17 en STS, sept en DEG, une en SHS ; 18 formations relevant du périmètre du bachelor universitaire de technologie (BUT), dont 11 en STS, six en DEG, et une en SHS ; trois diplômes de formation générale (DFG) en santé et un diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) en SHS.

Elles se répartissent dans les 13 composantes de l'université de Bourgogne : l'UFR Droit, sciences économiques et politiques (quatre licences et trois LP), l'UFR Lettres et philosophie (quatre licences), l'UFR Langues et communication (deux licences), l'UFR Sciences humaines (six licences et une LP), l'UFR Sciences et techniques (cinq licences et trois LP), l'UFR Sciences de la vie, de la terre et de l'environnement (deux licences et deux LP), l'UFR Sciences de la santé (trois DFG), l'UFR STAPS (quatre licences, deux LP et un DEUST), les IUT de Dijon (dix BUT et cinq LP), Chalon-sur-Saône (quatre BUT et cinq LP) Le Creusot (quatre BUT et deux LP), l'IAE (une licence et une LP) et l'INSPE (une licence).

L'offre de formation est dispensée sur cinq sites : Dijon, Chalon-sur-Saône, Le Creusot, Auxerre et Nevers.

L'université de Bourgogne bénéficie d'un projet « Nouveaux cursus à l'université pour réussir – innover – transformer – mobiliser en Bourgogne Franche-Comté » (NCU RITM-BFC) et elle est membre d'une université européenne Alliance « Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility » (Forthem). Par ailleurs, elle porte quatre LP co-accréditées avec Agrosup Dijon : *Agronomie ; Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques ; Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi et Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement.*

Analyse globale de l'offre de formation du 1^{er} cycle

Les formations du 1^{er} cycle s'inscrivent bien dans les axes stratégiques de l'établissement, que ce soit en matière de renforcement du continuum Bac-3/Bac+3, de pluri- et d'interdisciplinarité ou de professionnalisation, mais sans que cela ne se traduise explicitement dans les formations. Ainsi, la diversité de l'offre de première année du cycle, tant dans le type de formations que les domaines proposés, s'inscrit bien dans ce continuum bac - 3/bac+3. La volonté de continuité de parcours entre les formations de l'université mais aussi avec celles du territoire comme les BTS témoignent aussi de cette politique. De la même manière, la pluridisciplinarité de l'offre et la recherche d'interdisciplinarité, que certaines formations comme la licence *Administration publique*, et la forte mutualisation des licences du domaine STS en première année peuvent offrir, s'inscrivent dans les axes stratégiques de l'uB. Les modules comme « Femmes et sciences » et « Connaissance de l'entreprise » proposés en licence STS ou la possibilité de suivre une UE par semestre dans une licence des domaines ALL et SHS, comme dans la licence *Sciences de l'éducation*, témoignent de cette politique. Quant aux nombreuses formations relevant du périmètre des BUT et aux LP, elles sont naturellement pluridisciplinaires car construites autour d'un domaine d'activité professionnelle, voire une famille de métiers pour les LP.

Les nombreux dispositifs de professionnalisation, ainsi que la forte évolution de l'alternance sont des marqueurs forts de la politique de l'uB. Toutefois, ces axes sont peu mentionnés dans les dossiers d'autoévaluation des formations. Quant à l'internationalisation des formations du 1^{er} cycle, elle ne trouve sa place qu'à travers la mention du projet Forthem dans les dossiers d'autoévaluation des formations. La dimension stratégique de l'établissement est donc peu appropriée par les formations. De même, le rôle des composantes qui pourraient porter ces axes est rarement décrit, si ce n'est par quelques dispositifs ponctuels comme des chargés de mission par exemple.

L'uB offre des formations plus spécifiques qui mériteraient d'être développées pour renforcer l'identité de l'uB et son attractivité locale et internationale, conformément à ses ambitions. Les licences *Histoire de l'art et archéologie*, et *Musicologie*, les formations relevant du périmètre du BUT *Gestion administrative et commerciale des organisations (GACO)* et les LP de niche (par exemple la LP *Métiers de la gestion des ressources humaines GRH : formation, compétences et emploi*, qui forme aux métiers de formateur en milieu professionnel, ou la LP *Protection et valorisation du patrimoine historique et culturel*, qui forme aux métiers de la gestion et la conservation du patrimoine scientifique) illustrent ce point. On trouve aussi quelques spécificités dans les parcours de licence (à l'exemple du parcours *Sciences de la vigne* en licence *Sciences de la Vie*) et quelques formations du périmètre du BUT, dont la maquette du DUT et désormais du BUT présente une adaptation locale

comme c'est le cas du BUT *Génie Mécanique et Productique* dans le domaine des transports ferroviaires et aéronautiques.

L'offre de formation assure un fort maillage du territoire mais l'université prend insuffisamment en compte ses sites délocalisés dans le pilotage de l'offre du 1^{er} cycle. Les formations sont réparties sur plusieurs sites avec une concentration des effectifs étudiants à Dijon (86 %). Ce rayonnement territorial se manifeste diversement, par l'implantation des formations, avec parfois des formations dédoublées sur deux sites comme les licences *Administration économique et sociale (AES)* et *Droit*, ou la nouvelle formation dans le périmètre du BUT *Informatique* à Nevers. L'université tisse aussi des liens avec d'autres institutions académiques (lycées, écoles) permettant la réalisation de formations sur plusieurs sites (exemple de la LP *Aménagement paysager; conception, gestion, entretien*). Elle entretient des relations étroites avec le monde socio-professionnel du territoire dans toutes les LP, des partenariats avec les CFA locaux. Ce positionnement sur le territoire rencontre toutefois des difficultés : un manque d'attractivité de certaines formations qui ne remplissent pas leur capacité d'accueil, l'éloignement des laboratoires de recherche qui ne favorise pas l'adossé à la recherche des formations dès le 1^{er} cycle et les moyens insuffisants qui limitent le développement des formations. Si le rapport d'autoévaluation de l'uB exprime bien le positionnement territorial de l'offre de formation, il n'analyse pas comment les problématiques, classiques en présence d'une délocalisation, sont abordées dans le 1^{er} cycle. Ainsi, les formations délocalisées du 1^{er} cycle sont davantage tournées vers leurs partenaires extérieurs que vers leur université.

Suite aux réformes du BUT et des études de santé, l'offre est en train de se restructurer sans que l'on puisse apprécier comment ces restructurations sont conduites. Ainsi, l'offre de LP est remaniée avec l'arrivée du BUT. Une vingtaine de parcours de LP intègrent les BUT qui vont désormais opérer environ 35 parcours en troisième année. Cette forte augmentation des parcours après le DUT interroge sur le pilotage par l'uB de la mise en place de la réforme du BUT, surtout dans un contexte de budget très contraint par un plan de retour à l'équilibre financier (PREF). De même, dans le domaine des études de santé, l'offre se restructure suite à la mise en place du parcours d'accès santé spécifique (PASS) et des licences accès santé (L.AS). L'absence d'un dossier d'autoévaluation du DFG *Sciences médicales* incluant l'analyse du PASS ne permet pas d'apprécier comment cette réforme s'est mise en place, si la cohabitation du PASS et des L.AS est pertinente à l'uB ni comment cela s'articule avec la stratégie de l'uB. La mise en place du PASS et des L.AS dans les licences n'est pas mentionnée ni analysée à l'exception de la licence *Philosophie*.

Ces réformes modifient l'offre de formation de l'université : pour les BUT, tant au niveau de l'offre DUT/BUT qu'à celle de LP, ainsi que les passerelles qui pourront être mises en place ; pour l'accès aux études de santé, l'offre de formation en licence avec le PASS et les L.AS, les passerelles et les parcours des étudiants dans le domaine de la santé. Les enjeux sont donc multiples à la fois pour le parcours des étudiants, le profil des diplômés, les modalités pédagogiques et l'augmentation des moyens humains et financiers que cela nécessite. Les formations ne commentent pas ces dimensions : les choix qui ont conduit à ces restructurations sont rarement explicités, même si l'on peut comprendre que le contexte sanitaire a compliqué ces mises en œuvre, ne favorisant pas les visions à long terme.

En complément, l'offre de formation s'est étoffée pendant la période évaluée, malgré une politique de moyens financiers très contrainte. L'uB a notamment ouvert des parcours de LP, tels que les deux LP *Métiers de l'industrie : conception de produits industriels* et *Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels*, qui s'insèrent désormais dans le BUT GMP à Dijon, et de nouveaux BUT (*Carrières Juridiques* à Chalon-sur-Saône et *Informatique* à Nevers). Toutefois, il n'est pas mentionné de fermeture ni de restructuration de formations dans les dossiers d'autoévaluation, en dehors des réformes, alors que certaines formations sont en manque de ressources humaines, comme les LP *Logistique et pilotage des flux* et *Agronomie*, dont la fermeture est envisagée par l'établissement, ou la licence *Information, communication* qui souffre d'un sous-encadrement important entravant son activité. Le comité attire l'attention de l'établissement sur ces formations du 1^{er} cycle en difficulté, qui répondent pourtant à un besoin territorial de formation (qui se manifeste par une insertion professionnelle de l'ordre de 90 % trois mois après le diplôme de la LP et par une attractivité de haut niveau de la licence *Information, communication* avec 6,2 candidatures pour une place, taux qui est en hausse de 30 % en 2022).

Ces ouvertures sont souvent faites en alternance, et sont donc génératrices de moyens financiers qui ne couvrent toutefois pas tous les besoins en particulier en enseignants et enseignants-chercheurs. Ce développement interroge le comité, l'université étant pourtant engagée dans un plan de retour à l'équilibre financier (PREF). Les effets de cette stratégie mériteront d'être observés lors de la prochaine évaluation.

L'architecture de l'offre de formation du 1^{er} cycle

L'offre de formation du premier cycle est globalement cohérente, au sein de chaque composante ou domaine, les formations visant la continuité ou la complémentarité en interne et sur leur territoire. Pour cela, certaines mentions veillent à la complémentarité des parcours dans une même mention, comme en *Sciences de la vie*, ou entre deux mentions, comme en *Droit* ou *AES*. Cela se traduit aussi par des portails communs en licence, l'un

regroupant les mentions de Sciences et technologies et l'autre les mentions de Sciences de la vie, de la terre et de l'environnement. On notera également qu'en STAPS, les quatre mentions de licence reposent en L1 et L2 sur des tronc communs. Ces regroupements permettent une spécialisation progressive et complémentaire vers chaque mention.

D'autres mènent des collaborations entre les sites de Dijon et du Creusot en licence AES, et plus particulièrement autour des partenariats internationaux dans les formations relevant du périmètre du BUT *Techniques de commercialisation* TC. En revanche, les deux BUT GMP, l'un à Dijon, l'autre au Creusot, vont offrir le même parcours en troisième année de BUT (BUT 3) alors que le BUT 1 du Creusot ne remplit pas sa capacité d'accueil. Une meilleure coordination entre les deux IUT est à mettre en place. Plus globalement, il est difficile d'apprécier la complémentarité de l'offre restante de LP avec les parcours de BUT qui ne sont pas encore mis en place au moment de cette évaluation. On observe aussi une concurrence au sein des viviers de recrutement entre la licence *Économie* portée par l'UFR Droit et sciences économiques et politique (DESP) et la licence *Gestion* portée par l'Institut d'administration des entreprises (IAE) alors qu'il pourrait y avoir des dispositifs concertés entre les deux formations comme des passerelles ou des modules interdisciplinaires mutualisés. En santé, la coordination s'effectue entre les composantes puisque l'UFR Santé ne porte en 1^{er} cycle que les DFG mais elle intervient aussi dans les formations du domaine comme la LP *Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation*.

La cohérence est aussi recherchée dans de nombreux partenariats avec d'autres établissements du territoire : avec les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) en licence STS (*Mathématiques, Informatique*) et en DEG (licence *Économie* avec le lycée Eiffel - prépa Cachan) ; avec des publics de BTS des lycées ; apport de compétences complémentaires à celles de l'uB en licence professionnelle (par exemple l'intervention d'enseignants du lycée Vesoul Agro Campus en machinisme agricole dans la LP *Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques*) ; utilisation des plateaux techniques de génie chimique du lycée Niepce à Chalon-sur-Saône dans la mention de LP *Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation*. De même, certaines formations sont en partenariat avec des institutions du domaine comme la licence *Musicologie* avec l'École supérieure de musique Bourgogne Franche-Comté permettant un co-portage et une co-validation partielle des diplômes concernés. Les formations peuvent aussi chercher à s'articuler avec d'autres formations identiques dans une académie limitrophe, lorsqu'il y a lieu, comme le font par exemple les formations relevant du périmètre du BUT *Génie civil – construction durable (GCCD)* à Auxerre avec l'IUT de Belfort-Montbéliard. Ces collaborations ont permis avec réussite de limiter la concurrence. Toutefois, on observe quelques concurrences sur les viviers entre certaines formations et des formations extérieures (exemple de la LP *Maintenance et technologie : contrôle industriel* ou de la licence STAPS *Entraînement sportif*).

L'offre de formation recherche la continuité au sein du cycle et avec le 2^e cycle, quel que soit le type de formation. Les licences générales affichent résolument comme objectif une poursuite d'étude vers les masters, ne privilégiant pas directement l'insertion professionnelle après la L3 mais davantage la pré-professionnalisation, comme le prévoient les textes réglementaires. Cette politique nuit toutefois à la mention *Sciences pour l'ingénieur* peu visible et tout particulièrement le parcours en *Mécanique* qui n'offre pas de master dans le domaine à l'uB. Les LP s'intègrent aussi dans cette offre de deuxième cycle. On peut observer une poursuite d'études en master modérée, et ce d'autant plus que la formation se trouve dans une antenne (le cas de la LP *Métiers de la GRH : assistant*, déployée à Dijon et à Auxerre est, à ce titre, emblématique). Les formations de santé offrent classiquement la continuité entre le PASS et les L.AS vers les deux DFG évalués. Les licences professionnelles s'inscrivent toutes dans la continuité des licences et des DUT/BUT de l'établissement, ainsi que des BTS régionaux. Cette continuité avec les BTS nuit parfois à la diversité des profils des étudiants, très majoritairement issus de BTS comme en LP *Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement*.

La spécialisation progressive est inégalement mise en place. Dans les formations relevant du périmètre des BUT, elle est inscrite dans les programmes nationaux, comme en DEG où la construction de parcours plus cohérents conduit à des recompositions DUT/LP qui font davantage sens (à l'image du BUT *Gestion des entreprises et des administrations*). Les licences du domaine DEG ne proposent pas de parcours (sauf pour la licence *Gestion*), alors qu'il y a un portail commun en Mathématiques-Physique-Chimie-Informatique-Sciences pour l'ingénieur (M-P-C-I-SPI), en sciences de la vie-sciences de la terre (SV-ST) et en STAPS, les mentions se dessinant au fur et à mesure des semestres. En ALL et SHS, les licences présentent toutes des parcours sauf en *Philosophie, Psychologie et Sociologie*.

L'accompagnement des étudiants du 1^{er} cycle à la réussite

L'attractivité de l'offre de formation est inégale. Certaines formations sont attractives, à l'image de la situation nationale en *STAPS*, *Psychologie* ou *Gestion* (8,6 pour 1), alors que dans d'autres, comme celles relevant du périmètre des BUT industriels, parfois implantées dans des villes de taille moyenne, la capacité d'accueil n'est pas atteinte. C'est le cas, par exemple, des formations relevant du périmètre des BUT *GMP Le Creusot*, *GÉIL*, *Réseaux et télécommunications (RT)* et *Génie industriel et maintenance (GIM)* ou certaines LP dont le domaine attire peu comme la LP *Métiers de la GRH : assistant* à Dijon, soutenue par l'ordre des experts-comptables ou les LP du domaine de la logistique. Ces formations n'atteignent pas leur capacité d'accueil. Cette question ne fait l'objet ni d'analyse ni de commentaire dans les dossiers d'autoévaluation. L'absence des données en PASS et L.AS ne permet pas de mesurer l'attractivité des formations en santé. Une analyse plus fine des candidatures et des inscrits mérite d'être menée par formation, type de formation, domaine ou territoire pour évaluer l'origine des inscrits et le processus de candidatures. En complément des dispositifs de communication développés ci-dessous, le développement de spécificités au sein de certaines formations peut contribuer à améliorer leur attractivité.

Les actions de communication menées par les formations sont généralement assez classiques (salons d'orientation, journées portes ouvertes). Néanmoins, certaines formations sont très actives comme la licence *Informatique* qui multiplie les actions (réalisation de vidéos, participation à des forums métiers, création de sites internet, etc.). D'autres formations, comme la LP *Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques*, mettent à profit leur partenariat avec des associations ou des branches professionnelles pour communiquer sur les sites internet de ces organisations. Signalons la démarche de mise en place d'un dispositif numérique pour mesurer l'effet des actions de communication dans les formations relevant du périmètre du BUT *Mesures Physiques*. Les formations, comme celles relevant du périmètre du BUT *Génie biologique*, mentionnent parfois, sans l'analyser, le partenariat mis en place avec le rectorat renforçant l'interconnaissance entre les enseignants des lycées et de l'établissement.

Plus généralement, les passerelles s'opèrent modestement entre les formations d'une même composante, bien qu'elles soient rares entre les L2 et les LP. Des passerelles sont construites dans le domaine du droit, entre la licence AES et la licence *Administration publique*, au sein de DESP. De même, on note que la mention *Informatique* propose une passerelle vers la LP *Métiers de l'informatique : applications web* comme une alternative à la L3 informatique. Ce type de passerelle concerne aussi la mention *Sciences de la vie* avec les LP portées par l'UFR Sciences, vie, Terre et environnement (SVTE). Dans l'ensemble de l'université, les passerelles en santé suite à la mise en place des L.AS et du PASS ne font pas l'objet d'une analyse sauf en licence *Philosophie*. Une approche globale est nécessaire pour mesurer les effets de cette réforme et les évolutions que l'université pourra mettre en œuvre durant la prochaine période d'accréditation.

Des passerelles entrantes et sortantes avec d'autres établissements existent, elles concernent toutefois peu d'étudiants. Des passerelles de réorientation existent entre les classes de CPGE d'une part et les licences *Mathématiques*, *Informatique* et du domaine DEG d'autre part, mais leur effectivité se limite à quelques unités d'étudiants par année de formation. De plus, les passerelles entrantes et sortantes sont clairement annoncées entre certaines formations relevant du périmètre des BUT (BUT *GMP* à Dijon et BUT *Métiers du multimédia et de l'internet [MMI]*), des BTS et des licences. L'actuelle évaluation n'intégrant que la mise en place de la première année du BUT, il faudra examiner les résultats lors de la prochaine évaluation.

La poursuite d'études est souvent renseignée de manière parcellaire en raison d'une faible qualité des données disponibles. On peut cependant constater que la poursuite d'études post-DUT est très majoritaire alors que celle en LP est beaucoup plus limitée, en cohérence avec les objectifs de ce type de formations. La poursuite d'études entre le premier cycle et le deuxième cycle ne fait pas réellement l'objet d'enquêtes spécifiques ni systématiques réalisées par l'établissement ; les formations produisent des enquêtes « internes » souvent peu quantifiées. Il est donc difficile d'apprécier si les objectifs de continuité de parcours des étudiants sont bien atteints.

L'approche par compétence est balbutiante dans la plupart des formations, exception faite en BUT où cette modalité est prévue dans les textes nationaux grâce aux Situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE), mais peu de détails ont été transmis dans les dossiers pour cette première année de mise en œuvre. En licence et en LP, la correspondance entre les unités d'enseignement (UE) et les blocs de compétence définis dans les fiches RNCP, a été établie. Mais peu de maquettes sont structurées par blocs de connaissances et de compétences. Quelques formations ont mis en place le e-portfolio (en licence *Géographie et aménagement*, dans les formations relevant du périmètre du BUT *Informatique*, en LP *Commerce et distribution*) avec parfois un déploiement partiel (par exemple, pour 30 % des étudiants en licence *Information-communication*).

Pour ce qui concerne l'acquisition de la culture et des compétences numériques, les formations proposent diversement la certification PIX mais la crise de la Covid-19 a entravé le processus, rendant difficile l'évaluation de la mise en œuvre de ce dispositif.

Les pratiques pédagogiques proposées sont assez classiques : cours magistraux (CM), travaux dirigés (TD), travaux pratiques (TP) en L, TP en LP, travaux de terrain en *Sciences de la Terre* par exemple. On remarquera

toutefois quelques formations comme la licence *Physique* qui propose des modalités pédagogiques variées comme des QCM de cours, des communications par posters, des projets, un robot manipulable à distance par les étudiants. On note aussi la mise en place de jeux de simulation logistique, des jeux de rôle, du travail en groupe et des mises en situation dans les deux LP de logistique. L'approche par projets est également présente dans les formations relevant du périmètre des BUT mais finalement assez peu détaillée dans les dossiers. On relève avec intérêt plusieurs initiatives comme la participation à des challenges portés par les professionnels dans les formations relevant du périmètre du BUT GCCD ou en LP *Assurance, banque, finance – chargé de clientèle bancassurance (particuliers)*. En licence, les projets sont obligatoires en L3 *Mathématiques* par exemple. Peu d'enseignants ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (CPP) ou suivent des formations proposées par le Centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE), comme dans les formations relevant du périmètre du BUT GMP de Dijon ou en licence *Philosophie* (cas d'un seul enseignant qui a fait le choix de se former par l'intermédiaire du CIPE, de l'IDEFI Talent Campus et du PIA NCU RITM BFC, afin de diversifier ses pratiques pédagogiques). En dehors des périodes de confinement liées à la crise sanitaire, peu d'enseignements sont réalisés à distance sauf en licence *Sciences de l'éducation* avec le dispositif Enseignement à distance (EAD) du parcours *Éducation, formation, enseignement, culture* (EFEC) en troisième année option Enjeux contemporains en éducation et formation (ECEP). La licence *Psychologie* propose également un parcours adapté à distance pour un public ayant des besoins spécifiques. La *Licence d'Administration publique* propose aux étudiants de Nevers les mêmes cours qu'aux étudiants dijonnais, grâce à des enseignements entièrement hybrides complétés par un encadrement local. Plus généralement, les dossiers mentionnent peu de prise en charge des publics à besoins spécifiques alors que l'établissement a mis en place des dispositifs d'accompagnement.

Les étudiants peuvent disposer de salles informatiques, de halles technologiques, de salles modulaires et des salles mettant à disposition du matériel spécialisé. Les formations utilisent également des laboratoires de langue. Le Cortex, nouveau learning center de l'uB, non mentionné dans les dossiers d'autoévaluation des formations, n'est pas approprié par les équipes pédagogiques.

Les taux de réussite sont variables selon le type de formation, parfois analysés, mais cela reste dans l'ensemble assez succinct. Les taux de réussite sont bien identifiés et très souvent commentés dans les dossiers. Ces taux sont bons, voire très bons, en DFG, en deuxième année de DUT et en LP (excepté en LP *Métiers de l'informatique application web* et en DUT GMP Le Creusot). La situation est plus contrastée en licence : les taux sont excellents dans la licence *Gestion* ; ils le sont aussi, dans le domaine ALL, en *Musicologie* et en *Géographie et aménagement* par exemple, mais la situation est plus complexe dans les formations accueillant un grand nombre d'étudiants comme en *Sociologie*, où elle est couplée à des dispositifs de suivi inopérants. On note également de forts taux d'abandon en DEUST. Cette analyse trouve ses limites dans les chiffres fournis dans les dossiers : la réussite en L1 ne s'analyse pas de la même manière selon le mode de recrutement de la formation. Par ailleurs, les taux de réussite en deuxième et troisième années des formations du 1^{er} cycle sont très souvent meilleurs que ceux de la première année où l'on sait que les choix d'orientation des étudiants sont loin d'être définitifs. Les formations de l'établissement peuvent s'appuyer sur de vraies réussites dans le domaine, comme celles de la licence *Sciences de l'éducation*, qui met en œuvre tous les dispositifs d'aide à la réussite offerts par l'établissement, et notamment le dispositif ConPere (Contrat pédagogique de réussite étudiante). Cela conduit à un taux de réussite très élevé associé à un taux d'abandon quasi nul.

Pour remédier aux faibles taux de réussite, on trouve quelques dispositifs assez classiques d'aide à la réussite en licence et dans les formations relevant du périmètre des BUT, comme le tutorat, le soutien, l'enseignant référent en BUT et le dispositif « oui si » du projet AGIL en licence (Approche globale de l'insertion en licence). Par exemple, la mention *Mathématiques* propose des adaptations entre le lycée et la première année, mais sans davantage de précisions. Le DFGSP a innové avec la mise en place de tutorat. Des formations ont bénéficié du NCU RITM (PIA4) favorisant des expérimentations comme cela est souhaité par l'université. Il s'agit notamment des formations relevant du périmètre du BUT *Génie Biologique* qui ont ainsi accompagné, par un dispositif complet, des bacheliers technologiques. Mais cela n'est pas toujours détaillé comme en LP *Tourisme et Loisirs Sportifs* dont on ne sait pas quel projet a bénéficié du NCU. Les résultats de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs sont rarement évoqués et analysés.

L'adossement des formations du 1^{er} cycle à la recherche

L'adossement à la recherche est hétérogène dans les formations du premier cycle de l'uB, un constat qui n'est pas cohérent avec la volonté affirmée de l'établissement de développer le lien formation-recherche dans le premier cycle grâce à différents dispositifs incitant au développement des liens avec les laboratoires de recherche, financés par des bourses pour les étudiants et un appel à manifestations d'intérêt dans le cadre de la ComUE notamment. La reconfiguration en cours de l'environnement de l'université devrait permettre de définir plus précisément comme l'établissement souhaite renforcer le lien à la recherche dans l'ensemble des formations qu'il opère. Il peut s'appuyer à cet égard sur les formations qui ont déjà des dispositifs opérants.

Les enseignants-chercheurs (EC) interviennent dans toutes les formations du premier cycle mais dans des proportions très variées : dans les formations relevant du périmètre du BUT *Carrières Juridiques*, un seul EC

intervient et uniquement à compter de 2022, alors que les enseignants-chercheurs de la LP Commerce et Distribution effectuent 40 % des heures d'enseignement et ceux de la licence Sciences de la vie, jusqu'à 90 % de celles-ci.

C'est en licence générale et en DFG que l'on relève le plus d'initiatives pédagogiques qui promeuvent la formation à et par la recherche : production d'un mémoire en L1 et L3 en Licence Économie, des UE spécifiques dédiées à la démarche scientifique dans les licences STAPS, un projet obligatoire en L3 Mathématiques encadré par des EC et en lien avec la recherche, présentation de publications des étudiants en licence Physique, une UE stage de recherche optionnel en licence Sciences de la Vie. Certaines mentions de licence comme Lettres proposent un dispositif complet avec une initiation progressive (présentation des ressources bibliographiques et numériques, sensibilisation au plagiat, cours de méthodologie de la recherche, tutorat par des étudiants de master et participation aux séminaires de laboratoire en L3). Citons enfin une originalité mentionnée par la licence Physique : une option transversale intitulée « La recherche et les femmes ». Les DFG sont aussi largement irrigués par la recherche. On notera avec intérêt le renforcement de l'adossement à la recherche du DFGSma qui propose dès le 1^{er} cycle un parcours centré sur la recherche. Il est néanmoins peu fait état de formation par la recherche, sauf dans les licences Informatique et SPI.

Dans les formations relevant du périmètre des BUT et en LP, l'adossement à la recherche se traduit principalement par les interventions des enseignants-chercheurs, la place de la formation par la recherche est très faible. Les formations sur les sites délocalisés peuvent souffrir de l'éloignement des laboratoires, comme les formations relevant du périmètre du BUT *Carrières Juridiques* de Chalon-sur-Saône qui n'entretient aucun lien avec les unités de recherche du domaine juridique. Toutefois, certaines formations relevant des BUT MP et MMI offrent la possibilité de faire un projet en laboratoire de recherche et d'autres comme GMP Dijon, Informatique, MMI proposent un stage en laboratoire. On pourra relever qu'en LP Commerce et distribution la présence du laboratoire CREGO dont le secteur de la distribution est l'un de ses domaines de recherche privilégiés, favorise le lien avec la recherche, la formation accueillant un professeur invité durant la période de référence. La LP *Techniques du son et de l'image* propose enfin un projet tutoré qui relève de la recherche-développement via un transfert de technologie.

La sensibilisation à l'intégrité scientifique et à la déontologie est embryonnaire. Elle peut être faite dans le cadre de certains cours ou par l'utilisation de logiciel anti-plagiat, sans davantage de précision, mais le plus souvent, ce sont les services de documentation de l'établissement qui opèrent cette sensibilisation dans des modules de quelques heures, lors de séances dédiées à l'accès et à l'acquisition des ressources.

La sensibilisation aux enjeux de la transition écologique est peu développée dans les formations de l'établissement, à l'exception des formations dont ces enjeux font partie intégrante, telle que la licence *Géographie et aménagement* qui propose un parcours spécifique en L3 *Aménagement environnement*, dédié aux métiers liés au développement durable, à la climatologie, à la gestion de la biodiversité et à l'aménagement rural. Les formations relevant du périmètre du BUT *Gestion administrative et commerciale des organisations* sont aussi résolument engagées dans les enjeux du développement durable au sein de plusieurs cours, avec également un cours spécifique en BUT 1 « Société, organisation et développement durable », et l'organisation d'un atelier Fresque du climat. Certaines formations intègrent bien enfin cette dimension dans leurs enseignements, comme la LP *Commercialisation des produits alimentaires* (enseignements sur l'oéologie) ou la LP *Logistique et pilotage des flux* qui inclut un cours sur le traitement de déchets hospitaliers et le recyclage. D'autres formations, comme les LP du domaine de la maintenance et la licence *Chimie*, indiquent que cette sensibilisation est intégrée aux enseignements sans en préciser les modalités.

La professionnalisation des formations du 1^{er} cycle

L'offre de formation du premier cycle de l'uB présente de nombreux dispositifs pertinents de professionnalisation – stages, alternance, interventions de professionnels, partenariat avec des instances professionnelles, préparation à des certifications professionnelles – en cohérence avec la stratégie de l'université de Bourgogne en la matière, que ce soit dans les formations relevant du périmètre des BUT, en LP, en DFG et en DEUST, ainsi que dans une bonne part des licences (deux tiers). C'est dans les licences *Informatique*, *Mathématiques*, *Lettres*, *LEA*, *Physique* et *Sciences de la Terre*, *Sciences pour l'Ingénieur*, *Économie* et *Information-Communication* que les éléments dédiés à la professionnalisation sont à développer.

Les expériences étudiantes dans le monde professionnel sont ainsi bien développées dans les formations relevant du périmètre du BUT, en LP et en DFG grâce aux stages notamment. En licence générale, la politique des stages n'est pas lisible et les pratiques sont hétérogènes : certaines maquettes présentent un stage obligatoire comme en licence *Gestion* (deux mois en troisième année avec deux stages optionnels de deux mois dans les années antérieures) alors qu'il mériterait d'être obligatoire en licence *Informatique*. Certaines licences proposent des stages (licences *Information*, *Communication*, *Lettres*, et *LEA*) qui ne sont pas valorisés, le calendrier ne prévoyant pas de période dédiée pour les faire ; dans d'autres, les stages ne donnent pas lieu à l'obtention d'ECTS. Dans d'autres encore, comme en LLCER, il n'y a qu'une seule semaine de stage. Il serait souhaitable qu'une politique d'harmonisation soit initiée à ce niveau par l'établissement.

En revanche, les étudiants du premier cycle de l'uB sont très peu sensibilisés à l'entrepreneuriat. Ce volet est obligatoire dans quelques formations comme la licence *Chimie* ou celles relevant des domaines de la gestion et du commerce (BUT GACO, BUT TC, licence *Gestion*). Il est proposé en enseignement facultatif en licence *Mathématiques* ou en LP *Techniques du son et de l'image* ou en celles de logistique. Néanmoins, cela demeure relativement trop peu répandu au niveau des formations de ce 1^{er} cycle et gagne à être renforcé.

Enfin, les dispositifs d'aide à l'élaboration de projet professionnel sont diversement déployés dans les formations. Les DUT (et désormais les BUT) et les LP comportent tous des modules de construction du projet personnel et professionnel, conformément aux programmes nationaux pour les deux premiers. La majorité des licences proposent quelques dispositifs (comme un forum des métiers en licence *Chimie*) pas toujours obligatoires (comme le stage en licence *Mathématiques*). La licence de *Psychologie* propose un dispositif complet, tout comme la licence LEA propose une préparation à l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat avec des cours de culture et de création d'entreprises, des partenariats institutionnels, un stage ou expérience professionnelle obligatoire (minimum quatre semaines, au S6). En DFGSP, il existe une UE d'orientation professionnelle alors qu'il n'y a pas de dispositif de ce type en DFGSMA.

La présence des professionnels dans les enseignements varie selon le type de formation. Ainsi, ils interviennent dans les enseignements des formations relevant du périmètre du BUT, des LP et des DFG mais ils sont moins présents en licence. Ils sont aussi présents dans les jurys et les conseils de perfectionnement des LP conformément aux textes en vigueur. Certaines licences (comme par exemple *Droit, Administration publique et Management du sport*) font aussi intervenir des professionnels, contrairement à la licence *Économie* où les professionnels ne sont pas impliqués. La concertation avec les professionnels dans le cadre de l'adaptation locale du nouveau BUT est peu décrite dans les dossiers, alors qu'elle serait nécessaire pour bien intégrer l'offre de licence professionnelle notamment. Les formations ont aussi des partenariats privilégiés avec des branches professionnelles (comme la LP *GCCD*), des associations (LP *Maintenance et technologie : systèmes philotechniques*; Distrisup pour la LP *Commerce et distribution*), des clusters d'entreprises (par exemple le partenariat entre la LP *Mécatronique, Robotique, l'UIMM et MécateamCluster*) ou avec des institutions (par exemple, des musées en licence *Histoire de l'art et archéologie* et le rectorat qui contractualise avec la licence *Lettres pour des stages rémunérés*). Ces partenariats ne sont pas toujours décrits et sont donc peu formalisés par des conventions, comme cela se fait en LP *Métiers du notariat* qui a établi une convention de partenariat avec le conseil régional des notaires de la Cour d'appel de Dijon, par exemple.

Quelques LP préparent par ailleurs à des certifications professionnelles, ce qui constitue un atout pour les diplômés : les LP *GMP Le Creusot* et la LP *Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement* proposent un CQPM par exemple alors que la LP *Maintenance et technologie : contrôle industriel* prépare à la certification Cofrend. On notera avec intérêt le passage de l'habilitation électrique et du permis C en LP *Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques*.

Ces éléments de professionnalisation favorisent une bonne insertion professionnelle des LP, particulièrement celles qui ne proposent que de l'alternance, mais les équipes pédagogiques s'approprient peu les résultats des enquêtes mises en place par l'établissement. Le Pôle pilotage produit des enquêtes de suivi des diplômés et les résultats sont systématiquement joints aux dossiers d'autoévaluation. Ces résultats montrent souvent des taux de retour assez faibles (ex : LP *Commercialisation des produits alimentaires* avec 38 % de répondants en 2020-2021) et ne sont commentés ni dans les dossiers d'autoévaluation ni dans les comptes-rendus des conseils de perfectionnement. Des formations réalisent également des enquêtes en interne. C'est en particulier le cas des LP *Logistique et pilotage des flux* et *Logistique et systèmes d'information* dont les étudiants réalisent l'enquête. En termes de résultats, l'insertion professionnelle immédiate est classiquement faible après le DUT, mais les données sont souvent partielles, et les emplois occupés ne sont pas toujours fournis. On ne dispose que de peu d'informations sur les parcours des diplômés de DUT et de licence pour apprécier s'ils poursuivent vers des formations fortement professionnalisantes proposées en alternance par exemple.

Pour conclure sur la professionnalisation, l'offre du premier cycle est essentiellement pensée pour un public de formation initiale sauf en licence professionnelle où l'alternance est très largement développée. Les LP sont en effet toutes proposées en alternance, la très grande majorité d'entre elles ne proposant que cette modalité. On retrouve aussi le projet de mettre en place l'alternance en BUT 3, souvent en BUT 2 et parfois dès la première année comme en BUT *Carrières juridiques*. Les licences ne proposent pas de parcours en alternance sauf la licence *Management du sport*, qui le fait en L3 pour 20 % des effectifs. Les publics en contrats d'alternance et relevant de la formation continue ont d'ailleurs bien progressé durant la période évaluée (ils ont doublé), du fait des retombées de la réforme de la formation professionnelle (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2019). Dans ces formations, le calendrier est adapté sans que les dossiers ne donnent davantage de précision. Lorsque la formation accueille un public mixte (formation initiale classique et alternance), il n'est que rarement indiqué comment se fait l'accueil des deux publics. Les formations s'appuient fortement sur le Service commun de formation continue et par alternance (SEFCA) de l'uB, qui apporte une plus-value dans la gestion administrative de l'alternance.

La formation continue est par en revanche très peu développée. L'uB propose quelques dispositifs pertinents comme un DU en GMP Le Creusot, un parcours spécifique au public de la formation continue dans la LP *Logistique et gestion des flux* ou encore le parcours ECEF en licence Sciences de l'Éducation. Il y a peu ou pas de VAE en DUT/BUT et en licence (sauf en licence *Gestion*). En revanche, le nombre de VAE est important en LP *Commerce et distribution* (six VAE individuelles par année), qui a mené aussi une VAE collective auprès de 19 professionnels salariés du groupe Carrefour. Il en va de même dans la LP *Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux*, désormais intégrée dans le BUT RT, qui compte entre quatre et huit VAE par an.

L'internationalisation des formations du 1^{er} cycle

L'ouverture des formations à l'international est très inégalement développée selon le type de formation, contrairement aux ambitions de l'université. Dans les formations relevant du périmètre du BUT, on rencontre de nombreux dispositifs favorisant cette internationalisation, portés par les IUT. En LP, l'internationalisation est toutefois rarement la priorité en raison de l'alternance fortement répandue (LP *Assurance banque finance*) ou du domaine centré sur des problématiques nationales (LP *Logistique et pilotage des flux*). Si la mobilité rencontre des difficultés d'organisation avec l'alternance, pour autant, l'interculturalité contribue aussi à la professionnalisation des diplômés. Ainsi la LP *Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques* et la LP *Techniques du son et de l'image* la pratiquent ; la LP *Commercialisation des produits alimentaires* a entretenu un partenariat avec le Club Med.

Enfin, les licences *Administration publique, Sciences du langage et Sociologie* ne proposent pas de dispositif hormis l'enseignement de l'anglais. En DFG tout comme en DEUST, l'ouverture est très peu développée, voire inexistante.

La mobilité étudiante entrante et sortante est active lorsqu'elle s'appuie sur des partenariats bien identifiés. Dans les domaines ALL et SHS (licences *Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales [LLCER], Lettres, Histoire, Philosophie*) et en licence *Droit* un cursus franco-allemand a été développé en s'appuyant sur un partenariat avec l'université de Mayence. De la même manière, les DUETI (une année d'étude dans une université étrangère partenaire après le DUT) développés par les DUT/BUT tertiaires favorisent la mobilité (par exemple, 10 % de la promotion du DUT/BUT *information-communication* bénéficie de cette mobilité). La LP *Maintenance et technologie : contrôle industriel* a également mis en place un remarquable partenariat avec deux universités étrangères, qui se concrétise par un DU international co-opéré par les trois partenaires.

En dehors de ces partenariats spécifiques, les mobilités étudiantes sortantes et entrantes sont faibles, la période de la pandémie ayant aussi été peu favorable pour leur développement. Quelques étudiants (entre un et cinq par formation) de la licence *Mathématiques*, de la formation relevant du périmètre du BUT *Informatique* ou du DFGSP sont partis en mobilité de semestre ou de stage mais cela reste minoritaire. Quelques étudiants (dans la même proportion) ont bénéficié d'une mobilité entrante dans quelques formations telles que la formation relevant du périmètre du BUT *Réseaux et télécommunication*, la licence *Chimie* et le DFGSP. De la même manière, il y a très peu de mobilités d'enseignants-chercheurs sauf en licence *Lettres* et en licence *Économie*.

En complément de ces partenariats, on notera des dispositifs d'accompagnement. Certaines composantes (IUT) ou formations (licences *Mathématiques* et *informatique*) se dotent d'un responsable des relations internationales qui a souvent pour mission d'être référent pour les étudiants et de pouvoir les accompagner. La licence *Droit* dispose d'un kit d'accompagnement (Travel Kit). Enfin, de manière plus institutionnelle, la licence SVTE dispose d'une commission RI dont on ne connaît toutefois pas les prérogatives.

Parmi les éléments d'appui à l'internationalisation, les cours de langue sont bien présents dans toutes les formations du premier cycle de l'uB. C'est l'anglais qui est enseigné de manière obligatoire chaque année, dans des volumes parfois un peu faibles comme dans les licences du domaine STS. Une deuxième langue étrangère (allemand ou espagnol) est proposée de manière optionnelle dans le portail ST par exemple alors qu'elle est obligatoire dans les BUT de spécialité tertiaire. Les cours de spécialité en langue étrangère sont peu développés. Quelques formations en proposent comme la licence *Chimie* avec 20 heures d'enseignement en anglais ou le BUT 1 *Informatique* avec 46 heures. Toutefois, malgré la volonté affichée de développer la certification, en particulier le CLES, l'uB étant centre accrédité, les formations proposent d'autres certifications. Le TOEIC ou Altissia sont parfois pris en charge par la formation mais les dossiers n'indiquent pas toujours combien d'étudiants obtiennent la certification en définitive. Les formations ne mentionnent pas non plus les axes stratégiques en matière de certification, de politique des langues étrangères ni comment cela s'articule avec l'internationalisation.

Le pilotage des formations du 1^{er} cycle

La qualité du pilotage est inégale selon les types de formation. La présence et l'analyse des données (indicateurs de candidatures, de réussite, de suivi des diplômés, des effets de la politique de la recherche, de l'internationalisation ou de la professionnalisation), ainsi que les dispositifs d'amélioration continue sont

diversement déployées. En licence, la situation est contrastée avec un pilotage inexistant comme en licences *Psychologie* ou *Sciences du langage*, un pilotage perfectible en licence *Droit* et en licence *Sciences de la Terre*. Enfin, certaines licences comme celles de *STAPS*, *Gestion* et *LLCER* ont un pilotage complet analysant les données et animant un conseil de perfectionnement conforme aux textes nationaux. Le pilotage doit parfois être renforcé par une analyse plus fine, portant sur les trois années de formation comme en licences *AES* et *Chimie*. Plus globalement, les mentions de licence intégrées dans un portail commun en L1 méritent une attention particulière pour mieux articuler la spécialisation progressive avec la lisibilité de chaque mention. Ainsi, il pourrait être mis en place des indicateurs par année de formation et par mention qui alimentent les réunions des équipes pédagogiques organisées par année de formation et les conseils de perfectionnement organisés par mention et intégrant des représentants du monde socio-économique. En DFG, le pilotage est de qualité. Dans les formations relevant du périmètre des BUT où des heures de référentiel peuvent être dédiées au pilotage (exemple GCCD), il est toutefois peu lisible, les données transmises sur la réussite, l'insertion, la poursuite d'étude sont souvent incomplètes et peu analysées. En LP, le pilotage est plus abouti, un conseil de perfectionnement est installé et les données sur l'insertion sont fournies.

En matière d'évaluation des enseignements et des formations, le CIPE réalise des enquêtes dont les résultats ne figurent pas dans les dossiers et ne sont pas commentés dans les conseils de perfectionnement. Les enseignants organisent parfois leur propre évaluation des enseignements par les étudiants. Il est donc nécessaire que le CIPE et les composantes, ainsi que les formations se coordonnent pour que les productions du CIPE puissent profiter au pilotage de l'établissement comme à celui des formations.

Les étudiants ne sont pas systématiquement associés au pilotage des formations. Ils sont consultés par les enquêtes du CIPE, sans que l'on puisse en mesurer les effets. Ils sont aussi consultés parfois de manière informelle comme par l'équipe de la LP *Technique du son et de l'image*, ce qui n'est pas satisfaisant pour apporter une donnée objectivée. Les étudiants font partie du conseil de perfectionnement de manière inégale. Certaines formations les ont intégrés dans cette instance comme les formations relevant du périmètre du BUT *Carrières juridiques* ou la licence *Droit* alors qu'ils sont absents en licence *LEA*, des formations relevant du périmètre du BUT GCCD ou en LP *Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques* par exemple.

Les conseils de perfectionnement sont très majoritairement mis en place mais le processus n'est pas abouti. En effet, quelques mentions comme *Information*, *Communication* et *Lettres*, la LP *Technique du son et de l'image* n'ont pas de conseil de perfectionnement contrairement aux textes en vigueur. La première année d'installation des BUT n'a pas non plus été l'occasion de cette mise en œuvre, sauf dans les nouveaux BUT *Carrières Juridiques* et *TC Dijon-Auxerre* où les conseils de perfectionnement mis en place jouent pleinement leur rôle en intégrant les différentes parties prenantes, en analysant les résultats et en proposant les premières évolutions. Ils sont parfois appelés comité de pilotage en licence professionnelle. En DFG, il existe une instance de pilotage locale qui mérite d'être formalisée. Le rôle des conseils de perfectionnement est variable : certains sont dans un processus d'amélioration continue sur l'ensemble de la formation du recrutement au suivi du diplômé comme en licences *Physique* et *Administration publique*, alors que d'autres portent sur des questions opérationnelles sans dimension stratégique comme les licences *Gestion*, *Mathématiques*, *Sciences pour l'ingénieur* ou la LP *Logistique et systèmes d'information*. Leur composition est hétérogène n'associant pas toujours les étudiants ou les professionnels (exemple licence *Informatique*, licence *Économie* et en *LEA*). Le rythme des réunions est difficilement appréciable par manque d'information dans les dossiers. La plupart des conseils de perfectionnement, quand ils existent, se sont tout de même réunis dans les deux dernières années précédant l'autoévaluation au moins une fois, les comptes-rendus étant systématiquement fournis dans les dossiers.

Conclusion

Points forts

- Une offre solide, structurée, diversifiée, répondant aux besoins du territoire ;
- Une offre de formation bien articulée autour des axes stratégiques de l'uB ;
- Des partenariats nombreux avec l'environnement académique et professionnel renforçant la cohérence et la complémentarité ;
- De bons taux de réussite ;
- Une professionnalisation bien développée.

Points faibles

- Un pilotage des formations engagé mais non abouti ;
- Un manque de lisibilité de la politique de la mise en œuvre des réformes des formations du 1^{er} cycle (BUT, PASS, L.AS) ;
- Une internationalisation des formations dont les résultats actuels sont faibles au regard des ambitions affichées de l'université ;
- Un adossement à la recherche parfois insuffisant ;
- Peu de prise en compte des problèmes liés à la délocalisation des formations sur des sites distants par l'uB ;
- Un manque d'appropriation de la stratégie formation de l'uB par les formations du 1^{er} cycle.

Recommandations

- Mettre en conformité les conseils de perfectionnement et veiller à ce que leur rôle ne soit pas limité à la dimension opérationnelle, mais intègre une vision et une perspective stratégique du diplôme.
- Améliorer la lisibilité de la politique formation dans sa mise en œuvre et en particulier concernant les réformes engagées, pour en mesurer les effets et permettre une évolution harmonieuse avec les équipes pédagogiques et les composantes, notamment les délocalisées.
- Se doter d'indicateurs de pilotage co-construits avec les composantes et les formations.
- Renforcer la formation par la recherche en s'appuyant sur les expériences déjà reconnues dans l'établissement.
- Développer l'internationalisation en favorisant les mobilités comme l'interculturalité.

Points d'attention sur les formations

Liste des formations représentant des points d'attention figurant dans leur évaluation car ne répondant pas à un ou plusieurs critères d'accréditation :

- Sciences humaines et sociales : licence *Information, communication* ; licence *Histoire* ; licence *Lettres* ; licence *Sociologie* ;
- Sciences, technologies, santé : licence *Mathématiques* ; licence *Sciences pour l'ingénieur* ; LP *Techniques du son et de l'image*.

Rapports des formations

LICENCE INFORMATION, COMMUNICATION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) Lettres et philosophie, la licence *Information, communication* de l'université de Bourgogne est une formation à un parcours généraliste, dont l'objectif affiché est la préparation des étudiants à la poursuite d'études en master, lequel est structuré en trois parcours après la première année de master (M1) : deux à finalité professionnelle (« médias et création numérique » et « communication numérique des organisations ») et un à finalité recherche (« sciences de l'information et de la communication »), dont plusieurs unités d'enseignement sont mutualisées avec le master *Métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation* (MEEF) « professeur documentaliste » rattaché à l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPÉ) de Bourgogne.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Information, communication* a toute sa place dans l'offre de formation de l'université de Bourgogne, mais il est difficile d'analyser son inscription dans les orientations de l'établissement, faute d'éléments précis et concrets. Envisagée comme une préparation à certains masters, cette licence propose un seul parcours généraliste, avec, pour chaque année, une unité d'enseignement (UE) dite « libre », qui peut être prise parmi les options proposées par l'UFR Lettres, par d'autres UFR ou encore, du troisième semestre (S3) au sixième semestre (S6), en tant que stage. Compte tenu de sa nature pluri- et interdisciplinaire, on peut regretter que la formation ne propose pas de mineures ni de passerelles en licence professionnelle. Il est encore à observer que la formation ne propose pas de stage obligatoire, ce qu'elle explique par les contraintes du calendrier universitaire, qui ne prévoit pas de période dédiée aux stages en licence. L'équipe pédagogique affirme avoir le projet de renforcer les éléments de professionnalisation.

La formation est peu ouverte à l'international, notamment en raison du manque de moyens humains et financiers lui permettant de développer des partenariats. L'origine sociale modeste de ses étudiants (pour lesquels les aides proposées ne suffiraient pas) expliquerait le faible taux de mobilités sortantes (six, sept et un étudiants les trois dernières années ; la chute observée entre les deux dernières années peut être attribuée aux effets de la crise sanitaire et à l'origine sociale des étudiants). On observe également très peu de mobilités entrantes (entre un et trois dans les trois dernières années) et aucun partenariat international. La formation ne semble pas profiter de l'alliance FORTHEM pour son internationalisation.

Dans la perspective d'une poursuite d'études en master, la formation intègre aux 1 286 heures « étudiant » de sa maquette 34 heures de formation à et par la recherche en L3. Les neuf enseignants-chercheurs (EC) et chercheurs qui interviennent dans ses enseignements disciplinaires assurent 385 heures « étudiant » ; seuls deux de ces EC appartiennent au département. Compte tenu de la nature même de la formation, les enseignements en information et documentation, qui font l'objet d'une UE spécifique en deuxième année de licence (L2) et en troisième année (L3), sont assurés par un EC qui en est spécialiste – ce qui n'exclut pas la participation de personnels de la documentation, lesquels assurent 10 heures « étudiant » en L3 ; la formation compte encore 50 heures « étudiant » consacrées à la méthodologie informationnelle et documentaire. D'après l'équipe pédagogique, les efforts de la formation pour intégrer une formation à et par la recherche adaptée à sa finalité ne produisent pas d'effets notables en raison du manque d'intérêt des étudiants pour une poursuite d'études dans ce domaine. Les 18 professionnels qui interviennent dans la formation assurent 322 heures « étudiant » dédiées, majoritairement, aux apprentissages techniques (PIX, entre autres). Notons, en outre, que seulement 5,5 % d'étudiants ont obtenu une certification PIX dans le niveau ciblé l'année dernière et aucun l'année précédente (chiffres qui, comparés aux 61 % d'il y a deux ans, s'expliquent par les difficultés provoquées par la crise sanitaire des deux dernières années) ; et qu'introduit l'année dernière, le compte e-portfolio est détenu par 30 % des étudiants : PIX et compte e-portfolio sont des outils qui ont encore une importante marge de progression.

La formation ne propose pas de formation spécifique à l'entrepreneuriat dans la mesure où la finalité et les contenus du cursus en licence sont définis en priorité en cohérence avec l'offre de formation en master. De même, la formation ne propose pas des parcours spécifiques à la formation continue (FC) ou ouverts à l'alternance, ni de blocs de connaissances et de compétences ouverts à la FC, ce qui explique l'absence de politique en matière d'alternance et de FC. C'est aussi ce qui explique qu'aucun stagiaire de FC n'y soit accueilli. La formation propose un stage facultatif du S3 au S6, lequel peut être réalisé par anticipation dès juin/juillet – ce qui lui permet d'avoir une durée plus longue et de mieux s'intégrer au calendrier universitaire lequel, comme observé plus haut, ne prévoit pas de périodes dédiées aux stages en licence (ce qui constitue un frein à leur développement). Intégré à une UE dite « libre », ce stage, ainsi que les projets tutorés, se voit attribuer six crédits ECTS. Ce stage est validé uniquement par un rapport écrit, en raison de la petite taille de l'équipe pédagogique. La formation prévoit de rendre ce stage obligatoire au S6 pour les étudiants souhaitant s'inscrire en master SiD, ce qui lui permettrait également d'étoffer son volume horaire en L3, encore insuffisant.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La cohérence entre le programme et les objectifs de la formation est très clairement établie, notamment en ce qui concerne la répartition entre les connaissances théoriques et les compétences techniques, répartition qui fait l'objet d'un soin spécial par l'équipe pédagogique. Compte tenu de la nature même de la formation, l'apprentissage des outils numériques y occupe une place de choix : environ 50 % des heures « étudiant » lui sont dédiées. En ce sens, des initiatives prises avant la crise sanitaire (apprentissage puis usage fréquent et régulier des dispositifs techniques mis à disposition par l'établissement) et la mise en place de méthodes pédagogiques actives (telles que le travail en petits groupes) ont permis à l'équipe pédagogique, de pair avec la mise en place d'enseignements synchrones, asynchrones et hybrides, de valoriser la réussite de ses étudiants, comme le montre la stabilité des effectifs tout au long de la crise sanitaire : la formation n'a pas connu le phénomène de « décrochage numérique » qu'ont subi d'autres formations. De tels dispositifs correspondent à un total de 480 heures « étudiant » – soit un semestre quasi complet –, qui peuvent être suivies partiellement ou entièrement à distance. L'usage de ces différents dispositifs est indispensable à la culture professionnelle que les étudiants sont censés acquérir durant leur cursus. C'est surtout pendant la crise sanitaire que l'équipe pédagogique a eu recours aux enseignements hybrides, qui, une fois la crise passée, n'ont pas eu de répercussions directes sur l'organisation de la formation. Pareillement, l'usage de dispositifs techniques et de méthodes actives, mis en place durant les confinements, n'a pas eu de répercussions importantes sur les pratiques pédagogiques et les méthodes d'évaluation, qui ont eu tendance à rester très classiques, à part quelques initiatives individuelles. Aucune mention n'est faite aux éventuels liens entre l'hybridation des enseignements et la formation à distance.

La formation compte des modules d'enseignement visant à aider les étudiants à construire leurs projets professionnels. Il s'agit de : rencontres hebdomadaires avec les acteurs locaux, au deuxième semestre (S2) ; stage facultatif, du S3 au S6 ; et réalisation d'un portfolio numérique en L3. En outre, la proposition d'une UE « libre », aux six semestres de la formation, permet de valoriser les compétences acquises dans le cursus ou en dehors de celui-ci. En ce sens, il est à souligner le fort investissement des étudiants dans l'UE « engagement », qui permet de valoriser des expériences telles que le soutien scolaire ou l'aide aux réfugiés accueillis par l'établissement. Par ailleurs, une attention particulière, notamment en première année de licence (L1) et L2, est donnée à l'expression en public et à la maîtrise de la langue française, par l'intermédiaire de modules d'enseignement assurés, respectivement, par un comédien et par des enseignants du département des sciences du langage.

En raison d'un manque de moyens pour financer des deuxièmes langues vivantes (LV2), la formation propose exclusivement l'apprentissage de la langue anglaise – qui a donc le statut de première langue vivante (LV1) obligatoire, de la L1 à la L3 : elle ne propose pas de formation en français langue étrangère (FLE) ou dans une langue étrangère autre que l'anglais. La formation n'inclut pas des dispositifs de préparation à la mobilité de ses étudiants (car cette préparation est centralisée par l'établissement) ni n'analyse la réussite ou l'échec des étudiants aux certifications en langue étrangère.

Similairement, même si le service de FC de l'établissement propose des formations diplômantes (niveau licence) et en alternance (licence pro) en lien avec la formation, celle-ci ne prévoit pas d'alternance en licence, ni ne reçoit d'alternants. De même, la formation n'a pas d'inscrits ayant bénéficié d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) et n'a pas accordé des VAE ou des validations des acquis professionnels (VAP), ayant uniquement reçu deux stagiaires de la FC au cours des trois dernières années et aucun l'année dernière.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Avec plus de 1 000 candidats (outre environ 1 400 dossiers Campus France), pour une capacité d'accueil de 65 places, la formation est très attractive. Les données fournies par l'établissement permettent à l'équipe pédagogique d'avoir une connaissance très fine et un suivi très régulier de ses publics. En même temps, l'équipe pédagogique admet avoir cessé de mesurer son attractivité, considérant cet exercice comme une source d'inquiétude et de malaise, étant donné que la hausse continue du nombre de candidats depuis dix ans n'a pas été accompagnée par une hausse de ses capacités d'accueil. Si jusqu'en 2018 l'équipe pédagogique suivait l'évolution des taux de réussite et analysait l'impact des dispositifs d'accompagnement, d'aide à la réussite et d'aménagement des cursus sur ces taux, afin d'améliorer les dispositifs en question, suite à la mise en place de Parcoursup et à la limitation de ses capacités d'accueil, l'équipe pédagogique a choisi de centrer son attention sur l'orientation des étudiants, dans l'objectif de les préparer à la poursuite d'études en master, qui, comme on l'a vu plus haut, est le seul objectif de la formation.

Plutôt que d'analyser la qualité de l'insertion professionnelle et la nature des poursuites d'études à partir des enquêtes de suivi de l'insertion professionnelle et des cohortes – pour lesquelles peu de données sont disponibles –, l'équipe pédagogique dit s'appuyer sur des informations collectées en master. Cela ne veut pas dire pour autant que la formation méconnaisse ou ignore ses très bons taux de réussite et ses très faibles taux d'échec, lesquels, d'après son analyse, restent très stables parce que l'accès au cursus est très sélectif ; la mise en place de Parcoursup et l'accroissement de la sélectivité de la formation n'ont fait, du point de vue de l'équipe pédagogique, que rendre le taux de réussite encore plus haut. De ce fait, les écarts entre les taux de réussite de la formation et ceux de l'établissement – qui oscillent entre 20 et 30 points selon les années – sont significatifs. En L1, la formation accueille environ 77 % de néo-bacheliers et environ 23 % d'étudiants en réorientation, n'accueillant pas de néo-bacheliers sous condition « Oui-Si ». Approximativement 95 % de ses néo-bacheliers viennent des filières générales, les 5 % restants venant de filières technologiques ; d'après l'analyse qu'en fait l'équipe pédagogique, il n'y a pas d'évolution à attendre de ce côté, car la formation initiale de ces étudiants est inadaptée pour la réussite en licence généraliste.

De par l'analyse d'indicateurs tels que les origines sociale et géographique, le type de bac et le nombre d'étudiants boursiers, l'équipe pédagogique montre une préoccupation spéciale envers la composition sociale des promotions. Ce suivi lui a permis notamment de s'apercevoir d'un changement notable dans le profil social des étudiants, révélé par la baisse continue du groupe des enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures ; le maintien à des niveaux élevés du groupe des enfants d'employés et d'ouvriers ; une baisse significative des enfants dont les parents exercent des professions intermédiaires ou sont indépendants ; et une croissance continue des enfants dont les parents sont retraités ou au chômage. Montrant que 60 % à 70 % des étudiants ont des parents employés, ouvriers ou inactifs, ces indicateurs sont à la base de l'analyse sur le faible taux de mobilités sortantes mentionné plus haut. Comme dans les autres cas déjà mentionnés, ce suivi s'est arrêté en 2018, ce qui mène à l'absence d'une réflexion sur les effets de ces changements sociaux sur l'évolution de la formation. Les chiffres présentés par l'équipe pédagogique montrent que le taux de poursuite des études en première année de master dans l'établissement est d'environ 42 % et qu'entre zéro et deux étudiants poursuivent leurs études dans un autre cursus de niveau équivalent. À part ces indicateurs, qui ne sont pas analysés, l'équipe pédagogique ne mène pas de réflexion sur l'avenir de ses diplômés, qu'elle ne semble pas connaître.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation ne dispose visiblement pas des moyens lui permettant d'atteindre ses objectifs : avec seulement trois enseignants titulaires (un PR, un MCF et un PRAG) pour environ 200 étudiants en licence, son taux d'encadrement est extrêmement bas – sans mentionner le fait que ces mêmes deux EC interviennent en master et que 26 enseignants temporaires interviennent dans la formation. Pour pallier ce manque de moyens, la formation doit faire appel à des EC invités (1/2 PAST vient compléter l'équipe pédagogique et un EC invité est attendu pour l'année prochaine) ; à des doctorants contractuels ; aux enseignements mutualisés (qui portent à neuf le nombre d'EC intervenant dans la formation) ; aux professionnels ; et, enfin, aux vacataires, qui assurent une partie très importante de la formation – entre 25 % et 30 % en L1/L2 et 40 % en L3. C'est aussi par ce manque de moyens que l'équipe pédagogique explique beaucoup des difficultés rencontrées par la formation, dont notamment la rareté des mobilités internationales entrantes et sortantes, l'insuffisance du volume horaire dans les trois années du cycle, l'impossibilité d'élargir ses capacités d'accueil et le nombre de groupes de TD, outre l'inexistence d'un conseil de perfectionnement.

L'équipe pédagogique, enfin, affirme prendre en compte les résultats de l'évaluation des enseignements et de la formation par les étudiants, laquelle est assurée par l'établissement. Il manque cependant des informations précises sur l'analyse de ces résultats et les modalités de cette prise en compte. En effet, la seule observation apportée sur les résultats en question est qu'ils comportent très peu d'observations critiques.

Conclusion

Points forts

- Attractivité de la formation
- Fort taux de réussite et un bas taux d'échec et d'abandon dans les trois années du cycle
- Cohérence entre le programme et les objectifs de la formation
- Suivi des origines sociales des étudiants

Points faibles

- Absence d'un conseil de perfectionnement
- Inexistence de passerelles avec la formation continue et la formation en alternance
- Faible ouverture à l'international
- Faible suivi de l'avenir des étudiants

Recommandations

- Mettre en place un conseil de perfectionnement
- Ouvrir des passerelles avec la formation continue et la formation en alternance
- Ouvrir la formation à l'international
- Améliorer le suivi du devenir des étudiants

LICENCE LANGUES ÉTRANGÈRES APPLIQUÉES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La *licence langues étrangères appliquées (LEA)* de l'université de Bourgogne est portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) langues et communication. Cette licence comporte deux parcours diplômants à spécialisation progressive à partir du troisième semestre : *industries de la langue* et *stratégies des marques et des entreprises*.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence LEA trouve toute sa place dans la stratégie formation de l'établissement et s'inscrit globalement dans les ambitions, les orientations pédagogiques et les priorités thématiques définies par celui-ci. La formation est construite en complémentarité avec les licences LLCER (allemand, anglais, espagnol, portées par son UFR), avec lesquelles elle propose des passerelles, notamment en première année de cycle, et partage quelques éléments avec la *licence information-communication*, portée par l'UFR lettres. Par l'intermédiaire de conventions avec des BTS – pour lesquelles il manque des précisions –, des réorientations en deuxième année sont proposées. La formation se construit en continuum avec trois mentions de master : *Information, communication, LEA, traduction et Interprétation*. Mis à part lesdites conventions avec des BTS, cette formation ne développe pas de partenariats académiques régionaux ou nationaux, n'ayant pas non plus de politique définie en ce qui concerne le pilotage et la pédagogie de ces conventions. Pluridisciplinaire par nature, la formation identifie l'apport de la pluridisciplinarité et de l'interdisciplinarité à sa finalité ; elle les met en place plutôt dans les parcours de spécialisation et dans les projets d'extension pédagogique que dans le tronc commun, ce qui est dû, selon le dossier, à un manque de coordination entre ses différentes disciplines.

Par sa nature même, la formation est ouverte à l'international en cohérence avec les priorités définies par l'établissement. Ainsi, elle s'appuie spécialement sur l'alliance d'universités européennes *fostering outreach within european regions, Transnational higher education and mobility (FORTHEM)* – identifiée par l'établissement comme l'un de ses axes stratégiques –, pour développer une offre spécifique à l'international, dont notamment un diplôme intégré (actuellement au stade de projet). Dans le cadre de cette alliance, la formation a participé à des actions de *team-teaching* favorisant le contact entre équipes pédagogiques, dont les premiers résultats sont dits « encourageants » – sans que de plus amples renseignements soient fournis ; elle propose, depuis 2019, le *cours cultures visuelles et numériques* à l'ensemble des partenaires ; elle a proposé, en 2021, une offre de cours en communication, en lien avec la formation LEA – mais, là aussi, peu de renseignements sont fournis ; et elle est en train de mettre en place une UE intitulée *applied research in interactive narratives*. La formation inclut des mobilités étudiantes entrantes et sortantes dans le cadre d'accords Erasmus, de conventions bilatérales ou encore de l'alliance FORTHEM, mobilités qui peuvent être financées tant par Erasmus que par la région ou par des financements spécifiques. Dans le cas de FORTHEM, il s'agit de mobilités de courte durée, sur des thématiques spécifiques, proposées hors maquette ; les mobilités Erasmus se font vers sept pays européens plus la Russie. La formation compte un petit nombre d'étudiants internationaux (3 % en moyenne), en augmentation constante au cours des trois années de référence. Quant aux mobilités sortantes, elles sont en nette diminution au cours des trois années de référence (passant de 9,5 % à 4 % entre 2018-2019 et 2020-2021), tandis que les mobilités entrantes progressent graduellement (de 8,8 % à 11,9 % au cours de la même période).

L'adossé à la recherche de la formation reste à développer, spécialement dans les deux premières années du cycle (L1 et L2) et dans le tronc commun. En troisième année (L3), les deux parcours de spécialisation proposent des enseignements en lien avec les recherches menées par l'équipe enseignante, sans que ces enseignements trouvent pour autant une place dans la maquette. Si la mise en place de ces parcours a permis un rapprochement avec les activités des laboratoires de recherches auxquels la formation est adossée, la formation des étudiants à et par la recherche reste majoritairement le fruit d'initiatives individuelles et de pratiques informelles, souvent en marge des enseignements. Ainsi, mis à part le projet d'extension *AprèsLang* (censé intégrer les étudiants volontaires à des projets de recherche) et 13 h de formation à et par la recherche (soit moins de 1 % du volume horaire total de la formation), peu d'actions concrètes sont mises en pratique dans ce domaine – c'est dans ce cadre que les services de documentation de l'établissement assurent une

« mini-formation » d'une heure, censée couvrir la formation à l'intégrité scientifique et à la déontologie, outre l'accès et l'acquisition des ressources. Malgré cela, l'évaluation de « certains cours » peut se faire par des projets de recherche en L2 et les stages et rapports de stage peuvent prendre en compte une « dimension recherche ». Environ 30 % des enseignants intervenant dans la formation sont des enseignants-chercheurs ; ils assurent approximativement 25 % du volume horaire total de la formation.

Les relations de la formation avec le monde socio-économique et l'intégration d'éléments de professionnalisation restent à développer. Si ses deux parcours sont construits « en étroite correspondance avec des secteurs d'activité qui constituent leurs débouchés principaux » et en cohérence avec leurs fiches du répertoire nationale des compétences professionnelles RNCP, les interventions de professionnels restent ponctuelles (250 heures « étudiant » d'enseignements fondamentaux) et organisées le plus souvent hors maquette, alors que ce sont justement ces activités hors maquette qui sont censées assurer le lien avec les acteurs socio-économiques de son territoire. N'offrant pas d'alternance – ce qui peut s'expliquer, d'après le dossier, par l'insuffisance et du vivier d'entreprises local et régional et des possibilités d'encadrement –, la formation ne propose pas d'offre spécifique à la formation continue. Restant principalement tournée vers la formation initiale, la formation propose des aménagements aux étudiants salariés ; ces pratiques restent marginales et ponctuelles. La formation prépare à l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat par le moyen de cours de culture et de création d'entreprises et par le biais de partenaires essentiellement institutionnels. Un stage ou une expérience professionnelle obligatoire d'au minimum quatre semaines viennent compléter ce dispositif au dernier semestre du cursus. Aucun crédit ECTS n'est accordé au stage ou à la formation à l'entrepreneuriat. Similairement, si des projets tutorés et une UE transversale facultative (assurée par l'établissement) sont proposés, ils ne le sont qu'à titre de complément et ne sont pas intégrés à la maquette de la formation.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation s'appuie sur une logique de spécialisation progressive, faisant correspondre les compétences RNCP et les UE de tronc commun, d'une part, et les parcours et les référentiels de compétences spécifiques, d'autre part. L'alignement entre les méthodes d'enseignement et les contenus est globalement pris en compte ; la structuration de ses enseignements par blocs de compétences en est actuellement au stade de projet.

La formation met en œuvre les méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées, mais de forme encore assez traditionnelle. Elle définit et met en œuvre ses objectifs, ses contenus, ses méthodes pédagogiques et ses acquis d'apprentissage dans une approche favorisant l'alignement pédagogique, appuyant sa démarche sur une approche programme et sur une approche par compétences, mais valorise peu les compétences acquises en dehors de celui-ci : ne sont valorisées que les compétences enseignées, de manière traditionnelle. La formation diversifie peu ses méthodes d'enseignement ; elle varie ses modalités d'évaluation et ses pratiques pédagogiques sont peu coordonnées. Les étudiants volontaires sont incités à acquérir des compétences complémentaires par l'intermédiaire de projets tutorés et le travail par projets en est à ses premiers pas. Les modalités d'enseignement à distance sont également peu développées, car considérées comme « peu adaptées à une formation en langues étrangères ou aux matières d'application actuellement proposées », ce qui peut s'expliquer par le manque de ressources matérielles et humaines. En conséquence, la flexibilisation de l'accueil de publics différenciés est compromise. D'après le dossier, même l'accueil de son public traditionnel est souvent compromis, dû à un manque « chronique » de locaux adaptés à ses objectifs.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont globalement adaptés pour permettre son ouverture à l'international. Compte tenu de sa nature et de sa structuration, la formation permet à l'étudiant d'acquérir des compétences linguistiques utiles à son insertion professionnelle ou à sa poursuite d'études, en particulier à l'international : les compétences linguistiques correspondent à environ 50 % des heures d'enseignement. Les cinq langues enseignées (allemand, anglais, espagnol, italien, russe) peuvent être perfectionnées par une mobilité internationale – même si, comme indiqué plus haut, peu d'étudiants en bénéficient. Les UE de langue sont conçues en complémentarité avec les matières d'application et le monde de l'entreprise. Il manque des précisions quant aux cours qui sont dispensés en anglais. Par ailleurs, si l'obligation d'une certification en langue anglaise, mise en place depuis l'année 2021-2022, va dans le sens de l'ouverture de la formation à l'international, on s'interroge sur la raison pour laquelle la formation ne propose pas à ses étudiants de passer la certification CLES B2, qui est proposée par l'établissement en allemand, en anglais et en espagnol. Concernant les dispositifs de préparation à la mobilité internationale, la formation propose en L2 des réunions d'information, qui préparent aux mobilités réalisées en L3, tandis que les mobilités entrantes sont encadrées par langue. Il est à souligner l'effort de mettre en contact les étudiants entrants et sortants, locaux et internationaux, outre le fait que les étudiants peuvent bénéficier de rencontres virtuelles organisées par l'alliance FORTHEM. Même si la formation ne propose pas de cours de Français langue étrangère (FLE), les étudiants en mobilité entrante ont la possibilité de suivre des cours de FLE à l'UFR Lettres.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés aux publics de la formation continue (FC) et en alternance (FA). Même si la formation est proposée en FC, aucun dispositif d'accueil spécifique n'est mis en place. N'étant pas proposée en FA, la formation ne prévoit ni ne développe une ingénierie de formation adaptée à l'accueil de ces publics.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation ne développe ni ne suit son attractivité auprès de ses différents publics. Le constat d'une hausse considérable des effectifs en cours de contrat n'est pas attribué à la communication sur la formation. À part les données fournies par l'établissement, la formation ne dispose d'aucun dispositif ou instrument de mesure ou d'analyse de l'évolution des candidatures, des inscriptions de ses publics, ou encore de son attractivité.

Ne réalisant pas d'analyse systématique ou chiffrée, la formation ne suit pas réellement la réussite de ses étudiants. La décision de maintenir une semaine de tutorat de rentrée et de mettre en place un dispositif « parrainage », à partir de 2019, a été prise suite à un constat impressionniste d'une difficulté d'intégration pour une partie des étudiants de L1. Tout aussi impressionniste – car non appuyée sur des analyses ou des instruments de mesure – est l'attribution de la hausse du taux de réussite dans les deux dernières années de référence aux adaptations des modalités d'évaluation durant la crise sanitaire.

La formation n'analyse pas l'insertion professionnelle ou la poursuite d'études de ses diplômés au regard de ses objectifs et du marché de l'emploi. Les quelques données présentées soit ont été fournies par l'établissement, soit constituent des reports de la donnée DQT-10-1d. Dans les deux cas, ces données ne sont ni commentées ni analysées. Arguant viser davantage une poursuite d'études au niveau Master qu'une insertion directe, la formation observe que les poursuites d'études au sein de la composante et de l'établissement semblent globalement cohérentes avec les parcours proposés au niveau licence.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Avec un taux d'encadrement qui varie entre 12 et 14 étudiants par enseignant permanent pour les trois années de référence, la formation dispose des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Il est à observer que ce taux d'encadrement est en hausse constante. La formation n'a bénéficié d'aucune mobilité enseignante, entrante ou sortante, au cours de la période de référence, ce qui s'explique, selon le dossier, par un manque de personnels titulaires dans plusieurs disciplines. Si des formations au métier d'enseignant sont proposées par l'établissement, formations qui sont obligatoires pour les nouveaux titulaires, leur essaimage ainsi que la coordination des pratiques pédagogiques restent le produit d'initiatives individuelles. Le manque d'informations concernant l'utilisation des outils et des indicateurs de mesure du coût des formations rend difficile l'évaluation du suivi et de la maîtrise de sa soutenabilité par la formation. D'après le dossier, ce manque d'informations peut être attribué, en grande partie, à la crise sanitaire.

La formation n'a pas défini un processus d'évaluation interne qui lui permette d'évoluer dans une démarche d'amélioration continue. L'évaluation des enseignements et de la formation par les étudiants est organisée de manière irrégulière, avec, dans certains cas, des taux de réponse insuffisants. Des enseignements individuels peuvent faire l'objet d'une évaluation, à la demande des enseignants, mais les résultats ne sont pas communiqués à l'ensemble de la formation. La formation dispose d'un conseil de perfectionnement, lequel se réunit de manière irrégulière et ne compte pas d'étudiants parmi ses membres, cela étant dû, selon le dossier, à un manque de candidatures. Lors de sa dernière réunion, qui s'est tenue en 2020, le conseil de perfectionnement s'est attaché à la présentation de l'approche par compétences et à une amorce de discussion sur sa faisabilité, sans analyser les résultats de la formation.

Conclusion

Points forts

- Insertion de la formation dans la stratégie formation de l'établissement
- Appui de la formation sur l'alliance FORTHEM pour son ouverture à l'international
- Architecture de la formation en deux parcours clairement identifiés et organisés
- Construction en complémentarité des UE de langue avec les matières d'application et le monde de l'entreprise
- Taux d'encadrement

Points faibles

- Coordination des pratiques pédagogiques et la diversification des méthodes d'enseignement, trop souvent laissées aux initiatives individuelles et aux actions ponctuelles et informelles
- Absence d'étudiants au conseil de perfectionnement, lequel, par ailleurs, ne se réunit pas souvent et ne fait pas des retours stratégiques sur la formation
- Faible suivi de la réussite et de l'insertion des étudiants
- Absence de dispositifs d'accueil spécifiques aux publics de la formation continue
- Faible adossement de la formation à la recherche
- Insuffisance des relations de la formation avec le monde économique et la faible intégration d'éléments de professionnalisation dans les cursus, ce qui se reflète dans la petite place du stage dans la formation et dans la faible valorisation des acquis faits en dehors de la formation

Recommandations

- Améliorer la coordination des pratiques pédagogiques et la diversification des méthodes d'enseignement, afin qu'elles ne dépendent pas uniquement d'initiatives individuelles et/ou d'actions ponctuelles et informelles
- Pour le conseil de perfectionnement : y intégrer les étudiants, prévoir un calendrier de réunions régulières et recentrer son rôle, de manière à lui permettre de faire des retours stratégiques sur la formation
- Améliorer le suivi de la réussite et de l'insertion des étudiants
- Prévoir des dispositifs d'accueil spécifiques aux publics de la formation continue
- Améliorer l'adossement de la formation à la recherche
- L'élargissement et l'approfondissement des moyens et des outils de la professionnalisation des étudiants, notamment par une valorisation du stage et des acquis faits en dehors de la formation, permettront de renforcer les relations de la formation avec le monde économique

LICENCE LANGUES, LITTÉRATURES ET CIVILISATIONS ÉTRANGÈRES ET RÉGIONALES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) *Langues et communication*, la licence *Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales* est une formation classique en langues étrangères, proposant deux parcours : Métiers des langues, qui se décline en trois langues – allemand, anglais et espagnol – et qui comporte deux ou trois sous-parcours selon les langues : option enseignement, option recherche et option multilingue (initiation ou approfondissement), et un parcours bi-disciplinaire, à capacité limitée et proposant, d'une part, la combinaison anglais/espagnol et, dans le cadre d'un cursus intégré avec l'université de Mayence (Allemagne), les combinaisons anglais/allemand, anglais/lettres, allemand/histoire ou allemand/lettres, d'autre part.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Elle s'inscrit dans ses ambitions, ses orientations pédagogiques et ses priorités thématiques, notamment en ce qui concerne la formation à des compétences variées, l'ouverture à l'international et l'ambition de relever les défis sociétaux actuels. Le développement de partenariats avec des établissements du second degré et plus particulièrement la présence de représentants du secondaire dans son conseil de perfectionnement –, ainsi que la préparation aux masters de l'établissement sont des éléments du continuum de la formation avec le cycle d'études qui la précède et celui qui la suit spécialement appréciables. Il en va de même pour l'établissement de partenariats avec d'autres départements, avec l'INSPE et avec l'UFR Lettres et sciences humaines. Par définition pluridisciplinaire, la formation cherche à développer, dès la L1, des compétences pluri- ou interdisciplinaires, par le biais de certaines UE et par un mini-mémoire en L3.

La formation est ouverte à l'international en cohérence avec les priorités définies par l'établissement, par l'intermédiaire de son parcours bi-disciplinaire Dijon-Mayence et en prenant appui sur l'université européenne *Fostering outreach within european regions, transnational higher education and mobility alliance FORTHEM*, dont l'établissement est l'actuel coordonnateur. La plupart des actions de mobilité dans le cadre de FORTHEM s'effectuent hors maquette. Outre ces mobilités, en général de courte durée, la formation inclut des mobilités sortantes dans le cadre du programme Erasmus ou d'accords bilatéraux, en Europe et en Amérique du Nord, pour lesquelles les étudiants bénéficient d'un soutien financier de la région. Le nombre d'étudiants qui bénéficient des programmes de mobilité sortante reste assez bas.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche, qui se construit de manière progressive dès la L1. On apprécie spécialement le mini-mémoire et la possibilité de faire des stages en recherche en L3 dans le laboratoire auquel la formation est adossée, outre les 50 heures dédiées à la formation à et par la recherche, qui incluent, entre autres, une sensibilisation systématique au plagiat. Il est également à souligner le fait qu'entre 60 % et 90 % des cours, selon les parcours, sont assurés par des EC – chiffre qui peut atteindre 100 % dans la licence bi-disciplinaire, suivant les disciplines et les options, outre le fait qu'une partie importante des PRAG et PRCÉ intervenant dans la formation sont docteurs. Malgré cela, certaines disciplines ou spécialités souffrent d'un manque d'EC. De même, le manque de personnels du SCD fait que les enseignants se chargent le plus souvent des cours de méthodologie du travail universitaire.

Par sa nature et sa finalité, la formation entretient des relations surtout avec le rectorat et l'INSPE, et intègre quelques éléments de préprofessionnalisation. D'après le dossier, le projet d'un parcours patrimoine, censé former les étudiants dans le domaine du tourisme, a été freiné faute de financements. Des contrats passés avec le rectorat permettent aux étudiants de bénéficier de stages rémunérés, lesquels sont courts parce que contraints par le calendrier universitaire et par des difficultés d'encadrement. La formation n'est ouverte ni à la formation continue ni à l'alternance.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en œuvre des méthodes pédagogiques globalement adaptées aux compétences visées. L'approche par compétences est en cours d'implantation, ce qui fait que l'ensemble des enseignants et des enseignements s'y adaptent progressivement. Faute de moyens – et suite à la mise en place par l'établissement du plan de retour à l'équilibre financier PREF – la certification des compétences informatiques a été abandonnée.

La formation développe et diversifie graduellement ses pratiques pédagogiques, en collaboration avec le Service Pédagogie Numérique et Ressources de l'établissement. Ainsi, de nombreux projets de transformation et d'innovation pédagogique (décloisonnement, hybridation, immersion virtuelle, création de MOOC), développés dans le cadre du PIA3 NCU RITM-BFC alimentent actuellement les réflexions de l'équipe pédagogique. Une réflexion sur l'adaptation des méthodes d'évaluation à ces nouvelles méthodes d'enseignement est également en cours. Dû à l'importance du présentiel en licence, particulièrement en langues, la formation ne privilégie pas les cours à distance ou en format hybride, bien que soit menée une réflexion sur la mise en place de modalités hybrides pour la licence d'études romanes, en projet.

De par sa nature même, les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés pour permettre son ouverture à l'international, qui est une réalité. La formation organise de manière très claire la préparation à la mobilité de ses étudiants, ainsi que leur suivi ; une préparation spécifique est organisée pour la formation binationale. Ayant mis en place la certification obligatoire en L3 en 2021-2022, la formation ne dispose pas d'informations sur les certifications en langues étrangères. Elle ne fait pas passer la certification CLES, pour laquelle l'établissement est accrédité dans les trois langues qu'elle propose (allemand, anglais et espagnol).

À part l'accueil de quelques rares étudiants en VAE, les contenus et les dispositifs de la formation ne sont adaptés aux publics de la formation continue et en alternance que dans le cadre d'un DU. L'équipe pédagogique réfléchit à la possibilité que le passage au travail par compétences fonctionne comme un levier pour la délivrance de VAE, en ceci qu'il faciliterait la lisibilité de son offre.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit son attractivité auprès de son public. Sont à souligner les efforts déployés auprès de ses futurs étudiants : la formation a un site Internet dédié pour informer les lycéens et participe aux journées portes ouvertes de l'établissement et autres salons étudiants, présentant également la filière dans des lycées. Elle doit suivre les candidatures sur Parcoursup, sans que le dossier fasse état de dispositifs spéciaux ou systématiques. Assez attractive, la formation s'est vue contrainte de baisser le nombre d'inscrit en première année faute de moyens humains et financiers pour en accueillir plus, sa capacité d'accueil ayant été dépassée en 2018-2019, pour répondre à la demande.

La formation ne suit pas la réussite de ses étudiants, qu'elle ne mesure pas elle-même. Elle dispose de données fournies par l'établissement à l'occasion de diverses évaluations, mais, d'après le dossier, celles-ci ne sont ni systématiques ni complètes. À partir des données dont elle dispose, la formation tisse quelques considérations sur les taux de réussite de ses étudiants sur les trois années de référence, les attribuant – qu'ils soient à la hausse ou à la baisse – aux effets de la situation sanitaire en 2019-2020 et en 2020-2021 et en les considérant « peu significatifs », sans que le dossier permette de savoir réellement pourquoi. Aucune information n'est donnée sur l'existence de dispositifs spécifiques d'accompagnement, d'aide à la réussite ou d'aménagement des cursus.

La formation n'analyse pas l'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés au regard de ses objectifs et du marché de l'emploi. D'après le dossier, cela est dû à un certain nombre de raisons : la formation se considère concernée plutôt par un suivi de l'orientation que par un suivi de l'insertion professionnelle directe, parce que la plupart des étudiants se dirigeront ensuite vers un master ; les services centraux ne procèderaient pas à une transmission systématique des données ; et l'uB ne réaliserait pas d'enquête d'insertion pour la licence.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose globalement des moyens nécessaires lui permettant d'atteindre ses objectifs. Avec un taux d'encadrement de moins de douze étudiants par enseignant titulaire en moyenne et un nombre d'enseignants temporaires équivalent à presque la moitié de celui des titulaires (ce qui est assez rare pour être souligné), la formation pourra voir son équipe pédagogique renforcée par des recrutements «en cours et à venir». Ces chiffres, qui sont globaux, ne prennent pas en compte des disparités entre les différents parcours, langues et disciplines. Compte tenu du volume horaire de la formation, le recours aux enseignants temporaires semble répondre plus à des besoins ponctuels qu'à assurer des cours qui ne pourraient être assurés par les titulaires.

L'évaluation des enseignements est organisée de manière formelle et systématique par l'établissement. En parallèle, la formation organise, elle aussi, des évaluations plus ou moins formelles (au sein de son conseil de perfectionnement, par exemple) ou plus ou moins informelles (par les enseignants, dans un cours). Ce second type d'évaluation peut donner lieu à des résultats concrets, comme la création d'options supplémentaires ou l'adaptation des évaluations. Comme mentionné précédemment, la formation dispose d'un conseil de perfectionnement en bonne et due forme, dans lequel interviennent des personnalités extérieures à la formation (spécialement des enseignants et proviseurs du secondaire) et des étudiants. La dernière réunion de ce conseil a eu lieu en février 2022.

Conclusion

Points forts

- Adossement de la formation à la recherche
- Liens établis entre la formation, le lycée et les masters
- Ouverture à l'international et l'organisation très claire de la préparation à la mobilité de ses étudiants, ainsi que leur suivi
- Existence d'un conseil de perfectionnement avec un fonctionnement effectif
- Approche par compétences en cours d'implantation

Points faibles

- Faible nombre de mobilités étudiantes sortantes
- Manque de suivi de la réussite et du devenir des étudiants

Recommandations

- Favoriser et encourager les mobilités sortantes
- Mettre en place des dispositifs de suivi de la réussite et du devenir des étudiants

LICENCE LETRRES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Lettres* de l'université de Bourgogne est une licence générale à parcours unique, portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) lettres et philosophie. La formation propose une licence bi-disciplinaire avec l'université de Mayence (Allemagne).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Lettres* est globalement en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement, notamment en ce qui concerne la liaison entre enseignement secondaire et supérieur et les dispositifs d'enseignement à distance, malgré un manque d'implication dans les innovations pédagogiques liées au projet *Nouveaux Coursus à l'Université pour Réussir – Innover – Transformer – Mobiliser en Bourgogne Franche-Comté (RTIM-BFC)*, qui vise à assurer une meilleure réussite en premier cycle. La formation est construite de manière à permettre la transition du lycée à la licence et de la licence au master, et offre des enseignements à tous les étudiants de son champ disciplinaire. On apprécie particulièrement l'implication de la formation dans le Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU), les actions visant à la réduction des inégalités, le partenariat avec la Classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE) khâgne du Lycée Carnot de Dijon, ainsi que l'intégration des Sciences du langage à tous les niveaux de la formation et l'établissement de dialogues entre littérature et autres arts, les SHS et les sciences.

La formation est assez ouverte à l'international, spécialement grâce à l'intégration, dans son offre, d'une licence bi-disciplinaire avec l'université de Mayence (Allemagne), partenariat qui permet aux étudiants de poursuivre leurs études dans le master *Franco-allemand* de Dijon-Mayence. Si les étudiants inscrits dans cette licence bi-disciplinaire représentent 5 % à 10 % de chaque niveau de licence (entre 15 et 20 étudiants pour les trois années de référence) et les mobilités entrantes en représentent environ le triple (entre 43 et 55 pour la même période), le nombre des mobilités sortantes reste faible (avec sept, deux et un étudiants pour la période considérée). D'après le dossier, cela s'expliquerait par la crise sanitaire, ce qui semble être en contradiction avec le fait que la formation bénéficie de nombreux accords Erasmus et conventions bilatérales, mais aussi avec les chiffres de la mobilité entrante.

La formation bénéficie d'un excellent adossement à la recherche : elle propose une initiation progressive à la recherche dès la première année. Cette initiation culmine avec une participation aux séminaires de recherches du Centre Pluridisciplinaire Textes et Cultures (CPTC) en L3. Tous les enseignants-chercheurs du département participent aux cours de licence et les UE fondamentales intègrent, dans les six heures consacrées à la méthodologie de la recherche, l'initiation à la recherche aux contenus concrets de cours. Sont par ailleurs très appréciables d'autres dispositifs de formation à la recherche, tels que l'élaboration d'un guide pour les ressources numériques adaptées à la licence et au DAEU, la présentation de la bibliothèque des ressources documentaires, de la bibliothèque de l'UFR et de la bibliothèque Droit-Lettres, par les personnels des services de la documentation et par les étudiants assurant le tutorat de rentrée, la sensibilisation au plagiat en L2 et le projet de tutorat d'initiation à la recherche impliquant les étudiants du master *Recherche*.

Dans la mesure où il s'agit d'une licence générale, la formation entretient peu de relations avec le monde socio-économique, même si elle intègre des éléments de pré-professionnalisation en dernière année. Ainsi, et parce qu'elle n'a pas d'objectif professionnel immédiat, cette licence ne fait intervenir que deux professionnels dans ses cours, n'ayant pas de parcours ouverts à l'alternance ou à la formation continue, ni des blocs de compétences ouverts à la FC. Pour ces mêmes raisons, cette licence n'a pas de formation à l'entrepreneuriat et n'accorde que très peu d'ECTS aux projets tutorés et aux stages, dont la durée obligatoire est d'une semaine. Les éléments de préprofessionnalisation susmentionnés peuvent mobiliser des acteurs socio-économiques locaux ou nationaux pour aider à l'élaboration du projet professionnel des étudiants.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Le manque d'informations ne permet pas d'évaluer correctement la mise en œuvre par la formation de méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. L'approche par compétences est en cours de réflexion au département, qui organise des réunions régulières portant notamment sur la cohérence des enseignements et sur l'acquisition progressive des savoir-faire requis. Enfin, les enseignants s'efforcent – de manière officieuse – de valoriser les acquis des étudiants issus de la réorientation.

N'étant pas incluse dans les trois grands domaines d'excellence autour desquels l'établissement a structuré son PIA, le développement et la diversification des pratiques pédagogiques par la formation reste le résultat d'initiatives ponctuelles. L'existence d'une formation entièrement à distance, identique à celle en présentiel, permet à la formation d'accueillir différents publics.

La formation inclut des cours d'allemand, d'anglais et d'espagnol (99 heures pour l'ensemble de la formation) et prend en charge, par l'intermédiaire de son UFR, le financement de la passation de la certification CLES pour les étudiants qui en font la demande, mais elle ne prévoit aucun dispositif de préparation à la mobilité. Toujours par le biais de son UFR, la formation propose 66 heures de cours de FLE annuelles, outre des cours de méthodologie et de culture et civilisation française aux étudiants en mobilité entrante. Mises côte à côte, l'inexistence de préparation aux mobilités sortantes et l'attention donnée aux mobilités entrantes expliquent sans doute les écarts relevés plus haut entre les deux types de mobilité étudiante.

Mis à part les DU, DIU et certificats universitaires « dans [son] périmètre », la formation ne propose aucun dispositif de formation adapté aux publics de la formation continue et en alternance. Aucune demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou validation des acquis professionnels (VAP), totale ou partielle, n'a été soumise au département au cours de la période de référence.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Avec environ 450 candidats pour une centaine de places, la formation est assez attractive. Outre le partenariat avec la CPGE khâgne du Lycée Carnot de Dijon, référé plus haut, les dispositifs mis en place pour l'information sur la formation incluent la participation des enseignants aux journées portes ouvertes organisées par l'établissement. Cependant, le suivi de son attractivité ne prend en compte que l'analyse annuelle des candidatures sur Parcoursup et son évolution. On regrette, enfin, le manque d'informations sur les publics de la formation à distance.

D'après l'analyse qu'en fait la formation, l'évolution des taux de réussite de ses étudiants est soit peu significative, soit difficile à interpréter, en raison de la réalisation des examens à distance dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Ayant pour unique source les statistiques élaborées par le service de la scolarité de l'établissement, le dossier ne fait état d'aucune analyse ni d'aucune mesure de l'impact de ses taux de réussite sur ses dispositifs de suivi, d'aide à la réussite ou d'aménagement du cursus.

La formation analyse peu la poursuite d'études de ses diplômés et, parce que l'établissement ne propose pas de statistiques sur l'insertion professionnelle pour les licences générales, elle dispose de très peu d'informations sur le devenir des étudiants qui ne poursuivent pas leurs études dans le même établissement. Malgré cela, elle est en mesure d'en présenter quelques pistes, dont la principale est la forte attractivité du master de *Lettres modernes*, où se seraient inscrits entre 70 % et 87 % des diplômés de L3 au cours des trois années de référence – mais les chiffres présentés dans le document « Débouchés » sont en contradiction avec ceux présentés dans le volet 4 (« Données ») du document « DAE01 ». De même, le dossier présente des raisons pour le choix d'autres établissements pour la poursuite d'études, raisons qui auraient amené la formation à proposer deux nouveaux parcours professionnels en master. On regrette le manque d'une analyse plus fine et que la source de ces informations ne soit pas explicitée.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose globalement des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs, mais des points de tension commencent à apparaître. Avec, actuellement, une vingtaine d'étudiants par enseignant permanent, son taux d'encadrement risquerait en effet d'être rapidement sous tension si les effectifs continuaient à augmenter au rythme actuel. Dans ce même sens, le nombre d'enseignants temporaires étant plus important que celui des titulaires, l'avenir de la formation risquerait d'être compromis à plus ou moins long terme sans un changement de la politique de recrutements. Enfin, la mise en place du Plan de retour à l'équilibre financier (PREF) a eu des conséquences sur les moyens dont la formation dispose pour atteindre ses objectifs. C'est le cas, par exemple, de la baisse du volume des CM en faveur des heures «étudiant» et du blocage des mobilités enseignantes entrantes. Malgré cela, un enseignant de la formation a pu effectuer trois mobilités internationales, dans deux pays européens, en 2018 et 2019.

La formation n'a pas défini un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue : les enseignements sont systématiquement évalués par les services de l'établissement, avec des résultats qui, selon le dossier, «permettent les évolutions des formations». La formation ne dispose d'ailleurs pas d'un conseil de perfectionnement, celui-ci étant remplacé par une procédure où deux étudiants délégués de chaque année «sont invités aux réunions du département», où ils «interviennent sur les difficultés qu'ils rencontrent en cours et accompagnent l'évolution de la maquette de licence». On regrette le manque d'informations sur l'absence d'un conseil de perfectionnement, mais aussi le manque de précisions sur la participation des étudiants délégués aux réunions du département (sont-ils élus ou nommés ? Par quelle(s) procédure(s) ? Pour combien de temps ? Assistent-ils à toutes les réunions ? Assistent-ils à l'intégralité des réunions ? Ont-ils le droit d'intervenir sur tous les points de l'ordre du jour ? Ont-ils le droit de vote ? etc.).

Conclusion

Points forts

- Adossement à la recherche
- Ouverture à l'international
- Attractivité de la formation
- Existence d'une formation entièrement à distance, identique à la formation en présentiel, permettant l'accueil de différents publics
- Liaison entre enseignement secondaire et supérieur et les dispositifs d'enseignement à distance

Points faibles

- Inexistence d'un conseil de perfectionnement
- Développement et la diversification des pratiques pédagogiques restent le résultat d'initiatives ponctuelles
- Manque de dispositifs de préparation à la mobilité étudiante et le faible nombre de mobilités étudiantes sortantes
- Manque de dispositifs de suivi de l'attractivité de la formation
- Manque d'informations sur les étudiants inscrits à distance
- Manque de dispositifs formels de suivi du devenir des étudiants
- Aucune analyse et aucune mesure de l'impact des taux de réussite sur les dispositifs de suivi, d'aide à la réussite ou d'aménagement du cursus
- Peu de relations avec le monde socio-économique

Recommandations

- Mettre en place un conseil de perfectionnement
- Coordonner le développement et la diversification des pratiques pédagogiques
- Encourager les mobilités étudiantes sortantes, notamment par la mise en place de dispositifs de préparation à la mobilité
- Mettre en place des dispositifs de suivi de l'attractivité de la formation
- Mettre en place des dispositifs de suivi des étudiants inscrits à distance
- Mettre en place des dispositifs formels de suivi du devenir des étudiants
- Mettre en place des outils permettant l'analyse et la mesure de l'impact des taux de réussite sur les dispositifs de suivi, d'aide à la réussite ou d'aménagement du cursus

LICENCE MUSICOLOGIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Musicologie* relève de l'unité de formation et de recherche (UFR) sciences humaines de l'université de Bourgogne et s'appuie sur un double cursus, l'un professionnalisant, en partenariat avec l'école supérieure de musique Bourgogne Franche-Comté (ESM) et l'autre, plus classique, porté par le département et ouvrant à la recherche ou à l'enseignement. Le parcours «Pratique musicale spécialisée» est co-porté par le département de musicologie et l'école supérieure de musique Bourgogne Franche-Comté (ESM) ; le parcours «Musique - Musicologie» est porté par le département de musicologie.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en parfaite adéquation avec la stratégie formation de l'établissement, fondée sur l'interdisciplinarité, la pluridisciplinarité, la pré-professionnalisation et l'insertion dans l'environnement géographique et socio-professionnel. La formation présente deux parcours, dont plusieurs enseignements sont mutualisés, qui offrent des perspectives solides de débouchés professionnels. Le parcours *pratique musicale spécialisée*, qui est co-porté par le département de musicologie et par l'École Supérieure de Musique Bourgogne Franche-Comté (ESM), cible les étudiants qui souhaitent s'orienter vers une pratique musicale de niveau supérieur. Le recrutement dans le parcours se fait sur concours. En outre, le parcours se conjugue avec la formation au diplôme national supérieur professionnel de musicien (DNSPM) et au diplôme d'état (DE) de professeur de musique. Le parcours *musique-musicologie*, porté par le Département de musicologie, est ouvert à tous les étudiants et permet d'acquérir des compétences scientifiques et pratiques qui ouvrent à une poursuite d'études en niveau master et à des débouchés professionnels dans la recherche ou dans l'enseignement master MEEF. La formation s'inscrit dans une démarche d'interdisciplinarité et de pluridisciplinarité, par la présence d'UE liant la musique aux arts, au cinéma, à la philosophie de la musique et aux approches historiques de la musique.

Malgré l'absence d'offre spécifique adaptée à l'international, la formation est ouverte à l'international par l'accueil de plusieurs étudiants étrangers (surtout hors UE), dont le nombre a progressé sur les trois années précédentes : cinq en 2018-2019 ; sept en 2019-2020 ; onze en 2020-2021).

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche par l'introduction, en troisième année du parcours *musique et musicologie*, de deux cours spécifiquement orientés à la recherche.

La formation est bien implantée au niveau local et régional, comme en atteste l'intégration, au sein de l'équipe pédagogique, d'enseignants du conservatoire à rayonnement régional (CRR) de Dijon et du département de musicologie de l'université de Besançon. La formation ambitionne d'élargir son rayonnement à un niveau national.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en place un accompagnement personnalisé des étudiants dès la L1, par le biais de deux tutorats : un tutorat de rentrée, qui offre aux L1 un soutien pour mieux saisir l'organisation des études, les modalités d'évaluation des enseignements, les structures et les moyens mis à leur disposition, ainsi qu'un tutorat pédagogique en formation musicale et écriture à l'intention des débutants, assuré à hauteur de 120 heures.

Cet accompagnement pédagogique garantit un excellent taux de réussite en L1 (67 %) et en L2 (83 %). Les effectifs de chaque parcours et de la formation entière sont stables sur les trois années, preuve de son attractivité, de sa bonne organisation et de ses débouchés.

Dans son offre pédagogique, la formation offre un enseignement d'anglais général, non différencié par cycles, mais n'inclut aucun dispositif de préparation à la mobilité entrante ou sortante des étudiants. Elle compte 5 % d'étudiants internationaux (11 étudiants en 2020-2021).

Il n'y a pas de dispositif spécifique adapté à la formation continue ou à l'alternance, le signalement dans l'offre de formation reste formel. Ce point devrait être un sujet de réflexion d'amélioration de la formation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation est attractive, rigoureuse et de qualité, qui donne aux étudiants une ouverture et des débouchés professionnels parfaitement ciblés (musicien professionnel après l'obtention du DNSPM), et qui s'articulent également autour de quatre possibilités en niveau master : un master à double parcours, soit à tendance recherche (*musicologie de la création et de la performance*), soit plus professionnalisant (*création, interprétation et performance*) ; un master MEEF (PLC éducation musicale) ; un master plus professionnalisant l'ingénierie des métiers de la culture (ESPE- département Denis Diderot). La formation contribue à se rendre attractive par une participation annuelle aux journées portes ouvertes, à des rencontres avec les bacheliers, à des présentations de la formation auprès des lycées.

Un encadrement rigoureux des étudiants est attesté par la formation, notamment en ce qui concerne l'assiduité aux TD et enseignements (dispenses pour salariés, assiduité obligatoire pour les boursiers, etc.). La formation décline parfaitement les acquis par compétences au fil des trois années et remplit complètement les attendus en matière d'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être. Les compétences sont également acquises par des stages en L2 et L3. La licence a un volume de TD élevé par rapport aux CM, preuve d'une mise en pratique réussie de la discipline, confirmée par les liens avec les différents milieux professionnels.

La formation réalise un suivi de la réussite de ses étudiants et de leur insertion professionnelle (poursuite d'étude, réussite aux concours, entrée dans un métier). Ce suivi est tout à fait en lien avec les objectifs d'insertion professionnelle de la formation. Un suivi mieux structuré est envisagé par la formation.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation est dotée de 20 intervenants, parmi lesquels trois enseignants-chercheurs titulaires et trois enseignants-chercheurs appartenant à d'autres départements et à l'université de Franche-Comté.

La formation a défini un processus d'évaluation interne des enseignements, organisé chaque fin d'année et différencié par cycle. La formation déplore toutefois que « l'impossibilité de partager ces évaluations, qui restent privées si l'enseignant le souhaite, font que les résultats de ces évaluations restent inopérants ». La formation n'est pas dotée d'un conseil de perfectionnement, mais d'un conseil de département dans lequel les étudiants ont la parole, et qui sert à l'évaluation de la formation. En revanche, la présence de professionnels n'est pas mentionnée.

Conclusion

Points forts

- Bonne attractivité de la formation, dotée d'un cursus solide en adéquation avec ses objectifs de compétences
- Encadrement pédagogique rigoureux et de qualité
- Taux de réussite notable
- Forte insertion dans l'environnement professionnel local et régional, offrant des débouchés variés aux étudiants
- Formation qui a tenu compte des précédentes recommandations du Hcéres pour encore s'enrichir et s'améliorer

Points faibles

- Absence d'un conseil de perfectionnement
- Équipe pédagogique de titulaires réduite

Recommandations

- Mettre sur pied un conseil de perfectionnement qui permettrait d'inclure des professionnels, ce qui constituerait un atout dans la dimension professionnalisante déjà existante
- Accentuer le suivi des diplômés
- Poursuivre le travail entamé d'évaluation des enseignements, dans un objectif de valorisation de la formation

LICENCE PHILOSOPHIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Philosophie* de l'université de Bourgogne appartient à l'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences humaines sur le site de Dijon. Elle est adossée au laboratoire interdisciplinaire de recherches Sociétés, sensibilités, soin (LIR3S) et son objectif affiché est la poursuite d'études en master à vocation recherche ou en année de préparation aux concours de l'éducation nationale (CAPES et agrégation). La formation possède deux responsables pédagogiques, un par niveau (L1, L3).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Le dossier énonce clairement les objectifs de la formation, qui s'intègre dans son établissement et vise à fournir aux étudiants : une connaissance approfondie des grands systèmes philosophiques et des compétences transversales (analyse, synthèse, technique). La pluridisciplinarité et la mutualisation correspondent aux attendus de l'établissement : la licence s'organise en entonnoir, s'appuyant en L1-L2 sur une collaboration scientifique avec la Sociologie (unité d'enseignement [UE] de L1/L2) et avec les Lettres (UE de L1/L2) ; depuis peu, la formation a fait le choix d'accroître les possibilités de diversification des parcours, en élargissant le choix des étudiants parmi les UE non disciplinaires autres que les Lettres, la Sociologie demeurant une UE obligatoire. La formation a fait le choix d'ouvrir une licence accès santé (LAS) et un parcours d'accès spécifique santé PASS Psycho-Philo, ce qui accentue son interdisciplinarité et sa volonté de diversifier son rôle dans l'insertion professionnelle des étudiants.

La formation est bien ouverte à l'international, par le biais d'échanges avec des universités partenaires (Dublin, Sherbrooke, Mayence), en niveau L2-L3, grâce au cursus intégré Dijon-Mayence et grâce aussi à l'aide financière de l'alliance FORTHEM.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche par le biais de l'unité mixte de recherche (UMR) 7366 (LIR3S) et d'initiations à des séminaires pour les étudiants de L3. Une volonté d'associer plus fermement les étudiants passera par la rédaction de rapports sur ces séminaires.

Au niveau de l'insertion dans le monde socio-économique, la formation est très liée au milieu de l'enseignement secondaire : les liens sont très forts avec les enseignants du Secondaire (interventions dans la formation, continuité Bac+3 Bac-3, contribution des enseignants-chercheurs à la formation continue sur demande des inspecteurs, etc.). La formation cible prioritairement les débouchés et la formation à l'enseignement secondaire, mais annonce désirer et tenter de diversifier ses débouchés professionnels (entreprises, associations dans le champ de l'économie sociale et solidaire).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation à l'approche par compétences est faible, mais une prise de conscience existe sur l'intérêt de s'y former et de la développer.

Hormis un enseignant, les membres pédagogiques de la formation ont peu fait le choix de se former dans le champ pédagogique (en particulier par l'intermédiaire du centre d'initiative pédagogique et d'évaluation de l'université de Bourgogne, de l'IDEFI TalentCampus et du PIA NCU RITM BFC), afin de diversifier les pratiques pédagogiques.

Les étudiants bénéficient d'une bonne ouverture à l'international, grâce aux dispositifs de l'alliance FORTHEM, dont l'université de Bourgogne est partie prenante, afin de pouvoir préparer leur mobilité. Des enseignements de langue proposés au sein de la formation sous forme de TD permettent aux étudiants de suivre un cursus dans les universités partenaires, en particulier en anglais et en allemand (avec le cursus intégré Dijon-Mayence).

La formation ne dispose pas de contenus et de dispositifs de formation adaptés aux publics de formation continue et en alternance. La formation envisage de les développer, sur le modèle existant au niveau master et agrégation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation organise des rencontres régulières avec des lycéens, ainsi que des cours ouverts, des journées portes ouvertes et des forums, des interventions des enseignants-chercheurs dans les lycées pour traiter de sujets comme la laïcité, le handicap, les discriminations ; ces interventions ont un effet d'attractivité pour les lycéens.

La formation connaît un taux d'échec plus important avec les effectifs LAS : sans les LAS, le taux de réussite en L1 se situe à 66 %, et le taux de réussite en L2 à 76 %. La formation veille à l'amélioration des résultats par le biais de cours de tutorat proposés aux étudiants en difficulté, mais jugés en mesure de rattraper leur retard.

La formation n'organise pas réellement de suivi des étudiants après la formation : le suivi est assuré par le Pôle pilotage de l'université. La grande majorité des licenciés poursuivent en master, soit *Recherche*, soit *MEEF*.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation a la possibilité de s'appuyer sur un soutien institutionnel en ce qui concerne la formation pédagogique (Centre d'initiative pédagogique et d'évaluation [CIPÉ] de l'université de Bourgogne, l'IDEFI TalentCampus et surtout, le PIA NCU RITM BFC). L'encadrement de la formation est bon, avec 21 personnels enseignants (dont quatre titulaires) pour 125 étudiants sur les trois années, LAS compris (ratio d'un enseignant pour six étudiants). Ce taux d'encadrement est cependant dû à un grand nombre d'ATER, doctorants et vacataires (17), ce qui ne pallie pas véritablement le recrutement de personnels titulaires pour remplacer des départs à la retraite. La formation semble souffrir d'un manque d'enseignants-chercheurs titulaires.

Dans une démarche d'amélioration continue, une évaluation de la formation est réalisée par le CIPÉ de l'université de Bourgogne. Certains enseignants demandent également des retours spécifiques sur leur cours et en tiennent compte dans la suite de leurs enseignements. Point positif : la formation a mis en place deux Conseils de perfectionnement (l'un pour la première année et pour le parcours LAS, l'autre pour la deuxième et la troisième année, ce choix étant justifié par le dispositif L1 + L1-LAS), qui ont permis de prendre en compte des aménagements proposés aux étudiants, de mieux réfléchir aux orientations pédagogiques et professionnalisantes de la mention. Néanmoins, aucun d'entre eux ne comporte de personnalité extérieure.

Conclusion

Points forts

- Formation cohérente et soucieuse de son orientation pour le bien des étudiants
- Qualité de l'équipe pédagogique, malgré un faible nombre de titulaires
- Bonne ouverture à l'international
- Création de deux conseils de perfectionnement fonctionnels

Points faibles

- Absence de professionnels (personnalités extérieures) dans les conseils de perfectionnement
- Suivi des diplômés trop insuffisant
- Grand nombre de LAS et de PASS qui pénalise en partie la formation au niveau de ses résultats
- Présence de titulaires réduite

Recommandations

- Intégrer des professionnels et personnalités extérieures au sein du conseil de perfectionnement et que dans le suivi des diplômés
- Développer une déclinaison des acquis par compétences au niveau de la mention, comme au niveau de la formation pédagogique des enseignants
- Améliorer la situation des étudiants en LAS et PASS

LICENCE SCIENCES DU LANGAGE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Sciences du langage* fait partie de l'offre de formation du domaine Arts, lettres, langues (ALL) de l'université de Bourgogne. Récente, elle est issue d'une formation double-licence Sciences de l'information et de la communication et Sciences du langage (SIC-SDL). Elle accueille largement des étudiants souhaitant se préparer aux métiers de l'enseignement et aux concours d'orthophoniste.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement et s'inscrit en cohérence avec les autres formations de son champ disciplinaire. Il y a une volonté de mutualisation de cours avec les licences *Lettres modernes et Sciences de l'information et de la communication*, résultant de l'historique de la licence. En offrant une seconde chance pour les étudiants souhaitant s'orienter vers les concours d'orthophoniste et en proposant une formation solide aux futurs enseignants, la formation se positionne stratégiquement dans l'offre globale de formation de l'université de Bourgogne.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche. Intégrée au département de sciences du langage, qui offre un cursus complet licence, master, doctorat (LMD), et appuyée en grande partie par des enseignants-chercheurs issus du Centre pluridisciplinaire textes et cultures (CPTC), elle propose de solides bases dans les champs fondamentaux des sciences du langage. Cependant, perçue et présentée comme une formation de préparation aux masters enseignement ou aux concours paramédicaux, la filière spécifique recherche ne s'avère pas assez attrayante, puisque pratiquement aucun étudiant ne continue dans cette voie, au risque de la mettre en difficulté sur le long terme. La mise en place d'un accompagnement à la recherche dès la licence serait une piste d'amélioration sur ce point, avec, par exemple, l'accueil au sein du Centre pluridisciplinaire texte et culture (CPTC) d'étudiants lors de stages, ou l'intégration d'un module de type travail d'étude et de recherche (TER) dédié aux sciences du langage.

Si la formation se défend d'être professionnalisante, elle intègre un volume horaire conséquent assuré par des professionnels (jusqu'à 136 heures) et offre un cursus de préparation pertinent à l'accès des métiers identifiés (orthophoniste, enseignant). Elle est ainsi clairement perçue par les étudiants comme une formation pré-professionnalisante, pour les métiers de l'orthophonie ou de l'enseignement.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en œuvre les méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées, dans un contexte contraint. En offrant un programme structuré, cohérent sur les trois années, avec une approche compétences axée sur les savoirs fondamentaux, même si elle s'en défend, la formation offre une préparation métier de qualité, avec le recours à des professionnels pour certaines options. Le volume horaire par année apparaît malgré tout faible, de par la volonté de maîtrise des coûts de l'université de Bourgogne.

La mise en place de stages, obligatoires, éventuellement dans les laboratoires de recherche, serait souhaitable pour maintenir les étudiants en situation d'apprentissage tout au long de la formation et leur ouvrir des perspectives vers la recherche. En ne mettant pas en place une réelle politique de formation à distance ni de e-portfolio, la formation manque d'une approche numérique pertinente, que la seule certification PIX ne peut apporter.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont relativement adaptés pour permettre son ouverture à l'international. La formation rend obligatoire le passage de la certification ALTISSIA, laquelle n'a rien d'officiel. Le passage de certifications mieux reconnues (TOEIC) de manière obligatoire serait plus pertinent. La formation en langue, assez conséquente dans une maquette contrainte (114 heures) se cantonne à l'apprentissage de l'anglais, sans offrir d'ouverture vers d'autres langues. La formation prend en compte le français langue

étrangère (FLE) et accueille des étudiants étrangers francophones. L'absence d'une véritable aide à la mobilité est plus dommageable.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne cherchent pas à s'adapter aux publics de la formation continue et en alternance. Si elle suit la politique de l'université en matière d'alternance, aucun dispositif d'accueil spécifique pour ce public n'est envisagé. Le positionnement fortement pré-professionnalisant de la formation vers des métiers relevant des secteurs libéraux ou de la fonction publique n'offre que peu de possibilités à l'alternance, il faut le souligner. L'absence de demande de validation des acquis de l'expérience (VAE)/ validation des acquis professionnels (VAP) est à noter.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation a une connaissance exacte du périmètre de sa problématique de faible attractivité auprès de ses différents publics, en ayant notamment parfaitement défini les motivations des candidats. Cependant, si elle participe aux actions d'informations de l'université, elle reste faiblement attractive, allant recruter cette année dans le dernier décile de candidats. Elle semble même amorcer un certain déclin, accentué par la baisse du nombre d'étudiants cherchant à préparer le concours d'orthophoniste et d'étudiants étrangers. Cette décroissance peut s'expliquer de manière plus générale par le manque d'attractivité croissant des débouchés proposés auprès des bacheliers. En s'ouvrant aux bacheliers technologiques, avec une étude approfondie des dossiers, la formation diversifie ses flux entrants sans remettre en cause son niveau de recrutement.

Si la formation est membre depuis peu du dispositif Réussir – Innover – Transformer – Mobiliser en Bourgogne Franche-Comté (RITM BFC), elle ne suit que peu la réussite de ses étudiants. Il est ainsi difficile d'attribuer la forte chute de la cohorte entre la L2 et la L3 à un taux d'échec élevé ou à une orientation des étudiants vers les formations d'orthophonistes. Une étude plus approfondie que la seule analyse des résultats issus d'Apogée permettrait de mettre en place un accompagnement dédié et personnalisé suivant le profil des étudiants.

En cohérence avec son affichage non professionnalisant, la formation n'analyse pas l'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés au regard de ses objectifs et du marché de l'emploi. À partir des enquêtes de suivi de l'insertion professionnelle et de cohortes fournies par l'université de Bourgogne, l'équipe ne peut réaliser une étude sérieuse du devenir de ses étudiants. Elle ne peut que mettre en rapport les compétences apportées par la formation avec les attendus des concours ou des masters qu'elle suppose visés par les étudiants. Si elle peut suivre au niveau de l'université de Bourgogne le devenir en master de ses étudiants, elle ne dispose en interne d'aucun dispositif pour assurer ce suivi des étudiants quittant l'université de Bourgogne à l'issue de la formation.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs en ce qui concerne les moyens humains. Un enseignant-chercheur et un enseignant ont rejoint l'équipe pédagogique, ce qui porte à neuf le nombre de permanents intervenant dans la formation et qui permet un taux d'encadrement favorable. Cependant, la formation a dû faire des choix pour tenir compte des restrictions budgétaires imposées par l'université de Bourgogne, ce qui a eu un impact négatif sur l'organisation pédagogique (notamment la réduction de la pluridisciplinarité). En ce sens, une augmentation du volume horaire global de la formation est souhaitable.

La formation n'a pas défini en interne de processus formel d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Elle se repose sur les résultats fournis par le CIPE. Aucun conseil de perfectionnement n'est mis en place.

Conclusion

Points forts

- Cursus très bien construit, avec une montée en compétences forte entre la L1 et la L3
- Pré-professionnalisation vers des métiers clairement identifiés (orthophoniste, enseignant)

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement
- Aucun dispositif de suivi des étudiants lors de la formation ou après la formation
- Poursuite d'études dans le domaine insuffisante
- Pas de formation satisfaisante au numérique

Recommandations

- Mettre en place un conseil de perfectionnement
- Proposer des stages ou des activités de recherche encadrés dans le domaine des SDL
- Mettre en place un dispositif de suivi de la réussite des étudiants et de leur devenir

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) CARRIÈRES JURIDIQUES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le *bachelor universitaire de technologie (BUT) Carrières juridiques (CJ)* s'est construit à partir de la rentrée 2021 dans le périmètre constitué exclusivement du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Carrières juridiques* qui a ouvert lors de la rentrée 2019. Aucune licence professionnelle n'a été intégrée au BUT en tant que parcours. Cette formation comprend un unique parcours *entreprise et association*.

La formation est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-sur-Saône. Ce BUT prévoit exclusivement la formation en alternance dès la première année du BUT.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit dans les principales orientations de l'établissement. Le développement de la professionnalisation par l'alternance, la participation au continuum entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur et la place prépondérante accordée aux pédagogies actives. De plus, la formation développe les liens avec les collectivités locales et territoriales notamment par la conclusion de partenariat avec la communauté de communes «le grand Chalon». Ce partenariat vise à favoriser l'apprentissage et à organiser des projets dans le cadre des situations d'évaluation et d'apprentissage (Saé). La formation est construite en cohérence avec les autres formations en offrant une formation pluridisciplinaire à dominante juridique professionnalisante. En étant ouverte exclusivement en alternance, elle s'inscrit en complémentarité de la licence de *Droit générale*, laquelle ne propose pas d'alternance. Toutefois, on peut regretter que la formation ne développe pas davantage de passerelles avec les licences professionnelles portées par l'université de Bourgogne du champ droit, science politique, économie (DSPE), telles que la licence professionnelle *Métiers de l'immobilier* et la licence professionnelle *Métiers du notariat*. La formation accorde une place importante à la pluridisciplinarité et à l'interdisciplinarité en comprenant des matières juridiques, de la gestion, de l'économie, du management et de l'anglais tout en développant une approche par compétence et une démarche projet.

La formation n'est pas ouverte à l'international. Ne faisant état d'aucun partenariat international spécifique, la formation ne compte aucune mobilité entrante ni sortante. Si l'on comprend bien que cette formation est encore très récente (ouverture du DUT CJ en 2019) et que son ouverture exclusive aux étudiants alternants constitue un frein à l'ouverture à l'international, une réflexion devrait être menée pour développer des partenariats internationaux, quitte à restreindre la mobilité des étudiants à la troisième année du BUT.

La formation ne bénéficie pas d'un réel adossement à la recherche. Aucun enseignant-chercheur n'intervenait dans la formation jusqu'au recrutement d'un maître de conférences en 2022. On peut regretter qu'aucun enseignant-chercheur de l'UFR de droit ne fasse partie de l'équipe pédagogique. La formation inclut des enseignements dédiés à la veille juridique. Toutefois, l'initiation à la recherche et la méthodologie mériteraient d'être accentuées afin de préparer les étudiants diplômés à une éventuelle poursuite d'études en master de *Droit*.

Les relations avec le monde socio-économique sont soutenues et les éléments de professionnalisation nombreux. Le choix du parcours «entreprise et association» a été effectué en prenant compte des besoins de la région Bourgogne Franche-Comté. L'adaptation locale des ressources a inclus les besoins de certains secteurs en intégrant certaines matières du parcours «Patrimoine et finance». L'équipe pédagogique comprend des intervenants professionnels (avocats, greffiers, mandataire judiciaire, directeur général des services de communauté de commune). En plus de dispenser des enseignements, ils participent à la construction et à la mise en œuvre des (Saé).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation a défini ses objectifs, ses contenus, ses méthodes pédagogiques et acquis d'apprentissage en favorisant l'alignement pédagogique avec une réelle mise en adéquation des compétences visées. L'approche par compétences, la démarche projet et le portfolio, contenus dans la réforme du BUT ont été mis en œuvre.

L'innovation pédagogique et la pédagogie par projet sont bien développées. La formation réserve une place importante à la pédagogie active (classe inversée, processus d'auto-évaluation).

La formation inclut un contenu correct d'enseignement de l'anglais qui pourrait être davantage exploité pour favoriser l'ouverture à l'international de la formation. L'enseignement de l'anglais appliqué au secteur juridique est obligatoire et est intégré dans les Saé (62 heures pour l'ensemble). De plus, une certification en langue anglaise est obligatoire en première année de BUT et facultative en deuxième année. On peut regretter qu'aucune seconde langue ne soit proposée, ce qui permettrait d'étendre les éventuels partenariats académiques à l'étranger.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont parfaitement adaptés aux publics de la formation en alternance. Pour autant, les modalités d'enseignement proposées ne sont pas variées (ex : absence d'enseignements hybrides ou en co-modal). Bien que depuis l'ouverture du *DUT Carrières juridiques* (devenu BUT), la formation ait accueilli un public homogène, constitué exclusivement d'alternants intégrant généralement la formation dès la première année, il conviendrait d'adapter les modalités d'enseignement à l'accueil de différents publics, tels que les stagiaires de formation continue.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place des dispositifs d'information sur la formation. Des informations sont disponibles sur le site internet de l'IUT. L'équipe pédagogique participe à la journée portes ouvertes de l'université, à des salons étudiants et à des forums d'orientation. En outre, la formation est présentée au sein des lycées. Toutefois, on peut regretter que la formation ne développe pas davantage son attractivité auprès du public du supérieur, en présentant le BUT auprès des étudiants de BTS et des étudiants de licence générale de l'université de Bourgogne. Ceci est d'autant plus regrettable que la réforme du BUT comprend des passerelles permettant les candidatures d'étudiants extérieurs au BUT en deuxième ou troisième année de BUT.

La formation fait état d'une forte attractivité. Toutefois, seul le nombre de candidatures en 2020-2021 a été communiqué (514 candidatures pour 22 admissions, pour une capacité d'accueil fixée à 24). Les données relatives aux années précédentes auraient permis d'analyser l'évolution du nombre de candidatures.

La formation suit le taux de réussite de ses étudiants et elle prévoit des dispositifs d'accompagnement et d'aide à la réussite : enseignant-référent, entretien bilan en fin de premier semestre, module de stratégie d'apprentissage et de réussite. L'ouverture récente de la formation en 2019 ne permet pas d'apprécier précisément l'impact de ces dispositifs. Le nombre de diplômés dans le cadre du DUT atteste d'une réussite de 100 % ce qui permet d'affirmer que les dispositifs jusqu'alors mis en œuvre ont prouvé leur efficacité.

La formation effectue un suivi partiel de ses diplômés en analysant exclusivement la poursuite d'études. La grande majorité des étudiants diplômés du DUT a intégré une licence professionnelle de l'ancienne offre de formation. On regrette la faible coordination du BUT *Carrières juridiques* avec les autres formations professionnalisantes de premier cycle de l'université de Bourgogne (notamment les licences professionnelles *Métiers du notariat* et *Métiers de l'immobilier*) qui, bien que portées par des composantes différentes, se rattachent au secteur juridique. L'ouverture récente du DUT CJ en 2019 ne permet pas de procéder à des enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La politique de ressources humaines de l'établissement prend en compte les besoins d'encadrement et la nécessité d'adosser la formation à la recherche. L'absence d'enseignant-chercheur dans l'équipe pédagogique a été palliée par le recrutement d'un maître de conférences en 2020. Celui-ci a démissionné à la fin de son année de stage ce qui a conduit le département à procéder à un nouveau recrutement en 2022. La formation comprend quatre enseignants titulaires, un enseignant-chercheur et huit enseignants non permanents (deux enseignants contractuels et six vacataires). Pour lui permettre d'atteindre ses objectifs, la formation dispose de moyens qui risquent de devenir insuffisants lors de la mise en place du BUT sur trois ans.

La formation dispose d'un processus d'évaluation interne perfectible. L'évaluation est menée au niveau de l'université. Aucune information n'a été communiquée quant aux réponses des étudiants. L'évaluation s'effectue également dans le cadre du conseil de perfectionnement de la formation. De plus, la formation participe au conseil de perfectionnement organisé par le CFA Sup Bourgogne dans le cadre de la certification QUALIOPI.

Conclusion

Points forts

- Forte attractivité de la formation
- Lien étroit avec le monde socio-économique

Points faibles

- Articulation avec les autres formations de premier cycle perfectible
- Faible adossement de la formation à la recherche
- Manque d'ouverture à l'international

Recommandations

- Renforcer les passerelles avec les étudiants de licence générale de l'université de Bourgogne
- Se coordonner avec les autres formations de premier cycle se rattachant au secteur juridique, telles que les licences professionnelles *Métiers de l'immobilier* et *Métiers du notariat*
- Renforcer la formation à et par la recherche
- Développer les partenariats avec des établissements étrangers

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GESTION ADMINISTRATIVE ET COMMERCIALE DES ORGANISATIONS

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Gestion administrative et commerciale des organisations* se construit, à partir de la rentrée 2021, dans le périmètre constitué du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Gestion administrative et commerciale des organisations* et d'une licence professionnelle (LP) *Management et gestion des organisations (MGO)*, composée de deux parcours Management de Projet (PMO) : «Création, reprise, développement et direction de PMO» et «Management de projet en restauration» (MPR).

Ce BUT propose en deuxième (BUT2) et en troisième (BUT3) années deux parcours «Management responsable de projet et des organisations» (MRPO) et «Management commercial et marketing omnicanal» (MCMO) qui remplacent le DUT et, dans leur continuité, les deux parcours précités de la LP MGO. La formation est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) Dijon-Auxerre.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est globalement construite en adéquation avec la stratégie formation de l'université de Bourgogne et les attendus nationaux. Elle s'inscrit dans le cadre classique des orientations pédagogiques et des thématiques pluridisciplinaires de l'établissement. Son périmètre de construction est cohérent et complémentaire avec les autres formations du même cycle, en respectant les cadrages nationaux des BUT et les directives d'origines d'étudiants de première année de BUT (BUT1). Le volet des partenariats locaux et régionaux est trop peu mis en avant pour s'assurer de sa réalité et de son apport à la formation. En revanche, la pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité sont bien présentes, avec une ouverture affirmée vers les enjeux du développement durable au sein de plusieurs cours, dont un cours spécifique en BUT1 «Société, organisation et développement durable», et avec l'organisation d'un atelier Fresque du climat.

L'ouverture à l'international est bien présente au niveau de l'IUT en cohérence avec les priorités définies par l'établissement, mais reste limitée au niveau de la formation. Les dispositifs sont bien en place au niveau de l'IUT (parcours BAM – Business administration et management, DUETI avec une cinquantaine d'étudiants en mobilité sortante avant crise Covid). La formation propose que quelques cours puissent être dispensés en anglais, et elle a accueilli trois étudiants suite à un partenariat avec Palerme au sein des programmes Forthem (fostering outreach within european regions, transnational higher education and mobility) et Erasmus. Même si l'alternance ne facilite pas nécessairement l'inscription dans ces dispositifs, il est important de poursuivre la dynamique engagée.

L'adossement à la recherche de la formation est relativement limité en raison de sa finalité exclusivement professionnelle. Néanmoins, on note avec intérêt que près de 54 % des volumes horaires de cours en LP sont assurés par des enseignants-chercheurs des disciplines centrales de la formation, et par ailleurs qu'une sensibilisation à l'intégrité scientifique et à la déontologie est réalisée dans le cadre de plusieurs cours.

Les éléments de professionnalisation sont nombreux et les relations avec le monde socio-économique sont effectives. Les éléments classiques de projets tuteurés, d'interventions de professionnels du domaine de formation, d'alternance pour la troisième année sont bien présents, avec un focus appréciable sur le volet entrepreneurial via le pôle Pépité et l'intervention de professionnels de la création d'entreprise (Bourgogne Active). Néanmoins, les spécificités des deux parcours Management responsable de projet et des organisations (MRPO) et Management commercial et marketing omnicanal (MCMO) ne sont pas assez clairement marquées à ce niveau pour faire apparaître un caractère distinctif à ces deux parcours.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation est actuellement en phase de transition dans l'alignement de ces méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. On constate que le passage du BUT1 au format compétences est effectif dans toutes ses dimensions. La certification PIX était mise en œuvre en DUT1 (avec de bons résultats – 3,5/5), mais absente au niveau de la LP ; la situation concernant l'e-portfolio se caractérisait par une absence pour les deux niveaux, et apparaît désormais en BUT1.

La formation propose des pratiques pédagogiques classiques et assez diversifiées. Les méthodes pédagogiques employées reposent sur les travaux par projets (en autonomie et en groupe), les simulations de gestion, et la pédagogie inversée. Le présentiel est la règle et les enseignements à distance sont l'exception (usage de Teams en situation de confinement). Les enseignements hybrides ou en co-modal, permettant par exemple de flexibiliser le cursus pour des publics en formation continue, ne sont pas envisagés.

Les contenus et les dispositifs sont correctement dimensionnés pour permettre une ouverture à l'international. La formation permet à l'étudiant, via des enseignements linguistiques diversifiés sur tous les semestres – 30 h d'anglais obligatoire en première langue vivante (LV1) par semestre et plusieurs choix possibles en deuxième langue vivante (LV2) (18 h par semestre) dans le DUT et le BUT1 (mais pas de LV2 au sein de la LP) – d'acquérir des compétences linguistiques utiles à son insertion professionnelle ou à sa poursuite d'études. Une certification, sans niveau ciblé, est mise en place via Altissia dès 2022. Il serait souhaitable qu'un niveau minimal soit ciblé, notamment pour développer la mobilité sortante alors que l'IUT et le département disposent des interlocuteurs dédiés pour faciliter cette mobilité.

L'adaptation aux publics de la formation continue et en alternance est étonnamment très contrastée entre le DUT, le BUT1, et la LP. Le constat en DUT et BUT1 de l'absence totale de ces publics résulte en partie d'un choix de non ouverture à l'alternance, mais surprend pour les autres publics. À l'inverse, la situation de LP fait état d'alternants (avec une bascule des contrats de professionnalisation vers ceux d'apprentissage) et de quelques autres types de candidats en FC et VAE. La refonte de la formation en BUT devrait être l'occasion de redynamiser l'attractivité et l'adaptation à ces publics, car ce domaine est porteur.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Le BUT GACO repose sur un niveau d'attractivité élevé et sur un respect des cadrages nationaux d'origine des néobacheliers. Cette formation est indéniablement très attractive comme l'était le DUT (2506 candidats en BUT1 en 2021-2022 pour une capacité d'accueil de 84 places). L'implication de l'équipe pédagogique dans les dispositifs d'information sur la formation est certainement à mettre en lien avec ces chiffres élevés. De plus, le strict respect de l'équilibre entre les néobacheliers issus de filières technologiques et ceux d'autres filières est à souligner positivement. La situation relative à l'attractivité est comparable au niveau de la LP, certes dans des proportions moindres, malgré la condition de l'alternance.

La formation bénéficie d'un excellent taux de réussite de ses étudiants. Les taux de réussite sont de 100 % à la fois en DUT et en LP. Un suivi de la cohorte durant les trois années de la formation BUT, en distinguant les types de bac, permettra de mieux affiner, pour la période à venir, le potentiel de réussite des différents types de bacheliers, notamment technologiques.

Le suivi de l'insertion professionnelle et la poursuite d'études est très partiel. Les informations concernant l'insertion professionnelle des étudiants diplômés de la LP en 2017, font état d'un taux de 100 % à 18 mois et de 80 % à 30 mois, sur une base de 61 % de répondants. Le taux de poursuite d'étude de 23 % est relativement contenu. Ces informations ne distinguent pas les deux parcours de la LP. Concernant le DUT2, on ne dispose d'aucune donnée sur leur poursuite au sein de l'établissement sur les trois années de référence. Le suivi global pour le BUT GACO devra être bien meilleur pour appréhender les trajectoires des étudiants, mais aussi pour produire de meilleures analyses afin de construire à plus long terme un cursus de BUT cohérent en trois ans.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les moyens humains sont globalement correctement dimensionnés et l'établissement accorde les moyens financiers nécessaires pour garantir le bon fonctionnement de la formation. L'encadrement en moyens humains est cependant déséquilibré entre la LP et le BUT1 au regard du nombre d'étudiants par niveau. Dans la perspective globale d'un BUT cohérent, il faudra veiller à ce qu'un rééquilibrage soit réalisé.

Le processus d'évaluation interne est fortement différencié entre la LP et le DUT. La LP présente globalement un processus complet (conseil de perfectionnement, enquêtes, etc.), d'un bon niveau qualitatif, construit également sur des bases quantitatives solides (fort taux de répondant aux différentes enquêtes). La situation est plus lacunaire au niveau du DUT pour lequel on ne dispose que de très peu d'information. Le passage au BUT doit être l'occasion de construire un processus global harmonisé, avec des objectifs de suivi commun et d'autres pouvant être différenciés suivant les trois années.

Conclusion

Points forts

- Très bonne attractivité et bon respect des cadrages nationaux sur l'accueil des néobacheliers
- Excellent taux de réussite
- Bonne prise en compte de la pluridisciplinarité, de l'interdisciplinarité et des enjeux sociétaux

Points faibles

- Distinction évasive entre les deux parcours MRPO et MCMO
- Processus d'évaluation interne très différencié entre LP et DUT
- Suivi de l'insertion et de la poursuite d'étude très différencié entre LP et DUT

Recommandations

- Construire des processus harmonisés d'évaluation interne, de suivi de l'insertion et de la poursuite d'études
- Travailler sur la cohérence globale du BUT en s'appuyant en deuxième et troisième années sur les identités propres des deux parcours

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Gestion des Entreprises et des Administrations* se construit, à partir de la rentrée 2021, dans le périmètre constitué du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Gestion des Entreprises et des Administrations* et d'une licence professionnelle (LP) *Métiers de la gestion des ressources humaines (GRH) : Assistant*, composée d'un seul parcours GRH. Ce BUT propose en deuxième (BUT2) et troisième années (BUT3), quatre parcours :

- Gestion comptable fiscale et financière (GC2F)
- Gestion et pilotage des ressources humaines (GPRH)
- Contrôle de gestion et pilotage de la performance (CG2P)
- Gestion, entrepreneuriat et management d'activités (GEMA)

Ils remplacent le DUT et, dans leur continuité, la LP précitée. La formation est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) Dijon-Auxerre.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est globalement construite en adéquation avec la stratégie formation de l'université de Bourgogne et les attendus nationaux. Elle s'inscrit dans le cadre classique des orientations pédagogiques et des thématiques pluridisciplinaires de l'établissement. Son périmètre de construction est cohérent et complémentaire avec les autres formations du même cycle, en respectant les cadrages nationaux des BUT et en grande partie les directives d'origines d'étudiants de BUT1. Le volet des partenariats locaux et régionaux est trop peu mis en avant pour s'assurer de sa réalité et de son apport à la formation. En revanche, la pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité sont bien au cœur de cette formation. La prise en compte du cadrage national n'exclut pas une ouverture plus affirmée vers les enjeux du développement durable et de participer à différentes initiatives de sensibilisation.

Dans le sillage du DUT GEA, la formation BUT GEA s'inscrit bien dans une ouverture à l'international en cohérence avec les priorités définies par l'établissement. De nombreuses actions ont été entreprises et des résultats honorables (six à neuf étudiants par an inscrits en DUETI, six à neuf étudiants par an ont pu bénéficier d'une mobilité sortante, mais seulement entre zéro et deux étudiants par an ont bénéficié d'une mobilité entrante) sont à souligner même dans une période fortement marquée par la Covid. En revanche, on regrette que cette dimension internationale n'ait pas irrigué la LP. Il serait souhaitable que la structuration en BUT puisse concerner les trois années en mobilités entrantes et sortantes.

L'adossement à la recherche de la formation est relativement limité en raison de sa finalité exclusivement professionnelle. Néanmoins, on note avec intérêt qu'en BUT1 plus de 50 % de l'effectif enseignant permanent est constitué d'enseignants-chercheurs des disciplines centrales de la formation permettant de distiller des contenus liés à ces aspects, et par ailleurs qu'en LP une sensibilisation à et par la recherche, est assurée par les services de documentation des sites universitaires.

Les éléments de professionnalisation sont nombreux et les relations avec le monde socio-économique sont solides. Les éléments classiques de projets tuteurés, d'interventions de professionnels du domaine de formation adaptées aux différents parcours, d'alternance en troisième année sont bien présents. La dimension entrepreneuriale est également bien intégrée dans les deux premières années via différentes actions. La formation prépare globalement bien à l'insertion professionnelle au cours du cursus ; cela doit encore gagner en spécificité pour chacun des quatre parcours sur toute la durée du BUT.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Il n'est pas établi via le dossier déposé que la formation mette en œuvre les méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. Il n'apparaît pas que la formation repose sur une approche par compétences en l'absence d'élément probant. La certification PIX n'est pas mise en place sur l'intégralité du cursus. En revanche, la formation valorise les compétences acquises avec le déploiement de l'e-portfolio, programmé progressivement, avec une mise en place tout d'abord au niveau du BUT1. Par ailleurs, on ne dispose d'aucune information sur la configuration et l'articulation entre les quatre parcours du BUT en deuxième année et en troisième année.

La formation propose des pratiques pédagogiques classiques et assez diversifiées. Ses méthodes pédagogiques reposent sur les travaux par projets (en autonomie et en groupe), les travaux encadrés, et le tutorat. Le présentiel est la règle et les enseignements à distance sont l'exception (plusieurs centaines d'heures effectuées en distanciel en fonction de la crise sanitaire). Les enseignements hybrides ou en co-modal, permettant par exemple de flexibiliser le cursus pour des publics en formation continue, ne sont pas envisagés.

Les contenus et les dispositifs sont correctement dimensionnés pour permettre une ouverture à l'international. La formation permet à l'étudiant, via des enseignements linguistiques diversifiés sur tous les semestres – anglais obligatoire en première langue vivante (LV1) et plusieurs choix possibles en deuxième langue vivante (LV2) dans le DUT et le BUT1 (mais pas de LV2 au sein de la LP) – d'acquérir des compétences linguistiques utiles à son insertion professionnelle ou à sa poursuite d'études. Une certification, sans niveau ciblé, est mise en place via Altissia dès 2022. Il serait souhaitable qu'un niveau minimal soit ciblé, notamment pour développer la mobilité sortante alors que l'IUT et le département disposent des interlocuteurs dédiés pour faciliter cette mobilité.

L'adaptation aux publics de la formation continue et en alternance est très contrastée entre le DUT, le BUT1, et la LP. Le constat en DUT et BUT1 de l'absence totale de ces publics résulte en partie d'un choix de non ouverture à l'alternance, mais surprend pour les autres publics. À l'inverse, la situation de LP fait état d'alternants (avec une bascule des contrats de professionnalisation vers ceux d'apprentissage) et régulièrement de quelques candidats en validation des acquis de l'expérience (VAE). La refonte de la formation en BUT devrait être l'occasion de redynamiser l'attractivité et l'adaptation à aux publics en formation continue (FC), en validation des acquis professionnels (VAP) et en VAE, car les champs de ce domaine sont diversifiés et relativement porteurs.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'attractivité auprès de ses différents publics est solide, mais le taux d'admis en BUT1 questionne (70 % d'admis sur les 2400 candidats, pour une capacité d'accueil de 170 étudiants). L'ensemble des dispositifs d'information sur la formation BUT GEA conduit à un haut niveau d'attractivité de celle-ci. Néanmoins, l'objectif d'un équilibre entre les bacheliers technologiques et les autres, n'est pas encore atteint en BUT1 (42 % de bacheliers technologiques) alors que l'on observe un taux global d'admis très élevé (près de 70 %). En LP, le taux d'admis oscille entre 8 et 15 %, avec des candidatures plus nombreuses sous l'effet de l'ouverture de la formation en 2019 aux contrats d'apprentissage.

La formation affiche un très haut taux de réussite de ses étudiants. L'évolution des taux de réussite fait état de très bons résultats (les 100 % sont régulièrement atteints en LP et près de 80 % en DUT). Il faudra envisager un suivi de cohorte durant les trois années de la formation BUT, en distinguant les types de bac, ce qui permettra de mieux affiner pour la période à venir, le potentiel de réussite des différents types de bacheliers, notamment technologiques.

Le suivi de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études existe, mais l'analyse des résultats est très contrastée entre le DUT2 et la LP. Les informations concernant l'insertion professionnelle des étudiants diplômés de la LP reposent sur une enquête conduite en interne avec des taux de répondant élevés. On constate que la quasi-totalité des diplômés à 30 mois sont en emploi, mais cela masque qu'à 18 mois la situation est beaucoup plus contrastée ; entre un tiers et la moitié des diplômés poursuivent leurs études chaque année, avec une situation beaucoup plus marquée sur le site de Dijon que celui d'Auxerre – les opportunités de poursuite d'étude notamment dans le privé y étant beaucoup plus importantes. Concernant le DUT2, la poursuite d'étude au sein de l'établissement est de l'ordre de 20 % sans davantage de précision ou analyse sur les formations suivies (en particulier la LP intégrant le BUT) et les parcours concernés ; on ne dispose d'aucune information sur les poursuites hors établissement. Le suivi global pour le périmètre du BUT GEA devra être plus solide pour appréhender et analyser les trajectoires de sortie des étudiants.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les moyens humains sont globalement correctement dimensionnés et l'établissement accorde les moyens financiers nécessaires pour garantir le bon fonctionnement de la formation. L'encadrement en moyens humains est cependant déséquilibré entre la LP et le BUT1 au regard du nombre d'étudiants par niveau. Dans la perspective globale d'un BUT cohérent, l'arrivée d'un nouvel MCF en BUT en 2022-2023 correspond à la bonne trajectoire à suivre.

Le processus d'évaluation interne existe partiellement avec des différences notoires entre la LP et le DUT. La LP présente a priori un processus complet avec conseil de perfectionnement et enquêtes d'un bon niveau quantitatif. Cependant, les apports analytiques du conseil de perfectionnement (dont la composition n'est pas communiquée) sont assez limités (absence notoire de la question du passage au BUT) ; ceux des enquêtes sont inexistantes. En DUT, le taux de répondants aux enquêtes a été trop faible pour être significatif sur les deux dernières années et il n'est pas fait mention d'un conseil de perfectionnement, ni même pour le BUT GEA. Le passage au BUT doit être l'occasion de construire un processus global harmonisé, avec des objectifs de suivi commun et d'autres qui pouvant être différenciés suivant les trois années et/ou par parcours.

Conclusion

Points forts

- Très bon niveau du taux de réussite
- Éléments de professionnalisation en lien avec le monde socio-économique
- Processus de suivi de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études établi par la LP

Points faibles

- Processus de fonctionnement et d'analyse non harmonisés entre DUT et LP
- Poursuite d'étude importante des étudiants titulaires d'une LP sur le site de Dijon

Recommandations

- Mettre en place des processus de fonctionnement et d'analyse homogènes sur tout le BUT GEA
- Mettre en avant les spécificités et atouts des différents parcours du BUT GEA

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GESTION LOGISTIQUE ET TRANSPORT

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Gestion logistique et transport (GLT)* se construit, à partir de la rentrée 2021, dans le périmètre constitué du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Gestion logistique et transport* et d'une licence professionnelle (LP) *Logistique et système d'information (LSI)*, composée d'un parcours Supply chain (SC). Cette LP *LSI* prévoyait initialement deux autres parcours qui n'ont pas été ouverts. Le BUT propose à partir du troisième semestre, deux parcours « Mobilités et supply chain connectées » (MSCC) et « Mobilités et supply chain durables » (MSCD). Seul le premier parcours sera proposé à l'apprentissage. La formation est portée par l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-sur-Saône.

L'intitulé national de la spécialité de BUT reprenait en 2021-2022 l'intitulé du DUT *Gestion logistique et transport* avant d'être modifié à partir de la rentrée 2022. Pour une plus grande lisibilité et une plus grande cohérence avec le projet de la formation, le nouvel intitulé a été retenu d'emblée.

1. La politique et la caractérisation de la formation

À l'aune du DUT GLT, la formation est construite en bonne adéquation avec la stratégie formation de l'université de Bourgogne et les attendus nationaux. Elle s'inscrit dans le cadre classique des orientations pédagogiques et des thématiques pluridisciplinaires de l'établissement. Prenant appui sur un DUT *GLT* bien implanté localement et régionalement, son périmètre de construction est cohérent et complémentaire avec les autres formations du même cycle, en respectant les cadrages nationaux des BUT. Le volet des partenariats locaux et régionaux est bien mis en avant et permet d'attester de sa réalité et de son apport à la formation. Par ailleurs, la pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité sont bien présentes, avec une attention particulière à la question de la durabilité incontournable dans le domaine de la logistique. Néanmoins, le détachement affiché par la LP *LSI* vis-à-vis du département GLT depuis son ouverture en septembre 2000 interroge et questionne sur la trajectoire de construction du BUT *GLT* dans son ensemble, d'autant que cette LP partage un fort tronc commun (275 heures) avec une autre LP *Logistique et pilotage des flux*.

Toujours à l'aune du DUT GLT, la formation BUT s'inscrit bien dans une ouverture à l'international en cohérence avec les priorités définies par l'établissement. Des actions ont été entreprises et des résultats honorables (un à deux étudiants par an inscrits en DUETI, deux à cinq étudiants bénéficiant d'une mobilité entrante, mais aucun en mobilité sortante) sont à souligner même dans une période fortement marquée par la Covid. En revanche, on regrette que cette dimension internationale ne relève pas des préoccupations de la LP *LSI*. Il serait souhaitable que la structuration en BUT puisse irriguer la troisième année en mobilités entrantes et sortantes.

L'adossement à la recherche de la formation est très limité. Elle n'intègre que très partiellement une formation à et par la recherche en raison de sa finalité exclusivement professionnelle. Cette situation est accentuée par le fait que fort peu d'enseignants-chercheurs interviennent dans la première année de BUT (BUT1) et aucun ne relevant du domaine des sciences de gestion et du management au sein de la LP. La présence de cinq heures de formation à et par la recherche mentionnée dans le dossier en LP *LSI* interroge sur leur place, car ces heures sont positionnées lors de l'accompagnement en projet tuteuré.

Les éléments de professionnalisation sont très nombreux et les relations avec le monde socio-économique sont très solides. Les éléments classiques de projets tuteurés, d'interventions de professionnels du domaine de formation, d'alternance à plusieurs niveaux sont bien présents. Ils s'appuient sur un fort et ancien ancrage territorial des deux formations qui structurent le BUT *GLT*. Il s'agit d'un atout à préserver et qui sera très utile pour le développement équilibré et la réussite des deux parcours du BUT. À ce titre, la disparition de l'année spéciale du DUT (DUT réalisé en une seule année) serait très préjudiciable à la formation et il conviendrait de pouvoir insérer un dispositif comparable au sein du BUT.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation présente une information partielle pour attester la mise en œuvre de méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. Il n'apparaît pas explicitement que la formation repose sur une approche par compétences en l'absence d'éléments probants. Un engagement effectif est constaté concernant la certification PIX, avec des résultats très modestes. La formation valorise les compétences acquises dans le cursus ou en dehors de celui-ci. Le déploiement de l'e-portfolio est programmé progressivement avec la mise en place tout d'abord au niveau du BUT1. Par ailleurs, on ne dispose d'aucune perspective sur la structuration identitaire des deux parcours MSCC et MSCD.

La formation propose des dispositifs pédagogiques, techniques et humains d'accompagnement complets et diversifiés. Les méthodes pédagogiques émanant du DUT reposent sur une palette complète d'encadrement en enseignants référents, d'outils numériques et de différents types d'espaces de travail individuels et collaboratifs. Le présentiel est la règle mais les enseignements à distance sont possibles en LP pour 120 heures. Les enseignements hybrides ou en co-modal, sont donc certainement à envisager pour flexibiliser le cursus pour des publics en formation continue notamment.

Les contenus et les dispositifs articulés autour du DUT en BUT1 sont correctement dimensionnés pour offrir une ouverture à l'international. La formation permet à l'étudiant, via des enseignements linguistiques diversifiés sur tous les semestres – anglais obligatoire en première langue vivante (LV1) (50 h par an en BUT1) et une deuxième langue vivante (LV2) (32 h par an en BUT1) parmi deux langues dans le DUT et le BUT1 (au sein de la LP, il n'y a que 20 h d'anglais obligatoires) – d'acquérir des compétences linguistiques utiles à son insertion professionnelle ou à sa poursuite d'études. L'intervention d'un collègue allemand, via Erasmus complète le dispositif. La certification TOEIC financée par l'IUT, avec le niveau ciblé de 700, est mise en place depuis 2022. Le déploiement sur l'ensemble du BUT devrait à terme permettre une mobilité sortante accrue et offrir une insertion professionnelle internationale facilitée.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation continue et en alternance mais produisent des résultats assez différenciés. Le DUT et le BUT1 font apparaître un très haut niveau d'alternants en apprentissage, accompagné plus modestement des autres publics, alors qu'en LP la moitié des stagiaires sont issus de la formation continue et l'autre moitié sont des alternants, tous en contrat de professionnalisation. La refonte de la formation en BUT devrait être l'occasion de redynamiser l'attractivité des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de validation des acquis professionnels (VAP) dans un domaine porteur.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'attractivité auprès de ses différents publics est solide, mais le taux d'admis en BUT1 questionne. L'ensemble des dispositifs d'information sur la formation BUT GLT conduit à un haut niveau d'attractivité de celle-ci. Néanmoins, l'objectif d'un équilibre entre les bacheliers technologiques et les autres est loin d'être atteint en BUT1 (25 % de bacheliers technologiques) alors que l'on observe un taux global d'admis très élevé (plus de 68 %). En LP, le taux d'admis oscille entre 20 et 30 % ; il semble mieux maîtrisé, même si la tenue des journées portes ouvertes JPO en distanciel en 2021 tendrait à expliquer la variabilité des candidatures en LP.

La formation affiche un très haut taux de réussite de ses étudiants. L'évolution des taux de réussite fait état de variations mais se situe toujours au-dessus de 80 %. Il faudra envisager un suivi de cohorte durant les trois années de la formation BUT, en distinguant les types de baccalauréat, ce qui permettra de mieux affiner pour la période à venir le potentiel de réussite des différents types de bacheliers, notamment technologiques.

Le suivi de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études existe, mais avec des résultats empreints de fragilité. Les informations concernant l'insertion professionnelle des étudiants diplômés de la LP reposent sur des données très parcellaires et une enquête conduite en interne. Les taux de répondants sont assez faibles, fragilisent les résultats, et ne sont pas réellement significatifs. On peut néanmoins constater que la majorité des diplômés sont en emploi et qu'une minorité est en poursuite d'étude. Concernant le DUT2, la poursuite d'études au sein de la LP LSI a été en progression régulière sur les trois années de référence, ce qui conforte le périmètre global de ce BUT. Le suivi global pour le BUT GLT devra être bien plus solide pour appréhender et analyser les trajectoires de sortie des étudiants.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les moyens humains peuvent être considérés comme correctement dimensionnés, mais leur structure interroge quel que soit le niveau. Le nombre d'enseignants-chercheurs est très limité (quatre en tout) au regard du nombre de collègues enseignants et de vacataires. De plus, aucun d'entre eux n'est du domaine des sciences de gestion et du management. La participation à différentes actions de formation dans le domaine de la logistique permet assurément de garantir un niveau de compétences indispensable, mais le renforcement de l'équipe pédagogique avec un ou deux enseignants-chercheurs du domaine serait réellement un atout.

Le processus d'évaluation interne doit être harmonisé et mis en œuvre. Les différences sur ce point entre le DUT et la LP doivent désormais s'estomper en constituant un conseil de perfectionnement pour le BUT. Le compte-rendu du conseil de perfectionnement de juin 2021 de la LP aurait dû relater les échanges sur l'intégration au BUT, ce qui n'est pas le cas. Il s'attache à relater les problèmes opérationnels rencontrés et comment ils ont été résolus, mais il manque notablement de vision stratégique sur l'évolution du diplôme. Un processus complet au niveau des enquêtes de satisfaction doit être réengagé car la situation a été lacunaire au niveau du DUT et de la LP, en raison de la crise Covid. L'amélioration de la crise sanitaire et le passage au BUT doivent être l'occasion de construire un processus global harmonisé, avec des objectifs de suivi commun et d'autres pouvant être différenciés suivant les trois années.

Conclusion

Points forts

- Bonne attractivité et taux de réussite élevé
- Professionnalisation du diplôme et relations avec le mode socio-économique d'un très bon niveau
- Dispositifs pédagogiques techniques et humains d'accompagnement complets et diversifiés

Points faibles

- Absence d'enseignants-chercheurs en sciences de gestion et du management
- Processus incomplet de suivi des diplômés
- Processus incomplet d'évaluation globale du diplôme

Recommandations

- Construire des processus harmonisés d'évaluation interne, de suivi de l'insertion et de la poursuite d'études
- Travailler la cohérence globale du BUT en deuxième et troisième années sur les identités propres des deux parcours MSCC et MSCD

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) *TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION (DIJON-AUXERRE)*

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Techniques de commercialisation (TC)* est construit dans le périmètre constitué du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Techniques de commercialisation* de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Dijon-Auxerre, délocalisé à Auxerre et des trois licences professionnelles (LP) proposées en alternance sur les sites d'Auxerre et Mâcon dont les deux premières, « Management des activités commerciales » MACOM et « Manager technico-commercial » MTC, sont incluses dans la mention *Management des activités commerciales (MAC)* ; la troisième, « Management and international business » MIB est incluse dans la mention *Métiers de commerce international*. La première année est constituée d'un tronc commun. Trois parcours sont ensuite proposés en deuxième année et en troisième année présentant des compétences communes et d'autres spécifiques :

- *Marketing digital, e-business et entrepreneuriat (MDEBE)* ;
- *Business international, achats et ventes (BIAV)* ;
- *Business développement, management de la relation clients (BDMRC)*.

1. La politique et la caractérisation de la formation

Le BUT TC de l'IUT Dijon-Auxerre, formant de futurs cadres intermédiaires capables d'intervenir dans toutes les étapes de la commercialisation d'un bien ou d'un service, répond à une politique de proximité de l'établissement développée depuis plusieurs années à la demande des collectivités territoriales. L'isolement résultant de la délocalisation et des problématiques de sous-encadrement chronique du département limitent la création et la prise en charge de partenariats académiques. L'interdisciplinarité structure fortement les projets et ressources de la première année du BUT. Elle a notamment été formalisée au travers des études systémiques qui ont remplacé les ex-projets tuteurés sectorisés. Il est à noter que la licence professionnelle *Manager technico-commercial*, bien qu'intégrée dans la mention *Management des activités commerciales (MAC)*, ne recrute pas d'étudiants de *Techniques de Commercialisation*, ni venant du tertiaire dans la mesure où elle intègre essentiellement des étudiants issus des formations industrielles de production qui visent la double compétence.

L'ouverture à l'international est très bien développée avec un diplôme d'université d'études technologiques internationales (DUETI) actif depuis 1995 en techniques de commercialisation. Avec 57 universités partenaires, il s'agit là d'un véritable atout de la formation. En revanche, les licences professionnelles n'enregistrent aucune mobilité entrante ou sortante. La licence professionnelle mention *Management and international business (MIB)*, fait état de modules assurés par des enseignants venant d'universités étrangères partenaires.

Le BUT présente un faible adossement à la recherche. À ce titre, il est simplement fait mention que cinq enseignants-chercheurs de différentes disciplines (droit, économie, gestion, sociologie) interviennent dans la formation.

Les relations avec le monde socio-économique sont conséquentes et les éléments de professionnalisation nombreux. La formation est bien installée dans son écosystème, à la fois localement (en lien avec les petites et moyennes entreprises locales) et à l'international pour ce qui est des opportunités d'études, de stages et d'alternances. L'intervention de nombreux professionnels dans les cours et projets, les choix opérés en matière d'ouverture à la formation continue et à l'alternance (offre accréditée, offre spécifique) ainsi que des partenariats ciblés y contribuent.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Le programme des formations, bâti autour d'une approche par compétences, est cohérent et présente des méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. Dans le respect des dispositions de l'arrêté du 27 mai 2021, chaque unité d'enseignement est composée d'un pôle «ressources» (permettant l'acquisition des connaissances et méthodes fondamentales) et d'un pôle «situation d'apprentissage et d'évaluation» (SAÉ) qui englobe les mises en situation professionnelle permettant d'évaluer et d'intégrer l'acquisition de compétences dans la démarche portfolio. La certification Voltaire est prise en compte dans la validation des unités d'enseignement des Licences professionnelles intégrées dans le périmètre du BUT.

La formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques, à l'image de la transformation des ex-projets tuteurés sectorisés en études systémiques lors de la première année du BUT. Elle privilégie le présentiel au distanciel.

Les contenus et dispositifs de la formation sont adaptés pour permettre son ouverture à l'international. L'enseignement des langues étrangères occupe une place importante (avec notamment 108 heures d'enseignement de langues étrangères en première année). L'anglais est obligatoire, ainsi qu'une deuxième langue étrangère : allemand, espagnol, italien ou autre via le centre national d'enseignement à distance (CNED). Des réunions préparatoires à la mobilité (formalités, guidance) sont organisées et le management interculturel fait l'objet d'enseignements spécifiques.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics en alternance. Cependant, la contractualisation sur trois ans rend difficile la mise en place du BUT par apprentissage. Aucune validation des acquis de l'expérience (VAE) totale ou partielle n'est mentionnée sur la période (si ce n'est les quelques VAE qu'enregistrent les licences professionnelles relevant du périmètre du BUT). Les étudiants sont quasi exclusivement en formation initiale ; on ne relève en formation continue qu'un seul candidat en LP MIB sur la période 2018-2021.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation bénéficie d'une très bonne attractivité qu'elle développe et qu'elle suit auprès de ses différents publics. La participation aux forums et salons ainsi que les rencontres avec les professeurs principaux dans le cadre du Bac -3 Bac +3 y concourent. En première année de BUT, 142 étudiants dont 18 en apprentissage étaient inscrits, dépassant la capacité d'accueil qui est de 138 étudiants, ceci pour un nombre de candidatures s'élevant à 1308 hors apprentissage (auquel s'ajoutent 305 candidatures pour l'alternance). Les LP *Management des activités commerciales* (sur l'ensemble de ses deux parcours MACOM et MTC) et *Métiers de commerce international* enregistraient pour leur part, respectivement, 464 candidatures pour 233 admissions et 64 inscrits ; et 249 candidatures pour 140 admissions et 35 inscrits en 2020-2021. Le nombre d'inscrit dans chacun de ces parcours est en augmentation sur la période.

La formation enregistre de très bons taux de réussite (compris entre 88,2 % et plus de 98 % pour le DUT ; et entre 77,77 % et 100 % pour les LP sur la période). La formation suit la réussite de ses étudiants à travers un suivi individualisé par les directeurs d'études et les responsables de formation. Hormis quelques démissions en première année de DUT, les étudiants valident en général tous leur formation.

Des données en matière d'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés sont présentées. Cependant, nous regrettons le manque d'analyse et commentaires spécifiques apportés dans le document d'auto-évaluation. Les documents généraux fournis concernant les licences professionnelles portent sur les années 2015-2017 et font état d'excellents taux d'insertion (entre 86 % et 100 %). Par ailleurs, il est précisé que pour la LP *Management des activités commerciales*, l'insertion professionnelle affiche plus de 80 % de contrats à durée indéterminée à l'issue de l'alternance, ce qui témoigne de la qualité de l'insertion.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les moyens humains dont disposent les formations dans le périmètre du BUT sont mis en tension par le sous-encadrement chronique du département technique de commercialisation. Même si les spécialités des titulaires sont en adéquation avec les besoins du département, c'est d'un point de vue quantitatif que les dix enseignants permanents peinent à couvrir les volumes horaires des ressources dus aux étudiants, la prise en charge des SAÉ, les innovations pédagogiques et les responsabilités administratives. Deux demi-supports contractuels complètent jusqu'ici le dispositif. Ils seront remplacés en septembre 2022 par le recrutement d'un professeur agrégé (PRAG) du secondaire en économie-gestion. Un autre PRAG d'anglais est également en cours de recrutement. Malgré ces recrutements venant renforcer l'équipe, les besoins ne seront pas encore pleinement couverts au regard de la charge collective. L'intervention de nombreux professionnels dans les enseignements (huit professionnels pour 426 heures «étudiant» au niveau de la première année de BUT ; neuf professionnels pour 321 heures «étudiant» sur la deuxième année ; 35 professionnels pour 511 heures «étudiant» au niveau de la mention *Management des activités commerciales* ; 20 professionnels pour 543 heures «étudiant» au niveau de la licence professionnelle *Management and international business*) permet d'équilibrer le système.

La formation met en place un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Les conseils de perfectionnement mis en place jouent pleinement leur rôle en intégrant les différentes parties prenantes, en analysant les résultats et en proposant des évolutions.

Conclusion

Points forts

- Ouverture à l'international très bien développée
- Formation attractive répondant aux besoins du territoire
- Professionnalisation et une approche par compétences bien adaptées à la finalité de la formation
- Conseil de perfectionnement qui joue pleinement son rôle

Points faibles

- Faible adossement à la recherche
- Sous-encadrement mettant en tension les équipes en interne

Recommandations

- Ne pas négliger, dans la manière de penser les potentiels futurs recrutements d'enseignants-chercheurs, les synergies à construire en termes d'adossement à la recherche

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) *TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION (LE CREUSOT)*

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Techniques de commercialisation (TC)* Le Creusot est construit dans le périmètre constitué du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Techniques de commercialisation* de l'institut universitaire de technologie (IUT) Le Creusot. Il constitue une formation initiale avec la possibilité de faire la deuxième et/ou la troisième année(s) par alternance via un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour le parcours « Business développement et management de la relation client » délivrée sur le site Le Creusot. La première année est constituée d'un tronc commun permettant de travailler les trois compétences communes (marketing, vente et communication commerciale). Trois parcours sont ensuite proposés en deuxième et en troisième année permettant de proposer deux compétences spécifiques complémentaires :

- *Marketing digital, e-business et entrepreneuriat ;*
- *Business développement et management de la relation client ;*
- *Stratégie de marque et événementiel.*

1. La politique et la caractérisation de la formation

Le BUT techniques de commercialisation TC de l'IUT Le Creusot répond à une politique de proximité de l'établissement développée depuis plusieurs années à la demande des collectivités territoriales. Le BUT TC Le Creusot forme de futurs cadres intermédiaires capables d'intervenir dans toutes les étapes de la commercialisation d'un bien ou d'un service, de l'étude de marché à la vente en passant par la stratégie marketing, la communication commerciale, la négociation et la relation client. La pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité s'appuient notamment sur la mise en place des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ) permettant à l'étudiant de mobiliser des ressources transversales et d'en mesurer leur apport au moment de mettre en pratique les connaissances acquises. Les principaux éléments de collaboration s'inscrivent dans le cadre de parcours construits en partenariats : équipe pédagogique, enseignements et modalités de pilotage commun de la formation.

La formation présente une bonne dynamique d'ouverture à l'international et bénéficie également des partenariats développés par le département TC d'Auxerre. Les étudiants de deuxième année du BUT TC ont la possibilité d'étudier un semestre à l'étranger (troisième semestre en Thaïlande ou Malaisie ; quatrième semestre au Québec). L'IUT de Le Creusot a aussi un partenariat avec la Thaïlande et la Malaisie dans le cadre du diplôme d'université d'études technologiques internationales (DUETI). Le département TC d'Auxerre ayant développé davantage de partenariats permet aux étudiants de TC Le Creusot de bénéficier de leurs accords en fonction des places disponibles. Plusieurs mobilités entrantes et sortantes sont enregistrées chaque année (sauf en 2020 - 2021 qui présente une absence de mobilité sortante).

Le BUT présente un assez bon adossement à la recherche avec 30 heures de formation à et par la recherche mises en place en deuxième année et l'intervention d'enseignants-chercheurs et de chercheurs des disciplines de la formation dans les enseignements.

La formation développe des relations soutenues avec le tissu socio-économique local, qu'elle valorise dans le cadre de sa démarche de professionnalisation : les diplômés ayant vocation à opérer essentiellement dans quatre grands secteurs de l'activité économique : le marketing, la négociation, la communication et la distribution. Le département TC Le Creusot contribue au développement et au rayonnement territorial à travers les projets menés par les étudiants autour des compétences clés travaillées au sein de la formation. La convention signée avec la ville de Le Creusot pour contribuer à la revitalisation du centre-ville dans le cadre du programme action cœur de ville illustre cette dynamique. La possibilité d'alternance avec des entreprises partenaires issues du bassin local en deuxième et troisième année de BUT dans le cadre du parcours *Business développement et management de la relation client* permet également d'alimenter cette dynamique (organisation d'un *Job dating*). L'intervention de praticiens dans les enseignements (en nombre et volume d'heures croissant entre la première et la deuxième année) concourt également à maintenir les relations avec un tissu socio-économique investi dans la formation.

2. L'organisation pédagogique de la formation

L'approche par compétence est bien développée. Le programme des formations présente une très bonne cohérence d'ensemble, en lien avec les blocs de compétences définis et les fiches du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques pour assurer la réussite de ses étudiants. Des cours de soutien en comptabilité sont mis en place, avec un dépôt de vidéos en ligne pour permettre aux étudiants de visionner, autant que nécessaire, les contenus pédagogiques. Le département TC Le Creusot souhaite également sensibiliser les étudiants à l'importance de la langue française en les préparant et en leur faisant passer la certification Voltaire.

Les contenus et dispositifs de la formation sont adaptés à sa politique en matière d'ouverture à l'international. Ainsi, en amont de la mobilité d'étudiants, les équipes pédagogiques échangent sur les contenus qui seront dispensés dans l'université d'accueil afin de proposer à l'étudiant les enseignements en adéquation avec le programme. Les partenariats internationaux développés relevant essentiellement du monde anglophone, l'apprentissage de l'anglais est obligatoire, à raison de 28 heures par an. Une deuxième langue étrangère (l'espagnol, l'allemand et l'italien étant proposés par le département TC Le Creusot) est également obligatoire (à raison de 28 heures par an également). L'IUT du Creusot propose aux étudiants qui le souhaitent de passer le TOEIC. Les étudiants qui souhaitent effectuer une mobilité sont accompagnés dans leurs démarches administratives par la responsable des relations internationales ainsi que par le chef de département pour ce qui relève de la pédagogie.

Bien que l'alternance ait été rendue possible à partir de la deuxième année (via le parcours *Business développement et management de la relation client*) au travers de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, la formation est restée peu ouverte au public de la formation continue. L'ouverture d'un diplôme universitaire (DU) *Commercialisation écoresponsable* est prévue en septembre 2022 avec une possibilité d'intégration en première, voire en deuxième année de BUT, en fonction des résultats obtenus.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit son attractivité auprès de ses différents publics à travers de nombreuses actions mises en place par le service de communication de l'IUT. Des étudiants de deuxième année sont également chargés de renseigner les potentiels futurs étudiants sur le contenu de la formation en intervenant dans les lycées, salons et forums de la région. La formation bénéficie d'une bonne attractivité avec 878 candidatures déposées en première année en 2021-2022 pour 126 inscrits, la capacité d'accueil étant de 140.

La formation enregistre d'excellents taux de réussite avec plus de 98 % en DUT. Des cours de soutien et du tutorat sont organisés, notamment en comptabilité. Des aménagements de scolarité peuvent être mis en place dans certains cas spécifiques (problèmes d'ordre médical, sportifs de haut niveau). Aucun étudiant bénéficiant d'un contrat pédagogique pour la réussite n'est mentionné sur la période.

Les données indiquées en matière de devenir des diplômés du DUT font état d'une seule poursuite d'études, ce qui est cohérent avec la finalité de la formation en matière de professionnalisation. Cependant, les données reportées ne nous permettent pas d'analyser plus finement les résultats en matière d'insertion professionnelle. La troisième année du BUT TC Le Creusot étant créée *ex nihilo*, nous ne disposons pas à l'heure actuelle de statistiques particulières la concernant.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose globalement des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Elle présente un assez bon équilibre entre les intervenants universitaires (12 enseignants-chercheurs permanents et un temporaire) et praticiens du secteur (huit praticiens assurant chacun en moyenne 22 h en première année [soit un total de 176H] et neuf praticiens assurant en moyenne 40H en deuxième année [soit un total de 360H]). La formation bénéficie du partage d'expériences au sein du réseau national technique de commercialisation. Elle est pilotée par une équipe pédagogique (constituée de titulaires, de contractuels sous contrat à durée déterminée et de vacataires) qui se réunit en moyenne quatre fois dans l'année. Ces réunions de département ont pour objet la coordination des enseignements, le suivi des étudiants, la définition et le suivi des investissements pédagogiques. Le conseil de perfectionnement réunissant les différentes parties prenantes, dont des représentants d'entreprises particulièrement investies dans la formation, se tient une fois par an.

La mise en place du BUT constitue une évolution substantielle de la formation, sans véritable possibilité de retour d'expérience sur la troisième année dans la mesure où elle ne s'appuie pas sur une licence professionnelle préexistante. Par ailleurs, chaque enseignant effectue un bilan avec l'ensemble des étudiants à la fin du module.

Conclusion

Points forts

- Ouverture à l'international très bien développée
- Formation attractive répondant aux besoins du territoire
- Professionnalisation et une approche par compétences bien adaptées à la finalité de la formation

Points faibles

- Manque de données reportées concernant le devenir des étudiants et la qualité de l'insertion professionnelle
- Peu de visibilité pour l'instant sur la troisième année

Recommandations

- Concevoir et développer une nouvelle organisation en s'appuyant sur le processus et les dispositifs d'évaluation internes pour assurer le pilotage d'ensemble dans une démarche d'amélioration continue

LICENCE ADMINISTRATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le dossier d'autoévaluation déposé par l'établissement pour la formation est très lacunaire et ne permet pas de procéder à une évaluation complète de la formation.

La licence Administration économique et sociale (AES) est une formation localisée sur deux sites de formation. Dijon, de la première année (L1) à la troisième année (L3), concentre la majeure partie des effectifs et Le Creusot accueille seulement les L1 et les deuxièmes années (L2), ce qui représente en moyenne 15 % des effectifs de la licence. Chaque année de formation à Dijon dispose d'un enseignant responsable ; cette fonction est assurée sur un seul enseignant sur le site de Le Creusot. Elle est portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) droit, sciences économique et politique (DSEP).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence AES s'inscrit dans les six domaines de formation de l'université de Bourgogne qui met l'accent sur les formations fondées sur le droit, l'économie, la gestion et le management. Cette formation vise à la polyvalence pour exercer une fonction administrative dans les secteurs public ou privé et repose sur des savoirs disciplinaires du même ordre avec un stage obligatoire en L3 à compter de la rentrée 2023 (stage étant facultatif pour les autres années). Les compétences mentionnées dans les métiers visés restent majoritairement à très forte teneur juridique, ce qui n'est pas forcément évident dans l'intitulé de la formation. Les poursuites d'études des étudiants de L3 les orientent vers des masters. On note une mutualisation de certains cours, offrant des possibilités d'accès aux masters droit et économie pour les étudiants de licence Administration économique et sociale. Différents partenariats académiques sont signés (convention CPGE/préprofessionnalisation aux métiers de l'enseignement) sont mis en œuvre et évalués à intervalles réguliers.

Le volet international n'est pas spécifiquement mentionné, excepté la possibilité de réaliser un semestre à l'étranger ou quelques stages. Il n'est pas mentionné de la mobilité sortante des étudiants français dans l'autoévaluation fournie. Toutefois, on relève avec intérêt l'intégration du diplôme dans le processus Erasmus au sein du dispositif de l'UFR DESP.

La sensibilisation à la recherche universitaire est modérée au niveau de la licence, le caractère pluridisciplinaire de la filière expliquant cette stratégie. Cependant, hormis pour les sciences de gestion (enseignants non chercheurs), il y a 35 enseignants-chercheurs participant aux enseignements.

En revanche, un effort est fourni sur les relations avec le monde socio-économique par une sensibilisation à l'insertion professionnelle de la L1 à la L3 avec des enseignements dédiés et une spécialisation à partir de la L3 (« administration générale des entreprises » et « administration générale des territoires »). Un renforcement de ces aspects est prévu dans la prochaine maquette.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La maquette s'est adaptée en termes de pédagogie. L'approche par compétences et l'alignement pédagogique impliquent et se traduisent par la reconnaissance des validations des acquis de l'expérience (VAE), l'établissement de conventions avec les classes préparatoires de lycée et avec certains BTS, et par la prise en compte d'UE transversales.

La formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques. Le grand nombre d'étudiants et l'absence de moyens financiers et humains suffisants pour l'accompagnement n'entraînent que des initiatives isolées. Le confinement a entraîné des effets néfastes du distanciel sur les étudiants de licence malgré l'utilisation de la plateforme d'enseignement PLUBEL et de TEAMS.

Pour permettre son ouverture à l'international, il y a des cours de langues étrangères en laboratoire : première langue vivante (LV1) et deuxième langue vivante (LV2) en option. Cela représente 15 h de TD de LV1 obligatoires par semestre sur les trois années proposées sur le site de Dijon. S'ajoutent 12 h de LV2, par semestre, proposées en option sur les trois années. Le nombre d'heures « étudiant » en langue étrangère est porté à 102 h pour les étudiants suivant leurs deux premières années sur le site du Creusot. De plus 10 h CM en anglais sont dispensées au troisième semestre aux étudiants du Creusot. La certification est obligatoire pour la validation du diplôme à compter de l'année universitaire 2021/2022. Il existe des dispositifs de prise en charge des étudiants en mobilité sortante par les équipes qui encadrent le programme Erasmus, ainsi que des étudiants en mobilité entrante par les services centraux (relations internationales).

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés pour le public salarié : cours magistraux (CM) et travaux dirigés (TD) ; enseignement à distance ou en hybride dans le cadre de la pandémie. Cependant, il n'y a pas d'alternance, le sujet n'étant pas jugé pertinent au niveau de la licence.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La promotion et l'attractivité de la formation passent par la participation au salon de l'étudiant et aux forums organisés par les lycées. La journée portes ouvertes est utilisée. Un dispositif « cours ouverts » pour les lycéens est mobilisé. En revanche, les dispositifs de suivi de la réussite des étudiants méritent d'être renforcés car seul le dispositif AGIL est utilisé. Ce diplôme a des effectifs en croissance sur les deux sites (+7 % sur la période 2018 - 2021) avec en moyenne un peu plus de 4 % d'étudiants étrangers accueillis. Sa population étudiante féminine représente 43 % en moyenne de l'effectif total. Mais de manière générale, la capacité d'accueil maximale n'est pas atteinte en L1 (85 % d'inscrits/places disponibles) sauf en 2019-2020.

La sélectivité est relativement faible pour une L1 puisqu'en moyenne 45 % des étudiants passent en L2. Par ailleurs l'effectif de troisième année est augmenté en moyenne de 35 étudiants de classe préparatoire CPGE suivant un double cursus en AES issu d'une convention d'accueil. La formation n'accueille pas d'étudiants en PASS ou LAS.

L'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés ne sont pas mentionnées, car aucun moyen n'est alloué pour mener une telle politique, ni humain, ni logistique, ni financier. On note avec intérêt la tentative de mise en place des questionnaires d'insertion à compter de la rentrée prochaine par les responsables d'année de la licence car il n'existe rien en ce sens actuellement.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation définit un processus d'évaluation interne par le biais d'évaluations mises en place par le CIPE et via des conseils de perfectionnement annuels qui évoquent le fonctionnement de la formation mais ne rentrent pas dans le détail matière par matière. Cependant, on ne connaît pas les statuts des participants enseignants au conseil de perfectionnement.

Conclusion

Points forts

- Adaptation des enseignements au public salarié
- Sensibilisation à l'insertion professionnelle dès la L1 et pluridisciplinarité des enseignements
- Homogénéité dans les contenus de programmes de formation (les mêmes enseignants interviennent sur les deux sites de formation)
- Licence dynamique

Points faibles

- Manque de retours des étudiants sur les contenus des matières formation
- Peu d'échanges avec les enseignants lors des conseils de perfectionnement
- Un volet international insuffisant

Recommandations

- Faire des conseils de perfectionnement semestriels plus détaillés en relation avec les matières enseignées
- Développer un volet international et accentuer les échanges Erasmus

LICENCE ADMINISTRATION PUBLIQUE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence d'Administration publique est une formation est dispensée simultanément sur le site de Dijon et sur celui de Nevers. La mention ne comprend ni parcours, ni spécialité.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La Licence d'Administration Publique est en osmose avec le projet d'établissement. Un effort financier spécifique est conduit pour que les étudiants de Nevers puissent bénéficier des mêmes cours que leurs camarades dijonnais, grâce à des enseignements entièrement hybridés complétés par un encadrement local. Cette formation comprend 48 étudiants en moyenne mais il existe de grandes fluctuations entre les années. En revanche, elle ne comprend pas ou très peu d'étudiants étrangers (un sur trois ans). Ce diplôme est un peu particulier du fait des métiers auxquels il prépare, pour l'essentiel des concours de la fonction publique ou des territoriales.

Par conséquent, aucune référence à l'international sur ce diplôme n'apparaît, la formation n'est pas non plus destinée à accueillir ou envoyer des étudiants à l'étranger. Une attention croissante est apportée à la pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité. La licence Administration publique (LAP) répond naturellement à ce souhait dès lors qu'elle combine les formations de droit, de science politique, d'économie, de gestion, de Finances et de culture générale.

Elle possède un solide adossement à la recherche puisque 18 enseignants-chercheurs sont mentionnés dans les enseignements, ce qui est un chiffre important, mais cela ne prépare pas aux métiers de la recherche pour lesquels il n'y a pas de liens forts avec le diplôme.

La formation a une insertion et une relation très moyenne avec le monde socio-économique. À part les préparations aux concours, il existe peu de relations avec des établissements publics, même s'il existe un parcours non diplômant qui se complète naturellement, au sein de la licence par une possibilité de validation des acquis professionnels. La formation entretient des liens étroits avec les métiers auxquels préparent les concours (Police, direction générale des Finances publiques [Dgfi], etc.).

2. L'organisation pédagogique de la formation

Les méthodes pédagogiques sont adaptées à la formation. La formation tout au long de la vie est une priorité développée par l'établissement qui se traduit dans le travail mené au sein de l'IPAG. Une formation réservée aux fonctionnaires leur permet d'être accompagnés dans leur préparation aux concours administratifs, internes ou externes.

La formation effectue des efforts en termes de pratiques pédagogiques. Un effort financier spécifique est conduit pour que les étudiants de Nevers puissent bénéficier des mêmes cours que leurs camarades dijonnais, grâce à des enseignements entièrement hybridés complétés par un encadrement local. Le lien avec le monde socio-économique est établi notamment par l'intervention, comme chargés de cours, de professionnels de la discipline (en droit hospitalier par exemple), ainsi que par l'organisation régulière de conférences métiers. Cinq enseignants professionnels interviennent dans la formation en France pour des étudiants voulant faire carrière en France.

Ainsi, aucune action ou mention concernant l'international ne soit mise en évidence.

En revanche les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation continue.

Les deux semestres offrent entre 463 et 472 heures de formation, cours magistraux (CM) et travaux dirigés (TD) confondus, auxquelles s'ajoute la possibilité d'éprouver ses connaissances dans le cadre d'un stage professionnel. Les missions assignées à ce diplôme sont les suivantes et remplissent bien la vocation première du diplôme :

1. Offrir une formation juridique à des étudiants non-juristes souhaitant se réorienter dans le domaine juridique et/ou préparer des concours administratifs tout en obtenant un diplôme de niveau licence ;
2. Offrir une formation pour des étudiants de L2 en *Droit* ou AES qui souhaitent s'engager dans une filière courte et bénéficier d'une préparation aux concours administratifs tout en validant un diplôme de licence ;
3. Offrir une formation pour des étudiants ayant déjà un diplôme de Licence ou master et qui souhaitent un encadrement pour la préparation des concours administratifs ;
4. Offrir une formation pour des étudiants licenciés en droit ou AES qui, n'ayant été acceptés dans aucun master, qui peuvent avoir une seconde chance de démontrer leur valeur par leurs résultats ou leurs stages et pouvoir intégrer un master l'année suivante (notamment les masters de la mention Droit public).

La formation prévoit un enseignement d'anglais optionnel mais on n'a pas d'informations sur le nombre d'étudiants qui le prennent. Il n'y pas d'alternance ce qui n'est pas discriminant pour le diplôme qui a pour vocation à préparer des concours.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'attractivité de la formation porte sur ses différents publics de formation initiale et aussi de salariés qui souhaitent se remettre à niveau ou acquérir de nouvelles connaissances. Le nombre de places offertes est proposé pour un faible nombre d'étudiants.

Préparant essentiellement aux concours la réussite de ses étudiants, les succès ou échecs donnent des éclairages sur la réussite. De concert, une enquête est réalisée chaque année sur la base du volontariat.

De même, l'insertion professionnelle est analysée. Les emplois occupés sont dans le domaine juridique (greffiers pour nombre d'entre eux et dans les corps de l'État, gendarmerie, finances publiques, Instituts régionaux d'administration [IRA]...).

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation fonctionne correctement avec les moyens octroyés. Les retours du dernier conseil de perfectionnement montrent une satisfaction des étudiants quant aux moyens déployés. On peut en conclure qu'elle dispose des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs.

L'évaluation interne de la qualité de la formation passe par les pourcentages de réussite aux concours et aux métiers occupés par les étudiants à la sortie qui sont seulement renseignés sur la base d'un questionnaire envoyé aux étudiants et rempli sur la base du volontariat. Les statistiques d'insertions sont lacunaires et ne permettent pas de dire s'ils sont bons ou non. Les poursuites d'études en master montrent aussi les socles de connaissances acquis par les étudiants. Chaque année, un conseil de perfectionnement permet d'échanger et d'ajuster les contenus et réfléchir à des pédagogies adaptées aux exigences des publics et des futurs métiers.

Conclusion

Points forts

- Formation permettant une passerelle pour les non juristes à des matières ou concours d'ordinaire fermés

Points faibles

- Confusion dans les intitulés de matières et les profils possiblement néfastes entre deux formations très proches (AES et LAP)
- Image de la formation de la dernière chance (pour ceux qui ne sont pris nulle part ailleurs)

Recommandations

- Travailler sur l'image du diplôme et conserver l'équilibre entre enseignements par des universitaires et des professionnels

LICENCE DROIT

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Droit* est une formation portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) de droit, sciences économiques et politiques (DSEP). Les enseignements sont assurés sur le site de Dijon et sont dédoublés sur le site de Nevers.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit dans les priorités thématiques de l'établissement par la participation au continuum entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur et par le renforcement de l'utilisation des outils numériques au service de la pédagogie. La formation est construite en parfaite cohérence avec les autres formations du même cycle. Des étudiants de deuxième année (L2) ou de troisième année (L3) intègrent des licences professionnelles de l'université de Bourgogne (métiers du notariat, métiers de l'immobilier, assurance, banque, finance) ou la licence *administration publique* de l'IPAG de Dijon. La coordination avec la licence AES est particulièrement renforcée par l'existence de passerelles. En outre, des passerelles avec les CPGE sont prévues. La *licence de Droit* n'est pas ouverte à l'alternance contrairement au BUT *Carrières juridiques* de l'IUT de Chalon-sur-Saône. Les étudiants souhaitant suivre une formation juridique disposent alors d'une offre de formation complète : une formation plus générale en optant pour la licence générale de droit et une formation plus professionnalisante en optant pour le BUT *Carrières juridiques*. La formation s'inscrit en continuum avec les autres formations du deuxième cycle (masters de droit). Elle dispose de plusieurs partenariats académiques (Science-Po Dijon ; prépa Cachan ; CPGE). Bien que la formation soit principalement juridique, elle tend à la pluridisciplinarité en intégrant des enseignements d'économie et de science politique. La formation participe à la réforme des études de santé : les étudiants peuvent choisir des matières dispensées par d'autres composantes.

La formation est ouverte à l'international. Elle prévoit un cursus franco-allemand par le biais d'un partenariat avec l'Université Johannes Gutenberg de Mayence. La formation inclut également une mobilité sortante durant le second semestre de la L3. La mobilité entrante a augmenté sur la période 2018-2021, passant de 79 étudiants en 2018-2019 à 107 étudiants en 2020-2021.

La formation bénéficie d'un bon adossement à la recherche, mais qui pourrait être renforcé. La grande majorité des enseignements sont assurés par des enseignants-chercheurs qui initient les étudiants à la recherche. Elle intègre une formation à et par la recherche adaptée à sa finalité au sein des différents enseignements juridiques. Pour autant, on peut regretter l'absence d'enseignements de méthodologie de la recherche au cours des trois années de licence. De plus, la formation a mené des initiatives visant à mettre en place un dispositif d'accompagnement et de formation par la recherche des étudiants sans que ces initiatives soient explicitement décrites et analysées.

La formation intègre des éléments de professionnalisation en lien avec des acteurs du monde économique mais le lien avec le monde socio-économique pourrait être renforcé. L'équipe pédagogique comprend des intervenants professionnels (avocats). Des conférences métiers sont organisées. La formation n'est pas ouverte à l'alternance. Elle prépare à l'insertion professionnelle en proposant une unité d'enseignement (UE)

« compétence professionnelle » et une UE transversale les Entrep' mis en place au niveau de l'établissement. Pour autant, une réflexion quant au renforcement des éléments de professionnalisation mériterait d'être menée. En effet, compte tenu de la sélection en première année de master, de nombreux diplômés de licence générale ne poursuivent plus leurs études en master. Il conviendrait alors d'accentuer les dispositifs de professionnalisation sans pour autant dénaturer le caractère généraliste de la licence.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation est construite autour d'un programme cohérent avec ses objectifs. Le référentiel de compétences a fait l'objet d'une véritable construction au sein de l'équipe pédagogique. La formation met en place le dispositif « approche globale de l'insertion en licence » (AGIL) en première année de licence (L1) pour favoriser la réussite des étudiants.

La formation prévoit une diversification de ses méthodes pédagogiques en adéquation avec les compétences visées. Toutefois, aucune information n'est communiquée quant aux modalités de contrôle des connaissances. Une réflexion sur l'alignement pédagogique mériterait d'être menée afin de s'assurer que les méthodes pédagogiques sont en adéquation avec les compétences qui seront définies. Les enseignements sont intégralement dispensés en présentiel.

La formation prévoit une UE de langue qui comprend 90 heures par étudiant durant les trois années de licence. Dans le cadre du cursus franco-allemand, la formation prévoit un dispositif d'accompagnement spécifique en prévoyant des cours d'allemand.

Faute d'ouverture à l'alternance, les contenus et dispositifs de la formation ne sont pas adaptés aux publics de la formation et en alternance. Cette absence est justifiée par le caractère généraliste de la formation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place des dispositifs d'information sur la formation. L'équipe pédagogique participe à la journée porte ouverte de l'Université. La formation participe au dispositif « cours ouverts » au bénéfice des lycéens. Pour autant, aucune action n'est menée pour évaluer la qualité de ces dispositifs.

L'attractivité de la formation est excellente. En moyenne, la formation comprend plus de 1500 étudiants inscrits. Depuis 2019, le nombre d'étudiants inscrits augmente. La formation prévoit un dispositif d'analyse de l'évolution des candidatures. La formation analyse l'impact du dispositif d'aide à la réussite AGIL. Pour autant, la formation ne produit pas d'analyse plus poussée des résultats de ce dispositif en raison du nombre conséquent d'étudiants.

Le dispositif de suivi des diplômés est nettement insuffisant. Les données transmises par la formation ne permettent pas de déterminer le taux de réussite ni de l'analyser. La formation ne dispose d'aucune donnée relative à l'insertion professionnelle. Une réflexion mériterait d'être menée quant au suivi des diplômés qui n'intègrent pas un master de droit (la moitié de la promotion en moyenne). Aucune donnée n'est indiquée s'agissant du nombre de diplômés en poursuite d'études. Pourtant, le nombre de diplômés inscrit dans une formation de deuxième cycle en droit à l'université de Bourgogne est une donnée accessible.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

L'équipe pédagogique comprend 110 enseignants, constituée notamment de 69 enseignants-chercheurs. L'équipe pédagogique bénéficie d'un soutien de l'établissement qui propose des formations portant sur les outils numériques et l'approche par compétences. Toutefois, la formation ne dispose pas des moyens ou des outils nécessaires pour analyser le taux de réussite, le suivi des étudiants et pour évaluer la formation.

La formation dispose d'un processus d'évaluation interne nettement insuffisant. En effet, l'évaluation de la formation est réalisée principalement au niveau de l'établissement. Le dispositif d'évaluation interne de la formation se limite à la tenue des conseils de perfectionnement. Le conseil de perfectionnement comprend les étudiants élus de la formation, des membres de l'équipe pédagogique, de la responsable pédagogique de la formation et du vice-doyen chargée de la pédagogie en licence. On peut regretter l'absence d'intervenants de l'équipe pédagogique issus du monde socio-économique.

Conclusion

Points forts

- Place cohérente dans l'offre de formation de l'établissement
- Attractivité de la formation
- Identification de blocs de compétences explicites

Points faibles

- Absence de suivi des diplômés : poursuite d'études et insertion professionnelle
- Absence d'évaluation interne de la formation

Recommandations

- Renforcer le dispositif d'analyse de suivi des étudiants
- Prévoir un dispositif d'évaluation interne de la formation

LICENCE D'ÉCONOMIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence d'Économie de l'université de Bourgogne est une licence générale en économie, organisée autour d'un seul et même parcours s'étendant sur les trois années en formation initiale. La formation est située à Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La politique de l'établissement est appliquée et auto évaluée occasionnellement. De nombreuses mutualisations avec d'autres formations de l'université sont présentes (*licences Administration économique et sociale [AES], Droit, Gestion* et la Graduate School TransBio) permettant une rationalisation des enseignements. L'accent est ainsi mis sur la pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité dans la mesure où cette licence d'économie propose des cours spécifiques d'introduction à d'autres disciplines (sociologie, démographie, droit...) L'ouverture sur le monde, autre objectif affirmé par l'Université de Bourgogne, est assurée pour les étudiants de la licence d'économie surtout par les mobilités entrantes et sortantes. Des liens étroits sont tissés avec des partenaires éducatifs et universitaires, comme le lycée Eiffel (prépa Cachan) ou les conventions « classes préparatoires aux grandes écoles » (CPGE).

Des partenariats réguliers sont renouvelés avec des universités étrangères. Près de 14 % d'étudiants étrangers sont inscrits dans le cursus. Leur nombre est en croissance (près de 50 % d'augmentation par an depuis 2018), ce qui montre l'ouverture internationale du diplôme dans l'accueil des étrangers. La réciproque concernant les étudiants français en mobilité n'est cependant pas de mise.

La formation présente un adossement tout à fait correct à la recherche dans la mesure où sur les 63 enseignants de la formation 35 sont des enseignants-chercheurs (ce qui représente la majorité des intervenants). Le laboratoire d'économie de Dijon participe activement aux enseignements. La production d'un mémoire en première et troisième année de licence est également à signaler en termes de formation par la recherche.

L'insertion dans le monde socio-économique est soutenue pour les étudiants qui entreront en master et pourront faire de l'alternance. En revanche, aucun dispositif n'est prévu et aucune intervention de professionnel n'est programmée au niveau de la licence (l'ensemble de ces éléments étant concentré au niveau master).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La licence Économie propose des méthodes pédagogiques classiques, adaptées aux compétences générales recherchées visant à préparer aux masters dans la discipline. Ainsi, des cours en face à face avec les étudiants sont privilégiés (tableaux numériques, visualiser pour ne pas avoir à tourner le dos aux étudiants pour écrire au tableau, Wooclap pour favoriser l'interaction). Les plateformes d'enseignement en ligne pour le travail en autonomie sont également utilisées.

Aucune spécificité n'est mentionnée quant aux méthodes ou dispositifs pédagogiques innovants employés. La formation offre 1 555 heures d'enseignement, cours magistraux (CM) et travaux dirigés (TD) confondus, toutes les matières étant obligatoires, à l'exception des enseignements d'une deuxième langue vivante (LV2) rendus facultatifs, auxquelles s'ajoute la possibilité d'éprouver ses connaissances dans le cadre de stages professionnels.

Pour permettre son ouverture à l'international, l'anglais est obligatoire et d'autres langues vivantes (LV2) sont proposées de manière facultative. Il est par ailleurs surprenant, compte tenu du nombre conséquent de mobilités entrantes, qu'aucun dispositif spécifique à la licence concernant l'accueil d'étudiant étranger ne soit mis en place (le français langue étrangère [FLE] étant proposé par le centre de langues).

Les contenus et dispositifs de la formation sont intégralement tournés vers un public de formation initiale.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation dispose d'une bonne attractivité. Elle accueille 334 étudiants en moyenne sur tout le cycle. La capacité d'accueil est de 160 places par an. Celle-ci est dépassée. La formation comprend 68 % d'hommes et 32 % de femmes. C'est une licence à sélectivité raisonnable puisque 61,6 % des étudiants passent en deuxième année (L2), 66 % passent en troisième année de licence (L3) et 56,6 % obtiennent leur licence.

Le suivi des publics est peu présent du fait des moyens humains manquants, ne permettant pas de travailler sur le rayonnement de la licence. Elle subit une grosse concurrence de la part des écoles de commerce et de l'institut d'administration des entreprises IAE. Le seul indicateur analysé mesurant l'attractivité est le nombre de candidatures dans les différentes années. Malgré tout, la réussite étudiante est seulement prise en compte avec le dispositif AGIL (approche globale de l'insertion en licence). C'est un parcours personnalisé qui peut être proposé à des candidats sur Parcoursup qui semblent présenter certaines faiblesses. Pour le reste, le cursus de trois ans se nourrit des passages successifs dans les années supérieures pour évaluer la réussite des étudiants.

Le volet d'insertion professionnelle ne donne pas lieu à une analyse particulière en ce sens faute de moyens à disposition de la direction du diplôme.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose globalement des moyens nécessaires pour atteindre ses objectifs, avec 38 enseignants et enseignants-chercheurs permanents et 25 enseignants temporaires pour 351 étudiants en 2020-2021. Un accent est visiblement mis sur la recherche avec des mobilités entrantes et sortantes d'enseignants-chercheurs, mais peu de duplication sur les publics étudiants. Par ailleurs, la formation bénéficie des nombreuses mutualisations réalisées avec les autres licences (*gestion, AES*).

La formation dispose d'un processus d'évaluation interne en phase de réactivation. L'évaluation des enseignements au sein des licences est effectuée en central par le centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE) de l'université de Bourgogne. Elle a été suspendue en raison de la crise Covid mais est réactivée depuis cette année. Le fonctionnement du conseil de perfectionnement (en place depuis la fin de l'année universitaire 2011-2012) a été remanié pour adopter un rythme présentant un format « complet » tous les deux ans et une forme plus restreinte (responsables de diplômes et représentants des étudiants uniquement) les autres années. À noter que la composition du conseil de perfectionnement n'inclut aucun représentant du monde socio-économique.

Conclusion

Points forts

- Fort accroissement des mobilités entrantes des étudiants étrangers
- Bonne attractivité de la formation et forte mutualisation
- Partenariats avec des établissements ayant des classes préparatoires

Points faibles

- Peu de mobilités sortantes vers l'étranger pour les étudiants français
- Insuffisance des dispositifs de suivi des étudiants (réussite, etc.)
- Absence de professionnels impliqués et/ou intervenant dans la formation

Recommandations

- Développer les mobilités sortantes pour les étudiants
- Impliquer des acteurs du monde socio-économique dans les instances (conseil de perfectionnement) et certains enseignements de la formation
- Renforcer l'approche par compétences, la transversalité et l'innovation pédagogique

LICENCE GESTION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Gestion* de l'université de Bourgogne est une formation comprenant deux parcours en troisième année (L3) : «Management» et «International». Ce dernier a remplacé un ancien parcours «Comptabilité, contrôle, audit» (CCA) en L3 en 2018-2019. La formation est portée par l'institut d'administration des entreprises (IAE) de Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Gestion* s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'offre de formation de l'université de Bourgogne.

Elle démontre son intérêt social en permettant à des étudiants peu favorisés de s'engager dans des études supérieures de qualité (40 % d'étudiants boursiers), en proposant un socle solide en gestion et dans les disciplines fondamentales que sont les mathématiques, la statistique, l'économie et le droit, mais aussi d'ouverture sociale en direction d'enseignements prenant en considération le développement durable. Elle répond bien en cela aux attendus disciplinaires, pluridisciplinaires et interdisciplinaires. La formation est à la fois bien construite en articulation avec les autres formations du cycle (accords de coopération avec les lycées autour des classes préparatoires aux grandes écoles CPGE et Brevets de technicien supérieur [BTS]) mais également en continuum avec les masters *Gestion* qui constituent sa poursuite d'études naturelle.

La formation est bien ouverte à l'international en cohérence avec les priorités définies par l'établissement. La licence *Gestion* propose une offre internationale, adossée à de nombreux accords de partenariat et dispositifs d'accompagnement, dès le second semestre de la première année de licence (L1), qui rencontre un réel succès malgré sa sélectivité (progression de 11 à 63 étudiants en trois ans). De plus, les niveaux de mobilité sortante sont élevés (6 à 25 étudiants par an), mais beaucoup plus modestes en mobilité entrante. Enfin, elle dispose d'un parcours *International* en L3 qui remplace depuis 2018 un ancien parcours CCA. Néanmoins, il semble surprenant qu'au regard de l'engouement pour l'offre internationale en amont, que ce parcours ne compte qu'une dizaine d'étudiants en L3 (en décroissance sur les deux années).

L'adossement à la recherche de la licence *Gestion* est assez limité. Elle n'intègre pas spécifiquement une formation à et par la recherche adaptée à sa finalité. Elle forme à la recherche documentaire, via les services documentaires, et aborde ces problématiques recherche lors d'un cours d'économie européenne. Néanmoins, 84 % des cours magistraux (CM) sont assurés par des enseignants-chercheurs dont près de la moitié sont des chercheurs en gestion. Ce niveau très élevé permet a minima de garantir une sensibilisation globale aux problématiques de recherche dans les disciplines couvertes par les sciences de gestion. Il serait souhaitable que la formation et les unités de recherche auxquelles elle est adossée mettent en place un dispositif d'accueil en stage de laboratoire, afin de susciter ou de répondre à d'éventuelles vocations.

Quelques éléments solides de professionnalisation en lien avec des acteurs socio-économiques irriguent la licence *Gestion*. Les échanges avec les tuteurs professionnels lors des soutenances de stage, les interventions autour de l'entrepreneuriat dans une unité d'enseignement (UE) spécifique, de trois professionnels (chefs d'entreprise et avocat) constituent des relais directs aux attentes relatives à la professionnalisation. Le conseil d'administration (CA) de l'IAE en constitue un relai plus lointain. Le stage obligatoire en troisième année de licence (L3), de deux mois, pouvant être complété par deux stages de deux mois sur les deux années antérieures apparaît comme un bon premier vecteur préparatoire à la professionnalisation. Comme d'autres licences *Gestion*, la formation n'accueille aucun stagiaire de formation continue et n'est pas ouverte à l'alternance, même si l'on note avec intérêt une politique de validation des acquis de l'expérience (VAE) très active.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La licence Gestion propose des méthodes pédagogiques adaptées aux compétences recherchées. À partir d'un « mini-syllabus matière » qui sert de cadrage et d'outil de communication, la formation s'assure de l'alignement pédagogique de l'ensemble de ses contenus et de ses méthodes pédagogiques. Elle structure son action sur une approche programme et sur une présentation par blocs de compétences. Néanmoins, cette dernière n'a pas été réellement déployée en raison de la crise sanitaire et devrait l'être avec la nouvelle offre de formation. La formation valorise académiquement les compétences acquises dans le cursus mais aussi au sein d'UE transversales qui se substituent à des UE classiques; ce dispositif séduit un nombre croissant d'étudiants (40 en 2021 contre 10 en 2018).

La licence Gestion propose des pratiques pédagogiques diversifiées en s'appuyant sur les dernières technologies disponibles. Les modalités d'enseignement sont variées, avec le déploiement et l'usage de dispositifs techniques récents, dans un cadre de travail qui donne satisfaction. Néanmoins, l'allocation des salles conduit à des difficultés qui à terme peuvent être préjudiciables à une sérénité minimale pour les étudiants et les intervenants. L'enseignement à distance, hors période Covid, est retenu pour flexibiliser l'accueil de publics en VAE; cependant, le présentiel reste la règle et un souhait fort des étudiants.

Les contenus et les dispositifs de la licence Gestion sont bien adaptés pour permettre une réelle ouverture à l'international. L'enseignement des langues étrangères est assez diversifié (anglais obligatoire, espagnol et allemand au choix), même si le volume horaire d'anglais reste modeste (15 à 18 h par semestre) pour le parcours *management*. Néanmoins, la formation permet aux étudiants du parcours International d'avoir 72 h d'enseignement disciplinaire en anglais et 48 h d'anglais renforcé. Par ailleurs, plusieurs dispositifs d'accompagnement à l'international sont mis en œuvre (Travel Kit; Choc culturel, etc.). Même si le suivi individualisé de l'étudiant à l'international est sûrement perfectible au niveau de l'IAE, l'ensemble constitue une base solide pour une ouverture profitable à l'international. Il serait néanmoins souhaitable de travailler une certification par exemple TOEIC (test of english for international communication) obligatoire *a minima* pour les étudiants bénéficiant de l'offre internationale.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation continue. La licence Gestion a réalisé huit VAE sur la période, ce qui démontre son attractivité et l'adaptation de son dispositif d'ensemble. L'alternance n'est pas déployée, ce qui est un bon choix pour ce type de licence générale.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La licence Gestion dispose d'une très bonne attractivité qu'elle a su développer, entretenir et suivre auprès de ses différents publics. La formation est très attractive : de 1 400 à 1 700 candidats suivant les années pour une capacité d'accueil de 190 places, soit un taux d'admission de 10 à 12 %. L'équipe pédagogique est impliquée dans de nombreux dispositifs d'information et d'orientation à destination des lycéens. La quasi-absence de néobacheliers issus de filières technologiques permet de réduire les risques d'échec de ces étudiants en première année d'une licence générale.

La licence Gestion affiche des résultats très élevés de réussite des étudiants dans les trois années du cycle. L'équipe pédagogique suit bien les taux de réussite de la L1 à la L3 (respectivement 92 %, 95 % et 98 % en moyenne sur les trois dernières années). Ces taux remarquables ont fortement progressé durant les dernières années. Il serait souhaitable de suivre les taux de réussite par parcours.

La formation affiche un fort taux de poursuite en master, mais l'enquête sur le devenir de ses diplômés est perfectible. Le taux de poursuite dans en master à l'IAE de Dijon est de 48 % en moyenne. Cette donnée est complétée par une information issue d'une enquête ponctuelle sur la promotion de 2019, où 93 % des diplômés étaient en poursuite d'études. Le suivi de cohortes devrait néanmoins être conduit avec beaucoup plus de finesse et de régularité pour permettre une analyse plus élaborée.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La licence Gestion dispose de moyens substantiels pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Le taux d'encadrement de la formation est élevé avec un total de 44 enseignants titulaires pour 560 étudiants. Près de 60 % des enseignements sont assurés par des permanents. 32 enseignants vacataires viennent en appui des enseignants titulaires. Les taux de réussite très élevés dans cette licence sont aussi à mettre au crédit de ce fort investissement en ressources humaines. De plus, l'IAE de Dijon a déployé différentes actions de formation et d'accompagnement auprès de ses équipes pédagogiques, ce qui concourt à maintenir la soutenabilité de la formation à un très haut niveau. Enfin, différents tableaux de bord sont alimentés par les services administratifs de l'IAE permettant un suivi de qualité de la formation.

La formation dispose d'un processus d'évaluation interne en phase de réactivation. L'évaluation des enseignements au sein des licences est effectuée en central par le centre d'innovation pédagogique et d'évaluation CIPE de l'université de Bourgogne. Elle a été suspendue en raison de la crise Covid mais est réactivée depuis cette année. En 2021-2022, 57 % des étudiants de L1 ont répondu au questionnaire. La tenue du conseil de perfectionnement n'a repris qu'en 2022. Sa composition devrait être revue pour intégrer davantage de personnalités extérieures. À la lumière du dernier compte rendu, le contenu des débats devrait aussi introduire une dimension de réflexion stratégique sur les orientations de la licence.

Conclusion

Points forts

- Taux de réussite très élevés sur les trois années de licence
- Ressources humaines et moyens d'accompagnement très importants
- Très forte attractivité auprès des néobacheliers

Points faibles

- Suivi parcellaire des cohortes de diplômés
- Faible nombre d'étudiants en parcours international (en décroissance)
- Composition du conseil de perfectionnement laisse peu de place aux personnalités extérieures

Recommandations

- Procéder à un suivi régulier et systématique des cohortes d'étudiants diplômés de L3
- Questionner les étudiants sur le parcours *International*
- Recomposer le conseil de perfectionnement avec davantage de professionnels et promouvoir une dimension stratégique

LICENCE PROFESSIONNELLE ASSURANCE, BANQUE, FINANCE, SPÉCIALITÉ : CHARGÉ DE CLIENTÈLE BANCASSURANCE (PARTICULIERS)

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle Assurance, banque, finance : chargé de clientèle bancassurance (particuliers) est portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) de droit, sciences économique et politique, en relation étroite avec l'école supérieure de la banque (ESB) et les directions des ressources humaines des établissements bancaires, liées à son fonctionnement en alternance.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation recrute des alternants dans les quatre départements de la région Bourgogne Franche-Comté et contribue ainsi à l'implantation de l'université au sein de la région ainsi qu'à la couverture des besoins du secteur bancaire et de l'assurance de la région. Les étudiants proviennent de diplômes de deuxième année de licence (L2) en Économie, Droit, Administration économique et sociale (AES), mais aussi de diplôme universitaire de technologie (DUT) (par exemple Gestion des entreprises et des administrations et Gestion administrative et commerciale des organisations) et de brevet de technicien supérieur (BTS) tertiaires (par exemple : banque, assurance).

La formation n'est pas ouverte sur l'international et ne communique aucune information sur le sujet.

L'adossement à la recherche est modeste : il s'effectue par les cours dispensés par les enseignants-chercheurs. En effet, les enseignements sont pris en charge par 14 enseignants dont entre autres un professeur des universités (PR) et quatre maîtres de conférence (MCF). En ce qui concerne l'offre de formation, elle ne met pas en avant l'adossement à la recherche mais plutôt l'insertion professionnelle des étudiants.

La formation entretient ses relations avec le monde socio-économique et la professionnalisation de son diplôme au moyen de l'alternance, de la participation de professionnels du domaine et du partenariat avec l'École supérieure de la banque (ESB). L'alternance est un des points forts du diplôme. Elle permet aux étudiants de vivre une immersion dans le monde du travail. De plus, des acteurs du monde socio-économiques sont associés à la démarche de professionnalisation du diplôme du fait de cours dispensés par des professionnels du domaine «assurance, banque et finance». Outre ces éléments, le diplôme est également adossé à l'École Supérieure de la Banque (ESB).

2. L'organisation pédagogique de la formation

Le fonctionnement de la licence professionnelle Assurance, banque, finance : chargé de clientèle repose sur des blocs de compétences depuis 2019/2020 (à la demande de l'ESB et des banques) et sur différentes actions professionnalisantes (par exemple, les étudiants participent chaque année à un concours national sur la Bourse).

En termes de pratiques pédagogiques, des e-learning sont mis en place et des cours sont dispensés par des professionnels de la banque. Plusieurs pratiques professionnelles et innovantes existent (simulation d'entretien commercial en banque et en assurance, création et suivi d'un portefeuille boursier virtuel...). Du fait du partenariat avec l'ESB, les dispositifs de formation sont au plus près des réalités professionnelles.

L'ouverture internationale semble difficile à envisager en raison de l'alternance en région Bourgogne Franche-Comté qui ne permet pas l'internationalisation pour les étudiants.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'attractivité de la formation s'effectue via la participation à de nombreux forums et job dating. Elle reçoit de nombreuses candidatures spontanées et deux vagues de candidatures ont été mises en place afin d'accueillir un maximum de candidats.

Les résultats de l'insertion sont très satisfaisants, pour les chiffres de 2016-2017, en l'absence de données plus récentes. Les chiffres d'insertion sont bons, avec à 18 mois, 87 % de CDI (87 %), et 4 % de CDD (4 %), pour un salaire net mensuel moyen à 18 mois de 1 488 euros.

Le niveau de l'emploi occupé est celui d'employé administratif, de commerce, personnel de service (74 %); emploi de niveau intermédiaire (17 %); sans réponse (9 %). On peut s'interroger sur leur correspondance avec une formation en bancassurance. Il est seulement mentionné des enquêtes pour le suivi, mais elles ne semblent pas annuelles.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Le but de la formation étant l'insertion professionnelle, les efforts sont concentrés pour atteindre cet objectif. Les étudiants évaluent les enseignements et la formation, via les questionnaires réalisés par le CIPE.

Des conseils de perfectionnement se déroulent régulièrement et réunissent des représentants étudiants, le responsable pédagogique de la formation et de l'ES Banque, ainsi que les RH des banques.

Conclusion

Points forts

- Diplôme rôdé avec des intervenants expérimentés et des enseignants-chercheurs
- Bon dialogue avec les étudiants tout au long de la formation

Points faibles

- Manque d'informations récentes sur l'insertion professionnelle
- Mauvaise cohérence de l'insertion professionnelle (en ce qui concerne les postes pour lesquels le diplôme est censé former les étudiants)
- Plannings à ajuster entre les différentes parties (diplôme et ESB)

Recommandations

- Mettre en place une étude plus précise de l'insertion des diplômés
- Veiller à l'adéquation entre les postes occupés au final et la finalité initiale du diplôme
- Réaliser de façon plus régulière les enquêtes sur le devenir des diplômés

LICENCE PROFESSIONNELLE COMMERCE ET DISTRIBUTION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Commerce et distribution* de l'université de Bourgogne est une formation proposée intégralement en apprentissage dont l'objectif est de former des managers en grande distribution. La formation est portée par l'institut d'administration des entreprises (IAE) de Dijon. Elle présente un seul parcours intitulé «*distriSup management*».

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence professionnelle *Commerce et distribution*, créée en 2010, s'inscrit pleinement dans les objectifs et la politique de l'établissement en étant exclusivement ouverte à l'apprentissage et en développant très largement les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). La formation constitue une poursuite d'études pour les étudiants de brevets de technicien supérieur (BTS), 52 % des recrutements en 2020, de diplômés universitaires de technologie (DUT), 20 %, et dans une moindre mesure de deuxième année de licence (28 %). Ces données, mentionnées dans le document du conseil de perfectionnement, s'inscrivent dans la continuité de celles des précédentes promotions, mais en contradiction avec celles indiquées dans le document excel (cellule DQL 1-2). Elle s'assure de la réalité et de la valeur ajoutée de ses partenaires académiques locaux, régionaux et nationaux. La pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité sont valorisées à travers les blocs de compétences et le portefeuille de compétences.

La formation ne présente aucune offre spécifique à l'international et n'inclut aucune mobilité entrante ou sortante.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche dans la mesure où le secteur de la distribution est un domaine de recherche privilégié au sein du Centre de recherche en gestion des organisations (CREGO) EA 7317. Des enseignants-chercheurs des disciplines de la formation participent aux enseignements et s'impliquent dans le suivi des apprentis. Un accompagnement à la production d'un mémoire s'appuyant obligatoirement sur un cadre théorique issu en partie des recherches dans le domaine de la distribution et du management principalement est mis en place.

La formation entretient des liens très forts avec les acteurs économiques, aussi bien au niveau national que local, en bénéficiant de la densité et de la diversité des membres et partenaires du réseau DistriSup (association loi 1901 regroupant 17 universités et 15 enseignes de la grande distribution). Les compétences attendues et les maquettes pédagogiques sont réalisées en commun avec tous les centres de formation DistriSup et les enseignes partenaires. La formation prépare à l'insertion professionnelle et associe à cette fin des acteurs socio-économiques intervenant dans le cœur de métier au sein des enseignements proposés.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation présente des méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. Elle s'appuie sur un contrôle continu, une variété des méthodes d'évaluation (individuelle, de groupe, jeux d'entreprise) et sur un portefeuille de compétences réalisé par les membres du réseau DistriSup.

La formation mobilise des méthodes pédagogiques éprouvées et diversifiées visant à favoriser la réussite des apprentis. Elle privilégie le présentiel au distanciel.

L'ouverture à l'international est très limitée. La formation ne développe pas de dispositif de préparation aux mobilités à l'international. Elle inclut cependant des contenus corrects d'enseignement de l'anglais (21 heures d'anglais et textes en anglais étudiés dans d'autres matières). La formation offre l'inscription au test of english for international communication (TOEIC) aux étudiants qui le souhaitent.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont tout à fait adaptés aux publics de la formation en alternance dans la mesure où cette dernière se déroule uniquement en alternance. Cela se traduit par des modalités d'accueil (possibilité de location de logement étudiant à la semaine sur le campus - cité de l'alternance) et d'accompagnement appropriés en lien avec le service de formation continue et le centre de formation d'apprentis de l'enseignement supérieur (ingénierie de formation, obtention du label Qualiopi). Plusieurs validations des acquis de l'expérience (VAE) sont réalisées chaque année au niveau individuel (avec six VAE totales accordées chaque année en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021). Une VAE collective portant sur 19 personnes a été réalisée en 2019 pour le groupe Carrefour. À noter que les formations courtes validées par bloc de compétences ne sont pas proposées.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une très bonne attractivité et met en place de nombreux dispositifs d'information à la fois physiques et digitaux en lien avec le service de communication de l'IAE et le réseau DistriSup. Un suivi rigoureux est effectué. Le nombre de candidatures est en constante augmentation, passant de 101 candidatures en 2018 à 220 en 2020. Le taux de pression est élevé avec un nombre d'admis stable remplissant la capacité d'accueil définie par la formation (24 places) et même légèrement au-delà (avec 25 admis).

La formation présente d'excellents résultats au niveau de la réussite des étudiants avec 100 % de réussite, sans abandons en cours de route. Des dispositifs d'accompagnement et un suivi régulier sont mis en place (projets tuteurés, visites en entreprise des apprentis, module de mise à niveau prévu dans les unités d'enseignement).

La formation affiche d'excellents résultats au niveau de l'insertion professionnelle avec un taux de placement à 6 mois après le diplôme de 97,5 % entre 2018 et 2021, essentiellement en contrat à durée indéterminée. La formation procède à une analyse rigoureuse de l'insertion professionnelle. Le salaire moyen brut par an est de 28 600 euros à l'embauche. 70 % des apprentis intègrent des postes de managers de rayons, ce qui est cohérent avec les objectifs de la formation. Le taux de poursuite d'études reste raisonnable mais tend à augmenter (passant de moins de 10 % en 2018/2019 à 24 % en 2020/2021) en raison des besoins du secteur sur des postes de cadre (directeur de magasin, chef de secteur).

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose de l'ensemble des moyens nécessaires lui permettant d'atteindre ses objectifs. Elle présente un assez bon équilibre entre les intervenants universitaires (12 enseignants permanents dont neuf enseignants-chercheurs, trois enseignants temporaires et un professeur invité) et les praticiens du secteur intervenant dans la formation, sept professionnels. Au total, 183 heures «étudiant» sont assurées par des enseignants-chercheurs et des chercheurs dans la formation, soit 40 % des cours réalisés en dehors du projet tuteuré, ce qui est conséquent pour une formation en licence professionnelle (chiffre présentant une augmentation depuis la dernière évaluation du Hcéres). 25 % des cours réalisés en dehors du projet tuteuré sont assurés par cinq enseignants du secondaire, dont trois sont des vacataires. 158 heures, soit 35 % des heures, sont assurées par des professionnels sur les trois grands blocs de compétences : commerce, gestion et management.

La formation déploie un processus d'évaluation interne très solide permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Les enseignements et la formation font l'objet chaque année d'une évaluation réalisée en ligne par le centre d'innovation pédagogique et évaluation (CIPE). Les résultats sont pris en compte, notamment lors des comités de liaison avec les enseignes et des conseils de perfectionnement (dûment composés du responsable de formation, d'un représentant du service commun de formation continue et par alternance, de délégués apprentis, de représentants d'entreprises partenaires) pour faire évoluer la formation, notamment au niveau de sa maquette pédagogique, sur les rythmes et contenus proposés ou encore afin de développer un portefeuille de compétences adapté. Le conseil de perfectionnement mis en place joue pleinement son rôle et répond aux exigences du dispositif.

Conclusion

Points forts

- Formation intégralement réalisée en apprentissage bénéficiant des liens partenariaux du réseau DistriSup
- Professionnalisation et approche par compétences bien adaptées
- Très bon adossement à la recherche
- Évaluation interne très solide.

Points faibles

- Absence d'offre spécifique à l'international et absence de mobilité entrante ou sortante
- Baisse de la proportion des professionnels dans la formation au profit des enseignants-chercheurs depuis la dernière évaluation

Recommandations

- Développer l'ouverture à l'international
- Veiller à conserver l'équilibre entre intervenants universitaires et praticiens en ne diminuant pas davantage la part de ces derniers

LICENCE PROFESSIONNELLE COMMERCIALISATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Commercialisation des produits alimentaires* de l'université de Bourgogne est une formation professionnalisante accueillant des étudiants en alternance ayant un contrat de professionnalisation, un contrat d'apprentissage ou via la formation continue en projet de transition professionnelle (PTP). La formation est portée par l'institut universitaire de la vigne et du vin (IUVV) « Jules Guyot » de Dijon. Elle présente un seul parcours intitulé *commerce des vins et œnotourisme* et les débouchés visés portent sur différents secteurs : entreprises du secteur viticole, de la restauration et de l'hôtellerie, de la distribution ou encore du secteur tertiaire (transport, communication, tourisme).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence professionnelle *Commercialisation des produits alimentaires* de l'université de Bourgogne occupe une place cohérente dans l'offre de formation de l'établissement et s'inscrit dans les orientations de celui-ci, le secteur « vigne et vin » étant l'un de ses six domaines de spécialisation. L'objectif de cette formation est de former et rendre opérationnels des responsables (collaborateurs à des fonctions commerciales et/ou gestionnaires) connaissant les produits de la filière vitivinicole et capables d'en assurer la commercialisation à travers des compétences techniques et commerciales. Créée en 2003 à l'IUT de Chalon-sur-Saône, cette formation a par la suite été transférée à l'institut universitaire de la vigne et du Vin « Jules Guyot » de Dijon afin d'accroître la lisibilité et la cohérence de l'offre de formation dans le domaine vitivinicole et de profiter de la dynamique de cet institut. La formation combine les sciences et techniques (œnologie, viticulture...), la gestion, le droit, l'œnotourisme et la sommellerie. Elle constitue de ce fait une poursuite d'études pour des étudiants venant de brevet de technicien supérieur (BTS) viticulture et œnologie (pour un tiers), de BTS *commerce, tourisme* ou *hôtellerie-restauration* (pour un tiers) et d'autres parcours variés pour le dernier tiers (diplôme universitaire de technologie (DUT), licence ou master *Droit et langues*). Un nouveau parcours est prévu à l'ouverture pour la rentrée 2023 en partenariat avec le lycée les Arcades (*communication numérique, vins et gastronomie*) et un autre avec le centre interprofessionnel de formation des commerces de l'alimentation (CIFCA) à travers un groupe de 15 étudiants en alternance chez des cavistes d'Île-de-France.

L'ouverture à l'international reste à renforcer. Elle s'effectue principalement autour de l'enseignement d'anglais, 28 heures «étudiant», et du cours d'export. Depuis 2018, un partenariat avec le «Club Med» permet aux étudiants de faire leur alternance à l'international. En dehors des étudiants bénéficiant de ce partenariat, aucune réelle politique en matière de mobilité entrante ou sortante n'a été mise en place. Si deux ou trois étudiants par an ont effectué une mobilité sortante sur la période, aucune mobilité entrante n'a été réalisée.

La formation présente un faible adossement à la recherche et privilégie la professionnalisation. Cependant, quatre enseignants-chercheurs interviennent dans les enseignements en mobilisant leurs travaux de recherche.

La formation bénéficie de relations soutenues avec le monde socio-économique et d'un environnement local et régional particulièrement favorable pour ce faire avec, par exemple, la création de la cité internationale de la gastronomie et du vin de Dijon ou celle des vins de Bourgogne de Beaune. Dès sa création, la formation a travaillé en lien avec le bureau interprofessionnel des vins de Bourgogne (BIVB) et de nombreux professionnels pour valider la fiche filière. C'est à la demande de ces acteurs que la formation envisage d'ouvrir un nouveau parcours en communication digitale des produits alimentaires et des vins en 2023. La formation évolue depuis plusieurs années en accord avec la stratégie de l'université en développant en 2009 les contrats de professionnalisation puis l'apprentissage en 2020. Par ailleurs, un pôle Bourgogne vigne et vin a été mis en place à travers un groupement d'intérêt public fédérant tous les acteurs scientifiques, économiques et institutionnels de la filière régionale.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation présente un programme cohérent construit autour d'une approche par compétences. La fiche filière a été élaborée avec l'aide des partenaires professionnels. S'il est précisé que les compétences sont évaluées par l'intermédiaire des rapports d'entreprise et par l'enseignement par projet dans différentes disciplines, les informations transmises sur les modalités d'évaluation demeurent relativement floues et ne permettent pas de se prononcer sur l'alignement de ces dernières.

La formation diversifie ses pratiques pédagogiques tout en mettant l'accent sur l'approche par projet. La crise sanitaire ayant introduit l'hybridation de certains enseignements, cette modalité a été conservée pour les étudiants en arrêt de travail.

La formation présente des contenus et dispositifs adaptés pour permettre son ouverture à l'international. Cette dernière reste cependant limitée dans la mesure où seuls les étudiants en alternance avec le « Club Med » ont la possibilité d'aller à l'étranger. L'enseignement des langues étrangères présente des volumes horaires cohérents avec 28 heures d'anglais et dix heures d'allemand ou d'espagnol.

Les contenus et dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation). Le nombre de stagiaires de la formation continue reste en revanche limité et ces derniers suivent la même alternance que les autres. Une seule validation des acquis de l'expérience (VAE) partielle est mentionnée sur la période, encore non validée à ce jour, en raison à la fois du peu de demandes et de l'impossibilité de valider en totalité.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation bénéficie d'une bonne attractivité qu'elle suit auprès de ses différents publics sans forcément avoir besoin de développer sa communication. Une communication classique est réalisée par les sites et le service commun de l'université, par l'IUVV à travers des plaquettes d'information et les journées porte ouverte. Le nombre de candidatures varie d'une année sur l'autre oscillant entre 126 et 173 entre 2018 et 2020, et le nombre d'admis varie également (oscillant entre 27 et 37 sur la même période), notamment en fonction de l'importance du groupe en alternance avec le « Club Med ». Le taux de femmes intégrant la formation est passé de 80 % à 67,5 % entre 2018 et 2020 ce qui montre un rééquilibrage des genres.

La formation affiche des taux de réussite des étudiants en baisse sur la période, passant de 87 % en 2018-2019 à 85 % en 2019-2020 et 62 % en 2020-2021. La chute du taux de réussite en 2020 est principalement due à la faiblesse des résultats du groupe en alternance avec le « Club Med ». Cette entreprise ayant davantage besoin de vendeurs en vin que de conseillers en vin, les étudiants n'ont pas pu acquérir le niveau de compétences demandé. La formation a donc décidé d'interrompre ce partenariat à la rentrée 2022. La formation met également en place une aide à la réussite en proposant une mise à niveau en marketing, viticulture et œnologie.

La formation affiche un très bon taux d'insertion professionnelle à trois mois après la formation (de près de 95 %). Cependant, malgré les enquêtes d'insertion réalisées et malgré le suivi mis en place par la responsable pédagogique, nous regrettons le faible taux de réponse aux enquêtes, notamment pour l'année 2020-2021 (38 % de répondants) et le peu de données disponibles sur la période permettant d'analyser plus finement ces éléments. Le nombre de poursuites d'étude reste limité (un à deux par an, essentiellement en école de commerce), ce qui est cohérent avec la finalité de la formation.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose globalement des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Cependant, aucun poste permanent ne lui est entièrement dédié, ce qui implique un important travail de la part de la responsable pédagogique pour assurer le recrutement et l'accompagnement des différents intervenants. Une dizaine d'enseignants et enseignants-chercheurs permanents interviennent dans la formation ; un enseignant du lycée viticole de Beaune, deux enseignants du lycée Les arcades, deux professeurs certifiés affectés dans l'enseignement supérieur de l'université, un professeur agrégé du secondaire (PRAG) de l'université, quatre maîtres de conférences de l'université ; et douze enseignants temporaires. Des enseignants-chercheurs des sections 6 (sciences de gestion) et 68 (biologie des organismes) interviennent dans la formation. Les professionnels effectuent 48 % des heures d'enseignement, ce qui représente un bon équilibre. Il est dommage de ne pas disposer de plus d'informations sur le profil des professionnels intervenant dans la formation.

La formation met en place un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Des enquêtes sont réalisées par le centre d'innovation pédagogique et d'évaluation ainsi que par la responsable pédagogique. Une commission de la pédagogie et un comité de pilotage de la formation sont organisés auxquels participent notamment deux représentants des étudiants. Le conseil de perfectionnement est mis en place et joue pleinement son rôle en actant des évolutions substantielles à apporter à la formation (créations de nouveaux parcours à venir, fin du partenariat avec le Club Med). Il est coordonné et animé par la responsable pédagogique. Il est constitué de l'équipe pédagogique, des tuteurs en entreprise, des partenaires professionnels de la licence et des représentants étudiants. Son rôle est de faire évoluer le contenu des enseignements et le fonctionnement de la formation. Il intervient également dans la stratégie globale de la licence.

Conclusion

Points forts

- Environnement institutionnel, socio-économique local et socio-économique régional particulièrement favorable
- Bonne attractivité
- Bonne adaptation aux évolutions du secteur

Points faibles

- Taux de réussite en baisse
- Ouverture à l'international limitée et qui va encore se réduire avec la fin du partenariat avec le Club MED

Recommandations

- Développer l'ouverture à l'international en engageant de nouveaux partenariats tout en s'assurant de la cohérence avec les attendus de la formation et en maintenant la pertinence d'un fort ancrage territorial local et régional
- S'assurer du pilotage resserré des évolutions substantielles annoncées : création de deux nouveaux parcours, fin du partenariat avec le Club Med

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE LA GRH : ASSISTANT

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers de la GRH : assistant*, parcours « Gestion de la paie et du social » est ouverte en partenariat avec l'ordre des experts-comptables sous forme de contrats de professionnalisation. Ce diplôme est réalisé en alternance sur le site de l'institut universitaire de technologie (IUT) Dijon, sur une base de 455 heures de cours pour 14 étudiants en moyenne depuis l'ouverture en 2018, avec une progression des effectifs la dernière année.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'intègre pleinement dans la politique de l'université de Bourgogne qui attache une grande importance à l'ouverture sur le monde et les milieux socio-professionnels en particulier. La licence professionnelle est ouverte depuis 2018 et ne comporte qu'un seul parcours. Elle a été ouverte avec l'appui de l'ordre des experts-comptables de Bourgogne et de Franche-Comté qui a identifié des besoins de collaborateurs spécialistes entre autres de la paie et du social. Cette formation vise une insertion professionnelle immédiate. Elle offre 28 places aux étudiants mais son taux de remplissage dépasse à peine les 50 %, ce qui questionne sur le réalisme de l'objectif.

Le volet international n'est pas évoqué. La formation en alternance ne justifie pas d'ancrage international car elle couvre des besoins en emploi avec des entreprises locales.

Pour le volet de l'adossé à la recherche, des enseignants-chercheurs interviennent dans la formation, mais il n'y a pas de matières proprement dédiées à la recherche. Toutefois, une sensibilisation à la recherche et ses évolutions est faite par les universitaires dans cette licence professionnelle. Un module sur la déontologie du métier est proposé.

La formation n'étant qu'en alternance, la relation avec le mode socioéconomique est forte. La finalité étant l'embauche en fin de contrat d'alternance.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Les pratiques pédagogiques restent assez classiques, une adaptation avec du distanciel a été faite lors des confinements liés à la COVID-19. 22 enseignants se partagent les différentes matières : 13 vacataires, tous issus du monde professionnel, avec des compétences juridiques, sociales, comptables et managériales ; les enseignants-chercheurs pour 126 heures en 2020-2021, soit 28 % du total.

Il n'y a pas d'étudiants internationaux dans le diplôme mais la finalité professionnelle de la formation met le volet international au second plan. Les mobilités entrantes et sortantes ne sont pas d'actualité.

Le diplôme est ouvert à la validation des acquis de l'expérience. La formation est également ouverte à la formation continue mais il n'y a pas d'étudiant inscrit dans ce cas de figure.

Le service commun de formation continue et par alternance est en charge du développement des formations continues et en alternance. Il offre ses compétences en ingénierie de la formation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Les échanges sont réguliers avec les établissements ayant des formations à bac+2 qui représentent le vivier de recrutement. Les journées porte ouverte servent de support de communication. Avec 93 dossiers de candidature reçus en moyenne, le niveau de la sélectivité est considéré comme tout à fait acceptable (environ 32 %), mais il n'y a que peu d'inscrits au final 14 étudiants en moyenne.

Un tuteur académique est attribué à chaque alternant pour assurer un suivi actualisé tout au long de la formation. Un questionnaire est remis aux alternants à la fin de l'année, afin de connaître le devenir des futurs diplômés (obtention d'un emploi, contrat d'alternance qui se transforme en CDD ou CDI, etc.).

Un observatoire de l'étudiant a été mis en place par l'université. Il renseigne sur l'insertion professionnelle des diplômés, mais la jeunesse de la licence professionnelle ne permet pas d'avoir un recul pertinent entre n et n-3 compte tenu du faible nombre d'étudiants. Un questionnaire est remis aux alternants à la fin de leur formation. Les résultats ont permis une évolution de la maquette pédagogique. Il n'y a pas de retour particulier sur les postes occupés ni le type de contrat de travail signé par l'étudiant (CDD ou CDI).

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Visiblement, les moyens nécessaires sont octroyés par l'établissement pour assurer le fonctionnement du diplôme. Il n'est pas de mention particulière à ce sujet hormis une formation sur la paie pour une enseignante.

Un conseil de perfectionnement par an, avec l'ensemble des intervenants et un représentant des alternants, permet d'avoir une vision globale de la formation. Il reste tout de même succinct et ne dresse pas de bilan détaillé des matières et des points d'amélioration possibles. Il est à approfondir pour le futur.

Conclusion

Points forts

- Un diplôme jeune mais professionnalisant
- Des intervenants professionnels pour accompagner la formation des étudiants
- Présence d'un conseil de perfectionnement conforme

Points faibles

- Absence de données concernant l'insertion des diplômés
- Manque de précisions dans les comptes rendus du conseil de perfectionnement (titres des participants, détail des retours sur les matières, retours sur les échanges...)
- Contradictions dans les chiffres fournis : nombres d'admis et inscrits

Recommandations

- Impliquer les étudiants dans le conseil de perfectionnement et détailler les comptes rendus
- Travailler sur une meilleure identification du suivi des diplômés (postes, salaires...)

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'IMMOBILIER : GESTION ET ADMINISTRATION DES BIENS

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers de l'immobilier : gestion et administration des biens* est une formation portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) Droit, sciences économiques et politiques (DSEP). Les enseignements ont lieu sur le site de Dijon. Puisqu'un partenariat avec l'école supérieure de l'immobilier situé à Paris FNAIM a été conclu, le programme d'enseignement est également déployé à Paris. Cette formation prévoit un unique parcours *gestion locative de logements privé/social et gestion de propriété*. Elle est ouverte en formation initiale, continue et en alternance.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit dans l'une des priorités thématiques de l'établissement en participant à la professionnalisation des formations par le développement de l'alternance et de la formation continue. La formation est construite en cohérence avec les autres formations en offrant une alternative aux licences générales des étudiants de L2 qui souhaitent intégrer une formation professionnalisante. La formation se distingue des autres formations du champ droit, économie, gestion et science politique en proposant une formation pluridisciplinaire spécifique aux métiers de l'immobilier. Toutefois, on peut regretter que la formation n'attire pas plus d'étudiants déjà inscrits à l'université de Bourgogne (en deuxième année [L2] et en troisième année de licence [L3] *Droit*, en DUT *Carrières juridiques*). Elle comprend des enseignements qui couvrent l'ensemble des métiers de l'immobilier. La licence professionnelle est par nature pluridisciplinaire et interdisciplinaire en prévoyant des enseignements juridiques et de gestion tout en couvrant des thèmes relatifs à la sociologie, à la politique du logement, à l'environnement et aux nouvelles technologies.

La formation n'est pas ouverte à l'international et ne contient pas d'offre spécifique à l'international. Ne faisant état d'aucun partenariat international spécifique, la formation ne compte aucune mobilité entrante ni sortante. Cette absence d'ouverture à l'international peut se comprendre au regard de ses finalités qui tendent à la formation de professionnels de l'immobilier exclusivement français.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche satisfaisant en prévoyant un travail de recherche sous la forme de projets tutorés et d'exposés. Elle comprend également deux heures de méthodologie à la recherche. Des enseignants-chercheurs en droit font partie de l'équipe pédagogique : parmi les 16 membres de l'équipe pédagogique, six sont enseignants-chercheurs.

La formation entretient des relations étroites avec le monde socio-économique. De nombreux professionnels du secteur de l'immobilier font partie de l'équipe pédagogique (agents immobiliers, huissier de justice, avocats). En outre, le développement de l'alternance conduit à renforcer les liens avec les professionnels de l'immobilier qui accueillent des alternants. La formation a renforcé son ouverture en alternance. Initialement, seuls les contrats de professionnalisation étaient envisageables. Désormais, l'alternance recouvre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, ce qui favorise l'accueil des étudiants alternants en entreprise. Une convention de partenariat a été conclue avec l'école supérieure de l'immobilier situé à Paris (FNAIM). Compte tenu du caractère professionnalisant de la licence professionnelle, on peut toutefois regretter l'absence de partenariats formalisés avec des acteurs professionnels de l'immobilier locaux et régionaux. Pour les étudiants en formation initiale, un stage de 12 semaines est obligatoire. La formation prévoit un cours spécifique dédié aux outils et méthodes professionnels assuré par des intervenants professionnels. Aucune formation spécifique dédiée à l'entrepreneuriat n'est prévue, ce qui est regrettable pour une formation professionnalisante spécialisée dans le secteur de l'immobilier. Un nombre très limité d'étudiants ont été stagiaires à la formation continue. Des données relatives à l'accueil de ces étudiants auraient pu être précisées.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation a précisé ses objectifs et ses contenus, mais sans avoir défini un référentiel de compétences explicites. L'approche par compétences n'est pas finalisée. Aucune information n'est communiquée quant aux modalités de contrôle des connaissances. Une réflexion sur l'alignement pédagogique mériterait d'être menée afin de s'assurer que les méthodes pédagogiques sont en adéquation avec les compétences qui seront définies.

La formation diversifie suffisamment ses méthodes pédagogiques. La formation propose des modalités d'enseignement différentes selon que les étudiants sont en formation initiale ou en alternance.

La formation inclut un contenu correct d'enseignement de l'anglais et une certification en langue anglaise depuis 2021. L'enseignement en anglais prévoit 8 heures par étudiant. Aucun dispositif de préparation à la mobilité entrante et sortante n'est prévu. Les compétences linguistiques visées sont suffisantes au regard des objectifs de la formation lesquels ne portent pas sur l'ouverture à l'international.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation en alternance. En revanche, bien que la formation ait déjà accueilli quelques stagiaires de la formation continue, aucun dispositif de formation adapté à ce public n'a été mis en place.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place des dispositifs d'information sur la formation. Des informations sont disponibles sur le site de l'université. L'équipe pédagogique participe à la journée porte ouverte de l'université ainsi qu'au salon studyrama. La formation organise également des conférences métiers auprès des étudiants de L2 droit. La présentation de la licence professionnelle pourrait être étendue aux étudiants d'autres formations de premier cycle.

La mesure de l'attractivité de la formation est très insuffisante en raison d'un manque de données chiffrées. Seules les candidatures ayant donné lieu à une audition sont indiquées. Aucune information n'est transmise sur le nombre total de candidatures. Ce manque de donnée empêche l'analyse de l'attractivité de la formation et de l'évolution de cette attractivité.

La formation présente des taux de réussite satisfaisants, oscillant entre 88,8 % et 95,2 % sur la période 2018-2021. On peut cependant regretter le manque de données et d'informations permettant d'analyser plus précisément ces taux. La formation effectue un suivi de ses diplômés perfectible. Les données transmises amènent à deux constats. D'une part, la très grande majorité des étudiants ne poursuivent pas leurs études après l'obtention de leur diplôme. D'autre part, le taux d'insertion est élevé. Toutefois, ces affirmations doivent être relativisées puisque l'ensemble des étudiants ne répondent pas aux enquêtes (le taux de réponse étant de 40 %). Ces données approximatives témoignent de la nécessité de prévoir un dispositif d'analyse de l'insertion professionnelle plus approfondi.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Compte tenu de la composition de l'équipe pédagogique et du nombre d'intervenants, la formation dispose des moyens humains nécessaires à son fonctionnement. L'équipe pédagogique comprend 9 enseignants permanents de l'UFR DESP et 16 enseignants temporaires qui sont principalement des intervenants professionnels.

La formation dispose d'un processus d'évaluation interne perfectible. Un questionnaire est transmis aux étudiants à chaque fin de semestre. Toutefois, aucune information n'est indiquée quant à la prise en compte des résultats de cette évaluation. L'évaluation s'effectue également dans le cadre du conseil de perfectionnement annuel. Sa composition est correcte. Il est composé de membres de l'équipe pédagogiques (académiques et professionnels), de représentants des organismes professionnels partenaires de la licence professionnelle, et d'étudiants.

Conclusion

Points forts

- Équipe pédagogique diversifiée
- Cohérence de l'offre de formation

Points faibles

- Approche par compétences non finalisée
- Absence de partenariats formalisés avec le monde socio-économique
- Faiblesse du dispositif d'analyse de l'attractivité de la formation
- Faiblesse des dispositifs de suivi des étudiants : taux de réussite, insertion professionnelle

Recommandations

- Finaliser l'identification des blocs de compétences
- Formaliser les partenariats avec le monde socio-économique
- Renforcer le dispositif d'analyse de l'attractivité de la formation
- Renforcer le dispositif de suivi des étudiants

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU NOTARIAT

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers du notariat* est une formation portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) droit, sciences économiques et politiques (DSEP). Jusqu'en 2020, les enseignements du premier semestre avaient lieu sur le site de Dijon tandis que les enseignements du second semestre étaient dispensés sur le site de l'UFR droit de Besançon. Cette organisation reposait sur un partenariat avec l'université Franche-Comté. Ce partenariat étant aujourd'hui rompu, l'ensemble des enseignements de la formation ont lieu sur le site de Dijon. Cette licence professionnelle offre la possibilité aux étudiants de suivre la formation en alternance ou en formation initiale.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit dans les priorités thématiques de l'établissement en participant à la professionnalisation des formations, par le développement de l'alternance et les partenariats avec le monde professionnel. La formation est construite en cohérence avec les autres formations en offrant une alternative aux étudiants en deuxième année (L2) de licences générales de *Droit* et d'*Administration économique et sociale (AES)* de l'université de Bourgogne qui souhaitent intégrer une formation plus professionnalisante. En proposant une formation spécifique aux métiers du notariat, la formation s'inscrit en complémentarité des autres formations juridiques de l'université de Bourgogne, telles que la licence de droit général, la licence AES, le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Carrières juridiques* et la licence professionnelle *Métiers de l'immobilier*. Toutefois, on peut regretter que peu ou pas de candidats à la licence professionnelle proviennent du diplôme universitaire de technologique (DUT) *Carrières juridiques* de l'université de Bourgogne. Une attention particulière devrait être portée sur les futurs diplômés du BUT *Carrières juridiques* qui souhaiteraient intégrer la licence professionnelle par le biais de passerelles. Bien que la formation soit principalement juridique, la formation tend à la pluridisciplinarité en intégrant des enseignements de comptabilité. Une réflexion de l'équipe pédagogique est menée pour ajouter à la formation des séminaires d'entrepreneuriat. Cette initiative permettrait de mettre l'accent sur les multiples facettes du métier de notaire.

La formation n'est pas ouverte à l'international et ne contient pas d'offre spécifique à l'international. Ne faisant état d'aucun partenariat international spécifique, la formation ne compte aucune mobilité entrante ni sortante. Si l'on comprend que les étudiants se destinent principalement à travailler auprès de notaires français, l'internationalisation du droit notarial et de la profession de notaire rend compte de la pertinence d'une ouverture à l'international de la formation. Une réflexion en ce sens est menée par l'équipe pédagogique qui souhaiterait développer des partenariats avec des établissements étrangers.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche solide pour une licence professionnelle. L'équipe pédagogique comprend neuf enseignants-chercheurs de l'UFR DSEP. Des heures de méthodologie dédiées à la recherche sont comprises dans la formation. Les étudiants en formation initiale doivent effectuer un stage de 12 semaines qui aboutit à la rédaction d'un rapport de stage, lequel comprend des aspects de recherche juridique.

La formation a un lien très fort avec le monde socio-économique par l'intervention de sept professionnels du notariat dans l'équipe pédagogique. Une convention de partenariat a été conclue en 2020 entre l'université de Bourgogne, le conseil régional des notaires de la Cour d'appel de Dijon, l'institut national des formations notariales. Ce partenariat atteste du lien très fort entre la formation et le monde socio-économique local spécifique aux métiers du notariat. En outre, l'organisation pédagogique est pensée en collaboration avec les notaires du conseil régional de façon à répondre au mieux aux besoins socio-économiques du territoire (ex : rythme de l'alternance).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation est construite autour d'un programme cohérent avec ses objectifs. Une solide réflexion a été menée sur le référentiel de compétences de la formation et sur la définition des blocs de compétences. La formation prévoit une certification PIX. En 2022, une validation des acquis de l'expérience (VAE) a été accordée. Peu d'informations sont fournies sur les méthodes pédagogiques. Seule la classe inversée est mentionnée. Pourtant, la formation comprend des étudiants aux profils divers qui constituent un public hétérogène pour lequel les pédagogies actives sont particulièrement adaptées. Une réflexion de l'équipe pédagogique sur la diversification des méthodes pédagogiques permettrait de répondre aux besoins spécifiques des étudiants pour favoriser leur réussite.

La formation ne fait pas état de modalités variées d'enseignement pour flexibiliser l'accueil de différents publics. Toutefois, des enseignements ont été ajoutés pour répondre aux besoins des étudiants qui n'avaient jusqu'alors pas suivi certaines matières juridiques fondamentales. Les enseignements sont dispensés en présentiel.

Un enseignement de l'anglais est compris dans la formation, à raison de 16 heures «étudiant», qui prévoit également depuis la rentrée 2021 une certification en langue (passé par l'ensemble des étudiants de la promotion 2020-2021). Aucun dispositif de préparation à la mobilité n'est mis en place ce qui atteste du manque d'ouverture à l'international de la formation. Depuis 2020, la formation est ouverte à l'alternance. Une très grande majorité des étudiants choisissent la formation en alternance (en 2021, 20 étudiants sur 25).

Les contenus et les dispositifs de la formation sont parfaitement adaptés aux publics de la formation en alternance. En revanche, ils ne sont pas adaptés aux publics de la formation continue. Une réflexion devrait être menée pour favoriser l'accueil d'un tel public.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place des dispositifs d'information sur la formation. Des informations sont disponibles sur le site internet de l'université et sur le site internet du partenaire de l'institut national des formations notariales (INFN). L'équipe pédagogique participe à la journée porte ouverte de l'université. Des étudiants de la licence professionnelle interviennent auprès des étudiants de l'UFR Droit pour présenter la formation. Des affiches sont distribuées auprès des formations de brevet de technicien supérieur (BTS) de la région. La formation pourrait également être présentée aux étudiants du BUT *Carrières juridiques* de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-Sur-Saône.

La formation est très attractive. Cette attractivité a été fortement renforcée par l'ouverture à l'alternance ainsi que par la fin du partenariat avec l'université Franche-Comté dans la mesure où cela permet de maintenir une seule unité de lieu dans le déroulé de la formation. Le nombre de candidatures reçues a ainsi plus que doublé (multiplié par 2,24) entre les rentrées 2019-2020 et 2020-2021 en passant de 135 à 303 candidatures, pour respectivement 17 et 22 admis, pour une capacité d'accueil fixée à 25.

Le taux de réussite est satisfaisant, oscillant entre 82,35 % et 95,45 % entre 2018-2021. La formation suit le taux de réussite de ses étudiants et prévoit des dispositifs d'accompagnement et d'aide à la réussite.

La formation effectue un suivi précis de ses diplômés en analysant l'insertion professionnelle et la poursuite d'études. La très grande majorité des étudiants poursuivent leurs études en obtenant un diplôme des métiers du notariat (DMN). Le taux d'insertion professionnelle de la licence professionnelle est élevé puisque 86 % des diplômés ont un emploi, 30 mois après l'obtention de leur diplôme. Cependant, il convient de souligner les faibles taux de réponse obtenus sur 2019-2020 et 2020-2021 (respectivement 40 % et 33 %). Une réflexion est en cours pour améliorer le processus de recueil de ces données.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose de moyens suffisants pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. L'équipe pédagogique comprend neuf enseignants-chercheurs et sept intervenants professionnels. Le coût global de la formation est mesuré.

La formation dispose d'un processus d'évaluation interne très satisfaisant permettant d'améliorer la formation, tant à l'égard de son contenu que de son organisation. Les résultats de ces évaluations sont analysés et donnent lieu à une modification de la formation pour répondre aux besoins des étudiants identifiés grâce aux évaluations. L'évaluation s'effectue également dans le cadre du conseil de perfectionnement annuel qui est composé de membres de l'équipe pédagogique, d'étudiants, de représentants du conseil régional des notaires, et de la directrice de l'INFN de Dijon.

Conclusion

Points forts

- Lien très fort avec le monde professionnel
- Adaptabilité de la formation aux besoins des étudiants et du monde socio-économique
- Très forte attractivité de la formation
- Dispositif précis de suivi des diplômés

Points faibles

- Coordination avec les formations juridiques de premier cycle de l'université de Bourgogne perfectible
- Manque d'information sur les modalités pédagogiques et les pédagogies actives
- Manque d'ouverture à l'international

Recommandations

- Organiser de manière effective les passerelles pour les étudiants de la formation dans le périmètre du *BUT Carrières juridiques*
- Développer des partenariats internationaux pour ouvrir la formation

LICENCE PROFESSIONNELLE PROTECTION ET VALORISATION DU PATRIMOINE HISTORIQUE ET CULTUREL

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Protection et valorisation du patrimoine* comprend un parcours « archives et patrimoine industriels, culturels et administratifs ». La formation est portée par le département Information, communication de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Dijon-Auxerre. Cette licence professionnelle offre la faculté aux étudiants de suivre la formation en alternance et en formation initiale.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit dans l'une des priorités thématiques de l'établissement en participant à la professionnalisation des formations par le développement croissant de l'alternance. La formation est construite en cohérence avec les autres formations en offrant une poursuite d'étude aux étudiants de deuxième (L2) et de troisième année (L3) *Histoire* et de l'ancien DUT *Information, communication*. On peut regretter que la réforme du BUT n'ait pas été mentionnée de façon à apprécier la complémentarité de la formation avec les parcours « communication des organisations » et « métiers du livre et du patrimoine » du BUT *Information, communication*. Il est fait mention d'un partenariat avec l'UFR droit, sciences économiques et politique (DSEP). Ce partenariat est concrétisé par l'intervention d'enseignants de cette UFR dans la formation. Toutefois, la formation n'entretient pas de partenariats académiques formalisés. La formation accorde une place fondamentale à la pluridisciplinarité et à l'interdisciplinarité en comprenant des enseignements d'histoire, de sciences de l'information, de droit et de gestion.

La formation n'est pas ouverte à l'international. Ne faisant état d'aucun partenariat international spécifique, la formation ne compte aucune mobilité entrante ni sortante. La formation comprend principalement des étudiants en alternance et tend à ne s'ouvrir qu'aux alternants. Bien que l'alternance puisse constituer un frein à la mobilité sortante et entrante, force est de constater qu'une réflexion pourrait être menée sur le développement de partenariats avec des établissements internationaux.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche relatif et peu exploité. Les étudiants sont informés des événements scientifiques, tels que les conférences, les colloques et les séminaires. Parmi les 12 membres de l'équipe pédagogique, quatre enseignants-chercheurs font partie de l'équipe pédagogique. Toutefois, la formation ne prévoit pas d'accompagnement spécifique à la recherche.

Les relations avec le monde socio-économique reposent sur les contrats relatifs à l'alternance. Des intervenants professionnels font partie de l'équipe pédagogique. En collaboration avec l'équipe pédagogique enseignante, les intervenants professionnels définissent les orientations générales de la formation en faisant partie du conseil de perfectionnement. On peut regretter que les liens avec le monde socio-économique ne soient pas davantage formalisés par le biais de partenariats. La formation s'inscrit dans la stratégie de l'établissement en développant la professionnalisation des formations par l'ouverture de la formation en alternance depuis 2018. À partir de 2023, la formation sera exclusivement ouverte en alternance. On peut regretter qu'aucun stagiaire en formation continue n'ait encore intégré la formation.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation précise ses objectifs et ses contenus, mais sans avoir défini un référentiel de compétences explicite. La définition des blocs de compétence sera finalisée à la rentrée 2023. Aucune information n'est communiquée quant aux modalités de contrôle des connaissances. Une réflexion sur l'alignement pédagogique mériterait d'être menée afin de s'assurer que les méthodes pédagogiques soient en adéquation avec les compétences qui seront définies. Les enseignements sont exclusivement en présentiel.

La formation ne prévoit aucun enseignement en anglais. Celui-ci devrait être intégré à la formation afin de respecter l'arrêté du 30 avril 2020, lequel conditionne la délivrance des diplômes de licence professionnelle au passage d'une certification en langue anglaise. La formation ne prévoit aucun dispositif de préparation à la mobilité entrante et sortante des étudiants.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation en alternance. Les alternants sont encadrés par un enseignant-référent. Une validation des acquis de l'expérience (VAE) a été délivrée depuis l'ouverture de la formation en 2005. En revanche, aucun dispositif de formation adapté à ce public n'a été mis en place. Les modalités d'enseignement ne varient pas en fonction des différents publics.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place des dispositifs d'information sur la formation et mesure son attractivité, mais ne procède pas à une analyse de l'évolution des candidatures en prenant en compte l'effectif des promotions actuelles et l'impact de la réforme du BUT sur les candidatures. Des informations sont disponibles sur le site de l'IUT et sur le site de l'association des archivistes de France. L'équipe pédagogique participe à la journée porte ouverte de l'université et à des salons étudiants. On peut regretter l'absence de présentations aux étudiants de licence générale. L'information auprès d'étudiants de licence deviendra d'autant plus nécessaire avec la réforme du BUT. Dans le cadre du DUT en deux ans, les candidats étaient principalement des étudiants du DUT souhaitant valider un diplôme bac + 3. À la suite de la réforme du BUT, il est raisonnable de s'interroger sur l'attractivité de la formation. Par exemple, en 2019-2020 et 2020-2021, la formation a reçu respectivement 38 et 45 candidats. En 2019-2020, huit étudiants ont été diplômés tandis qu'en 2020-2021, 17 étudiants ont été diplômés. En 2021-2022, la formation comprenant 13 étudiants avec une capacité d'accueil de 28 étudiants.

La formation suit l'évolution du taux de réussite. Le taux de réussite est très élevé en étant en moyenne supérieur à 90 %. Les 10 % d'étudiants qui n'obtiennent pas le diplôme sont des étudiants internationaux qui n'intègrent pas la formation par le biais d'une mobilité entrante. Puisque le taux d'échec des étudiants concerne exclusivement ce profil d'étudiants, on peut s'interroger sur la pertinence du recrutement de ces étudiants au sein de la formation.

La formation effectue un suivi relatif de ses diplômés à l'aide des enquêtes réalisées par l'université. Par exemple, en 2017, le taux d'insertion à 18 mois est de 90 %. Pour autant, la moitié de ces emplois sont des CDD. L'analyse de la qualité de l'insertion professionnelle devrait comporter une analyse qualitative de l'insertion professionnelle.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Compte tenu de la composition de l'équipe pédagogique et du nombre d'intervenants, la formation dispose de moyens humains lui permettant un fonctionnement très correct. L'équipe pédagogique comprend 7 enseignants permanents (quatre enseignants-chercheurs et trois enseignants) et 12 enseignants temporaires.

L'évaluation des enseignements n'est pas suffisante. L'équipe pédagogique est à l'écoute des retours des étudiants lors des bilans de la fin du cinquième semestre, mais il ne s'agit pas d'une évaluation formalisée. La formation dispose d'un conseil de perfectionnement. Aucune information n'est transmise quant à la prise en compte des résultats de ces évaluations dans une démarche d'amélioration continue de la formation.

Conclusion

Points forts

- Formation pluridisciplinaire
- Renforcement de l'alternance

Points faibles

- Faiblesse du dispositif de suivi des diplômés
- Absence de dispositif formalisé d'évaluation de la formation
- Approche par compétences non finalisée
- Absence d'analyse de l'évolution de l'attractivité de la formation à la suite de la réforme du BUT

Recommandations

- Renforcer le dispositif de suivi des diplômés (poursuite d'études et insertion professionnelle)
- Renforcer le dispositif d'évaluation de la formation
- Finaliser le référentiel de compétences
- Mener une réflexion sur l'articulation de la formation avec le nouveau BUT information communication

DFG EN SCIENCES MAÏEUTIQUES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le diplôme de formation générale (DFG) en *Sciences maïeutiques (DFGSMa)* est la première étape pour obtenir le diplôme permettant d'exercer le métier de sage-femme. La formation est portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) santé de l'université de Bourgogne (uB) et plus particulièrement par le département universitaire de maïeutique. Il est fait en étroite collaboration avec le CHU de Dijon et l'agence régionale de santé (ARS).

Le DFG DFGSMa est une nouvelle formation universitaire en santé créée en 2020. Elle était auparavant une école de formation sous le contrôle du CHU de Dijon. Il y a donc eu une universitarisation de cette formation. Cette formation permet d'obtenir in fine le diplôme d'état de sage-femme (bac +5 et bientôt bac +6). L'enseignement est pluridisciplinaire avec des matières tant en sciences fondamentales et biomédicales, en sciences humaines et sociales, en santé publique que dans l'ensemble des disciplines nécessaires à l'exercice de la maïeutique. Les objectifs de formation sont tels que définis par l'article L.4151-1 du code de la Santé publique.

1. La politique et la caractérisation de la formation

Le DFGSMa est en adéquation avec les nouvelles missions de l'axe santé : la formation universitaire en maïeutique. Le DFGSMa est construit en continuum avec en aval la première année du parcours d'Accès spécifique santé (PASS) ou de la licence Accès santé (LAS) et en amont avec le diplôme de formation approfondie en sciences maïeutiques DFASMa. Cette formation est un tube de la deuxième à la dernière année et il n'y a pas réellement de passerelle de sortie. En effet, l'objectif est l'obtention d'un diplôme universitaire pour exercer le métier de sage-femme et donc une insertion professionnelle directe. Des passerelles existent pour la deuxième année par validation d'acquis ou équivalence de diplôme, mais le nombre de passerelles n'est pas indiqué.

La formation est très peu ouverte à l'international. Si l'on comprend bien que l'exercice du métier de sage-femme est par nature très liée à la médecine française, le diplôme est reconnu au niveau européen et des liens avec d'autres universités permettraient une ouverture vers d'autres pratiques professionnelles comme celles des pays nordiques ou Canadiens. Les échanges ERASMUS sont limités car il est difficile de les prévoir dans le cursus.

La formation bénéficie d'un excellent adossement à la recherche compte tenu de sa nouvelle universitarisation. La sage-femme directrice du département universitaire de maïeutique est titulaire d'une thèse d'université et de très nombreuses interventions sont faites par des enseignants universitaires et plus particulièrement hospitalo-universitaires effectuant tous de la recherche. Pour les étudiants, il existe un parcours personnalisé en recherche. Les étudiants (8 par an en moyenne) ont accès à des enseignements spécifiques recherches (UE recherche). Ils développent un projet recherche en santé publique (25 H) mais ils ne peuvent pas faire de stage en laboratoire de recherche avant la quatrième année (stage initiation recherche). Au final, les étudiants ont des possibilités d'accès à des masters recherche de type épidémiologie, intervention en promotion santé.

Le DFGSMa est une formation très professionnalisante en lien direct avec les acteurs socio-économique du secteur (sage-femme libérale, CHU, maternité, etc.). De nombreux professionnelles (sage-femme, gynécologue, etc.) participent à l'enseignement. De très nombreux stages hospitaliers en rapport direct avec la profession de sage-femme sont réalisés (plus de 250 heures par semestre).

2. L'organisation pédagogique de la formation

Il n'y a pas d'approche par compétences mais les objectifs et les programmes de formation sont donnés par arrêté ministériel. Le DFGSMa permet d'obtenir une solide formation théorique et pratique en maïeutique. La formation valorise bien les compétences acquises car elle permet d'exercer directement (en fin de cycle) le métier de sage-femme.

Il y a peu d'information sur la diversification pédagogique. Néanmoins une pratique originale et performante est proposée systématiquement, celle du tutorat. Les étudiants sont suivis individuellement lors des stages hospitaliers pour évaluer la pratique professionnelle, avec un jeu de question-réponse. En fonction des difficultés rencontrées par les étudiants, les formateurs (surtout des sages-femmes hospitalières) font ensuite des cours adaptés aux problématiques rencontrées. Il y a ainsi un maillage théorie/pratique/clinique/ressenti des étudiants. La formation en présentiel, face-à-face en cours et lors des stages est la priorité.

Comme il n'y a pas de réelle ouverture à l'international, elle n'est présente que par des cours d'anglais (32 h et 24 h en deuxième et troisième année). Ces cours ne sont pas dans une UE spécifique mais fusionnés à d'autres enseignements dans une UE santé publique, démarche de recherche.

Le diplôme n'est pas ouvert à la formation continue ou en alternance. Des reprises d'étude d'anciens élèves de maïeutique sont possibles.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une bonne attractivité. Le nombre d'étudiants sages-femmes qui entrent dans la formation est fixé à 27 par arrêté. La principale origine des étudiants était le concours PACES : les deux premiers semestres de la formation correspondent à la première année commune des études de santé PACES. Actuellement, les étudiants sont originaires de la PASS de l'UB. La filière LAS n'est pas encore totalement opérationnelle. Il n'y a aucun chiffre ou donnée sur la PASS/LAS.

La formation ne délivre pas d'information sur le suivi des candidatures ni sur la participation à des salons pour étudiants ou autres. L'équipe pédagogique se soucie de la forte féminisation de la profession (seulement un à deux garçons par promotion). Il serait intéressant d'informer les lycéens/PASS-LAS que la profession est aussi parfaitement ouverte et adaptée aux garçons.

Il n'y a pas de suivi réel mais empirique des étudiants. Il n'y a pas ou très peu d'abandons au cours du cycle (seulement des droits au remords des étudiants pour aller en médecine). Récemment, la Région a effectué un suivi : deux tiers vont travailler en région Bourgogne et un tiers autre part. La demande en sages-femmes est très forte dans la région.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Le pilotage est assuré par la responsable de la formation, sous la supervision du directeur de l'UFR santé. L'équipe purement maïeutique est assez faible (sept personnes dont quatre sages-femmes hospitalières, deux sages-femmes contractuelles, un BIATSS) pour un total d'un peu plus six temps pleins, les autres enseignants viennent d'autres UFR (surtout santé-médecine). Il y a aussi de très nombreux intervenants professionnels (sages-femmes du CHU ou libérales). Les responsables de la formation indiquent que le nombre de postes est suffisant pour assurer une bonne formation et un bon encadrement lors des stages et pour le tutorat. Ils bénéficient aussi de financements de la Région pour l'universitarisation de la formation.

- **La formation définit un processus d'évaluation interne solide permettant une amélioration continue de la formation.** Trois structures permettent ces évolutions. La première est la commission pédagogique du département universitaire de maïeutique qui se réunit une fois par semestre avec les enseignants, la direction de l'UFR et deux étudiants. La deuxième structure est le comité stratégique, avec direction, enseignants, professionnelles, étudiants : il a pour mission l'élaboration, la coordination des grandes orientations de la formation en maïeutique ainsi que leur évaluation. Enfin, il y a une sous-commission, le comité d'initiation à la recherche, qui permet l'amélioration de l'adossement à la recherche.

Ces diverses structures sont similaires à un conseil de perfectionnement mais il n'y a pas *stricto sensu* de conseil. Il est à noter que l'universitarisation de ce diplôme est récente et il est nécessaire de laisser un peu de temps à l'adaptation à la réglementation des diplômes universitaires. Le comité stratégique pourrait se muer en comité de perfectionnement car il en a déjà les principales prérogatives en faisant le bilan de la formation (basé sur des indicateurs chiffrés) et en faisant des propositions d'amélioration continue.

Conclusion

Points forts

- Très forte professionnalisation avec participation active de nombreux professionnels (sages-femmes CHU ou libérales)
- Adossement recherche qui se met en place rapidement
- Beaucoup de stages hospitaliers pour une pratique clinique performante

Points faibles

- Internationalisation pas développée
- Absence de visibilité sur le recrutement via PASS-LAS

Recommandations

- Développer l'internationalisation avec des universités ayant des pratiques cliniques différentes comme nordiques ou canada : cours en commun, voyage d'études pour enseignants ou étudiants (l'université de Bourgogne propose l'alliance Forthem qui pourrait être un puissant tremplin pour l'internationalisation)

DIPLÔME DE FORMATION GÉNÉRALE EN SCIENCES MÉDICALES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le *Diplôme de formation générale en sciences médicales (DFGSM)* de l'université de Bourgogne est un diplôme du premier cycle. Il est la première étape de la formation en vue de l'obtention du *Diplôme d'État de docteur en médecine*. Il est porté par l'unité de formation et de recherche (UFR) en sciences de la santé. La formation se décline en trois ans : *DFGSM2* puis *DFGSM3* après un concours de recrutement faisant suite à une année qui s'effectue soit en parcours accès spécifique santé (PASS), qui est un portail commun avec les sciences pharmaceutiques et maïeutiques, soit en licence accès santé (L.AS). Les enseignements ont lieu sur le site de Dijon. La première année (PASS) est aussi délocalisée sur les sites de Nevers et le sera, à partir de 2023, sur le site d'Auxerre.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation se rattache à l'un des principaux domaines revendiqués par l'université de Bourgogne, qui est la santé. Elle vise à donner des bases scientifiques et médicales solides aux étudiants. Elle répond aussi à la priorité de démocratisation et à la dynamique des territoires de l'université en délocalisant le PASS sur les sites de Nevers et d'Auxerre. Elle est en cohérence avec les autres formations du domaine santé grâce au concours commun au PASS et à la L.AS. Elle s'articule avec le Diplôme de formation approfondie en sciences médicales (DFASM) qui est la suite naturelle et unique au DFGSM. Il n'existe pas de passerelle sortante, car l'objectif de la formation est de former des médecins.

La formation DFGSM n'offre pas de parcours spécifiques d'ouverture à l'international. Cependant, le diplôme final de docteur en médecine étant reconnu dans toute l'Union européenne, il serait opportun d'utiliser les facilités de l'alliance Forthem entre sept universités européennes pour renforcer son ouverture à l'international.

La formation bénéficie d'un très fort adossement à la recherche. Outre les disciplines dispensées en anglais, les enseignements sont réalisés par des enseignants-chercheurs hospitaliers de l'université. Des options sont proposées également pour des stages d'initiation de recherche (SIR) en laboratoire de plusieurs semaines et des unités d'enseignement (UE) «Initiation à la recherche» sur différents thèmes fondamentaux ou cliniques sont proposées chaque année (trois crédits ECTS).

La formation est professionnalisante et est en relation directe avec le monde socio-économique. Des stages en milieu hospitalier permettent de lier des liens avec le monde professionnel. Au total, les étudiants font un stage infirmier de trois semaines et quatre stages de quatre semaines en *DFGSM3*. Le service sanitaire en troisième année permet également un contact direct des étudiants avec la population. La formation est par ailleurs en adéquation avec les besoins en santé du territoire définis par l'Agence régionale de santé (ARS). Les responsables de la formation entretiennent ainsi des liens étroits avec l'ARS, l'ordre des médecins et le CHU de Dijon, gage d'une bonne professionnalisation et d'une bonne entente avec le monde socio-économique. Autre exemple : les contrats avec des communautés de communes en difficulté de démographie médicale.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation, qui appuie sa démarche sur une approche programme, n'a pour le moment pas mis en place une pédagogie de formation qui repose sur l'approche par compétences.

La formation possède des dispositifs favorisant la mobilité à l'international par le biais de l'enseignement de l'anglais de la première à la troisième année. Le volume horaire est en moyenne de 24 heures par an. Il y a notamment un enseignement de l'anglais médical et des UE libres permettent de compléter cette formation (anglais pour mobilité ou pour consultation).

La formation diversifie ses méthodes pédagogiques par la mise en place de nouveaux outils numériques plus particulièrement en PASS avec par exemple le développement du micro-learning pour l'e-learning. Des stratégies qui permettent une meilleure interaction entre enseignants et étudiants sont développées comme l'utilisation de la plateforme d'apprentissage Wooflash et Wooclap, l'outil informatique permettant de rendre les cours des professeurs plus intuitifs et collaboratifs. La formation propose également des « Défis cliniques » réguliers à travers l'outil de visio-conférence TEAMS. Presque tous les cours magistraux (CM) sont hybrides et seuls les travaux pratiques (TP) et certains enseignements dirigés (ED) sont seulement proposés en présentiel. Enfin, l'association étudiante « Le tutorat des étudiants en santé de Dijon » (TeD), soutenue par les enseignants, propose une préparation gratuite aux examens de PASS.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation étant auto-attractive (avec un très grand nombre de candidats), les responsables de la formation ne développent pas de dispositif d'information spécifique. Le nombre de candidats est en augmentation, de 3 607 à 10 592 en 2021, pour 1 100 places en première année et 328 places en deuxième année.

En ce qui concerne la réussite des étudiants, les données fournies ne permettent pas de faire une analyse détaillée. En particulier, peu de données sont fournies sur la première année d'accès aux études de santé (PASS ou L.AS) qui est pourtant cruciale dans la formation des étudiants.

Les données d'insertion professionnelle ne sont pas pertinentes pour cette formation, car la quasi-totalité des étudiants poursuit des études de médecine (DFASM) pour obtenir le titre de docteur en médecine. Par ailleurs, les données sur le devenir des étudiants en 2e cycle ne sont pas fournies ni analysées.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les données fournies ne permettent pas d'apprécier l'encadrement et la soutenabilité de la formation.

La formation a défini un processus d'évaluation interne incomplet. Une année sur deux, les étudiants évaluent chaque bloc de cours et une analyse est réalisée par un organisme indépendant (CIPE). Cependant, ces données sur l'évaluation des enseignements ne sont pas fournies. De plus, il n'existe pas de conseil de perfectionnement, mais une commission pédagogique qui se réunit tous les mois. Elle est composée d'enseignants et joue le rôle de conseil de perfectionnement pour le moment. Elle gagnerait à inclure des étudiants et des professionnels.

Conclusion

Points forts

- Fort adossement à la recherche.
- Bonne professionnalisation des futurs acteurs majeurs de la santé.
- Lien étroit avec le CHU et l'ARS, acteurs majeurs du monde socio-économique de la santé.
- L'e-learning qui rend les enseignements plus collaboratifs.

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement ou d'instance en tenant lieu associant des étudiants et des professionnels.
- Faibles évaluations des enseignements.

Recommandations

- Mettre en place un conseil de perfectionnement ou une instance en tenant lieu avec enseignants, étudiants et professionnels (médecins de ville, hospitaliers, industriels etc.).
- Mettre en place de solides indicateurs de pilotage pour une amélioration continue de la qualité de la formation.
- Mieux analyser la première année d'accès aux études de santé (PASS ou L.AS)

DFG EN SCIENCES PHARMACEUTIQUES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le diplôme de formation générale (DFG) en Sciences pharmaceutiques (DFGSP) permet d'obtenir un diplôme de premier cycle, première étape qui conduit au diplôme d'état de docteur en pharmacie (six ans de formation au total). Cette formation fait partie de l'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences de santé sur le site de Dijon. C'est une formation déclinée en trois ans (DFGSP2 et DFGSP3) après un concours de recrutement correspondant à une première année de formation en santé (soit auparavant *première année commune aux études de santé* PACES et maintenant *parcours d'accès spécifique santé* PASS, *licence accès santé* LAS ou passerelles). Cette formation vise à donner des bases solides scientifiques et pharmaceutiques aux étudiants.

1. La politique et la caractérisation de la formation

Le DFGSP s'inscrit bien dans la politique de l'établissement et plus particulièrement dans son axe santé. C'est une formation indispensable pour former des pharmaciens nécessaires à l'activité sanitaire/hospitalière de la région mais aussi à l'activité industrielle (laboratoires pharmaceutiques très présents dans la région). Cette formation est en continuum avec la PACES PASS/LAS (avec des unités d'enseignement [UE] spécifiques comme de spécialité pharmacie) en amont et avec la suite de la formation en pharmacie en aval. Il existe peu ou pas de passerelle en sortant car l'objectif est de former des pharmaciens. Il existe des passerelles entrantes (étudiants avec un diplôme bac +5 ou plus, ou venant d'autres UFR pharmacie, etc.).

La formation n'offre pas de parcours spécifique d'ouverture à l'international. Notons que le diplôme final, pharmacien, est reconnu dans toute l'Union européenne. Des étudiants peuvent partir pendant un an via Erasmus dans d'autres universités de pharmacie européenne (donnant une équivalence pour cette année en France, deux étudiants en moyenne), et le diplôme a reçu quelques étudiants étrangers via ce même système. Le nombre reste faible à cause du COVID. Il existe aussi un système d'échange entre étudiants en pharmacie du monde organisé par les étudiants mais il ne donne pas droit à des crédits ECTS. Si l'on comprend bien que le diplôme de pharmacien est lié à la nature spécifique de l'exercice professionnel de pharmacien en France, cela ne devrait pas limiter les échanges avec d'autres pays.

Le DFGSP bénéficie d'un adossement puissant à la recherche. La plupart des enseignants-chercheurs ou enseignants-chercheurs hospitaliers sont membres de laboratoires de recherche ou de clinique reconnus. Les étudiants peuvent se former à et par la recherche via des stages d'initiation recherche (deux mois, validant des crédits ECTS) ou via des UE recherche (60 H par UE). Une formation à la recherche documentaire est aussi proposée. Il y a une journée recherche avec présentation de travaux. Pour les étudiants les plus motivés un parcours pharmacie-recherche est proposé, comme école de l'INSERM. La formation intègre donc une solide initiation à la recherche par la recherche.

Le DFGSP est en relation direct avec le monde socio-économique car il permet de former des pharmaciens qui s'intégreront dans le tissu économique-santé de la région. Un stage pour les étudiants en officine en fin de deuxième année (deux mois) et en troisième année (une semaine) permet de lier des liens avec ce monde. Afin que les étudiants s'intègrent mieux dans ce tissu, il est proposé une UE tutorée projet d'orientation professionnelle (POP) qui a pour objectif d'inciter l'étudiant à réfléchir au métier de pharmacien qu'il souhaite exercer. L'étudiant a la possibilité d'effectuer un ou plusieurs stages optionnels de découverte du monde du travail. Des professionnels de la santé interviennent dans les cours, (16 h). La formation est donc en parfaite adéquation avec les besoins sociaux économiques du territoire tant pour les officines libérales que le monde hospitalier ou industriel.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Il n'y a pas encore d'approche par compétences mais la commission pédagogique réfléchit à ce problème.

La formation diversifie ses méthodes pédagogiques grâce à l'appui d'une structure transversale d'innovation pédagogique. Elle propose une UE tutorée POP qui a pour objectif d'inciter l'étudiant à réfléchir au métier de pharmacien qu'il souhaite exercer. Il y a une UE de reconnaissance de l'engagement étudiant (association, 40 H sur six mois au minimum). La formation développe des initiatives pédagogiques comme dépôt en ligne de documents, vidéos, test d'auto-évaluation, quizz (Moodle-Plubel, Wooflash) ou animation de cours par Wooclap, etc...

La formation est ouverte à l'internationale notamment via l'apprentissage de l'anglais en première année (PASS), deuxième année et troisième année. Durant la deuxième année DFGSP, 10 h par semestre sont dédiées aux cours d'anglais, 12 h en troisième année DFGSP, en petit groupe sans passage de certification reconnu internationalement.

Le diplôme n'est pas ouvert à la formation continue ou alternance (diplôme régi par arrêté).

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Les membres du DFGSP participent à différents forums d'information pour les étudiants bacheliers. Ils organisent une journée porte ouverte en pharmacie dont le succès a été limité par le COVID. Comme le recrutement (concours) se fait via PASS/LAS, le vivier est défini par le nombre d'inscrits à ces formations. Notons que le nombre d'étudiants en deuxième année a diminué depuis trois ans (il est passé de 99 à 86).

Un suivi individualisé des étudiants en cas d'échec pour éviter le décrochage universitaire est mis en place. Le taux de réussite des étudiants est important en fin de deuxième année (92 %). Pour améliorer les résultats, deux tutorats sont mis en place par les étudiants : en première année et le Tutorat d'accompagnement supérieur (TAS) en deuxième année et troisième année. La formation prend en compte le suivi des étudiants par différentes enquêtes, mais le suivi systématique pour chaque promotion ne semble pas encore totalement mis en place.

Les données d'insertion professionnelle ne sont pas de grande utilité car la presque totalité des étudiants poursuit des études de pharmacie (DFASP) pour obtenir le titre de docteur en pharmacie.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Il y a 48 enseignants pour le DFGSP. Les enseignants font beaucoup d'heures supplémentaires. Les départs à la retraite sont discutés en comité pédagogique pour la redistribution des heures. Pour les enseignants et personnels, il y a présence d'une cellule « qualité de vie au travail »

L'évaluation des enseignements n'est pas systématique. Certains enseignants procèdent individuellement et régulièrement à l'évaluation de leurs cours (outils Wooclap, Microsoft Forms), mais l'évaluation systématique d'une année complète de la formation n'a pas eu lieu depuis au moins 2018. Il n'existe pas de conseil de perfectionnement mais une commission pédagogique qui a des prérogatives similaires. Elle est composée des enseignants de la formation et d'étudiants. Il manque des membres extérieurs. Elle se réunit au moins une fois par mois et aborde tous les sujets. Il semble qu'il y ait un suivi des actions menées. On peut citer quelques exemples de sujets abordés : stratégie d'accélération en santé numérique, violence sexuelle ou sexiste, travail des étudiants en dehors de l'université et conséquence sur les heures de cours.

Conclusion

Points forts

- Professionnalisation pour la formation de futurs acteurs majeurs de la santé
- Mise en place d'un tutorat pour les étudiants par les étudiants en première, deuxième et troisième années de DFGSP
- Adossement à la recherche puissant

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement
- Faible ouverture à l'international de la formation
- Évaluation des enseignements par les étudiants peu développée

Recommandations

- Utiliser l'alliance Forthem pour une meilleure ouverture à l'international (cours en commun, échanges, etc.)
- Assurer un meilleur suivi des étudiants et évaluation des enseignements systématiques
- Mettre en place un conseil de perfectionnement avec enseignants, étudiants, et professionnelles (officine, industrie, hôpital) avec de solides indicateurs de pilotage pour une amélioration de la qualité de la formation

DEUST ANIMATION ET GESTION DES ACTIVITÉS PHYSIQUES SPORTIVES ET CULTURELLES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) *Animation et gestion des activités physiques sportives et culturelles* de l'université de Bourgogne est une formation en deux ans relevant de l'unité de formation et de recherche (UFR) STAPS et proposant trois parcours : « Active Leisure » ; « Animation, activités sportives, loisirs et gestion de structures » (formation initiale [FI] et formation continue [FC]) ; et « Animation du football ». Seul le parcours Animation, activités sportives, loisirs et gestion de structures (AGAPS) fait l'objet de ce rapport.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement et a une place cohérente dans l'offre de formation de l'UFR STAPS. Elle offre de nombreuses possibilités de poursuite d'études au sein de l'offre de formations de cette UFR : licences professionnelles et des passerelles vers une deuxième année de licence sont possibles. Elle est engagée dans une réflexion pertinente pour sa future maquette et pour accompagner l'évolution de la stratégie de formation de l'université de Bourgogne.

La formation n'est pas ouverte à l'international, mais il faut noter qu'un autre parcours dispensé en anglais est disponible. Si les stages sont possibles à l'étranger, sans que la formation ne précise si les étudiants s'emparent de cette possibilité, les partenariats institutionnels noués ne concernent que le Québec. Plus grave, aucune formation en langue étrangère n'est prévue, ce qui peut être dommageable pour de futurs professionnels de l'animation chargés d'accueillir du public potentiellement non francophone. Des modules de formation ou une certification dans ce domaine constitueraient un plus pour la professionnalisation des étudiants. La formation souhaite participer au projet FORTHEM, mais n'a pas actuellement une politique affichée dans ce domaine.

L'adossement à la recherche de la formation n'est manifeste que par la participation d'enseignants-chercheurs. Elle est cependant construite dans un environnement favorable à la recherche et une très grande majorité des intervenants (25 sur 33) sont des titulaires de l'UFR.

La formation entretient des relations avec le monde socio-économique et intègre des éléments de professionnalisation. Des unités d'enseignement (UE) spécifiques à la professionnalisation sont présentes dans la maquette ; la prise en compte de l'investissement professionnel ou associatif des étudiants, la présence d'une UE optionnelle permettant de préparer le Brevet national de sauvetage et de sécurité aquatique BNSSA et un stage de 400 heures en milieu professionnel renforcent la professionnalisation des étudiants. On peut par contre regretter qu'aucune place ne soit laissée dans la maquette de la formation pour que les acteurs du monde socio-économique puissent intervenir. La formation reste par trop assurée en interne.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en œuvre des méthodes pédagogiques assez adaptées aux compétences visées. Le programme est cohérent avec les objectifs de professionnalisation du DEUST et en ayant une bonne ventilation tout au long de l'année entre cours magistraux (CM)/travaux dirigés (TD)/travaux pratiques (TP), la formation assure le juste équilibre entre apports théoriques et pratiques. Les étudiants, ayant une vingtaine d'heures disponibles par semaine pour le travail individuel, sont encouragés par le recours à une UE bonus ou des bonifications de points à s'investir dans le milieu associatif et à valider des diplômes d'animations en parallèle de leur DEUST. Si le diplôme est construit autour de blocs d'UE, appartenant à une même famille de compétences, l'absence d'un projet filé tout au long de la formation ne permet pas aux étudiants de faire le lien entre tous ces blocs. L'équipe pédagogique via le conseil de perfectionnement a largement entamé sa réflexion pour la prochaine habilitation.

La formation essaye de développer et diversifier ses pratiques pédagogiques. Ouverte sur des pratiques pédagogiques innovantes, la formation bénéficie de l'achat de matériels et logiciels pour la formation ouverte et à distance. S'appuyant sur ces outils, elle propose 270 heures de cours en visio mais reste dans une approche descendante de l'enseignement magistral, loin des concepts de la formation à distance qui sont pourtant à sa portée. De plus, les évaluations des étudiants ont lieu UE par UE sans qu'ils ne soient évalués dans leur globalité, via par exemple un projet filé ou l'utilisation d'un e-portfolio. La lutte pour réduire le fort taux d'abandons à l'issue de la première année offre pourtant à l'équipe un terrain propice à la mise en œuvre de pratiques pédagogiques innovantes, au-delà de la solution retenue du tutorat facultatif par un étudiant de deuxième année.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont nullement adaptés pour permettre son ouverture à l'international. Si ce point n'est pas réhibitoire d'un point de vue académique, il questionne sur la professionnalisation des étudiants qui peuvent être amenés — y compris pour le compte d'employeurs français — à travailler à l'étranger ou à échanger avec des personnes non francophones.

Si l'équipe est liée avec le service commun de formations continues et par alternance (SEFCA) et que les modalités de contrôle continu offrent des possibilités d'aménagements, les contenus et les dispositifs de la formation restent peu adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. Elle rencontre d'ailleurs un succès très relatif dans ce domaine, avec un maximum de deux alternants par an et un étudiant relevant de la FC. La formation est pourtant dans un contexte socio-économique pertinent pour être suivie en alternance et cela doit amener à questionner la communication et l'attractivité de la formation vers le public des possibles alternants et des employeurs.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Même si les chiffres présentés par la formation ne sont pas tous cohérents, la formation apparaît assez attractive avec un peu moins de 700 candidats pour 63 places disponibles. Dans le contexte des formations STAPS, le nombre de candidats pourrait cependant être plus élevé. Ceci peut s'expliquer par l'absence de visibilité générale des DEUST dans les offres de formations LMD et devrait amener la formation à réfléchir sur une évolution en licence professionnelle en trois ans. La formation met en œuvre un plan de communication traditionnel pour se faire connaître auprès des potentiels étudiants (capsules vidéos, journées porte ouverte [JPO] visites dans les lycées) mais gagnerait à être plus dynamique auprès des acteurs socio-économiques.

La formation suit avec précision la réussite de ses étudiants. L'équipe pédagogique constate les forts taux d'échec et d'abandon en première année, et via le conseil de perfectionnement, cherche des solutions pour améliorer ces chiffres. Si des solutions en interne sont proposées (tutorat, bureau des étudiants Dijonnais en activités physiques et sportives), la formation cherche également à s'inscrire dans des dispositifs institutionnels, tel que RITM, pour lutter contre l'échec.

La formation analyse l'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés au regard de ses objectifs et du marché de l'emploi grâce aux chiffres fournis par une étude interne menée par le service d'aide au pilotage (observatoire de l'étudiant). Dans la logique d'une offre de formation licence master doctorat (LMD), et en cohérence avec les liens que la formation entretient avec les licences professionnelles, on notera le taux important de poursuites d'études (23 étudiants sur 28 réponses). Malgré la forte professionnalisation du DEUST, il apparaît donc logique pour les diplômés de continuer leurs études. Les chiffres communiqués manquent toutefois de précision et ne permettent pas à l'équipe d'approfondir de manière pertinente son analyse quant à l'insertion à l'issue de la formation.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose des moyens nécessaires, tant humains que matériels ou financiers, pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Elle dispose d'installations adaptées à la diversité des enseignements pratiques (gymnase, terrains extérieurs, etc.) et des salles correspondant aux divers enseignements théoriques (amphithéâtre, salle de cours, salle informatique, etc.). Son taux d'encadrement (33 intervenants, dont une bonne part de permanents) n'appelle pas de critique et l'UFR investit dans du matériel permettant à la formation d'envisager des approches pédagogiques innovantes.

Avec un conseil de perfectionnement performant, la formation définit un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Les données fournies par l'observatoire des étudiants y sont analysées, les problèmes rencontrés pour chaque UE y sont discutés avec une réelle volonté d'amélioration. Une véritable réflexion y est menée pour faire évoluer les pratiques pédagogiques du DEUST et ses contenus. Une plus grande représentation effective des membres issus du tissu socio-économique est à favoriser.

Conclusion

Points forts

- Équipe pédagogique nombreuse, motivée et structurée
- Approche pédagogique et contenus en cohérence avec le public et les objectifs professionnels
- Pilotage de formation (conseil de perfectionnement) efficient
- Moyens matériels adaptés mis à disposition

Points faibles

- Pas de formation technique en langues
- Fort taux d'abandon en première année
- Pas de projet filé tout au long de l'année
- Faible attractivité en alternance

Recommandations

- Mettre en place un module de langue (technique) pour l'accueil du public non francophone
- Améliorer la communication en direction des acteurs socio-économiques
- Structurer la formation autour d'un projet pratique filé sur les deux années, faisant le lien entre les différentes UE et intégré dans les modalités de contrôle
- Réfléchir à l'opportunité de transformer le DEUST en licence professionnelle en trois ans

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) INFORMATION ET COMMUNICATION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Information, communication* se construit dans le périmètre du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Information, communication* sur la base de deux parcours : « Métiers du livre et du patrimoine » (MLP), et « Communication des organisations » (COMOR) ouvrant en 2022 en évolution de la licence professionnelle *Information numérique dans les organisations (INO)* qui ferme en 2022. Relevant de l'institut universitaire de technologie (IUT) Dijon-Auxerre, cette formation est proposée sur le seul site de Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

Partie prenante de l'IUT de Dijon, l'offre de formation du département Information, communication est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Le BUT s'inscrit dans la continuité historique de la licence professionnelle (LP) *Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web*. Cette LP est pilotée conjointement avec deux autres départements présents sur le site de Dijon, *Informatique (IQ)* et *Métiers du multimédia et de l'internet (MMI)*. De plus, les deux parcours du BUT *Information communication* sont naturellement proches de la filière Information-Communication de l'université de Bourgogne. L'équipe du BUT voit aussi dans les Masters « Métiers du livre » et « Direction de projets et établissements culturels », des filières vers lesquelles pourraient s'orienter les diplômés du BUT. Le cursus du BUT se construit ainsi dans un périmètre existant, expérimenté et structuré. Le devenir du parcours COMEN de la LP *Métiers du livre* doit être tranché dans les années à venir.

Le périmètre dans lequel s'inscrit le BUT est ouvert à l'international en cohérence avec les priorités définies par l'établissement. L'existence historique d'un diplôme d'université d'études technologiques internationales (DUETI) qui chaque année a séduit environ 10 % de la promotion, et la possibilité de suivre en plus d'une formation à l'anglais une deuxième langue vivante (LV2) pour un volume équivalent montrent l'attachement de la formation à conserver une dimension internationale. Des efforts doivent cependant être entrepris pour renforcer ce point, notamment en proposant des unités d'enseignement en anglais. Il faut rendre plus attractive dans les mobilités entrantes l'offre de formation et accompagner les étudiants dans leur mobilité. De plus, il faudra veiller à rendre obligatoire la passation d'une certification en langues.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche, même si cela ne constitue pas un des enjeux du BUT. L'équipe du département, un professeur des universités et cinq maîtres de conférences interviennent en BUT1 tant dans le tronc commun que dans les deux parcours. Un attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) et un doctorant viennent compléter l'équipe pédagogique. La formation souhaitant s'ouvrir pour la poursuite d'études à des masters, il est regrettable que des projets ou des travaux en lien avec les recherches menées par les enseignants-chercheurs ne soient pas intégrés dans le cursus.

Les relations avec le monde socio-professionnel sont soutenues et conformément aux fiches RNCP, la formation intègre des éléments de professionnalisation. Le périmètre dans lequel s'inscrit le BUT bénéficie de nombreux relais dans le monde professionnel ce qui débouche sur un nombre extrêmement élevé d'alternants (22 alternants pour 27 étudiants) dans le scénario d'intégration de la licence COMEN. Les interventions de professionnels sont essentiellement prévues en deuxième et troisième années, une fois les fondamentaux acquis en première année. Cette organisation se veut en rupture avec le DUT en proposant une plus grande progression vers la professionnalisation. Il n'est pas fait état de difficultés pour trouver des stages, là encore en adéquation avec l'intégration de la formation dans son domaine socio-professionnel. Les notions liées à l'entrepreneuriat ne sont abordées que dans le parcours COMOR en troisième année de BUT (BUT3).

2. L'organisation pédagogique de la formation

Le BUT se construit dans un environnement normé, dans le cadre de fiches RNCP et d'un programme national information, communication. L'absence d'éléments complémentaires apportés par l'équipe de formation ne permet pas de juger la mise en œuvre effective de méthodes pédagogiques adaptées. Le nombre et la durée des stages sont conformes au programme national (quatre semaines en BUT1 et huit semaines en BUT2). Des projets tutorés et situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ), représentant 24 crédits européens sur l'année, sont prévus. La place de la documentation et de la recherche d'informations est conforme au programme national avec 44 h dédiées. La large place accordée aux TD (740 heures par groupe de TD, pour trois groupes) est conforme au programme pédagogique national.

Les éléments fournis ne permettent pas de juger comment la formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques. Si la crise sanitaire a été bien abordée avec le recours à la formation à distance, le conseil de perfectionnement montre les limites de cette approche avec les méthodes pédagogiques mises en œuvre. L'absence d'innovation pédagogique numérique (absence notable de portfolio) est surprenante pour une formation axée sur une expertise dans ce domaine et le PIX n'est pas assez développé (14 certifiés en 20/21) et non obligatoire.

L'enseignement en langues du périmètre est cohérent avec sa volonté de s'ouvrir à l'international, comme nous l'avons vu précédemment. La présence dans la formation d'une LV2 renforce cette ouverture. L'absence de prise en compte d'étudiants allophones et de cours dispensés intégralement en langue étrangère limite la capacité de la formation à accueillir des étudiants en mobilité entrante. Le parcours « Métier du livre » est très centré sur les structures culturelles françaises et donc peu attractif à l'étranger. L'équipe pédagogique espère que le parcours COMOR en remplacement du parcours INO, pas assez orienté communication, augmentera cette attractivité à l'international.

Les dispositifs du périmètre de la formation ne sont pas intégralement adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. En raison du succès de l'alternance de la LP *Métier du livre* parcours COMEN sur laquelle peut s'appuyer la troisième année de BUT, seule cette année sera ouverte à l'alternance dans les deux parcours, COMOR et MLP. C'est une faiblesse importante de ne pas prévoir d'alternance en BUT1 et BUT2. Il n'y a pas d'intégration prévue en BUT1 ou BUT2. La formation oriente directement les étudiants de formation continue en deuxième année, ce qui amène mécaniquement un déficit de compétences dans les matières fondamentales.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation est très attractive, quel que soit le type de baccalauréat. Avec plus de 1 600 candidats, dont 742 pour le parcours MLP et 859 pour le parcours INO (qui est remplacé en 2022 par le parcours COMOR) pour 84 places au total, la formation est en position de sélectionner des dossiers de qualité. Cependant, avec un taux de refus bas (30 %), cette sélection s'avère peu poussée. La formation réserve 30 % des places aux candidats issus des baccalauréats technologiques dans le parcours MLP et 50 % dans le parcours INO, ce qui est resté conforme aux objectifs académiques pour les BUT (50 % de places réservées aux bacheliers technologiques pour les BUT de spécialité proche). Le parcours COMOR doit conserver, malgré sa réorientation par rapport au parcours INO, ce pourcentage et la filière MLP doit être capable de monter à 50 % des admis.

La formation suit la réussite de ses étudiants, ce qui constitue un point fort de son périmètre. Avec 100 % de réussite à trois ans pour le DUT dont il est issu, et avec un dispositif de contrat pédagogique mis en place à la rentrée 2022, le BUT dispose d'indicateurs fiables pour assurer le suivi des apprenants et d'un dispositif de suivi performant. Ce taux de réussite est l'un des points forts du périmètre de la formation et se retrouve au niveau de la licence professionnelle COMEN.

La formation analyse l'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés au regard de ses objectifs et du marché de l'emploi. Le faible taux de poursuite d'études après le DUT, avec pour le parcours INO un tiers chaque année et moins de 10 % pour le parcours MLP questionne sur le passage en trois ans, d'autant plus que ces chiffres sont en baisse constante (sans doute impactés par la faible attractivité du DUETI actuellement). En 2018-2019, 38 % de la cohorte INO et 24 % de la cohorte MLP poursuivaient en LP/L3 ou DUETI ; en 2019-2020, 32 % de la cohorte INO et 9 % de la cohorte MLP et en 2020-2021, 24 % de la cohorte INO et 6 % de la cohorte MLP. L'université de Bourgogne propose au périmètre un suivi de l'insertion professionnelle des étudiants, mais ne sont fournis que les résultats de l'enquête dans le cadre de la licence professionnelle pour la cohorte 2016, ce qui correspond à une licence professionnelle en partie obsolète. Les chiffres fournis sont précis et avec un taux de réponses élevé (74 %) mais inexploitable en 2022.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Avec une politique des ressources humaines cohérente avec les besoins exprimés, la formation dispose des moyens humains nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Avec sept enseignants-chercheurs dans les domaines fondamentaux du BUT, un PAST, un contractuel et douze vacataires, le taux d'encadrement est tout à fait dans la norme de formations équivalentes. Le recrutement à venir d'un maître de conférences en lieu et place du PAST et du contractuel doit encore plus stabiliser l'équipe. En l'absence d'une véritable réflexion sur les coûts et revenus de la formation, notamment en ce qui concerne l'alternance, la politique d'investissement en fond propre est timide (un ordinateur avec une suite dédiée sur 2021/22). La recherche de financements via la réponse à des appels à projets ne peut constituer la seule source de financement pour un BUT.

La formation définit un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. La mise en place de l'évaluation des enseignements, avec un taux de retour très élevé tant au niveau institutionnel (taux de retour supérieur à 80 % en moyenne) qu'en interne permet la mise en place d'une rétroaction et d'un pilotage de la qualité de la formation performants. Le conseil de perfectionnement mis en place dans le périmètre de la formation, bien que commun avec d'autres parcours en dehors du domaine, doit se mettre en place au niveau du BUT. L'absence de nombreux indicateurs (insertion professionnelle notamment) comme indiqué supra doit être résolue. L'équipe du BUT doit aussi mettre en place une réflexion sur le faible taux de poursuite d'études à l'issue du DUT.

Conclusion

Points forts

- Construction du BUT dans un périmètre de formation de qualité et expérimenté, dans le respect des programmes nationaux
- Taux de réussite excellent
- Équipe pédagogique cohérente et motivée
- Attractivité de la formation, notamment auprès des baccalauréats technologiques

Points faibles

- Indicateurs d'insertion professionnelle sommaires
- Faible taux de poursuite d'études après le DUT du périmètre
- Positionnement peu clair vis-à-vis de la licence professionnelle *Métiers du Numérique* parcours COMEN
- Certification d'anglais obligatoire mais hors TOEIC
- Places réservées aux bacs technologiques dans le parcours LMP insuffisantes

Recommandations

- Mettre en place une réflexion permettant l'intégration de la LP *Métier du Livre* parcours COMEN
- Mettre en place dès la deuxième année du BUT la possibilité de suivi en alternance
- Améliorer le suivi du devenir des diplômés (notamment de leur insertion professionnelle)
- S'assurer de la mise en place d'une certification officielle en anglais (TOEIC)
- Augmenter à 50 % pour l'ensemble des parcours le nombre de places réservées aux étudiants issus de baccalauréats technologiques

LICENCE GÉOGRAPHIE ET AMÉNAGEMENT

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence de *Géographie et aménagement*, rattachée à l'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences humaines, est dotée de deux parcours de spécialisation : «*aménagement environnement*» (AE) et «*métiers de l'enseignement*» (ME). Au niveau de l'offre de formation, elle s'inscrit dans le domaine sciences humaines, lettres, langues, en lien avec le domaine environnement, terre, aliments, sciences biologiques.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en parfaite adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Le dossier énonce très clairement les objectifs de la formation, qui s'intègre dans son établissement et vise à fournir aux étudiants : l'acquisition de connaissances disciplinaires à la fois communes à la mention (socle de première année [L1] et de deuxième année [L2]) et spécifiques à des parcours spécialisés en troisième année (L3) ; l'acquisition de compétences transversales et préprofessionnelles (unité d'enseignement [UE] d'ouverture, UE d'outils et de spécialité), notamment dans les domaines de l'aménagement, de l'environnement et du développement durable. La pluridisciplinarité, la mutualisation, la préprofessionnalisation correspondent aux attendus de l'établissement. La pluridisciplinarité et la préprofessionnalisation de la formation permettent une ouverture vers trois masters : deux masters à vocation plus recherche (l'un purement géographique : master mention *Géographie aménagement-environnement-développement*, et l'autre orienté science de la terre : master mention *Sciences de la terre et des planètes, environnement*) ; et un master enseignement MEEF.

La formation est ouverte à l'international par le biais d'un cursus intégré de l'université de Bourgogne avec l'université de Mayence (Allemagne), mais également par des partenariats Erasmus avec Brno (Tchéquie), Maynooth (Irlande), Alicante (Espagne) et Québec. L'accueil d'étudiants internationaux est de 15 % sur les trois années de la formation.

La formation est très bien adossée à la recherche par le rattachement à deux UMR (TheMA et Biogéosciences) et les titulaires enseignants-chercheurs relèvent de trois sections du CNU (23, 24 et 37).

La formation contribue complètement aux objectifs posés par l'établissement en termes d'adaptation de l'offre de formation aux besoins des territoires et aux défis sociétaux actuels. Elle effectue cela par le biais de deux parcours spécialisés en L3, l'un ouvrant sur les métiers de l'enseignement parcours ME et l'autre, parcours AE, sur les métiers liés au développement durable, à la climatologie, à la gestion de la biodiversité et à l'aménagement rural. La formation offre en outre une passerelle pour les étudiants diplômés de L2 GA vers une licence professionnelle *Aménagement du paysage, parcours gestion des espaces végétaux urbains* GEVU. La formation est bien intégrée au tissu professionnel local et régional (liens avec Dijon métropole, ALTERRE Bourgogne, ATMO BFC, Météo France,...).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en œuvre des méthodes pédagogiques adaptées à l'acquisition de compétences en s'appuyant sur un projet d'équipe et des travaux de groupes coordonnés par plusieurs enseignants : l'appui de deux salles informatiques (dont l'une a été installée en 2022), équipées de logiciels professionnels, permet aux étudiants de mettre sur pied des projets préprofessionnalisants liés à des partenariats avec le monde socio-économique (collectivités locales et associations). Des stages sont proposés en entreprise ou en laboratoire de recherche tout au long de la formation, et principalement en L2-L3. La formation a décliné une APC (Approche par Compétences) au fil des trois années et les étudiants constituent graduellement leur portefeuille de compétences sur la base d'une auto-évaluation et d'échanges avec l'équipe pédagogique (réalisation d'un Portfolio individuel en L3).

La formation est à la pointe des innovations et valorisations pédagogiques, grâce à la mise en œuvre de projets transverses avec les entreprises, associations et partenaires professionnels industriels ou culturels. Depuis 12 ans, les étudiants de la formation organisent et animent un forum des métiers (GEOFORUM). L'excellence de l'investissement pédagogique a été reconnue à l'échelle de l'établissement en 2015 par l'octroi d'un prix d'excellence en enseignement.

La formation est ouverte à l'international par le biais d'un cursus intégré de l'université de Bourgogne avec l'université de Mayence (Allemagne), mais également par des partenariats Erasmus avec Brno (Tchéquie), Maynooth (Irlande), Alicante (Espagne) et Québec. L'accueil d'étudiants internationaux est de 15 % sur les trois années de la formation.

La formation ne prévoit pas d'accueil spécifique concernant les étudiants en formation continue, mais ils peuvent s'inscrire et suivre la formation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une belle attractivité auprès des étudiants. La force de son encadrement pédagogique (acquis par compétences, orientations, soutien pour des stages, encadrement technique et de préprofessionnalisation) favorise un très bon taux de réussite (80 % en L1 ; 74 % en L2) et motive un faible taux d'abandon en L1.

Le suivi des étudiants est peu développé car l'insertion professionnelle se fait plutôt après le niveau master.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

L'encadrement de la formation est bon : 30 enseignants, dont 12 titulaires, soit un ratio de trois enseignants pour dix étudiants. Les objectifs de réussite de la formation sont renforcés par ses liens avec le monde professionnel, notamment avec les préparations qui favorisent l'insertion professionnelle des étudiants (INSPE pour le MEEF, lycée agricole de Quétigny).

La formation n'a pas de conseil de perfectionnement, lors des conseils de département, les étudiants font remonter vœux et critiques directement aux enseignants présents. En revanche, la formation a mis en place des questionnaires d'évaluation des enseignements.

Conclusion

Points forts

- Une visibilité très forte de la formation dans son environnement universitaire, de recherche et socio-professionnel
- Une excellente organisation et valorisation pédagogique
- Un excellent taux de réussite des étudiants
- Une qualité remarquable de présentation du dossier HCERES

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement pour la formation
- Suivi insuffisant des étudiants au terme de la formation

Recommandations

- Créer un conseil de perfectionnement permettra d'assurer un meilleur suivi des étudiants

LICENCE HISTOIRE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le dossier d'autoévaluation déposé par l'établissement pour la formation est très lacunaire et ne permet pas de procéder à une évaluation complète de la formation.

La licence d'*Histoire* est composée de deux parcours en troisième année : parcours Histoire classique (P1) et parcours Approches du monde contemporain (P2). La formation se fait sur les sites de Dijon et Mayence. La mention est sous la responsabilité de trois enseignants-chercheurs, un par année.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Histoire* est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement au niveau de l'acquisition des compétences. Celle-ci se décline premièrement par l'acquisition de connaissances disciplinaires à la fois communes à la mention (socle de première année et de deuxième année) et spécifiques à des parcours spécialisés en troisième année ; et deuxièmement par l'acquisition de compétences transversales et préprofessionnelles (UE d'ouverture, UE d'outils et de spécialité, approfondissement en langues vivantes). L'offre de formation est donc cohérente avec la stratégie de formation de son établissement, ouvrant les étudiants à des masters de sciences humaines dans l'environnement immédiat (Dijon, Beaune), ainsi qu'à des instituts d'études politiques (IEP) et masters spécialisés sur l'étude des mondes contemporains (Montpellier, Lyon, Aix, Strasbourg). De plus, la pluridisciplinarité, la mutualisation, la préprofessionnalisation correspondent aux attendus de l'établissement.

L'ouverture de la formation à l'internationale est très satisfaisante. Elle s'appuie sur un cursus intégré avec l'université de Mayence, qui attire tous les ans des étudiants français et allemands. La formation propose également des séjours Erasmus aux étudiants, sur la base du volontariat.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche qui s'effectue par le biais de deux unités mixtes de recherche (UMR) (ARTEHIS et LIR3S) ouvertes aux étudiants, qui peuvent ainsi bénéficier de leurs bibliothèques.

La formation entretient de bonnes relations avec le monde socio-économique par le biais de liens, pour la formation, avec les centres d'archives et de documentation. Concernant l'enseignement primaire et secondaire, la licence propose des modules de préprofessionnalisation « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF), qui permettent aux étudiants d'effectuer des stages en situation dans les établissements de la région.

2. L'organisation pédagogique de la formation

L'absence de dépôt de la maquette ne permet pas d'évaluer si les méthodes pédagogiques sont adaptées aux compétences visées. Pourtant, la formation définit bien ses objectifs d'acquisition de savoirs (culture générale, puis spécialisation grâce aux parcours de L3) et de savoir-faire (méthode, techniques). Le taux de réussite en première année est de 45 % ; entre la deuxième et la troisième année, la réussite avoisine les 100 %. Concernant le faible taux de réussite en début de cycle, aucune précision sur les moyens mis en œuvre pour favoriser la réussite des étudiants en première année n'est partagée, néanmoins l'établissement a obtenu un projet PIA3 - ANR RITM-BFC centré sur l'innovation pédagogique et le lien formation-recherche.

La formation ne met pas en œuvre d'approche par compétence au motif de son absence sur Apogée. Mais l'approche par compétences relevant fortement d'une dimension pédagogique, elle peut être intégrée aux évaluations dans chaque UE par les enseignants et un référentiel de compétences peut être constitué au niveau de la formation, sans pour autant passer par Apogée qui reste un outil administratif.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés à l'ouverture à l'international de la formation, notamment grâce au cursus intégré Dijon/Mayence. Ce cursus attire plusieurs étudiants français et allemands. Après deux années « covid », le taux de mobilité entrante et sortante est en hausse constante.

La licence Histoire est partiellement ouverte au public en formation continue. Elle accueille « de manière ponctuelle » des enseignants en reprise d'étude.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation accroit bien son attractivité en diversifiant ces méthodes d'information. La licence développe principalement son attractivité par la mise à jour régulière du site Internet du département qui permet aux futurs étudiants de découvrir la formation, et par sa participation aux dispositifs d'information mis en place par l'établissement : journées portes ouvertes, journées de rencontre avec les lycéens.

Le suivi de la réussite et de la poursuite d'étude des étudiants après la troisième année est bien organisé. La formation atteste d'un vrai effort de suivi et le taux de réponse des étudiants élevé : 75 % environ. Ce suivi permet d'observer la poursuite d'étude des étudiants dans des domaines diversifiés (recherche, enseignement, documentation, débouchés professionnels en archives, journalisme, etc.). Le fort taux de réponse est un indicateur de la satisfaction globale des étudiants pour la formation suivie.

La formation ne dispose pas d'outils permettant d'évaluer la pertinence des enseignements au regard des objectifs de l'offre de formation et du marché de l'emploi (hormis un « retour direct » des étudiants, et le résultat des enquêtes conduites par le centre de formation pédagogique et d'évaluation).

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation est correctement dotée en ressources humaines. Elle dispose de 20 personnels titulaires, et 15 personnels temporaires, soit un encadrement de 35 enseignants pour 433 inscriptions administratives dans toute la mention en 2021-2022 (ratio moyen de 12 étudiants par enseignant). Le taux d'échec en première année reste de 55 % environ, mais se comprend par les « étudiants fantômes » (inscriptions administratives qui ne sont pas forcément suivies d'IP ou de présence en cours et aux examens). Concernant les indicateurs de mesure du coût des formations et de la maîtrise de la soutenabilité, les éléments font défaut dans le rapport et les fichiers Excel.

La formation n'organise pas d'évaluation de ses enseignements, hormis des « retours directs » des étudiants aux enseignants, sans que l'on sache de quoi il retourne (retours par oral ? discussions informelles avec l'enseignant ? autres ?). Elle ne dispose pas d'un conseil de perfectionnement, conformément aux décisions du conseil d'unité de formation et de recherche (UFR). Un conseil de département est en place mais il manque les éléments dans le dossier qui permettent de savoir si des étudiants y siègent (élus) et surtout, si des professionnels sont représentés et sollicités.

Conclusion

Points forts

- Bonne poursuite professionnelle des étudiants (recherche, débouchés professionnels variés)
- Intégration à l'environnement local, national et international bien développé : ouvertures Erasmus nombreuses et cursus intégré avec Mayence

Points faibles

- Absence d'évaluation des enseignements

Recommandations

- Mettre en place une évaluation des enseignements
- Intégrer les professionnels aux débats sur la formation
- Accentuer le soutien pédagogique aux étudiants en difficulté (tutorat, encadrement)
- Poursuivre le développement du numérique

LICENCE HISTOIRE DE L'ART ET ARCHÉOLOGIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Histoire de l'art et archéologie* relève de l'unité de formation et de recherche (UFR) des sciences humaines, au sein de l'université de Bourgogne. La formation propose deux parcours spécialisés en troisième année (L3) : « Archéologie » et « Histoire de l'Art ».

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en parfaite adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Le dossier énonce très clairement les objectifs de la formation, qui s'intègre dans son établissement et vise à fournir aux étudiants : l'acquisition de connaissances disciplinaires à la fois communes à la mention, socle de première année (L1) et de deuxième année (L2), et spécifiques à des parcours spécialisés en L3 ; l'acquisition de compétences transversales et préprofessionnelles (unité d'enseignement [UE] d'ouverture, UE d'outils et de spécialité, pratique archéologique et artistique, stages). La pluridisciplinarité, la mutualisation, la préprofessionnalisation correspondent aux attendus de l'établissement.

La formation s'ouvre à l'international par ses liens avec l'université de Neuchâtel pour l'archéologie. Des échanges Erasmus sont offerts dès la L2 (échanges Erasmus Italie, Allemagne, Espagne, Grande-Bretagne).

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche, qui passe par un partenariat entre l'université de Bourgogne et le CNRS (université Panthéon-Sorbonne) pour les stages en archéologie. Elle s'intègre solidement dans un environnement scientifique local et plus large. Les enseignements ont lieu principalement à l'université de Bourgogne, campus Erasme. Les stages se déroulent sur des chantiers archéologiques (Bibracte, Alesia), dans des musées (Musée archéologique, Musée des beaux-arts de Dijon etc.), et certains enseignements au sein d'un laboratoire (UMR 6298 ArTeHiS : Archéologie, Terre, Histoire, Sociétés). La mention jouit d'un bon positionnement dans l'environnement universitaire puisque les liens avec d'autres formations de l'UFR des SHS (histoire), des Sciences de la vie et de la Terre (pour l'archéologie), de l'UFR lettres et philosophie (lettres classiques) sont forts. La licence est la seule de cette nature au niveau régional. La place de la recherche est solide : bien que surtout présente en L3, elle se manifeste dès la L2 par des stages facultatifs au sein d'institutions scientifiques (chantiers de fouilles de Bibracte, d'Alesia, Institut national de recherches archéologiques préventives [INRAP], etc.). Le projet d'ouvrir à des stages hors de la région est louable. Pour l'archéologie, certains enseignements sont mutualisés avec l'université de Franche-Comté, dont la synergie offre une spécialité de master co-accréditée.

La formation s'appuie sur une solide insertion dans son environnement régional et professionnel (stages, liens avec des institutions artistiques et d'archéologie de la région et des alentours : musées, etc.). Un point positif est à noter : 10 % des étudiants de L3 s'orientent vers des masters à vocation d'insertion directe permettant leur insertion professionnelle dans le territoire.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La maquette présente une bonne progressivité des enseignements cours magistraux (CM)/travaux dirigés (TD). Le nombre de TD augmente en L3, ce qui se comprend par la spécialisation et la préprofessionnalisation. Le ratio est progressivement inversé, l'étudiant passant de 68 % CM et 32 % TD en L1 à 58 % CM et 42 % TD en L2, puis à 28 % CM et 72 % TD en L3. À partir de la L3, la formation offre deux parcours spécialisés (Histoire de l'Art ou Archéologie). L'évaluation des étudiants est bien organisée : il faut souligner l'effort de fidéliser le public étudiant et de contraindre à l'assiduité ceux qui ne sont salariés à temps plein (une absence injustifiée invalide l'UE). La perspective d'une remise de diplôme donne une image de sérieux à la formation.

En matière de diversification des pratiques pédagogiques, la place du numérique a bien progressé, en partie dynamisée par la période de la pandémie de Covid (maîtrise de la plateforme Moodle, utilisation de l'Environnement numérique de travail [ent] par les enseignants et les étudiants, etc.). Un enseignement des outils informatiques est inscrit dans la maquette. Le développement des pratiques pédagogiques en lien avec la recherche s'appuie sur le projet PIA3-ANR RITM-BFC centré sur l'innovation pédagogique et le lien formation-recherche, porté par la ComUE UBFC et dans lequel l'uB est très structurante dans le pilotage du projet.

L'ouverture à l'international se voit dans les liens avec l'université de Neuchâtel pour l'Archéologie. Au niveau pratique, la mention prévoit des UE dites «spécialisées» (dans lesquelles se trouve un enseignement en langue vivante).

La formation accueille « quelques étudiants », qui sont enseignants du second degré, en formation continue. Les inscrits qui sont salariés à temps plein sont dispensés de contrôle continu.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La mention se montre soucieuse de son image : désir de mettre en place une remise de diplômes, mise en place d'un contrôle strict de l'assiduité des étudiants en contrôle continu). Cette bonne image est nécessaire pour le maintien de son réseau avec les acteurs scientifiques et professionnels du territoire dans lequel elle est implantée (notamment pour les stages de fouilles ou en musées).

La formation a mis en place des cours de culture générale (16 h) et de français (16 h) en L1, pour renforcer leur niveau, ainsi qu'un tutorat (trois heures par semaine sur l'année). Un responsable d'année, désigné chaque année, a en charge le suivi des étudiants de la promotion, l'organisation des études, la résolution des problèmes individuels, la présentation du cursus, etc. Cependant, le suivi des étudiants pourrait être réalisé au plus près (enquête sur la cohorte de L3, afin de mieux mesurer les débouchés en termes de poursuite d'études et de projets professionnels).

La formation se montre très attentive à l'insertion professionnelle de ses étudiants. Deux ambitions sont portées par la mention : la création d'un master *histoire de l'art*, pour contribuer à la professionnalisation des licenciés et éviter leur départ vers d'autres universités (cette création a été refusée par l'établissement pour raisons budgétaires) ; la création d'un master *Métiers de l'art* censé améliorer l'insertion professionnelle des étudiants dans le milieu professionnel local.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation bénéficie d'un bon encadrement pédagogique, aussi bien en ce qui concerne les personnels permanents que les personnels temporaires : l'équipe se compose de 12 enseignants titulaires (en histoire, archéologie et histoire de l'art, couvrant les différentes périodes historiques : pré et protohistoire, histoire ancienne, histoire médiévale, histoire moderne et histoire contemporaine), de dix enseignants temporaires (ATER, moniteurs, chargés de cours) et d'un PAST. Certains d'entre eux sont classés dans l'une ou l'autre section (histoire, histoire de l'art, archéologie).

La formation n'est pas dotée d'un conseil de perfectionnement (conformément à une décision du conseil d'UFR), mais d'un conseil de département. Des élus étudiants y sont présents, qui peuvent faire remonter des demandes et critiques sur la formation. La présence d'une personnalité extérieure dans le Conseil est un élément positif, mais il pourrait y avoir plus de professionnels, afin de mieux rattacher encore la formation à son environnement local.

Conclusion

Points forts

- Excellente insertion de la formation dans son environnement scientifique et professionnel
- Bonne organisation de la préprofessionnalisation, par des stages facultatifs en L2, puis obligatoires en L3
- Synergie de formation et recherche avec l'université de Franche-Comté de manière complémentaire et non concurrentielle

Points faibles

- Absence d'évaluation des enseignements
- Faiblesse du dispositif de suivi des diplômés en L3
- Trop faible nombre de professionnels dans le conseil de département

Recommandations

- Mettre en place une évaluation des enseignements
- Améliorer le suivi des diplômés en déployant les outils adaptés

LICENCE PSYCHOLOGIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La *licence Psychologie* de l'université de Bourgogne relève du domaine Sciences humaines et sociales (SHS). Elle est partie prenante du dispositif PASS/L.AS.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation de licence Psychologie est en adéquation avec les orientations pédagogiques et thématiques de l'établissement. Elle s'attache surtout à mettre en œuvre une pluridisciplinarité en intégrant à chaque semestre au moins une UE «outils» ou «d'ouverture», qui sont autant d'occasions de faire intervenir des enseignants-chercheurs hors Psychologie (Statistiques, Langues, Neurosciences, Histoire, Sociologie, etc.). Le nombre de poursuites d'études vers des masters de l'université (un peu moins d'une centaine chaque année) associé à un volume conséquent d'étudiants (1240 pour 2021) montrent l'importance stratégique de la formation pour l'université. La formation accueille également un nombre conséquent d'étudiants provenant de PASS et L.AS. Enfin, elle fait également preuve d'une véritable recherche d'innovations pédagogiques dans le domaine de la FOAD, pour flexibiliser l'accueil de publics à besoins spécifiques, qui est opérationnelle avec plus de 40 étudiants ainsi accueillis.

La formation est ouverte à l'international. L'accueil de nombreux étudiants en mobilité entrante (41 en 2021, 32 en 2022) et le nombre important de mobilités sortantes (14 en 2021) montrent la qualité des partenariats mis en place au niveau de la formation et du pôle formation et l'importante mise en avant des programmes Erasmus et BCI (Bureau de coopération interuniversitaire, programme franco-québécois permettant de réaliser un séjour d'études d'un semestre ou d'un an dans une université québécoise). L'équipe pédagogique désire mettre en place un travail de réflexion concernant la proposition de blocs de compétences en anglais pour la prochaine maquette. Il n'y a, par contre, pas d'accueil d'enseignants-chercheurs étrangers ou de mobilité des enseignants-chercheurs locaux.

La formation bénéficie d'un adossement extrêmement fort à la recherche. L'intégralité des enseignements magistraux et la moitié des TD sont dispensés par des enseignants-chercheurs ou chercheurs issus de plusieurs laboratoires de recherche liés directement au domaine de la Psychologie ou hors du domaine (52 sur les 106 intervenants). Ceci offre l'opportunité, pour les étudiants, d'effectuer des stages de recherche en L3 d'un mois au sein des laboratoires auxquels la formation est adossée, dispositif qui rencontre un certain succès puisqu'une centaine d'étudiants en bénéficie chaque année. L'équipe pédagogique s'attache à mettre en place une formation par ou pour la recherche, quitte à dévoyer les enseignements préprofessionnalisants. La maquette reflète cet état de fait, puisqu'il y a, chaque semestre, au moins un module de type TER (travail d'étude et de recherche) et une partie importante du contrôle continu présent dans 90 % des UE se fait via la réalisation de comptes-rendus de recherches menées par les étudiants.

La formation entretient des relations avec le monde socio-économique et intègre des éléments de pré-professionnalisation. Une vingtaine de professionnels (notamment psychologues) interviennent dès le cycle 1. La formation travaille avec le pôle formation de l'université qui - via des conférences - présente chaque année les débouchés de la formation. Chaque année, l'UE4 Outils propose une «Orientation et projet professionnel» en lien avec le SIO (Service d'information et d'orientation) pour aider les étudiants à élaborer leur projet professionnel. En complément, en L3, les étudiants reçoivent un enseignement axé sur les outils et les méthodes d'accès aux milieux professionnels.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation définit et met en œuvre ses objectifs, ses contenus, ses méthodes pédagogiques et ses acquis d'apprentissage dans une approche favorisant l'alignement pédagogique. Proposant un socle de connaissances solides en psychologie, associées à des compétences transversales nécessaires à l'entrée en master 1, elle est construite de manière cohérente sur les trois ans, avec une montée en puissance des compétences dans le domaine spécifique de la licence.

La formation diversifie ses pratiques pédagogiques pour favoriser la réussite de ses étudiants en mettant en œuvre également, via le recours à des choix d'UE à chaque semestre, une préprofessionnalisation importante et une forte transdisciplinarité. Elle permet aux étudiants une réorientation ou une intégration dans de nombreux masters hors du domaine (sciences de l'éducation, IPAG, etc.). La répartition CM/TD pour chaque unité d'enseignement est cohérente avec ces objectifs. La possibilité offerte en option de réaliser de nombreux stages chaque semestre pour une durée d'un mois à chaque fois, de TER, renforce la crédibilité de la formation dans ses objectifs ambitieux. Des cours hybrides et à distance sont proposés pour l'accueil des publics spécifiques (mobilité réduite, etc.).

Les contenus et les dispositifs de la formation sont relativement adaptés pour permettre son ouverture à l'international. La formation propose pour chaque année une UE d'anglais, mais qui ne débouche sur aucune certification obligatoire. De plus, la formation en langues n'offre pas d'autres langues. Si des accompagnements ERASMUS et BCI sont présentés par l'équipe pédagogique, la mobilité sortante reste assez faible au vu de la cohorte (une dizaine de mobilités chaque année) et faiblement suivie. Les mobilités entrantes nombreuses (32 en 2020) montrent l'intérêt que suscite à l'international la formation.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés aux publics en alternance, et cela ne constitue pas une des priorités de la formation. L'absence d'alternants et le nombre quasi nul d'étudiants (entre deux et quatre par an) relevant de la formation continue démontrent que les dispositifs de FOAD imaginés pour répondre à ces besoins spécifiques ne sont pas suffisants. Si la formation travaille avec le SEFCA, elle doit renforcer sa présence et sa communication pour attirer ce public. De plus, l'absence de candidats en VAE/VAP est à noter.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit sa très forte attractivité (3 683 candidats en 2021 pour environ 400 places) auprès de ses différents publics. L'équipe pédagogique s'investit dans les dispositifs d'information à destination des lycéens (forums organisés avec l'université de Bourgogne ou nationaux, visite dans les lycées, accueils d'enseignants et de lycéens, journées portes ouvertes, qui rencontrent un grand succès). Partie prenante des dispositifs PASS/L.AS, attrayante pour les bacheliers technologiques (environ 20 % des effectifs), la formation suit attentivement l'évolution des profils de candidats, ainsi que la réussite en fonction des parcours de formation préuniversitaire.

La formation ne suit pas de manière satisfaisante la réussite de ses étudiants. Même si cette volonté est clairement affichée, l'absence de données chiffrées rend difficile pour l'équipe une telle analyse. Sans un suivi performant au vu de la volumétrie de la cohorte, le pilotage global des dispositifs d'accompagnement n'est pas possible, même si l'ensemble des étudiants bénéficie d'un contrat de réussite en première année. Ainsi, la formation perd entre la première et la troisième année près de la moitié de ses effectifs, sans que l'équipe puisse en expliquer la cause et mettre en place des dispositifs saillants pour réduire ce taux d'abandon.

La formation ne suit pas l'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés. Elle compte sur le Pôle pilotage pour cette mission et ne bénéficie pas à priori de chiffres lui permettant de mesurer son impact en termes d'insertion professionnelle, alors même qu'elle met en place une formation préprofessionnalisante de qualité. Elle a une représentation de la poursuite d'études de ses diplômés relativement sommaire, mais qui permet de vérifier que les étudiants constituent un vivier intéressant pour les masters de l'université (près de 50 % d'étudiants en poursuite d'études dans les masters)

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation ne dispose pas des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs, en termes d'enseignants-chercheurs. Sur les 106 intervenants de la formation, plus de la moitié sont des vacataires ou enseignants-chercheurs en dehors du champ de la psychologie. Si la formation parvient à mettre en place un pilotage permettant de réduire le taux d'abandon entre la première et la troisième année, il est évident que la situation de l'équipe pédagogique sera difficilement soutenable. Aucun pilotage financier n'est mis en place pour assurer la soutenabilité de la formation, et aucun investissement spécifique n'est présenté.

La formation n'a pas défini en interne de processus formel d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Elle se repose sur les résultats fournis par le CIPE. Aucun conseil de perfectionnement n'est mis en place, même si l'équipe affiche une volonté claire d'en instaurer un, en profitant de son expérience dans le domaine, puisque de tels conseils existent dans la filière.

Conclusion

Points forts

- Adossement fort à la recherche, avec une formation par et pour la recherche pertinente
- Attractivité importante de la formation
- Maquette très bien structurée avec des activités diversifiées et personnalisables

Points faibles

- Taux d'abandon très élevé entre la première et la troisième année
- Absence de pilotage pour améliorer la formation, les taux de réussite ou quantifier l'impact de la formation sur le devenir des étudiants
- Taux d'encadrement insuffisant en cas d'amélioration du taux de réussite
- Absence d'attractivité en formation continue

Recommandations

- Mettre en place un accompagnement individualisé ou tout autre dispositif pour réduire le taux d'abandon
- Mettre en place les conditions d'un pilotage de qualité par le suivi des cohortes et les retours des questionnaires de suivi des étudiants

LICENCE SCIENCES DE L'ÉDUCATION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Sciences de l'éducation* de l'université de Bourgogne UB est une formation en trois ans, portée par de l'INSPE et adossée à l'Institut de recherche sur l'éducation IREDU EA7318. Elle a lieu, suivant les options et parcours, sur deux sites (Dijon et Nevers) et offre un dispositif de formation à distance.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence Sciences de l'éducation est en adéquation avec les orientations de l'université de Bourgogne et est en cohérence avec l'offre de formation de l'établissement. Depuis 2015, le laboratoire IREDU a été transféré à l'INSPE ce qui renforce son adossement à la recherche et confirme l'attachement de l'université à cette formation. L'alternance, une des orientations majeures de l'université de Bourgogne, n'est cependant pas proposée.

La formation est relativement ouverte à l'international, dans les contraintes propres aux métiers proposés qui restent peu exportables. En nouant un partenariat avec l'AEFE (Agence pour l'enseignement du Français à l'étranger), la licence s'affirme largement à l'international, à la formation continue et offre pour ce public spécifique un dispositif de formation à distance. Les mobilités ERASMUS+, bien que peu nombreuses, participent là aussi au rayonnement de la licence.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche, grâce à la présence au sein de l'INSPE du laboratoire IREDU. Le curriculum offre de bonnes bases diversifiées dans ce domaine et même si la moitié des enseignements est assurée par des enseignants-chercheurs/enseignants, la préparation à l'intégration en master est de qualité.

La formation entretient de faibles relations avec le monde socio-économique mais intègre des éléments de professionnalisation pertinents, dans la limite des métiers préparés. Il est bien fait appel à des formateurs académiques, mais son positionnement au sein de l'INSPE induisant un lien fort avec les métiers de l'enseignement, empêche l'ouverture nécessaire vers d'autres métiers relevant du secteur privé.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation propose un programme adapté aux compétences visées. En proposant des mineures en L2 et des majeures en L3, et en permettant aux étudiants de suivre une unité d'enseignement par semestre auprès d'une autre formation des domaines Sciences humaines et sociales SHS et Art, lettres, langues ALL la formation maintient une pluridisciplinarité forte. Les contenus, construits sur les trois années avec une montée en compétences claire, sont pertinents mais ne permettent pas une bonne préparation aux divers métiers présentés s'il n'y a pas de continuité en master. La licence ne peut donc pas s'aborder comme un cycle complet, la troisième année étant même perçue comme une simple année d'orientation et de préparation au master. Partant de là, si l'équipe regrette que moins de la moitié des heures d'enseignement soient assurées par des enseignants-chercheurs ou des chercheurs, cela ne constitue pas un frein à la formation à la recherche puisque ce rôle reste dévolu aux masters. Il est par contre regrettable que tous les parcours en L3 ne soient pas disponibles en présentiel sur les deux sites. L'obligation d'une certification PIX à la fin de la formation est tout à fait pertinente pour tenir compte de l'évolution numérique des métiers préparés.

La formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques. Un dispositif de formation à distance, ouvert en L3 pour un seul parcours, permet aux étudiants inscrits en enseignement à distance ou inscrits via le partenariat avec l'AEFE de suivre une partie de la formation. La licence est ainsi très bien placée dans le paysage francophone et propose une offre originale et pertinente. Ce dispositif est cependant peu satisfaisant en termes de réussite des étudiants et questionne sur les moyens mis en œuvre pour en assurer le suivi. Le recrutement d'ingénieurs pédagogiques ou de tuteurs, nécessaire vu le flux d'étudiants concernés - plus d'une centaine- est à prévoir. L'ensemble de la licence gagnerait à être ouverte à distance. La possibilité de faire des stages sur les trois années permet un ancrage métier pertinent. L'équipe pédagogique n'hésite pas à faire appel à des dispositifs proposés par l'institution pour améliorer ses pratiques (CIPE, formation aux dispositifs pédagogiques numériques, etc.) quand elle n'en est pas elle-même actrice.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés pour permettre son ouverture à l'international à destination d'un public francophone, mais inadaptés dans le cas d'étudiants allophones ou rencontrant des difficultés avec le français. Ainsi, si le partenariat fort avec l'AEFE, le volume horaire consacré aux apprentissages des langues et les mobilités ERASMUS+ démontrent la volonté de l'équipe pédagogique d'ancrer sa licence à l'international, l'absence de formation en Français langue étrangère FLE et le simple soutien du Centre des pratiques de l'écrit et de l'oral (CEPREO) en cas de difficultés en français posent néanmoins problème.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont en partie adaptés aux publics de la formation continue FC. L'alternance n'est pas proposée. Il est à noter cependant que les métiers préparés par la licence, souvent liés à la fonction publique et accessibles par concours, offrent peu d'opportunités d'alternance, ce choix est donc justifié. Les étudiants inscrits au dispositif de formation à distance, souvent relevant de la FC, peuvent ne s'inscrire qu'à une partie des modules de formation pour une année universitaire donnée. Les étudiants de formation continue ne bénéficient par contre pas d'aménagements spécifiques en L1&L2, ce qui est dommage.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une très forte attractivité auprès de ses différents publics, d'une manière inégale en fonction du site de formation. Le site de Dijon est extrêmement prisé. La formation peut ainsi globalement choisir dans son vivier des étudiants de qualité. Cette attractivité marque cependant le pas et doit alerter sur l'attractivité générale des métiers préparés. L'équipe pédagogique produit des éléments factuels de son attractivité très précis, signe de sa vigilance sur ce point.

En bénéficiant du support de l'université de Bourgogne, la formation suit la réussite de ses étudiants et met en œuvre tous les dispositifs offerts par l'établissement pour améliorer ces chiffres. Le recours au dispositif ConPere démontre la volonté de l'équipe d'assurer la réussite des étudiants. Cela débouche sur un taux de réussite extrêmement élevé associé à un taux d'abandon pratiquement nul, fait assez rare dans le domaine. Il s'agit là d'un des points forts de cette formation.

In fine, la licence ne se concevant pas comme une formation terminale, l'analyse de l'insertion professionnelle reste assez sommaire et ne met pas en avant la potentielle valeur ajoutée du diplôme. Seuls sont étudiés les taux d'intégration dans les masters, et avec comme seul retour sur la réussite des étudiants, une projection sur le taux de réussite aux concours d'enseignants.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. L'accès à des dispositifs de l'université de Bourgogne (formation PIX, ConPere), la proximité avec un laboratoire de recherche, son positionnement au sein d'un INSPE sont autant de points remarquables. L'équipe pédagogique bénéficie d'un support fort de la part de l'institution.

La formation a mis en place un conseil de perfectionnement permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Les enseignements sont évalués par les étudiants, soit par l'université, soit directement par des questionnaires mis en place par les enseignants eux-mêmes. Les résultats de ces évaluations sont présentés en conseil de perfectionnement et donnent lieu à des échanges riches entre tous les acteurs. Des membres de l'équipe pédagogique ont été formés à l'approche compétences, ce qui participe à l'évolution future du diplôme.

Conclusion

Points forts

- Taux de réussite élevé des étudiants en présentiel et accompagnement de ces derniers
- Dispositif de formation à distance en troisième année pour un parcours
- Implication de l'équipe pédagogique
- Conseil de perfectionnement fonctionnant très bien

Points faibles

- Faible taux de réussite pour les étudiants à distance
- Attractivité faible de la formation sur le site de Nevers
- Cycle de formation trop lié à la poursuite en master *Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation MEEF*

Recommandations

- Ouvrir l'ensemble de la licence en formation à distance, pour l'ensemble des parcours
- Adapter le cursus de la licence à la diversité des projets professionnels des étudiants

LICENCE SOCIOLOGIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence de Sociologie de l'université de Bourgogne (uB) appartient à l'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences humaines sur le site de Dijon. Orientée recherche, elle est adossée au laboratoire LIR3S UMR7366 et son objectif affiché est la poursuite d'études en master.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Elle est une des composantes de la filière sciences humaines composée de six domaines, laquelle est une des priorités de l'université de Bourgogne. En proposant des modules ouverts à d'autres champs disciplinaires (histoire, géographie..), et en proposant un module de préparation aux métiers de l'enseignement (MEF), la formation noue naturellement des liens avec les autres domaines et composantes de l'université de Bourgogne et garantit une pluridisciplinarité.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche. L'ensemble des enseignants-chercheurs du laboratoire LIR3S UMR7366 auquel est adossé le master sur lequel débouche naturellement la licence participe à la formation. La maquette prévoit une part conséquente en troisième année de licence (L3) à la formation par et pour la recherche avec entre autres un projet de 96 h et un séminaire recherche de 12 h, ce qui est extrêmement pertinent. Les étudiants travaillent dès la première année (L1) sur des résultats de recherche issus de ce laboratoire et une sensibilisation a lieu en deuxième année (L2). On peut regretter l'absence de possibilité de stages au sein du laboratoire, ce qui favoriserait l'intégration des étudiants vers le master.

La formation entretient des relations avec le monde socio-économique mais peut largement améliorer ce point, avec un effort certain en ce sens pour ancrer le projet terminal des L3 sur des demandes issues des acteurs socio-économiques locaux avec restitution des résultats à ces derniers. Cependant, si ces liens permettent de bénéficier de champs d'expérimentation et données actualisées pour les étudiants, ils ne servent pas à vérifier l'adéquation de la formation avec les besoins professionnels de la région. Les acteurs sociaux-économiques n'interviennent ni dans les cours, ni dans la définition de leurs contenus de par l'absence d'un conseil de perfectionnement formel. La formation étant assumée comme non professionnalisante, elle n'intègre pas directement d'éléments de professionnalisation, même si l'on peut noter la présence d'une option MEF préparatoire aux métiers de l'enseignement. La formation n'accueille pas d'alternant.

2. L'organisation pédagogique de la formation

L'absence criante de TD en L1 et L2 dans la maquette constitue le plus gros point noir de la maquette. Mis à part les UE de méthodologie (pour un total de seulement 30 h par semestre) et les UE d'ouvertures, toutes les UE pour les deux premières années n'ont lieu qu'en cours magistraux (CM). Ce manque de travaux dirigés (TD) se poursuit en L3 pour certaines UE pourtant centrales dans la formation (champs de la sociologie par exemple). Il est alors difficile pour l'équipe pédagogique -voire impossible- de mettre en œuvre des méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées.

La formation développe peu ses pratiques pédagogiques, surtout en première et deuxième années. Le cours magistral constitue pour ces années l'unique moyen de transmission des savoirs retenus. L'équipe ne peut, par manque de temps et malgré l'investissement évident de ses membres, participer aux actions de formations des cellules pédagogiques et réfléchir à des approches différentes. Avec une cohorte en première année de 180 étudiants, le suivi individuel sans recourir à des méthodes pédagogiques innovantes ne peut être assuré en l'état. La mise en place de contrats ConPere, le recours à la formation ouverte et/ou à distance (FOAD) pour l'auto-formation, le recours aux e-portfolios ou l'obligation de stages dans la maquette sont autant d'éléments qui permettraient de maintenir l'intérêt des étudiants pour la formation. À noter a contrario que la formation offre dans l'UE « Méthodologie du travail universitaire » un espace de réflexion pour les étudiants souhaitant se réorienter à l'issue de la première année et propose des éléments d'ouverture à la recherche

en L3 qui sont exemplaires. La mise en place d'un tutorat optionnel est pertinente mais semble peu porter ses fruits en termes de réussite en L1.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont assez adaptés pour permettre son ouverture à l'international.

En proposant le dispositif Erasmus+, et en intégrant un volume de 24 h par semestre à l'apprentissage de l'anglais, elle garantit aux étudiants une possibilité de mobilité dans les pays anglophones. De plus, l'équipe dispose de nombreux contacts à l'étranger pour favoriser cette mobilité. Une ouverture vers d'autres zones non anglophones serait souhaitable.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés aux publics de la formation continue, même si in fine, l'absence de TD dans la maquette peut aider un étudiant relevant de ce statut à suivre la formation. L'accueil d'alternants n'est pas envisagé. Cette absence d'attractivité pour les étudiants relevant de la formation continue se retrouve dans l'absence de demande de validation des acquis de l'expérience (VAE)/validation des acquis professionnels (VAP).

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Si la formation semble attractive, l'absence de données chiffrées pour de nombreux critères (nombre total de candidats, rang du dernier admis, etc.) ne permet pas de corroborer ce point. L'équipe ne dispose pas des outils permettant de mesurer son attractivité ni de mettre en place un pilotage sérieux pour améliorer le niveau de recrutement de ses étudiants. Avec la présence d'un cursus MEF, et à la vue du faible de taux de poursuite en master de sociologie au sein de l'uB, il est possible que la licence soit perçue comme une licence de préparation au master *Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation* (MEEF). L'attractivité de la formation auprès des bacs technologiques, avec plus d'un quart des effectifs, est en perpétuelle augmentation sans que cela ne soit interrogé par l'équipe pédagogique.

La formation ne dispose d'aucun outil pour suivre la réussite de ses étudiants. Elle ne met ainsi pas en place une véritable réflexion sur les raisons du taux d'abandon très élevé dès le début de la formation (taux de réussite à la fin de la L1 inférieur à 30 %).

Aucun indicateur ne permet de mesurer les taux de réussite en fonction de la provenance des étudiants (bac général, technologique, etc.), ce qui permettrait de définir des orientations stratégiques sur le recrutement en première année. L'équipe se contente de constater que les étudiants ne continuent que peu dans le master de la filière et souligne le fait que de nombreux étudiants partent dans d'autres universités mais aussi vers des masters des métiers de l'enseignement ou différents concours. Le faible taux de retour (pour 2018-19, 51 % des étudiants, pour 2019-2020 42 % et 41 % en 2020-2021) ne permet cependant pas, là encore, d'intégrer ces données dans le cadre d'un pilotage précis.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation ne dispose pas des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. La réduction du nombre d'heures de TD oblige l'équipe pédagogique à recourir à l'auto-formation pour respecter les volumes horaires imposés par les maquettes. Le taux d'encadrement faible rapporté au nombre d'étudiants amène l'équipe à faire appel à des intervenants d'autres composantes/formations pour assurer une partie des enseignements (sept permanents du département, sept permanents de l'université de Bourgogne et onze vacataires). Mais ce faible taux d'encadrement s'explique également par des raisons structurelles : problèmes de recrutement (motivation des étudiants, niveaux, etc.), nombre d'étudiants trop important en première année par rapport au taux de poursuite d'études en deuxième et troisième années, etc. De plus, l'équipe ne s'appuie pas assez sur les services et dispositifs de formations mutualisés de l'université pour alléger sa charge de travail et s'orienter vers des pratiques pédagogiques innovantes. Le recrutement seul d'enseignants-chercheurs ne permet donc pas de garantir une véritable amélioration dans ce domaine des moyens s'il n'est pas accompagné d'une diminution significative du nombre d'étudiants admis en première année et d'une réflexion visant l'amélioration qualitative de ces derniers. Si la mise en place d'outils de suivi efficaces pour améliorer le taux de réussite est effective (ce qui est souhaitable), nul doute que les flux d'étudiants sur l'ensemble des trois ans avec la capacité d'accueil actuelle ne seront pas tenables (doublement de l'effectif sur les trois ans).

La formation n'a pas défini par elle-même un processus d'évaluation interne formel permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. L'équipe compte sur le Centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE) de l'uB pour assurer l'évaluation de la formation par les étudiants. Les modalités de prises en compte de cette évaluation ne sont pas spécifiées et leurs impacts sur le dispositif de formation restent incertains. L'absence d'un conseil de perfectionnement formalisé et ouvert au monde socio-professionnel et à des acteurs extérieurs à la formation ne permet pas de remise en cause du dispositif de formation. Les seuls moments d'échanges entre les équipes pédagogiques et les étudiants, au cours des jurys, ne permettent en aucun cas une véritable évolution de la formation et des pratiques pédagogiques.

Conclusion

Points forts

- Pluridisciplinarité de la formation, avec de nombreuses passerelles vers d'autres domaines
- Intégration de la formation à et par la recherche dans la maquette, notamment en L3 avec des études de cas ancrés dans la réalité du terrain.
- Faible taux d'abandon en L2 et en L3

Points faibles

- Absence de TD ou TP dans la maquette en L1 et L2 hors l'UE de méthodologie, et pas assez en L3.
- Absence d'un conseil de perfectionnement
- Taux d'abandon considérable en première année
- Absence d'indicateurs de pilotage fiables

Recommandations

- Mettre en place un conseil de perfectionnement formalisé, des suivis de cohortes clairs et des éléments de rétroaction qualitatifs
- Améliorer le niveau de recrutement en première année, notamment en termes de motivation, quitte à diminuer la capacité d'accueil
- Mettre en place pour chaque UE un minimum d'heures de TD et diversifier les méthodes pédagogiques dès la L1 (FOAD, séminaire, etc.)
- Intégrer les outils de l'université de Bourgogne pour diminuer le taux d'abandon en première année (ConPere) et rendre le tutorat et le stage obligatoires

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE LA GRH : FORMATION, COMPÉTENCES ET EMPLOI

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi* vise la formation de formateurs professionnels en milieu de travail. La formation s'appuie sur un pôle de compétences « apprentissages, acquisitions, formation éducation » (AAFE) de l'université de Bourgogne avec plusieurs équipes de recherches orientées vers l'apprentissage, la didactique professionnelle et l'éducation, telles que le laboratoire d'étude de l'apprentissage et du développement (LEAD) du CNRS, et le master *Psychologie ingénierie de la formation et psychologie ergonomique* (IFPE).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Le dossier énonce très clairement les objectifs de la formation qui visent à la construction de compétences pour concevoir des stratégies de formation fondées sur l'analyse des situations de travail, l'activité et les processus d'apprentissage et de développement (notamment illettrisme) ; ainsi que sur l'utilisation de moyens et de méthodes différenciées. La formation est assurée pour moitié par l'université de Bourgogne et pour l'autre moitié par Agrosup. La formation s'appuie sur le laboratoire d'étude de l'apprentissage et de la formation (LEAD) en partenariat avec le laboratoire FOAP de l'institut Agro Dijon qui est situé à proximité géographique, ce qui facilite la collaboration.

La formation est caractérisée par une pluridisciplinarité et une interdisciplinarité, aussi bien dans les enseignements fondamentaux que dans l'acquisition des pratiques professionnelles (psychologie cognitive, histoire des courants et des méthodes pédagogiques, sociologie de l'illettrisme, techniques de communication, cadres juridiques et institutionnels...). La répartition pédagogique des enseignements, stages et projets tuteurés est bien organisée avec 496 h hors stages (51,2 % d'enseignements en CM et TD) et 472 h de stages et projets tuteurés (48,8 % de la formation).

La formation est bien intégrée dans le tissu socio-professionnel local et régional, constituant un levier de structuration de la profession de formateur. Dans la très grande majorité des offres d'emploi, la LP GRH est d'ailleurs exigée. Pour cette raison, elle bénéficie, depuis sa création en 2002, d'un soutien actif de la région, du conseil régional, et de l'UFR sciences humaines de l'université de Bourgogne. La licence professionnelle GRH intègre complètement les professionnels à son architecture pédagogique (enseignements) et à la formation des étudiants (stages en milieu professionnel, projets tuteurés).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en place des méthodes pédagogiques adaptées aux compétences, par le biais d'enseignements disciplinaires, et d'acquisition de techniques favorisant l'insertion professionnelle : projets tuteurés de 150 h, validés par une soutenance de mémoire professionnel, stages pratiques en entreprise ou en institut de formation d'une durée de 12 semaines.

La présence de professionnels atteste de ses forts liens avec les milieux professionnels et d'une architecture pédagogique bien articulée avec les objectifs de compétences. Au total, 47 % des enseignements sont assurés par des intervenants professionnels d'Agrosup ASD et le projet de renouvellement pour le prochain quinquennat vise à augmenter cette proportion.

La dimension internationale est faible (peu d'étudiants internationaux : 0 pour l'année 2020-2021), et la formation n'intègre pas de partenariat international pour sa réalisation. Elle vise plutôt des partenariats et un rayonnement régional et national, surtout en lien avec les acteurs de la formation professionnelle de Bourgogne et Franche-Comté. La formation ne propose pas d'enseignement de langue étrangère.

La formation est ouverte en formation initiale et en la formation continue. Elle est également ouverte en contrat de professionnalisation en alternance université/entreprise.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation, qui existe depuis 2002, est attractive de manière constante, avec un nombre de candidats toujours élevé, voire en augmentation. C'est l'un des seuls diplômes d'état qui forme des formateurs d'adultes avec une orientation spécifique vers les apprentissages, la cognition, la didactique professionnelle, l'analyse du travail et les conditions d'insertion professionnelle par le travail (AFEST).

La formation réalise un excellent suivi de ses diplômés et ce suivi atteste de l'excellente insertion professionnelle des étudiants qui ont validé la LP. 80 % des licenciés sont en situation d'emploi 18 mois après avoir validé leur formation et la proportion se maintient quasiment identique à 30 mois (77,5 %). Seuls 9,5 % des étudiants de la LP ne sont toujours pas insérés professionnellement 30 mois après validation de leur diplôme. Le taux d'insertion professionnelle est donc élevé.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Existant depuis 2002, cette formation est bien intégrée dans son environnement et reçoit des soutiens financiers régionaux et locaux. Elle reçoit le soutien financier du PIA obtenu par l'université de Bourgogne, notamment par le biais d'un projet e-Fran : «SilvaNumerica». La formation s'appuie sur 22 intervenants, parmi lesquels des enseignants-chercheurs de l'université Bourgogne, des enseignants-chercheurs de l'Institut Agro Dijon et des professionnels.

La formation est dotée d'un conseil de perfectionnement auquel participent enseignants, étudiants et huit personnalités extérieures, provenant de milieux professionnels. Les remontées des apprenants comme des formateurs, issus du milieu universitaire et professionnel, aident à l'amélioration de la formation. Celle-ci procède également à une cérémonie de remise de diplômes, qui s'inscrit dans une démarche de valorisation scientifique et de forte lisibilité dans le domaine professionnel. Les enseignements de la formation sont systématiquement évalués par les étudiants tous les ans suivant le canevas proposé par l'université (déposé sur Apogée). Des plages de débriefing interactives sur le déroulement de la formation, sont proposées régulièrement aux étudiants tout au long de l'année.

Conclusion

Points forts

- Très bonne intégration au tissu professionnel local et régional d'une formation sans concurrence au niveau national et qui correspond aux besoins socio-économiques de son environnement géographique
- Bonne insertion professionnelle de ses diplômés et peu de poursuite d'études
- Bonne dynamique pédagogique et organisationnelle (approche par compétences de la formation, excellent suivi des diplômés, évaluation systématique des enseignements, présence d'un conseil de perfectionnement qui contribue au bon fonctionnement de la licence professionnelle)

Points faibles

- Faible ouverture à l'international

Recommandations

- Développer l'ouverture à l'international contribuerait encore à la lisibilité et à la performance de la LP

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GÉNIE BIOLOGIQUE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Ce nouveau bachelor universitaire de technologie (BUT) est porté par le département génie biologique de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Auxerre Dijon sur le site de Dijon. Il est subdivisé en deux parcours : «biologie médicale et biotechnologie» (BMB) et «sciences de l'aliment et biotechnologie» (SAB). Il repose sur deux anciens DUT (BMM et SAB) avec l'ajout de compétences venant de trois licence professionnelle (LP) dont une intégrant deux parcours pour former ce BUT.

- LP *Bio industrie biotechnologie*
 - parcours «Culture de tissus et de cellules et biologie moléculaire» (CTCBM)
- LP *Industrie agro-alimentaire gestion production*
 - parcours «Management de la Production dans les Industries Agroalimentaires» en partenariat avec l'institut de formation régional des industries alimentaires de Bourgogne Franche-Comté (IFRIA)
 - parcours «Alimentation durable, conception raisonnée microbiologie et maîtrise des risques» (ADMIR)
- LP *Santé*
 - parcours «Service client et vente en biologie médicale» (ScVBM)

Le BUT *Génie biologique* permet de former des techniciens supérieurs ou assistants-ingénieurs en biologie qui peuvent réaliser et analyser des expériences dans le domaine du vivant, rechercher, analyser et présenter des données, faire des propositions en réponse à une problématique biologique.

Ce BUT est récent et beaucoup d'informations du dossier viennent des DUT ou LP.

1. La politique et la caractérisation de la formation

Ce nouveau BUT est cohérent avec l'offre de formation de l'université qui s'inscrit dans le continuum +3 ans après le bac, afin de délivrer un diplôme de niveau +3 reconnu au niveau européen. Il est intégré dans son territoire avec les partenariats mis en place en LP. Le BUT intègre l'inter-disciplinarité à sa finalité et réalise son travail en équipe pluridisciplinaire notamment avec la mise en place des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ). Ce parcours est en cohérence avec les anciennes formations de licence pro car il les intègre l'ensemble des LP liées aux DUT. On peut également noter l'ouverture d'une LP en 2020 (ADMIR) qui montre le soutien et préfigure du futur BUT qui se met en place. Elle propose une formation exclusivement par apprentissage aux étudiants de DUT et de BTS. Ces licences étaient intégrées dans leurs environnements avec de nombreux partenariats comme avec l'IFRIA Bourgogne Franche-Comté, les lycées Félix Kir de Plombières-lès-Dijon et Wittmer de Charolles qui disposent de halles technologiques alimentaires. Enfin, ce BUT permet un certain nombre de passerelles de ou vers les licences classiques. Les passerelles de BTS vers la deuxième année ou la troisième année de BUT restent à bien caractériser. Le BUT *Génie Biologique* a le soutien de l'université. Il est en cohérence avec les besoins de la région en assistant ingénieur en biotechnologie ou pour les laboratoires d'analyse médicale.

L'ouverture à l'international était très développée en DUT avec plus de 80 accords et de nombreux étudiants partant en diplôme universitaire d'études technologiques internationales (DUETI). La période COVID ayant fortement freiné les échanges, la poursuite de cette dynamique en BUT sera à confirmer dans les années à venir. En plus des 80 accords du DUT dans le monde, le BUT a des partenaires européens comme l'université de Palerme dans le cadre de l'alliance Forthem de l'uB. Les étudiants étrangers peuvent également s'inscrire via campus France : cinq à six étudiants chaque année, mais il y a souvent des problèmes d'obtention de visa pour

venir étudier en France. Pour les licences professionnelles, il y avait peu de mobilité à l'international, mais leur intégration dans le BUT devrait changer cela.

Le BUT se construit dans un périmètre bénéficiant d'un bon adossement à la recherche. Au total, 60 % des enseignants sont membres de laboratoires de recherche. Les étudiants peuvent faire des stages en laboratoires de recherche : 30 % par exemple en analytique. Les étudiants peuvent avoir jusqu'à 22 semaines de stage en laboratoire. De nombreux étudiants poursuivaient en master ou vers des écoles d'ingénieurs après le DUT. La recherche est une fibre importante du BUT car il forme aux biotechnologies, une science en progression constante grâce à une recherche dynamique.

La réforme du BUT a inclus dans l'élaboration des programmes les partenaires socio-économiques des secteurs visés par les parcours ou des instituts en rapport comme l'IFRIA qui propose de nombreux stages en entreprise. Les licences pro ont un taux important d'étudiants en alternance. Il faudrait que ce taux reste important dans le cadre du BUT : l'alternance est prévue en troisième année de BUT. De plus, de très nombreux professionnels interviennent dans la formation, par exemple 40 % d'intervenants professionnel pour ADMIR, venant de sociétés très différentes (laiterie pâtisserie, laboratoire, etc.). Ces professionnels participent également aussi aux jurys finaux et au conseil de perfectionnement. Enfin, le parcours BMB est indispensable pour le recrutement de techniciens dans un laboratoire de biologie médicale, hospitalier ou privé car le secteur est réglementé.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en œuvre une approche pas compétence adaptée au nouveau BUT. En effet, la structuration du BUT a été entièrement repensée en fonctions des nouveaux critères (alignement, compétences etc). L'approche par compétence semble donc être satisfaisante pour le BUT *Génie biologique*. Les enseignements comportent une partie plus classique nommée « Ressources, cours, ED, TP », qui permet l'acquisition des connaissances et une partie SAÉ qui englobe les mises en situation professionnelle au cours desquelles l'étudiant développe la compétence et à partir desquelles il fera la démonstration de l'acquisition de cette compétence. Cette démarche permet de mettre en situation les acquis et de valoriser les compétences. Ces SAÉ sont déclinés sur plusieurs thèmes ayant un intérêt direct pour l'industrie à la fin de chaque unité d'enseignement (UE) comme « Analyses microbiologiques et chimiques simples d'une matrice » pour 42 h de projet. Dans les UE, les SAÉ représentent le coefficient le plus fort.

Le département a pu mettre en place une diversité d'approche pédagogique grâce au financement du dispositif « Réussir, innover, transformer, mobiliser » (RITM), permettant de favoriser et d'améliorer la réussite des étudiants et bacheliers technologiques depuis 2020 (PIA3, ANR 17 NCUN 0003). Ce financement a permis de mettre en œuvre le dispositif « enseignant référent », du tutorat étudiant/enseignant, de la pédagogie participative, de nouvelles pratiques pédagogiques innovantes (pédagogie puzzle, quizzbox, formation neurosup, etc.). Ce dispositif se traduit par une baisse des démissions et une amélioration du taux de réussite des bacheliers technologiques de 40 % à 70 %. Il est nécessaire de faire perdurer ces innovations pédagogiques dans le cadre du BUT, vu les bénéfices apportés. Il existe aussi un tutorat étudiant BUT/étudiants venant de master mais qui ont fait avant ce DUT.

La formation dispose de très nombreux outils pour une bonne ouverture à l'international, bien qu'il n'existe pas de parcours internationaux au sein du BUT. De nombreux partenariats internationaux permettent de proposer plusieurs offres de stages. Il y a également des UE en anglais et des enseignements de langue anglaise chaque semestre : entre 24 et 28 heures, et l'enseignement est intégré à chaque UE entre deux et dix heures par UE. Acteur de l'alliance d'universités européennes « Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility » (FORTHEM), le BUT propose des enseignements internationaux comme un projet tutoré en collaboration avec l'université de Palermo (co-tutorat) où des étudiants de Dijon et de Palermo travaillent ensemble sur un sujet commun (perception des innovations en emballage par le public étudiant, comparaison entre la France et l'Italie). Des échanges d'enseignants à l'international sont possibles, comme avec l'Allemagne par exemple.

L'alternance et la formation continue sont bien développées au sein de cette formation. Dans l'ensemble, l'alternance sera proposée en troisième année de BUT et l'offre de formation est adaptée au public de la formation continue dès la première année. La deuxième année de BUT SAB sera ouverte à l'alternance prochainement. La formation bénéficie de l'expérience des LP qui étaient en alternance et souhaite proposer la deuxième année du BUT en alternance. Les LP sont largement ouvertes sur l'alternance, la LP MPIAA a 100 % de ses étudiants en alternance. Dans la LP ScVBM, on note des difficultés pour les étudiants pour trouver un logement pour les périodes courtes de stage.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation améliore et suit l'attractivité de sa formation. Le BUT *Génie Biologique* est très attractif avec plus de demandes que de places disponibles : 4000 demandes pour autour de 120 étudiants. Les licences sont aussi très attractives, il y a par exemple 109 candidatures pour 16 places en MPIAA. Le BUT participe à des journées portes ouvertes. Il cible les bacs technologiques (STL, ST2S) avec visite en lycée dans le cadre d'une collaboration avec le rectorat.

La formation possède plusieurs outils pour suivre la réussite de ses étudiants. Un questionnaire d'évaluation est réalisé pour les étudiants en deuxième année de DUT. La structure bénéficie de l'aide du centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE) de l'uB. Les évaluations de ces dernières années n'ont pas fait remonter de problème significatif. L'organisation des formations est aussi évaluée par un questionnaire spécifique réalisé dans le cadre de la certification qualité. Le taux de réussite est important mais légèrement plus faible pour les bacheliers technologiques. Les innovations pédagogiques tendent à réduire ce taux d'échec. Le taux de poursuite d'étude est important après la LP *ADMIR* alors qu'elle est normalement dévolue qu'à la formation professionnelle. Dans les conseils de perfectionnement des LP, il y a peu de prise en compte des résultats des enquêtes.

Le suivi du devenir des étudiants est variable en fonction des cursus. Pour le DUT, les seules données sont l'enquête réalisée par l'observatoire de l'étudiant de l'uB 30 mois après l'obtention du diplôme, au premier décembre 2019 pour les diplômés 2016. Au total, 90 % étaient en emploi stable, majoritairement dans le secteur privé au sein de la région Bourgogne Franche-Comté. Pour la LP *CTCBM*, sur 16 étudiants en contrat d'alternance, 1 en poursuite d'études, 11 avec un contrat CDI, 2 sans emploi. La LP *ADMIR* a mis en place un questionnaire après six mois d'insertion : sur dix réponses, six anciens étudiants étaient en poursuite d'études, deux en emplois stables et deux en CDD. Enfin, pour la LP *ScVBM*, 90 % des anciens étudiants avaient un emploi, une grande partie des diplômés étaient en CDI. Après 30 mois, 100 % des anciens étudiants de la LP *ScVBM* avaient un emploi, sur toute la France.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation possède une équipe pédagogique diversifiée et formée. Les enseignants viennent soit de l'IUT, des autres UFR de l'uB (sciences de la vie agro..), de lycée ou du milieu professionnel. La fusion des licences Pro dans le cadre du BUT permettra de mettre en commun des moyens. L'ensemble des enseignants suit régulièrement des formations dispensées par le CIPE.

La formation dispose d'un conseil de perfectionnement à améliorer. Même s'il comprend des enseignants, des professionnels et des étudiants, l'analyse et le suivi des stages semble insuffisant. Le conseil de perfectionnement pourrait également produire plus de recommandations puisqu'un rapport a été fourni pour chaque formation.

Conclusion

Points forts

- Nombreuses innovations pédagogiques permettant d'améliorer la réussite des étudiants venant de baccalauréats technologiques
- Coopérations dynamiques avec des universités du programme Forthem et une forte ouverture à l'international
- Formation professionnalisante pour des bacheliers scientifiques et technologiques
- Bon adossement à la recherche

Points faibles

- Manque de clarté de la politique d'intégration des LP dans le BUT
- Analyse et suivi des stages peu discutés dans les conseils de perfectionnement

Recommandations

- Finir l'intégration des LP dans la troisième année de BUT
- Améliorer le conseil de perfectionnement pour qu'il puisse produire plus de recommandations

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GÉNIE CIVIL – CONSTRUCTION DURABLE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Génie civil – construction durable (GCCD)* de l'université de Bourgogne (UB), porté par le département GCCD de l'institut universitaire et technologique (IUT) de Dijon-Auxerre sur le campus d'Auxerre, propose trois parcours : « Travaux bâtiment » (BAT), « Travaux publics » (TP), « Bureau d'études conception » (BEC), les deux premiers pouvant être suivis en alternance. Cette formation remplace le DUT éponyme et la licence professionnelle (LP) mention *Génie civil et construction*.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation répond à un besoin de la profession, soutenu par l'établissement grâce à la création du département GCCD en 2015. Elle est un exemple de la volonté de l'établissement de s'orienter vers le développement durable. La formation s'inscrit également dans plusieurs axes stratégiques de l'établissement : le continuum entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, le développement de la professionnalisation avec l'alternance proposée dès la première année. Enfin, le choix des parcours proposés dans ce BUT a été fait pour être complémentaire avec ce qui est proposé par l'IUT de Belfort-Montbéliard, et les responsables ont une bonne connaissance des autres licences professionnelles du domaine dans l'établissement.

La formation est ouverte à l'international grâce à des partenariats avec plusieurs universités sur différents continents : Europe, Amérique du Nord, Asie. Ces partenariats sont concrétisés par la mobilité de quelques étudiants (trois sortants et deux entrants en 2020).

L'adossement à la recherche est très faible, avec seulement trois enseignants-chercheurs dans l'équipe pédagogique.

La formation a un lien très fort avec le monde socio-économique et un nombre très important de professionnels intervenant : 15 en BUT, 14 en LP. Cependant, ces chiffres sont disproportionnés par rapport au nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs (sept en BUT, six en LP). Un partenariat avec les centres de formations d'apprentis (CFA) de branches professionnelles bâtiment et travaux publics a permis de mettre en place le suivi en alternance, proposé dès la première année en BUT, et obligatoire en LP.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Aucune information n'est fournie sur les méthodes pédagogiques appliquées ni sur une éventuelle mise en place d'une approche par compétences. Néanmoins, les blocs de compétences sont définis dans les fiches répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des différents parcours et sont donc applicables sans grande difficulté. Des certifications PIX, Voltaire et Autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR) sont proposées depuis peu dans le cadre du BUT. Les étudiants ont la possibilité d'appliquer leurs connaissances dans divers projets réels de construction et lors de concours nationaux. L'ensemble des enseignements se fait en présentiel.

La formation bénéficie de dispositifs favorisant l'ouverture à l'international, malgré l'absence d'enseignement de spécialité en langue étrangère. Il s'agit de l'enseignement de l'anglais et d'une assistance au niveau du département pour les étudiants souhaitant faire une mobilité.

L'alternance est assez développée dans la formation, avec un nombre limité de contrats (15 en deuxième année de DUT et 15 en LP) défini avec les partenaires professionnels. La formation peut être suivie en formation continue, mais cela arrive rarement. La répartition des contrats d'apprentissage entre les deux parcours BAT et TP n'est pas précisée.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place différents dispositifs pour communiquer auprès de ses potentiels futurs étudiants. L'attractivité est bonne car les capacités aux niveaux BUT et LP sont atteintes, y compris en nombre de contrats d'alternance (majoritairement contrats d'apprentissage). La répartition entre les trois parcours du BUT n'est pas précisée.

La formation suit l'évolution des taux de réussite de ses étudiants, qui s'avèrent excellents (100 % lorsqu'il n'y a pas d'abandons).

La formation effectue un suivi de ses diplômés. Les poursuites d'études après le DUT sont très nombreuses, majoritairement dans d'autres établissements, la LP ayant un nombre très limité de places (15). Les poursuites d'études après la LP sont peu nombreuses, vers des établissements privés. L'insertion professionnelle est très bonne à l'issue de la LP (entre 60 % et 80 %, la plupart des autres étudiants poursuivant des études), mais n'est pas détaillée à l'issue du DUT. Ces informations sont bien étudiées par le conseil de perfectionnement de la LP.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'une équipe pédagogique très variée : que ce soit en BUT ou en LP, le nombre de professionnels et vacataires est très élevé, correspondant au double du nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs. Cela apporte une grande diversité pour les enseignements, mais le nombre d'enseignants-chercheurs reste très limité (deux en BUT et non précisé en LP). Le coût global de la formation est mesuré, mais montre une incohérence entre les trois parcours annoncés, dont deux pouvant être en alternance, et les trois groupes effectifs en BUT dont un seul en alternance. Le pilotage de la formation est favorisé par l'établissement grâce à des heures administratives affectées.

La formation effectue des évaluations des enseignements par les étudiants dans le cadre de sa certification qualité ISO 9001. Mais il est très surprenant (pour une formation certifiée) et très regrettable qu'aucune analyse ne soit fournie.

L'évaluation de la formation se fait également par différents conseils (de département, de perfectionnement), permettant d'appliquer une démarche d'amélioration continue, en particulier pour les parcours en alternance. Le compte-rendu fourni du comité de perfectionnement de la licence professionnelle montre que sa composition n'est pas correcte car il ne contient aucun étudiant, et un seul professionnel en fait partie. Aucune mention n'est faite d'un conseil de perfectionnement au niveau du BUT.

Conclusion

Points forts

- Excellent taux de réussite
- Très bonne insertion professionnelle après la LP
- Soutien important des professionnels
- Solide ouverture à l'international

Points faibles

- Composition du conseil de perfectionnement non réglementaire
- Nombre restreint d'enseignants-chercheurs dans l'équipe pédagogique du BUT
- Absence d'analyse des évaluations des enseignements par les étudiants

Recommandations

- Renforcer l'adossement à la recherche avec plus d'enseignants-chercheurs intervenant dans le BUT
- Mettre en place un conseil de perfectionnement au niveau du BUT, couvrant les différents parcours et les différentes modalités pédagogiques (formation initiale classique ou alternance), et composé d'enseignants, d'enseignants-chercheurs, de professionnels et d'étudiants

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GÉNIE ÉLECTRIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE (GEII)

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le dossier d'autoévaluation déposé par l'établissement pour la formation est très lacunaire et ne permet pas de procéder à une évaluation complète de la formation.

Le Bachelor universitaire de technologie (BUT) *Génie électrique et informatique industrielle (GEII)* est construit depuis la rentrée 2021 pour faire progressivement suite au diplôme universitaire de technologie (DUT) de la même spécialité. Il n'y a pas de licence professionnelle existante associée et donc intégrable dans la formation. À partir de la deuxième année, l'offre de formation propose une spécialisation avec la possibilité de suivre deux parcours : « Automatismes et informatique industrielle » (All) et « Électricité et maîtrise de l'énergie » (EME). Le parcours All est accessible par la voie de l'alternance. La formation est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) du Creusot et se déroule sur le site de l'IUT.

1. La politique et la caractérisation de la formation

Le manque d'informations dans le dossier ne permet pas de situer la formation parmi l'offre de formation de l'établissement et de fait, d'en apprécier la cohérence. Toutefois, cette formation s'inscrit bien dans le continuum -3/+3 avec l'ajout d'une troisième année pour former un BUT à partir du DUT de même spécialité existant.

L'ouverture à l'international de la formation semble cohérente aux priorités définies par l'établissement. Même si la formation ne possède pas assez de données pour apprécier la continuité du dispositif en BUT, les mobilités entrantes et sortantes concernent quelques étudiants chaque année en deuxième année pour le DUT GEII. Aucune précision n'est toutefois donnée sur les dispositifs utilisés pour ces mobilités en DUT.

L'adossement à la recherche existe au travers des enseignants-chercheurs intervenants dans la formation. Il est toutefois difficile d'en apprécier le degré.

Le lien qu'entretient la formation avec le monde socio-économique est très peu explicité. L'offre de formation propose deux stages, les étudiants peuvent bénéficier d'une formation en alternance en deuxième année et un cours « vie de l'entreprise » est dispensé durant les cinq premiers semestres. Il est indiqué un nombre d'intervenants vacataires mais aucun chiffre n'est donné concernant d'éventuels intervenants industriels et leur domaine d'expertise si tel est le cas. Il est donc impossible d'apprécier la cohérence de l'adossement au monde professionnel, ce qui est très regrettable pour une telle formation. Les quelques chiffres donnés montrent un certain nombre de contrats de professionnalisation en deuxième année de DUT : on peut constater que ce nombre est en baisse mais aucune analyse n'est proposée.

2. L'organisation pédagogique de la formation

L'absence d'information ne permet pas d'apprécier la pertinence des méthodes pédagogiques au regard des compétences visées. Cependant, les objectifs et contenus de la formation sont indiqués. Ils correspondent au programme national de la spécialité concernée. De plus, l'approche par compétences est appliquée grâce aux situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ).

L'ouverture à l'international de la formation semble modeste. Elle se traduit par l'enseignement de l'anglais durant les cinq premiers semestres (entre 20 h et 39 h chaque semestre).

Les contenus et dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation en alternance. L'alternance sera proposée à partir de la deuxième année de BUT.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

En l'absence d'information sur les actions auprès des futurs étudiants, le dossier ne permet pas d'apprécier comment l'équipe pédagogique se saisit du suivi de l'attractivité de la formation manquée. En effet, les effectifs de l'année 2021-2022 ne représentent que 54 % de la capacité d'accueil. Cette donnée mérite d'être commentée pour comprendre son évolution et sa situation dans un contexte plus large (situation locale particulière dans une spécialité qui peine à recruter des étudiants alors que les besoins en recrutement sur le marché de l'emploi sont réels).

Les taux de réussite en fin de DUT sont bons : entre 82 % et 94 %. Cependant, les non-diplomations ne sont pas commentées.

Aucune information n'est donnée sur le devenir des diplômés et en particulier leur insertion professionnelle.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Aucune analyse n'est proposée qui permette de savoir si la situation relative au DUT pourra s'appliquer au BUT, ni sur ce qui est mis en place pour piloter le BUT.

Aucune mention de la création ni d'un conseil de perfectionnement, ni d'une structure équivalente d'évaluation interne n'est faite dans le dossier, ni sur la mise en place de l'évaluation des enseignements par les étudiants.

Conclusion

Points forts

- Contenu de la formation conforme au programme national
- Formation cohérente avec les axes stratégiques de l'établissement

Points faibles

- Aucune information sur le pilotage, le lien avec les entreprises et le suivi des diplômés dans le dossier
- Faible attractivité
- Manque d'intervenants professionnels

Recommandations

- Développer des outils de pilotage et d'évaluation de l'offre de formation
- Constituer un conseil de perfectionnement réglementaire représentant enseignants, étudiants et monde professionnel pour assurer une autoévaluation efficace et l'amélioration continue de la formation
- Mettre en place des dispositifs permettant le suivi de l'insertion professionnelle et la poursuite d'études de ses diplômés

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GÉNIE INDUSTRIEL ET MAINTENANCE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Génie Industriel et maintenance (GIM)* de l'université de Bourgogne est une formation proposée par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-sur-Saône. Il peut être suivi en alternance dès la deuxième année. Un seul parcours est proposé : « Management, méthodes et maintenance innovante ». Cette formation remplace le diplôme universitaire de technologie (DUT) éponyme, lui ajoutant une troisième année.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit dans le continuum -3/+3, développe l'alternance comme souhaité par l'université et est ancrée dans son territoire. Elle répond à un besoin industriel local grâce à l'élaboration de liens étroits avec de nombreuses entreprises, que ce soit pour les faire participer aux enseignements ou pour accueillir les étudiants en stage et en alternance. La variété des disciplines considérées dans la formation permet de couvrir un grand nombre de domaines industriels, et de sensibiliser les étudiants au développement durable.

La formation est faiblement ouverte à l'international. La possibilité d'effectuer un diplôme universitaire d'enseignement technique international (DUETI) après le DUT est toutefois très rarement exploitée. La mobilité constatée est uniquement entrante (programmes gérés par l'assemblée des directeurs d'IUT [ADIUT] et Campus France) tout en restant modérée et en forte baisse : de sept étudiants à un étudiant.

L'adossement à la recherche est très faible. Il est caractérisé par les interventions des enseignants-chercheurs (représentant un tiers des intervenants), et quelques projets tutorés en lien avec des activités de recherche.

La formation est très liée au monde socio-économique, dans son programme défini au niveau national, mais aussi dans ses adaptations aux industries locales grâce à des groupes de travail établis aux deux niveaux. L'alternance est proposée à partir de la deuxième année. Deux stages sont réalisés, en fin de deuxième et troisième années.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Aucune information n'est fournie sur les méthodes pédagogiques appliquées. Cinq compétences essentielles sont identifiées, mais ni le contenu de la formation ni la fiche RNCP nationale n'étant fournis, il est impossible de savoir si une approche par compétences est réellement en place. Aucune certification n'est proposée.

Les méthodes pédagogiques sont classiques, reposant sur des enseignements pratiques et des travaux réalisés par les étudiants en groupe. Des salles informatiques ou équipées de matériel spécifique sont accessibles aux étudiants.

L'ouverture à l'international se traduit uniquement par l'enseignement de l'anglais durant les six semestres. Des stages à l'étranger sont possibles, mais non quantifiés.

La formation est proposée en alternance à partir de la deuxième année. Cela s'applique à une dizaine d'étudiants chaque année de DUT mais le nombre total d'étudiants de la formation n'est pas donné.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place de nombreux dispositifs pour communiquer auprès de ses potentiels futurs étudiants, en particulier avec des lycées et leurs élèves en terminale technologique. La visibilité de la formation est bonne au vu du nombre de candidatures (cinq à six pour une place) et d'admissions (quatre pour une place), mais le nombre d'inscrits reste bien *en deçà* de la capacité d'accueil (maximum 31 étudiants pour 52 places). Il y a donc un manque d'attractivité pour cette formation. L'équilibre est bon entre bacheliers généraux et technologiques. Les effectifs des années passées en DUT ne sont pas précisés.

Les étudiants sont suivis durant la formation afin d'aider ceux en difficulté, mais les taux de réussite ne sont ni fournis ni analysés.

Une enquête nationale permet d'effectuer un suivi de ses diplômés, avec le constat que la plupart des étudiants issus du DUT poursuivent leurs études en licence professionnelle ou en école d'ingénieur sans préciser lesquelles. L'insertion professionnelle immédiate est donc rare mais aucune étude locale n'est effectuée.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

L'équipe pédagogique de la formation repose essentiellement sur des enseignants et enseignants-chercheurs, complétée par des enseignants temporaires dont seulement deux professionnels. Compte tenu de l'environnement industriel propice, ce taux très faible de professionnels du secteur intervenant dans la formation est très surprenant et regrettable.

Des évaluations des enseignements par les étudiants sont effectuées au niveau de l'établissement, avec un nombre de réponses non négligeable (entre 23 et 28). Cependant, sans connaître le nombre total d'étudiants, la proportion des réponses ne peut être calculée, et aucune information n'est fournie par l'équipe sur l'exploitation de ces évaluations. La formation ne dispose pas encore d'un conseil de perfectionnement. Sa mise en place est indispensable pour permettre une amélioration continue de la formation.

Conclusion

Points forts

- Formation cohérente avec la stratégie de l'établissement
- Formation adaptée au tissu industriel local
- Professionnalisation développée grâce à l'alternance à partir de la deuxième année

Points faibles

- Absence d'un conseil de perfectionnement
- Manque d'analyse des évaluations de la formation par les étudiants
- Nombre trop faible de professionnels dans l'équipe pédagogique

Recommandations

- Consolider la relation avec le monde socio-professionnel, par le contenu de la formation et le projet d'alternance pour les années futures (intervention davantage de professionnels dans la formation, définition plus précise des objectifs d'insertion professionnelle au sortir du BUT)
- Mettre en place d'un conseil de perfectionnement réglementaire avec des enseignants, des étudiants et des professionnels du cœur de métier pour permettre une amélioration continue de la formation

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GÉNIE MÉCANIQUE ET PRODUCTIQUE.

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Génie mécanique et productique*, porté par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Dijon-Auxerre est élaboré à partir du diplôme universitaire de technologie (DUT) de la même spécialité et de deux licences professionnelles (LP) :

- o LP *Métiers de l'Industrie : conception de produits industriels* (parcours « Conception 3D et calcul de structures » et parcours « Conception 3D et fabrication additive »)
- o LP *Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels* (parcours « Management des processus industriels » et parcours « Optimisation des procédés et de la performance des systèmes automatisés » en partenariat avec le lycée Jules Renard de Nevers.)

En troisième année, il est prévu trois parcours. La formation se déroule à Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit bien dans les axes politiques de l'établissement par l'accueil de bacheliers dans des formations professionnalisantes ancrées dans le territoire, dans un secteur économique porteur. Ce nouveau BUT qui remplace un DUT et deux licences professionnelles vient compléter l'offre existante avec un spectre large de compétences dans le génie mécanique. Le BUT s'inscrivant dans un programme national, les partenariats nationaux avec les autres IUT sont effectifs de fait. Il faut noter que l'établissement favorise ces formations avec l'ouverture de deux parcours de licence professionnelle en 2019 et 2020 dans chaque mention. Le développement de l'alternance est également un axe stratégique de l'université qui se décline à propos dans cette formation. Les passerelles sont clairement indiquées tout au long du parcours de BUT. La formation est bien ancrée dans son territoire comme le montrent les partenariats avec le lycée Jules Renard de Nevers sur l'un des actuels parcours de licence professionnelle et avec l'Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie (ITI) sur un autre parcours.

La formation bénéficie de réels partenariats à l'international avec le Canada, l'Irlande et la Thaïlande qui permettent à une part importante d'étudiants de DUT (un quart environ) de partir en mobilité (hors contexte Covid). Par contre, il n'y a pas de mobilité en licence professionnelle, ce qui pourrait toutefois se mettre en place, y compris avec l'alternance. Il n'y a pas de cours de spécialité en langue étrangère.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche assez faible. Malgré la possibilité d'effectuer le stage en laboratoire et l'intervention d'enseignants-chercheurs sur une équipe pédagogique qui compte six enseignants-chercheurs, douze enseignants et dix vacataires, il n'y a pas de dispositif de formation par la recherche.

Le partenariat avec les professionnels est réel, se traduisant concrètement par un stage en deuxième année de DUT/BUT et en licence professionnelle/troisième année de BUT, et par la mise en place de l'alternance à partir de la deuxième année de BUT. Les étudiants de la licence professionnelle *Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels* peuvent également obtenir un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) ce qui est une plus-value pour les diplômés. Les professionnels interviennent également de manière conséquente avec environ un tiers des heures d'enseignement en deuxième année de DUT et dans la mention de licence professionnelle *Métiers de l'industrie : conception de produits industriels*. Cette proportion est même de 60 % environ dans la mention *Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels*, ce qui est mériterait d'être réduit. Cette proportion est plus faible en première année de BUT (13 %).

Il est aussi proposé des visites d'entreprises. Les étudiants bénéficient également d'une solide préparation à l'insertion professionnelle grâce à différents dispositifs (forum, job dating, heures d'enseignement dédiées). Ils ont aussi la possibilité de participer aux « entrepreneurials » qui mériterait d'être détaillé.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La démarche par compétence n'est pas développée dans la formation. Les deux LP ne sont pas non plus dans une démarche compétences. Le BUT étant écrit en compétence, cette approche n'est cependant pas détaillée dans le dossier. Pour autant, les étudiants de LP peuvent passer une certification Conception assistée par ordinateur (CAO) ainsi que les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) dont le dossier ne précise pas si les étudiants la présentent effectivement. Le dossier n'indique pas non plus si ces certifications vont être maintenues en BUT. Il n'y avait pas de portfolio ni en DUT et ni en LP ; il est prévu pour le BUT.

Le dossier mentionne peu de pratiques pédagogiques diversifiées, par exemple grâce aux situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ) peu détaillées dans le dossier. La formation ne peut pas être suivie à distance, exception faite des cours théoriques.

Ce BUT bénéficie d'un contexte favorable pour le développement de l'internationalisation avec un enseignant responsable des relations internationales au sein du département ainsi qu'un responsable pour l'ensemble de la composante. Les étudiants peuvent passer une certification de langue, le Test of english for international communication (TOEIC). Ils bénéficient d'ailleurs d'heures d'enseignement d'anglais en première année de BUT dans un volume correct (56 h).

La formation continue est très peu développée hormis par l'alternance.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation est attractive mais l'évolution n'est pas analysée. Le taux de candidature est très bon en première année de BUT avec 14 candidatures pour une place. Ce taux n'est pas commenté dans le dossier. Le taux de bacheliers technologiques est conforme à l'arrêté du BUT. Il n'y a toutefois pas d'élément de comparaison avec les années antérieures (en DUT). Il n'est pas mentionné de dispositif de communication vers les futurs étudiants. Les candidatures en LP augmentent dans les deux mentions avec un facteur 3,5 à 4 sur la période observée, ce qui en fait des formations très attractives. Il n'y a toutefois aucun élément d'analyse dans le dossier bien que les conseils de perfectionnement des deux mentions de licence professionnelle soient attentifs au recrutement (modalités et nombre d'inscrits).

La formation est attentive à la réussite de ses étudiants. Du tutorat a été mis en place avec des diplômés en poursuite d'étude en master et le suivi est assuré par un enseignant. De plus, les taux de réussite en deuxième année de DUT et en licence professionnelle sont très bons (au-delà des 90 %), les rares échecs sont analysés dans les conseils de perfectionnement des mentions de LP.

Les données de suivi des diplômés sont hétérogènes. Le taux de poursuite d'étude après le DUT est partiellement donné, ce qui ne permet pas d'analyse. Par contre, concernant les LP, les taux de réponse aux enquêtes de suivi des diplômés sont bons (entre 59 % et 70 %) mais pourraient être améliorés compte tenu des petits effectifs concernés. Le taux d'insertion à 30 mois est bon (au-delà de 80 %) et les emplois occupés sont en cohérence avec le diplôme ; les conseils de perfectionnement de LP prennent en compte ces données.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose de moyens humains insuffisants pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Au regard du nombre d'étudiants et du nombre d'heures d'enseignement, les LP bénéficient toutefois d'un meilleur encadrement en ressources humaines que le BUT. La formation n'a pas les moyens humains d'assurer l'ensemble des heures d'enseignement, ce qui peut expliquer le taux élevé de professionnels dans le parcours de LP *Métiers de l'industrie : conception de produits industriels*. On pourra noter que le nombre d'heures d'enseignement en deuxième année de ce DUT n'est pas le même qu'en DUT GMP au Creusot. C'est une harmonisation à laquelle il conviendra de veiller lors de la finalisation de la mise en place du BUT.

Les dispositifs d'évaluation interne ont été mis en place, il convient de poursuivre avec le BUT. L'évaluation de la formation par les étudiants a été perturbée en DUT en raison du Covid, elle a pourtant été conduite en LP, menée par questionnaire par l'université. Les résultats sont analysés par le conseil de perfectionnement. Rien n'étant mentionné dans le dossier à ce sujet concernant le BUT. Les deux mentions de LP ont un conseil de perfectionnement qui comporte bien enseignants, professionnels et étudiants. Les comptes-rendus joints au dossier montrent que cette instance joue son rôle dans le processus d'amélioration continue.

Conclusion

Points forts

- Formation en cohérence avec la stratégie de l'université, ancrée dans son territoire
- Professionnalisation très largement développée
- Formation attractive

Points faibles

- Processus d'évaluation interne inexistant en BUT
- Approche par compétences insuffisante

Recommandations

- Poursuivre le processus d'amélioration continue pour évaluer la mise en place de ce BUT
- S'appuyer sur le conseil de perfectionnement pour initier l'approche par compétence au sein du BUT

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) GÉNIE MÉCANIQUE ET PRODUCTIQUE.

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Génie mécanique et productique*, porté par l'institut universitaire de Technologie (IUT) du Creusot est élaboré à partir du diplôme universitaire de technologie de la même spécialité et d'une mention de licence professionnelle *Conception et industrialisation aéronautique* ayant un seul parcours. Il est prévu trois parcours en troisième année.

1. La politique et la caractérisation de la formation

L'université de Bourgogne s'inscrivant dans une politique de continuum avec l'enseignement secondaire, favorisant la professionnalisation en lien avec le territoire, le DUT/BUT GMP du Creusot est en étroite cohérence avec la stratégie formation de l'établissement. De plus, le BUT s'inscrivant dans un programme national, les partenariats nationaux avec les autres IUT du territoire national sont naturels. La pluridisciplinarité est travaillée dans les situations d'apprentissage et d'évaluation mises en place en BUT. Le dossier ne donne cependant aucun détail sur cette modalité. Il n'est pas mentionné de collaboration avec d'autres composantes de l'établissement ou de partenariat académique avec d'autres établissements, notamment des lycées.

La formation bénéficie d'éléments favorables pour l'ouverture à l'international : partenariats avec le Canada notamment qui permet quelques mobilités sortantes (deux à trois par an hors période de pandémie) et un responsable des relations internationales à l'IUT. Son rôle n'est pas indiqué dans le dossier.

Hormis les interventions des cinq enseignants-chercheurs qui représentent 20 % de l'équipe pédagogique, il n'y a pas d'adossé à la recherche mentionné dans le dossier. Malgré la localisation de la formation qui peut rendre plus difficile le lien avec les laboratoires de recherche, la dimension recherche mériterait d'être développée dans cette formation universitaire, notamment au travers des projets qui représentent une part importante de la formation (de l'ordre de 600 h).

Le partenariat avec le monde économique est effectif et se traduit concrètement par des stages en deuxième année et en troisième année de BUT, et par la mise en place de l'alternance à partir de la deuxième année de BUT, en collaboration avec la branche professionnelle (union des industries et des métiers de la métallurgie). Il existe également une adaptation de la maquette nationale sur les transports ferroviaires et aéronautiques. Les vacataires professionnels assurent une part importante des enseignements pour une première année de BUT (17 %). La formation assure également une préparation à l'insertion professionnelle dans des enseignements de projet personnel et professionnel. À noter que les alternants ont la possibilité de passer en BUT un certificat de qualification paritaire de la métallurgie, ce qui contribue d'autant à la professionnalisation de la formation.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Si la formation est bien décrite en compétence, le dossier ne précise pas la mise en œuvre de cette approche par compétence qui est pourtant mise en place comme dans tous les programmes de BUT.

La formation propose différents dispositifs favorisant la réussite des étudiants sans qu'il ne soit précisé les modalités et les effets. Les étudiants bénéficient de soutien, de tutorat par des pairs et de référents enseignants ainsi que des ressources numériques de la plateforme « IUT en ligne ». La formation ne peut pas être suivie à distance.

Ce BUT bénéficie de dispositifs favorisant l'internationalisation avec un responsable des relations internationales au niveau de la composante et la possibilité pour les étudiants de DUT de passer une certification en langue, ce qui concerne de manière effective la moitié des étudiants de deuxième année. Les étudiants bénéficient d'un enseignement d'anglais dont le volume est correct (46 h en première année, 28 en deuxième année, 32 en troisième année de BUT).

L'accueil de stagiaires de formation continue est développé avec un diplôme d'université Dessinateur projeteur, complémentaire du BUT ainsi que l'alternance avec des contrats de professionnalisation en deuxième année et en prévision en troisième année de BUT (actuellement en licence professionnelle).

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Ce BUT est assez attractif (environ dix candidatures pour une place) en première année. Cela s'appuie sur des actions de communication du service communication de l'IUT sans qu'il ne soit précisé lesquelles. Les bacheliers technologiques représentent un tiers des inscrits, ce qui n'est pas conforme aux textes en vigueur. Il n'y a pas de commentaire sur ce point dans le dossier.

Le taux de réussite en deuxième année est faible. Malgré des dispositifs d'aide à la réussite (soutien, tutorat, enseignant référent), les taux de réussite en deuxième année de DUT sont d'environ 80 % sur les trois années observées, ce qui devrait être analysé car les taux sont un peu faibles pour une deuxième année de DUT. Ce sera à observer lors de la mise en place du BUT.

Le taux d'insertion professionnelle est difficilement appréciable dans cette formation, les chiffres fournis n'étant pas corrects. En effet, environ la moitié des diplômés de DUT poursuivent les études, ce qui n'est pas habituel pour un DUT, ce taux étant traditionnellement plus élevé. D'autre part, il n'est pas mentionné ce que fait l'autre moitié des promotions. Les chiffres de la licence professionnelle sont incohérents et non commentés.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les données fournies dans le dossier ne permettent pas d'apprécier si la formation dispose de moyens humains suffisants. On pourra toutefois noter que le nombre d'heures d'enseignement en deuxième année de ce DUT n'est pas le même qu'en DUT GMP de Dijon. C'est une harmonisation à laquelle il conviendra de veiller lors de la réforme du BUT.

Malgré l'absence des étudiants dans le processus d'évaluation interne de la formation, la concertation dans l'équipe pédagogique est actuellement effective que ce soit en DUT avec des réunions d'équipes pédagogiques ou avec le conseil de perfectionnement en licence professionnelle. On n'en connaît toutefois pas la composition ni l'activité puisqu'il n'y a pas de comptes-rendus joints au dossier. L'évaluation de la licence professionnelle est bien faite par questionnaire mais il n'est pas indiqué comment l'équipe se saisit des résultats. Le dossier ne mentionne pas de conseil de perfectionnement pour le BUT.

Conclusion

Points forts

- Formation bien inscrite dans son environnement et en cohérence avec la politique de l'université
- Professionnalisation largement développée
- Concertation effective au sein de l'équipe pédagogique

Points faibles

- Manque d'information sur le conseil de perfectionnement
- Les données sont rarement analysées
- Les étudiants sont peu associés au processus d'évaluation interne de la formation
- Le suivi des diplômés est insuffisant

Recommandations

- Veiller à associer davantage les étudiants dans l'évolution de la formation : prise en compte des résultats des enquêtes d'évaluation de la formation par les étudiants
- Mettre en place le conseil de perfectionnement du BUT avec la participation des étudiants
- Consolider le suivi des diplômés avec les services centraux de l'université afin de se doter d'indicateurs de suivi pour ce nouveau diplôme

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) INFORMATIQUE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Informatique* de l'université de Bourgogne est localisé sur deux sites : Dijon et Nevers, opéré par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Dijon. Il propose trois parcours : «Réalisation d'applications : conception, développement, validation»; «Déploiement d'applications communicantes et sécurisées» et «Administration, gestion et exploitations des données». Cette formation remplace le DUT *Informatique* et les licences professionnelles (LP) *Système d'information et gestion des données (ISAM)*, et *Conception, rédaction et réalisation web (CPL)*.

Le dossier d'autoévaluation déposé par l'établissement pour la formation est très lacunaire et ne permet pas de procéder à une évaluation complète de la formation

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit bien dans plusieurs axes stratégiques de l'établissement : le continuum entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, le développement de la professionnalisation avec l'alternance proposée en LP. Le BUT *Informatique* s'appuie sur un programme défini au niveau national, reposant sur les besoins du monde socio-économique. Elle est soutenue par l'établissement, comme en atteste l'ouverture d'un groupe sur le site de Nevers.

L'ouverture à l'international est réelle, se caractérisant par des partenariats avec plusieurs pays (Canada, Irlande et Thaïlande), la réalisation de stages à l'étranger, et l'accueil de quelques étudiants étrangers. Mais la forte baisse du nombre de stages à l'étranger n'est pas commentée (de 20 à 4).

L'adossement à la recherche est réduit à la présence d'enseignants-chercheurs (10 sur 59 intervenants) dans l'équipe pédagogique (principalement sur le campus de Dijon) et à la réalisation régulière de stages en laboratoire.

La formation a un lien très fort avec le monde socio-économique, avec un nombre très important de professionnels qui interviennent (30 au total). L'alternance est actuellement proposée dans les deux licences professionnelles ; il n'en est pas fait état dans le BUT. La préparation à l'insertion professionnelle, outre les stages ou l'alternance, est réalisée par quelques cours appropriés et diverses manifestations avec les entreprises.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation a mis en place une approche par compétences et par projets, également définie au niveau national dans les fiches RNCP des trois parcours du BUT. Tous les étudiants inscrits en DUT ont un compte de e-portfolio sans que l'on sache comment il est utilisé.

Aucune information n'est donnée sur les méthodes pédagogiques utilisées.

L'ouverture à l'international est réelle, se traduisant dans la formation par l'enseignement de l'anglais et par une offre de formation adaptée pour les étudiants étrangers.

Le dossier ne mentionne pas de développement de l'alternance en BUT alors qu'elle était mise en place en LP.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place des dispositifs variés pour communiquer auprès de ses potentiels futurs étudiants. L'attractivité est très bonne (en particulier sur le campus de Dijon), avec plus de 14 candidatures par place proposée, 11 admis par place, pour au final dépasser légèrement les capacités sur les deux campus (120 étudiants pour 104 places à Dijon, 29 étudiants pour 26 places à Nevers).

La formation a mis en place du tutorat. Le taux de réussite en deuxième année de DUT est très bon (au-delà de 90 %), tout comme celui des licences professionnelles.

Le suivi des diplômés est presque inexistant. Aucune enquête n'a été réalisée depuis celle de 2018 pour la LP CPL, ce qui est regrettable.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'une équipe pédagogique importante, comportant un bon équilibre entre enseignants/enseignants-chercheurs et contractuels/professionnels. Le coût global de la formation est important, en particulier avec les six groupes de TD en BUT. Il est dommage que la distinction entre les campus de Dijon et Nevers ne soit pas faite. Le pilotage de la formation est favorisé par l'établissement grâce à des heures administratives affectées.

L'établissement organise l'évaluation des enseignements par les étudiants. Le nombre de réponses en DUT est important, mais aucune analyse n'est réalisée. Aucune évaluation n'a été faite concernant les licences professionnelles. Seules les licences professionnelles disposent d'un conseil de perfectionnement. Il est important d'en mettre un en place pour le BUT composé d'enseignants, de personnels techniques, des professionnels et des étudiants associés à la formation.

Conclusion

Points forts

- Forte participation de professionnels aux enseignements
- Très bonne attractivité de la formation
- Bon taux de réussite
- Mise en place d'une approche par compétences

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement en BUT
- Suivi insuffisant des diplômés
- Adossement à la recherche assez faible

Recommandations

- Permettre aux étudiants de suivre la formation en alternance dès la deuxième année, si le tissu professionnel local le permet
- Mettre en place un conseil de perfectionnement au niveau du BUT pour aider à améliorer le contenu de la formation, en tenant compte des avis des étudiants et des professionnels
- Créer des outils permettant de suivre ce que deviennent les diplômés, en lien avec les services centraux de l'université, informations qui seront très utiles au conseil de perfectionnement
- Améliorer l'adossement à la recherche en augmentant les interventions des enseignants-chercheurs et en favorisant des projets avec les laboratoires de recherche

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) MESURES PHYSIQUES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Mesures physiques* de l'Institut universitaire de technologie (IUT) du Creusot est construit à partir du diplôme universitaire de technologie (DUT) de la même spécialité. Il est prévu deux parcours en troisième année. Il se tient sur le site de l'IUT.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit bien dans la politique de l'établissement en développant l'alternance et plus généralement le lien avec les professionnels et en accordant une part importante à l'ouverture vers l'international. Il n'est toutefois pas mentionné de partenariat académique permettant des passerelles entrantes ou sortantes à tous les niveaux. La pluridisciplinarité est intrinsèque à la formation, elle s'incarne dans les situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ).

Les étudiants bénéficient d'une politique d'ouverture à l'international avec des partenariats avec des universités en Malaisie et au Québec. Cela se traduit concrètement par des mobilités sortantes (cinq à huit par an hors contexte sanitaire). Il n'y a pas de mobilité entrante, ce qui est courant pour ce type de formation. À cela s'ajoutent des enseignements d'anglais (54 h en première année de BUT), conformément aux programmes de BUT.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche avec l'intervention d'enseignants-chercheurs qui constituent plus de la moitié de l'équipe pédagogique titulaire. Des présentations et visites de laboratoire sont organisées. Les étudiants ont aussi la possibilité d'effectuer leur projet tutoré dans un laboratoire.

La professionnalisation est bien développée dans la formation : de nombreux dispositifs sont conçus et proposés aux étudiants dans cet objectif. Ainsi une concertation est en cours avec les industriels locaux dans le cadre de l'élaboration du nouveau BUT permettant d'adapter une partie de la formation à son environnement socio-économique, comme il est demandé dans les textes légaux. Cependant, on ne connaît pas le volume d'intervention des professionnels dans la formation. L'alternance sera aussi proposée en deuxième et troisième année de BUT. On notera que le nombre de crédits ECTS dédié au stage en deuxième (10 sur 60) et en troisième année (11 sur 60) est très faible au regard du temps que cela représente dans la formation (un tiers en deuxième année, la moitié en troisième année). Enfin, des modules de préparation à l'insertion professionnelle sont proposés ainsi qu'une sensibilisation à l'entrepreneuriat.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation a mis en place une approche par projet dès la première année avec une organisation ad hoc. Cela est cohérent avec les textes nationaux.

Les pratiques pédagogiques de la formation sont diversifiées, notamment par cette approche par projet complémentaire des enseignements plus traditionnels (cours travaux dirigés, travaux pratiques). La formation à distance est développée pour les travaux dirigés.

Les étudiants bénéficient de dispositifs favorisant l'ouverture à l'international : l'enseignement de la langue anglaise et la possibilité de passer une certification. Cela pourrait toutefois être renforcé avec des cours de spécialité en langue étrangère ou des projets en partenariat avec des universités étrangères.

Hormis l'alternance, il n'y a pas de dispositif permettant d'accueillir des publics de formation continue.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation est attentive à son attractivité en participant aux dispositifs classiques d'information auprès des lycéens. De manière plus originale, elle a mis en place un dispositif numérique pour mesurer l'effet des actions entreprises. Du point de vue des candidatures, la formation est assez attractive (dix candidatures pour une place) mais on constate que la capacité d'accueil n'est pas atteinte (56 inscrits pour 72 places). La formation peine à recruter des bacheliers technologiques et en est consciente car elle met en œuvre des actions permettant aux lycéens de mieux appréhender la formation. Les résultats seront à observer.

Les étudiants de première année bénéficient de dispositifs de suivi (suivi individualisé, soutien, tutorat) pour les accompagner dans leur réussite. Les effets à long terme seront à analyser. Les taux de réussite en deuxième année de DUT sont très bons, en moyenne de 96 % sur la période observée.

Les données sur l'insertion professionnelle et la poursuite d'étude sont lacunaires et pas appropriées par la formation. Si les données relatives à la poursuite d'étude après le DUT sont bien fournies dans le dossier, aucune analyse n'en est fournie. De même, il n'y a pas d'indicateur au sujet de l'insertion professionnelle. Cela serait d'autant plus intéressant en perspective du BUT.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les moyens dédiés à la formation ne sont pas satisfaisants pour assurer la totalité de la formation sur les trois années à l'avenir. Si les sept permanents et les sept vacataires permettent d'encadrer la formation de DUT sur deux ans, on peut s'interroger sur la mise en œuvre du BUT sur trois ans avec les mêmes moyens humains. Il n'est pas mentionné d'outil de pilotage dédié à la formation.

La formation est dans une démarche d'évaluation interne qu'il reste à opérationnaliser. Un questionnaire d'évaluation de la formation par les étudiants ayant un caractère obligatoire est bien passé auprès des étudiants. Il n'est toutefois pas précisé comment l'équipe pédagogique exploite les résultats. Il est également prévu la mise en place d'un conseil de perfectionnement, dont la composition et les missions ne sont toutefois pas indiquées.

Conclusion

Points forts

- Professionnalisation très développée
- Approches pédagogiques diversifiées
- Bonne attention apportée au suivi des actions : suivi des dispositifs de communication auprès des lycées, dispositifs d'évaluation

Points faibles

- Pas de conseil de perfectionnement
- Suivi des diplômés insuffisants

Recommandations

- Mettre en place un conseil de perfectionnement réglementaire du BUT intégrant enseignants, personnels techniques, professionnels et étudiants
- Améliorer le suivi du diplômé
- Faciliter l'appropriation des résultats de l'évaluation de la formation par les étudiants

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) MÉTIERS DU MULTIMÉDIA ET DE L'INTERNET

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Métiers du multimédia et de l'internet (MMI)* de l'université de Bourgogne est proposé par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Dijon-Auxerre sur le site de Dijon. Il propose trois parcours : « Stratégie de communication numérique et design d'expérience » ; « Création numérique » ; « Développement web et dispositifs interactifs ». Cette formation remplace le diplôme universitaire de technologie (DUT) *MMI* et la licence professionnelle (LP) *Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web* offrant un seul parcours « Design et développement pour l'internet mobile » (DDIM).

1. La politique et la caractérisation de la formation

Le BUT MMI est construit pour être complémentaire avec les autres BUT de l'établissement en lien avec l'informatique. Son contenu est défini au niveau national, reposant sur les besoins du monde socio-économique. Il couvre nativement plusieurs disciplines. La formation s'inscrit bien dans plusieurs axes stratégiques de l'établissement : le continuum entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, le développement de la professionnalisation avec l'alternance qui sera proposée à partir de la deuxième année. Des passerelles existent entre la LP *DDIM* et diverses formations (DUT *Informatique*, licence professionnelle *[LP] Informatique*, *BTS SIO*) ; leur maintien avec le BUT serait un atout.

La formation développe bien l'ouverture à l'international en DUT à l'aide de partenariats permettant une mobilité de semestre en deuxième année ou après le DUT. La mobilité sortante est effective concernant une dizaine d'étudiants par an. Toutefois, elle n'est pas mise en place en LP, en raison de l'alternance. La formation peut s'appuyer sur un responsable international au département. Il est regrettable que de nombreux enseignants se disent prêts à enseigner en anglais en cas de présence d'étudiants étrangers, mais ne sont pas décidés de le faire pour tous les étudiants afin d'internationaliser un peu plus la formation.

L'adossement à la recherche est réduit à la présence d'enseignants-chercheurs dans l'équipe pédagogique et à la réalisation régulière de projets tutorés et de stages en laboratoire. La formation étant centrée sur le multimédia, la formation à l'intégrité scientifique et à la déontologie est présente.

La formation est très liée au monde socio-économique. Elle organise des rencontres entre les étudiants et les alumni, et des professionnels interviennent pour des cours au cœur de la formation (20 % en première année de BUT, 50 % en LP) et adaptent leurs cours aux évolutions des besoins des entreprises. Des échanges ont lieu avec des entreprises locales pour les projets tutorés (avec parfois des conventions), les stages et l'alternance sont proposés à partir de la deuxième année.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation a mis en place une approche par compétences, également définie au niveau national dans les fiches RNCP des trois parcours du BUT. Tous les étudiants inscrits en DUT ont un compte de e-portfolio leur permettant d'énumérer leurs compétences mais aussi de s'auto-évaluer ; ceci est à poursuivre en BUT. La certification PIX est passée en fin de première année.

La formation utilise une très grande variété de méthodes pédagogiques, impliquant fortement les étudiants malgré l'absence de formation à distance.

L'ouverture à l'international se traduit dans la formation par l'enseignement de l'anglais, et la possibilité de passer une certification (TOEIC ou Altissia).

La formation est proposée en alternance à partir de la deuxième année (seulement depuis 2019), avec un succès relativement faible (six étudiants sur 78). La LP DDIM est uniquement en alternance.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place différents dispositifs pour communiquer auprès de ses potentiels futurs étudiants. L'attractivité est très bonne, avec un très grand nombre de candidatures (20 pour une place) et un nombre d'inscrits proche de la capacité d'accueil. L'équilibre entre bacheliers généraux et technologiques est parfait, conforme aux directives nationales.

La formation a mis en place du tutorat pour améliorer la réussite de ses étudiants. Le taux de réussite en DUT est très bon (au-delà de 90 %), tout comme celui des licences professionnelles. Les rares échecs sont analysés.

Le suivi des diplômés est réalisé par l'établissement. Pour la LP DDIM, une analyse détaillée est fournie, montrant une très bonne insertion professionnelle, quelques étudiants poursuivant en master ; mais le taux de réponse est assez faible (52 %) vu la petite taille des promotions. Pour le DUT, la poursuite des études est presque systématique, pour moitié en LP (dont la licence locale), mais sans détail sur l'orientation de l'autre moitié. Ces résultats ne sont pas appropriés par le conseil de perfectionnement.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'une équipe pédagogique variée, avec un bon équilibre entre enseignants/enseignants-chercheurs et contractuels/professionnels. Le nombre total d'heures de la formation est important, en particulier avec les trois groupes de TD en BUT. Le pilotage de la formation est favorisé par l'établissement grâce à des heures administratives affectées.

L'établissement organise l'évaluation des enseignements par les étudiants en LP, mais aucune analyse de ces évaluations n'est fournie. Aucune analyse n'a été faite en DUT, et elle n'est pas évoquée pour le BUT. Seule la licence professionnelle dispose d'un comité de perfectionnement commun aux trois parcours de la mention *Métiers du numérique*, amenant diverses évolutions de la formation. L'évaluation interne du DUT se fait lors de conseils pédagogiques au niveau du département, en présence d'étudiants.

Conclusion

Points forts

- Très bonne attractivité de la formation
- Très bon taux de réussite
- Grande variété de méthodes pédagogiques
- Bonne participation de professionnels aux enseignements
- Mise en place d'une approche par compétences

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement en BUT
- Peu d'étudiants choisissent de suivre la formation par alternance
- Faiblesse de l'évaluation de la formation par les étudiants

Recommandations

- Mettre en place quelques actions de communication pour inciter plus d'étudiants à faire le choix de l'alternance
- Mettre en place un conseil de perfectionnement au niveau du BUT avec des enseignants, des professionnels et des étudiants est indispensable pour aider à améliorer la formation

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) RÉSEAUX ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Réseaux et télécommunications (RT)* de l'université de Bourgogne est proposé par l'IUT de Dijon-Auxerre. Il se déroule sur le site d'Auxerre. Il propose deux parcours : *Cybersécurité* et *Internet des objets et mobilité*. Cette formation remplace le diplôme universitaire de technologie (DUT) RT ainsi que la licence professionnelle (LP) *Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et réseaux* et ses deux parcours « Gestionnaire de système informatique d'entreprise » (GSIE) et « Cybersécurité ».

1. La politique et la caractérisation de la formation

Le dossier ne fournit pas d'informations sur son adéquation avec la stratégie de formation de l'établissement ni sur sa complémentarité avec les autres formations locales de même niveau en informatique. Cependant, la formation s'inscrit bien dans plusieurs axes stratégiques de l'établissement : le continuum entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur, le développement de la professionnalisation avec l'alternance proposée durant toute la formation, l'ouverture du parcours « Cybersécurité » en 2020, et un partenariat avec le Pôle Formation 58-89, centre de formation de l'Industrie en Bourgogne.

L'ouverture à l'international est modeste. Elle se traduit par quelques séjours d'étudiants chaque année à l'étranger, et l'accueil de quelques étudiants étrangers dans le cadre de la commission relations internationales de l'assemblée des directeurs d'IUT (ADIUT RI). Aucune explication n'est donnée sur les objectifs de ces séjours à l'étranger (stage, études), ni sur les dispositifs mis en place pour inciter ces départs.

L'adossement à la recherche n'est caractérisé que par la présence d'enseignants-chercheurs dans l'équipe pédagogique, représentant la moitié de celle-ci.

Les relations avec le monde socio-économique sont importantes, avec l'intervention de professionnels dans les enseignements, représentant une proportion non négligeable des heures en DUT/BUT (entre 11 % et 15 %) et en LP (66 % pour le parcours GSIE, alors que seulement 9 % pour la parcours « Cybersécurité »). L'alternance est également un lien fort avec les entreprises : elle est obligatoire pour les deux parcours de LP, et proposée dès la première année du BUT pour le parcours « Cybersécurité ». La formation permet aussi de préparer un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) en LP ; il faudrait maintenir cette certification en troisième année de BUT.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Les méthodes pédagogiques utilisées ne sont pas mentionnées. Cependant, la notion de compétences est décrite dans les fiches RNCP des deux parcours de la formation, donc une démarche par compétences devrait pouvoir être facilement applicable.

L'ouverture à l'international est modeste. Elle se traduit par l'enseignement d'une langue étrangère (langue non spécifiée), sans certification proposée, et par un module sur le réseau de 10 h en première année en anglais.

La formation offre l'avantage d'être proposée en alternance. Cette modalité pédagogique est possible dès la première année de BUT pour le parcours Cybersécurité, choisie actuellement par 9 % des étudiants ; ce taux est de 25 % en deuxième année (de DUT) et est obligatoire en LP. Le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) accordées chaque année pour la LP est assez important (entre quatre et huit), montrant la nécessité de valider par un diplôme la formation interne des administrateurs réseau dans les entreprises.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Seules quelques informations chiffrées sont fournies concernant l'attractivité du BUT. Elles montrent un grand nombre de candidatures, mais un nombre d'inscrits qui reste en deçà de la capacité (45 pour 59). Ces chiffres ne sont pas commentés, ni la forte fluctuation du nombre d'étudiants en deuxième année. Aucune information n'est donnée sur les actions réalisées pour attirer des étudiants. Une enquête sur deux promotions de la LP GSIE montre un recrutement principalement de titulaires de BTS ou DUT, les promotions restant de taille assez faible (autour de 15 étudiants, répartis équitablement entre les deux parcours) ; c'est dommage car les besoins dans ce domaine sont importants en entreprise.

Le taux de réussite en deuxième année de DUT est très bon (au-delà de 90 %). Les taux de réussite pour la LP ne sont pas donnés.

Le suivi des diplômés n'est effectué qu'au niveau de la licence professionnelle. Il montre quelques étudiants poursuivant leurs études (deux à trois chaque année), mais surtout une assez bonne insertion professionnelle (60 % à deux mois, et pratiquement 100 % à 18 mois), avec des emplois appropriés. Cependant le taux de réponse (67 %) à ces enquêtes pourrait être amélioré vu la petite taille des promotions. Le conseil de perfectionnement ne s'approprie pas ces données.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La composition des équipes pédagogiques est très diversifiée. En première année de BUT, 33 % d'enseignants et enseignants-chercheurs, 37 % de vacataires et contractuels, et 29 % de professionnels. En LP, dans chacun des parcours, il y a autant d'enseignants et enseignants-chercheurs que de professionnels. Ces compositions, comparées aux heures enseignées par les professionnels, montrent une grande disparité en LP : la moitié des enseignants (les professionnels) enseignent 66 % des cours dans le parcours GSIE, mais seulement 9 % des cours dans le parcours « Cybersécurité ».

Des évaluations des enseignements par les étudiants sont organisées en DUT sous forme de questionnaires, mais pas en LP. Aucune analyse de ces évaluations n'est fournie. Des évaluations sont cependant prévues à court terme en BUT. Seule la licence professionnelle dispose d'un comité de perfectionnement. Cependant, son rôle est purement pédagogique au vu du compte-rendu fourni et des évolutions qu'il a amenées au cours du temps. Sa composition n'est pas conforme car il ne contient pas d'étudiants.

Conclusion

Points forts

- Liens forts avec les professionnels
- Très bon taux de réussite
- Insertion professionnelle cohérente avec les objectifs de la formation
- Parcours en alternance proposé dès la première année

Points faibles

- Approche par compétences bien décrite dans les fiches RNCP, mais pas d'information sur sa mise en œuvre
- Conseil de perfectionnement ne jouant pas son rôle d'analyse des données de la formation, et dont la composition est non conforme
- Absence d'évaluation des enseignements par les étudiants en BUT

Recommandations

- Développer l'alternance en particulier pour les deux dernières années de formation
- Développer des processus d'amélioration continue, par la mise en place d'évaluations systématiques des enseignements par les étudiants, par l'amélioration du suivi des diplômés
- Revoir la composition du conseil de perfectionnement : enseignants, professionnels et étudiants
- Mettre en place l'approche par compétences doit également être mise en place

FORMATIONS RELEVANT DU PÉRIMÈTRE DU BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (BUT) SCIENCES ET GÉNIE DES MATÉRIAUX (SGM)

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Science et génie des matériaux* de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-sur-Saône est une formation sur trois ans construite à partir du diplôme universitaire de technologie (DUT) de la même spécialité. Il a pour objectif de former des cadres intermédiaires à la fois généralistes et pluridisciplinaires sur l'approche des matériaux, qu'ils soient métalliques, polymères, verres, céramiques, composites ou bio-sourcés.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit bien dans la politique de l'établissement dans la mesure où le domaine ayant attrait aux sciences des matériaux fait partie des grands domaines ciblés par l'université. La formation est également pluridisciplinaire : les matériaux étudiés et les caractéristiques qui leurs sont propres sont variés, il en est de même pour la maîtrise de leurs mises en forme et de leurs utilisations.

Les étudiants bénéficient d'une politique d'ouverture à l'international : via les enseignements d'anglais qui sont répartis sur les trois années mais également par des mesures d'accompagnement pour réaliser des stages à l'international en deuxième ou troisième année sans que l'on puisse apprécier quelles sont ces mesures dans le dossier.

La formation ne bénéficie pas d'adossment à la recherche dans la mesure où elle est éloignée de l'université et donc des laboratoires de recherche. Toutefois, un enseignement basé sur les matériaux innovants dispensés par des enseignants-chercheurs permet de sensibiliser les étudiants à la recherche.

La professionnalisation est bien développée au travers de spécialisation de la formation qui permet de répondre aux besoins des entreprises locales. De plus, celle-ci bénéficie de liens étroits avec les industriels locaux et régionaux qui s'impliquent dans la formation dans les enseignements dispensés ou encore dans l'accueil de stagiaires dans leur structure. Par ailleurs, il y a une volonté de proposer la troisième année en alternance ce qui permettrait de renforcer les liens existants avec les partenaires industriels. Quant aux enseignements, s'ils correspondent à des compétences visées, celles-ci y sont énumérées de façon très large et sans interactions entre-elles.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation a été construite de façon logique à partir de compétences liées au domaine des matériaux selon la fiche du répertoire national des compétences professionnelles (RNCP). On constate qu'il s'agit de compétences générales et verticales sans interactions entre-elles, cependant il aurait été plus judicieux de donner plus de détail sur l'organisation de la formation.

La formation se déroule sur des méthodes pédagogiques classiques qui sont conformes au référentiel pédagogique des formations. L'approche projet y est développée, pouvant se faire par petits groupes en semi-autonomie. Les compétences professionnelles sont évaluées au retour d'expérience en entreprise. On peut aussi souligner la mise en place de la certification PIX pour tous les étudiants du BUT.

Les contenus des enseignements ne sont pas prévus pour une ouverture à l'international. Seuls les enseignements d'anglais et la possibilité de stage à l'étranger constituent un moyen de favoriser les mobilités sortantes. Cependant, il est précisé qu'aucun partenariat n'existe à ce jour.

Il n'y a pas de dispositif de la formation adaptés aux publics de la formation continue et de l'alternance. Cela est dommage pour une formation fortement spécialisée dans le domaine des matériaux et qui se veut répondre aux enjeux socio-économiques locaux. Cela devrait évoluer avec la mise en place de la troisième année à l'alternance mais il faudra veiller à l'articulation avec le public en formation initiale.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Les dispositifs mis en place par la formation pour développer son attractivité semblent adaptés au recrutement. L'attractivité de la formation est développée grâce aux moyens de communication classiques via des forums, aux journées portes ouvertes (JPO) et à l'accueil des lycées. Le nombre de candidatures est relativement stable. Quelques chiffres sont donnés sans aucune précision sur la diversité du recrutement ni d'analyse par l'équipe pédagogique.

La formation ne fait aucune analyse sur l'évolution de la réussite des étudiants et peu d'éléments figurent dans le dossier pour faire un bilan objectif sur ce point particulier.

Les données sur l'insertion professionnelle sont lacunaires ou résumées au fait que la majorité des étudiants poursuivent leurs études en licence professionnelle ou en école d'ingénieur alors que la formation est censée déboucher sur des secteurs professionnels nombreux et variés.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'une équipe pédagogique pouvant faire évoluer le DUT en BUT. Cependant, il n'y a aucun indicateur concernant les coûts de formation afin de pouvoir s'assurer de sa soutenabilité. Si l'ouverture à l'alternance est envisagée, rien n'est prévu permettant de juger de sa faisabilité.

Le processus d'évaluation interne de la formation n'est pas satisfaisant. Le BUT n'a pas mis en place d'outils permettant d'apprécier l'amélioration continue des enseignements et l'évolution de l'offre de formation. En outre, l'absence d'un conseil de perfectionnement est très dommageable pour une formation qui souhaite s'adapter aux problématiques industrielles et sociétales.

Conclusion

Points forts

- Formation cohérente avec la stratégie de l'établissement
- Relations solides avec le contexte industriel

Points faibles

- Absence d'un conseil de perfectionnement ni de mise en place d'outils pour inscrire la formation dans un processus d'amélioration continue
- Peu d'indicateurs et pas d'analyse de données sur l'attractivité et la réussite des étudiants
- Approche par compétences mal définie

Recommandations

- Instaurer un conseil de perfectionnement de la formation afin que celle-ci entre dans un processus d'amélioration continue et que le conseil puisse proposer des solutions à l'amélioration de la formation et de favoriser le partenariat avec le monde économique.

LICENCE CHIMIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Chimie* est une formation qui se décline sur trois ans avec un socle commun important en première année (L1) et en deuxième année (L2) et allant vers une spécialisation sur les grands domaines de la chimie en troisième année (L3). Elle est portée par l'unité de formation et recherche (UFR) Sciences et techniques de l'université de Bourgogne (uB) à Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Chimie* s'inscrit bien dans la politique de formation de l'établissement de par sa pluridisciplinarité en première année et la spécialisation progressive en deuxième et troisième année. Elle offre des possibilités de réorientation vers la licence *Physique-Chimie* mais également avec la licence professionnelle *IPCS*. De plus, elle bénéficie de financements liés à l'I-Site BFC pour permettre des innovations pédagogiques de type « Espace Game » ou encore la pratique de renforcement disciplinaire en L3 en interaction avec les laboratoires de recherche de l'Université de Bourgogne et permettant une meilleure articulation avec les formations de masters du même domaine. La formation intègre également les enjeux sociétaux que sont le développement durable ainsi que l'Hygiène et la Sécurité au sein de la discipline Chimie.

La licence *Chimie* est ouverte à l'international. Des modules d'anglais sont présents dans le parcours de la formation mais elle a une volonté d'intégrer des enseignements disciplinaires en anglais en L3 grâce aux financements I-SITE BFC (formation intensive des étudiants). En ce qui concerne la mobilité, elle est relativement faible pour la mobilité entrante et quasi nulle pour la mobilité sortante, malgré l'existence de dispositifs d'aide à la mobilité sur site.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche car l'ensemble des enseignements est dispensé par des enseignants-chercheurs de l'université. La formation propose également des stages en L1/L2, sur la base du volontariat, un stage facultatif de quatre semaines en fin de cursus ainsi qu'un stage de deux semaines obligatoire en L3 dans les structures de recherche de l'université qui sont le laboratoire interdisciplinaire Carnot de Bourgogne et l'institut de chimie moléculaire de Bourgogne. Les deux semaines de stage obligatoire sont valorisées lors d'un projet tutoré au cours du second semestre de la L3.

La formation intègre un volet professionnalisation en raison de l'existence des stages en entreprise dans le parcours de formation mais également avec la présence d'enseignements ayant trait à l'entrepreneuriat. De plus cette formation est en lien avec des partenaires sociaux économiques tels que France chimie et la société chimique de France en particulier le vice-président de la section régionale Bourgogne Franche-Comté ou des partenaires industriels qui interviennent lors des forums métiers ou rencontres emplois-stages. Toutefois très peu d'étudiants s'insèrent dans le monde professionnel à la sortie du diplôme de Licence.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation s'appuie sur les compétences définies dans la fiche du répertoire national des compétences professionnelles RNCP du diplôme de la licence *Chimie*. Elle vise l'obtention de compétences disciplinaires, méthodologiques et de communication sans oublier les compétences comportementales. L'approche par projets fait partie intégrante de la formation en L2 et L3. Cependant, si les compétences sont bien identifiées, elles ne sont toutefois pas visibles au travers des enseignements et leurs modes d'évaluation restent délicats, voire problématiques. On peut souligner que la part d'enseignement de travaux pratiques paraît assez faible (une cinquantaine d'heures en moyenne par semestre en L2 et L3 et est d'ailleurs un point soulevé lors du conseil de perfectionnement), ce qui peut impacter sur le mode d'évaluation par compétences.

La formation diversifie ses méthodes pédagogiques par la création il y a peu d'un espace « Game scientifique » portant sur un module de culture générale en L3 mais également par la pratique de la pédagogie inversée.

Les étudiants bénéficient de dispositifs favorisant l'ouverture à l'international, l'enseignement de l'anglais est présent tout au long du parcours avec la possibilité d'un renforcement en L3 avec préparation et une évaluation au TOEIC (pris en charge par la formation pour en moyenne six à huit étudiants par an). Par ailleurs, il existe au sein de l'établissement une structure «relation internationale» en coordination avec un responsable relations internationales au sein de l'UFR et qui peut aider à la mobilité des étudiants. Cependant, peu d'étudiants de licence *chimie* utilisent les dispositifs d'aide par cette structure.

Selon l'équipe pédagogique, il n'y a pas de dispositif déployé pour de l'alternance dans cette formation dans la mesure où il existe sur le périmètre de l'UFR une licence professionnelle Industries pharmaceutiques, cosmétologies et de santé : gestion, production et valorisation. Cette comparaison est sujet à questionnement considérant les objectifs d'une licence généraliste. Par ailleurs, il y a très peu de demandes de cette formation par le biais de la formation continue malgré un service dédié à ce dispositif à l'université en raison de l'existence de formations professionnelles qui sont les plus adaptées.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation déploie efficacement son attractivité grâce aux rencontres avec les lycéens lors de forums ou des journées portes ouvertes mais aussi par la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs qui sont chargés de représenter la formation. La formation est aussi directement reliée à l'observatoire de l'étudiant de l'UB et met en place des indicateurs statistiques concernant les flux d'étudiants, les taux de réussite des étudiants, l'insertion professionnelle, données qui seront accessibles publiquement.

De nombreux dispositifs d'aide à la réussite sont proposés aux étudiants : tutorat, dispositif AGIL, contrat pédagogique de réussite étudiante ConPeRE, entretiens individuels. Les seules analyses se résument aux taux de réussite en L3 qui se révèlent très bons (supérieurs à 80 %) hormis pour les étudiants venant de BTS ou de licence professionnelle. Cependant, on note une diminution des effectifs/diplômés entre 2018 et 2021 (de 34 et 52 étudiants à 24 en 2020-2021) sans avoir de réelles explications.

Le suivi des étudiants est réalisé et commenté. On note qu'il n'y a quasiment pas d'insertion professionnelle directe à l'issue de la formation mais plutôt une poursuite d'études quasi systématique (90 à 95 %) en master de spécialités correspondantes, ce qui est souvent le cas pour ce type de licence généraliste.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose de moyens nécessaires au bon fonctionnement de la formation et l'équipe pédagogique semble suffisante au bon déroulement de cette formation. Il existe dans l'établissement un centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE) qui met différents services à disposition du personnel enseignant afin de les accompagner et de les soutenir dans le développement de leurs nouvelles pédagogies dans des formats différents. C'est ce même organisme qui évalue la formation au moyen d'enquêtes réalisées auprès des étudiants de façon anonyme.

Un conseil de perfectionnement de la formation est mis en place pour discuter des résultats issus des enquêtes du CIPE et de celle mise en place par la formation et ainsi proposer des pistes d'améliorations. Un exemple de compte rendu est fourni expliquant la démarche. Toutefois, l'analyse porte essentiellement sur la cohorte des L3 et limite l'analyse que l'on pourrait avoir sur la totalité du diplôme.

Conclusion

Points forts

- Très bon taux de réussite
- Approches pédagogiques diversifiées et innovantes (espace game, pédagogie inversée, préparation TOEIC, etc.)
- Pré-orientation master favorisée grâce au stage et diverses options (stages chaque année de la formation obligatoire en L3, projet tutoré en L3)

Points faibles

- Faiblesse du pilotage : manque d'analyse sur les trois années en interne qui peut compléter les données du CIPE
- Déclinaison faible de l'approche par compétence
- Faible nombre d'heures de travaux pratiques (TP) en première et deuxième années

Recommandations

- Renforcer le pilotage de la formation afin qu'elle entre dans un processus d'amélioration continue plus solide au moyen d'enquêtes internes sur l'organisation de la formation, l'évaluation des enseignements sur toute la durée du diplôme de la L1 à la L3, en relation avec le CIPE, ce qui permettrait d'augmenter la part des travaux pratiques liés à la chimie sur les trois années de licence.
- Travailler l'approche par compétence engagée par l'équipe pédagogique au sein de la formation.

LICENCE INFORMATIQUE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Informatique* de l'université de Bourgogne (UB) est portée par le département *informatique électronique et mécanique* de l'unité de formation et de recherche (UFR) *Sciences et techniques* à Dijon. Elle repose sur un portail sur les deux premières années et plus particulièrement sur les parcours *mathématiques-informatique* et *informatique-électronique*, puis elle est constituée d'une troisième année à parcours unique spécifique à la mention.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Informatique* est en adéquation avec la stratégie de l'établissement par son contenu pluridisciplinaire, et son objectif de développement du numérique. Elle est complémentaire avec plusieurs autres licences reposant sur le même portail. Elle est aussi très liée au master informatique, objectif principal des étudiants pour la poursuite des études. La formation collabore avec divers lycées pour intégrer directement en deuxième ou troisième année des étudiants de classes préparatoires. Mais aucune convention similaire n'est établie avec les brevets de technicien supérieur (BTS) et institut universitaire de technologie (IUT). L'ouverture à d'autres disciplines est par définition du portail au cœur des deux premières années. Elle est presque inexistante en troisième année en raison du nombre limité d'heures d'enseignement, si ce n'est un cours sur l'environnement professionnel.

La formation est bien ouverte à l'international, avec quelques étudiants partant chaque année pour un séjour ERASMUS, et des conventions avec six universités européennes grâce à l'alliance Forthem.

La formation bénéficie d'un adossement limité à la recherche se résumant au grand nombre d'enseignants-chercheurs faisant partie de l'équipe pédagogique. La formation à la recherche est absente, si ce n'est la possibilité d'assister à des séminaires de recherche, initialement destinés aux étudiants de master, et d'effectuer un stage optionnel en laboratoire, mais le dossier ne précise pas à quel point ces dispositifs sont utilisés.

La formation montre peu de liens avec le monde socio-économique, bien que l'informatique soit assurément une discipline qui permette d'en tisser plus facilement. Seul un cours optionnel en première et deuxième années évoque le monde de l'entreprise, et il est regrettable que les stages soient optionnels, en particulier celui de troisième année. Aucun professionnel n'intervient dans la formation. Ce problème avait déjà été soulevé lors de la dernière évaluation du Hcéres.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La licence *Informatique* permet un apprentissage progressif de cette discipline durant les deux premières années, la troisième étant entièrement dédiée à l'informatique. L'approche par compétences n'est pas encore mise en place, mais le lien entre les blocs de compétences et les unités d'enseignement est déjà établi.

La formation utilise des pratiques pédagogiques variées, des enseignants s'investissant dans des méthodes innovantes grâce à une plateforme d'e-learning, ou en appliquant la pédagogie différenciée. Les étudiants ont également la possibilité de suivre les cours et d'accéder aux ordinateurs de l'université à distance.

L'ouverture à l'international est minimaliste, avec un cours d'anglais (de 25 h) un semestre sur deux, la possibilité de passer le TOEIC moyennant une préparation spécifique supplémentaire, et la possibilité d'étudier une seconde langue étrangère en option les deux premières années. Ce faible nombre d'heures d'anglais est principalement utilisé pour l'apprentissage de compétences orales, ce qui est dommage pour une discipline comme l'informatique où il est présent à tous les niveaux.

La formation n'est pas proposée en alternance, et bien qu'accessible en formation continue, aucune inscription de ce type n'a eu lieu. Il est regrettable que l'alternance ne soit considérée que comme une alternative pour des formations immédiatement professionnalisantes. Un diplôme inter-universitaire en informatique à destination des enseignants du second degré est proposé à partir de cette licence, sous forme de cinq blocs de compétences ; mais l'articulation entre ces deux diplômes n'est pas détaillée.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'établissement effectue et diffuse chaque année aux responsables de la licence un suivi précis de l'attractivité de la formation, cette dernière étant très active dans la communication vis-à-vis de ses potentiels futurs étudiants. Cependant, l'utilisation de ces données pour améliorer la formation n'est pas précisée, comme le fait qu'il y ait presque autant de bacheliers technologiques que de bacheliers généraux dans cette filière scientifique.

La formation suit chaque semestre la réussite de ses étudiants, et tente d'évaluer l'impact des dispositifs spécifiques malgré les fortes variations chaque année. Mais les taux de réussite très moyens (entre 67 % et 81 %) à la troisième année ne sont pas commentés.

Il est regrettable que la formation ne cherche pas à savoir ce que deviennent ses diplômés qui n'intègrent pas le master informatique local. Cela concerne environ 20 % des étudiants.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La licence Informatique fait de plus en plus appel à des enseignants temporaires (23 %). En effet, les effectifs étudiants sont en forte augmentation, mais la politique de ressources humaines de l'établissement ne permet pas encore le dégel de nombreux postes vacants en raison des difficultés financières passées. C'est fortement regrettable pour cette discipline très convoitée à la fois par les étudiants et les entreprises. Mais cela pourrait être compensé par l'accueil de professionnels dans l'équipe de formation.

La formation devrait bénéficier des évaluations des enseignements par les étudiants, réalisées par un service spécifique de l'établissement, mais aucune évaluation n'a été effectuée ces trois dernières années. Un conseil de perfectionnement est bien en place. Il a permis diverses évolutions de la formation. Mais sa composition n'est pas conforme car il ne contient pas de représentant du monde socio-professionnel.

Conclusion

Points forts

- Apprentissage progressif sur les trois années
- Cohérence pédagogique avec la licence professionnelle *Métiers de l'informatique : application web* et le master *Informatique*
- Variété des méthodes pédagogiques mises en œuvre

Points faibles

- Conseil de perfectionnement dont la composition n'est pas conforme
- Manque d'évaluation des enseignements par les étudiants
- Peu d'actions de professionnalisation dans la formation

Recommandations

- Renforcer les liens avec le monde socio-professionnel en intégrant des professionnels dans l'équipe pédagogique et dans le conseil de perfectionnement comme cela était déjà demandé lors de la précédente évaluation du Hcéres
- Rendre obligatoire le stage de troisième année renforcerait la professionnalisation de cette formation. Ce serait complémentaire à l'approche par compétences dont la mise en place est à finaliser
- Systématiser l'évaluation des enseignements par les étudiants. Cela servira au conseil de perfectionnement pour l'amélioration continue de la formation

LICENCE MATHÉMATIQUES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Mathématiques* de l'université de Bourgogne (uB) comprend un seul parcours en troisième année, les deux premières années étant mutualisées avec d'autres disciplines scientifiques de l'unité de formation et de recherche (UFR) sciences et techniques (ST).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Mathématiques* est bien organisée avec une spécialisation progressive et des objectifs clairement définis. La formation est cohérente avec la volonté de pluridisciplinarité de l'établissement et le continuum avec le lycée de par l'accueil naturel de bacheliers et les passerelles installées pour les élèves des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). Les quatre premiers semestres de cette licence sont pluridisciplinaires car communs aux licences de *Chimie, Physique, Informatique* et *Sciences pour l'ingénieur* portées par l'UFR ST. La licence n'a pas d'objectif d'insertion professionnelle directe et la poursuite d'études en master de *Mathématiques* ou en master *Métiers de l'enseignement* est privilégiée, ce qui est classique pour ce type de licence.

L'internationalisation est peu développée. La formation n'a aucun partenariat avec des institutions à l'étranger et les mobilités entrantes et sortantes sont quasi inexistantes. Les récentes conventions passées par l'uB dans le cadre de l'alliance Forthem peuvent y remédier.

La place de la recherche dans la formation est réduite. L'adossement à la recherche se traduit par la présence très majoritaire des enseignants-chercheurs attachés à l'Institut Mathématiques de l'uB dans l'équipe pédagogique, et par l'existence d'une unité d'enseignement (UE) « projet » obligatoire au cinquième semestre. Cette UE permet aux étudiants d'avoir un premier contact avec la méthodologie de la recherche scientifique. Il serait souhaitable d'organiser, par exemple, une journée des métiers ou un séminaire hebdomadaire en lien avec les doctorants pour faire découvrir les thématiques de recherches du laboratoire.

La formation présente très peu d'éléments de professionnalisation en lien avec des acteurs socio-économiques. Il est regrettable que les étudiants n'aient pas de contact avec des professionnels du domaine des mathématiques, *a minima* une présentation des métiers des mathématiques quel que soit le niveau de qualification demandé. Hormis les trois UE optionnelles *Entrepreneuriat, Stage et Didactique*, proposées au niveau de la première, de la deuxième et de la troisième année (L1, L2 et L3) et qui sont les bienvenues, il n'existe aucun partenariat formalisé avec le monde socio-économique. Aucun n'intervenant extérieur n'est mentionné dans le dossier et aucune précision n'est donnée sur le type de stage optionnel effectué en L2.

2. L'organisation pédagogique de la formation

L'approche par compétences n'est pas encore mise en place. L'équipe pédagogique a engagé une réflexion sur le référentiel de compétences de la formation et a défini les blocs de connaissances et de compétences. Cette réflexion n'est pas encore finalisée notamment sur l'évaluation de ces compétences. Un schéma de progression de l'acquisition de ces compétences au sein de chaque bloc doit être mis en œuvre.

La diversification des méthodes pédagogiques est assez modérée dans la formation. Le mode de fonctionnement de cette formation est classique avec une prédominance du système cours magistraux (CM)/travaux dirigés (TD)/travaux pratiques (TP) en présentiel. Ce dispositif est agrémenté de l'utilisation de divers outils pédagogiques (Teams plateforme PLUBEL). L'enseignement à distance peut être proposé pour les étudiants mais la crise sanitaire a montré que ce mode d'enseignement est loin d'être satisfaisant pour l'équipe pédagogique.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés pour permettre son ouverture à l'international.

Des enseignements de l'anglais sont présents chaque année pour un volume horaire global de 75H, ce qui reste insuffisant. Il est intéressant de signaler la présence des enseignements optionnels d'allemand et d'espagnol en L1/L2. Le CLES est proposé à tous les niveaux et l'établissement a mis en place la certification anglaise TOEIC mais sans précision sur les modalités de sa prise en charge. Peu d'étudiants passent effectivement ces certifications. Aucun enseignement disciplinaire en langue étrangère n'est proposé. Bien qu'il y ait un responsable des relations internationales au sein de l'UFR pour accompagner les étudiants, le nombre de mobilités reste très faible (un à deux étudiants par an).

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas du tout adaptés aux publics de la formation continue et en alternance La licence est très peu attractive à la formation continue et n'est pas proposée à l'alternance.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit son attractivité auprès de ses différents publics L'équipe pédagogique est très impliquée dans les multiples dispositifs de communications auprès des futurs étudiants (Flyers, Journées portes ouvertes, interventions dans les lycées, fête de la science et ateliers «MATH.en.JEANS», etc.). Le nombre d'inscrit en L1 varie sans que la formation ne commente ni analyse ces fluctuations.

La formation affiche un taux de réussite globalement faible. L'équipe pédagogique analyse finement les taux de réussite, notamment en conseil de perfectionnement. L'effectif de la L3 est stable et varie entre 50 et 70 étudiants avec un taux de réussite de 50 % autant qu'en L2 alors qu'il est de l'ordre de 45 % en L1. Il est regrettable que le dossier ne donne aucune précision sur les dispositifs d'aide à la réussite mis en place dans la formation (tutorat, accompagnement personnalisé, enseignants référents, etc.). Des adaptations de contenus des enseignements sont mises en place pour assurer une transition entre le lycée et le L1, entre les niveaux de licence et au niveau des débouchés des divers masters, cependant le compte rendu du conseil de perfectionnement fait état d'un manque d'articulation entre la L2 et la L3.

La formation affiche un très bon taux de poursuite en master avec une bonne analyse de ses diplômés. Il faut saluer la prise en considération de ce dernier point qui était une recommandation lors de la précédente évaluation. Sur les quatre dernières années, on constate que la quasi-totalité des étudiants ayant validé leur licence a poursuivi ses études dans l'un des masters de l'établissement : le master d'enseignement (30 %), le master mathématiques et applications (53 %) et le master *Mathématiques physiques* (master porté par la COMUE Bourgogne Franche-Comté, en langue anglaise, 3 %). Ceci est cohérent avec les objectifs de la formation. Environ 14 % s'orientent vers les grandes écoles ou les masters d'autres universités. On peut regretter de n'avoir que des données agrégées, sans indication sur les sources.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Le taux d'encadrement des étudiants est très satisfaisant (42 enseignants-chercheurs pour 50 à 70 étudiants). Certains dispositifs d'aide à la réussite sont impactés par la politique de gel de postes et la limitation des heures complémentaires.

Le processus d'évaluation interne de la formation est défini au niveau de l'établissement. Un dispositif d'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants est mis en place par l'établissement qui n'a pas fonctionné pendant la crise sanitaire. Un conseil de perfectionnement existe et se réunit une fois par an pour analyser l'offre de la licence sur les trois années ; il est cependant regrettable que dans sa composition il ne contient pas de professionnel. Un compte rendu de ce conseil, joint au dossier, montre qu'il est peu dans l'analyse et la prospective, et fonctionne comme un comité pédagogique.

Conclusion

Points forts

- Formation en cohérence avec la stratégie de l'université et bien ancrée dans son environnement
- Spécialisation progressive effective
- Formation très active sur les actions de communication avec les lycées et le public en général

Points faibles

- Conseil de perfectionnement non conforme
- Faible taux de réussite en L3
- Formation à et par la recherche insuffisamment développée
- Ouverture à l'international peu développée
- Manque d'interaction avec le tissu socio-économique local

Recommandations

- Mettre en place des outils d'aide à la réussite plus ciblés pour remédier aux faibles taux de réussite (tutorat, enseignants référents...)
- Travailler le lien entre la L2 et la L3 par une concertation, dans l'équipe pédagogique de l'UFR, intégrant toutes les mentions de licence impliquées en L1
- Renforcer les aspects pré-professionnalisants dans les enseignements et proposer une meilleure préparation à la recherche
- Développer davantage l'internationalisation par les partenaires de l'alliance Forthem
- Revoir la composition du conseil de perfectionnement

LICENCE PHYSIQUE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Physique* de l'université de Bourgogne est une formation en trois ans composée de deux parcours se spécialisant progressivement au cours des semestres : le parcours *physique fondamentale et applications* et le parcours *physique-chimie*.

La formation est portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) sciences et techniques de l'université de Bourgogne à Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Physique* occupe une place tout à fait cohérente dans l'offre de formation de l'établissement. Elle fait partie d'un des six domaines de formation de l'université de Bourgogne. Sa pluridisciplinarité (spécialisation progressive sur trois ans) et son engagement sur la réussite (dispositifs de remédiation et d'aide aux étudiants en difficulté) l'inscrivent pleinement dans la stratégie de formation de l'université. Elle a été impliquée dans différents dispositifs d'excellence comme l'I-SITE BFC (2016-2021). Elle s'inscrit ainsi dans un continuum avec les masters physique ou ingénierie : *photonique, physique quantique*, pour le parcours *physique fondamentale et applications* et les masters nanosciences ou matériaux, pour le parcours *physique-chimie*. Elle permet des passerelles avec le DUT *Mesures Physiques* et affiche des conventions avec les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) locales. Elle offre également la possibilité de préparation au concours des métiers de l'enseignement (master MEEF).

La formation est très peu ouverte à l'international. Il n'y a pas de partenariat international spécifique, ce qui conduit à un très faible nombre d'étudiants en mobilité entrante ou sortante. Hors période pandémique, n'est signalé qu'un cas de mobilité sortante en L3 (Erasmus). Cette situation est surprenante pour une formation qui s'inscrit dans le cadre de l'alliance européenne FORTHEM et qui a bénéficié de financements de l'I-SITE ayant pour objectif un effort d'ouverture à l'international.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche. L'ensemble des enseignements disciplinaires est dispensé par des enseignants-chercheurs et chercheurs rattachés principalement, pour la L3, à deux unités mixtes de recherche. Ces enseignants-chercheurs sont également impliqués dans les mentions de master, ce qui assure une très bonne cohérence entre formation et recherche. Divers dispositifs de préparation à la recherche sont mis en place : un stage en laboratoire obligatoire d'une semaine au semestre 6 qui peut être poursuivi tout le semestre, un module obligatoire de neuf interventions de 2 heures de chercheurs, des présentations par les étudiants de publications scientifiques, des interventions de chercheurs/ingénieurs de l'industrie et la possibilité de suivre une option transverse «la recherche et les femmes» proposée par l'université de Bourgogne.

La formation est très peu en lien avec les acteurs du monde socio-économique. Le programme de la formation est construit en accord avec la fiche correspondante du répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) mais ne cache pas sa volonté de garder un caractère plutôt axé vers la recherche sans orienter le contenu vers des thématiques locales. Ceci est complété par un nombre d'intervenants issus du monde industriel extrêmement faible (trois intervenants pour 6 h dispensées). Même si l'on peut comprendre facilement le caractère plutôt dédié à la poursuite d'études qu'à une insertion professionnelle immédiate, il est dommage que les étudiants de la formation ne puissent pas bénéficier d'une ouverture vers le monde économique (industries locales ou extérieures, associations, collectivités territoriales) qui leur permettrait d'élargir leur projet professionnel. De même, il est regrettable que les modules dédiés aux projets professionnels et à l'entrepreneuriat soient optionnels.

Dans ce contexte, il n'y a, logiquement, pas de volonté du développement de l'alternance. L'accueil de public en formation continue est possible mais pas (ou très peu) réalisé.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Le programme de la formation est construit de façon très cohérente. Les objectifs sont clairs et affichés dans une approche, uniquement «programme» sur la période d'évaluation. On apprécie une réflexion sur l'approche par compétences qui a été largement entamée, avec notamment la vérification de la cohérence des modules proposées avec les fiches RNCP correspondantes.

Les pratiques pédagogiques sont assez classiques, cours magistraux (CM)/travaux dirigés (TD)/travaux pratiques (TP), mais on peut noter une volonté de diversifier les pratiques pédagogiques avec par exemple la mise en place de QCM durant les cours, le développement de communications sous forme de posters, d'interventions orales, de rapports ou le développement de travail en projets. La crise sanitaire a permis de développer le travail à distance qui reste possible. L'équipe pédagogique s'appuie, par exemple, sur l'existence d'un robot beam dont la manipulation est possible à distance pour les étudiants en incapacité de se déplacer.

On peut également apprécier la mise en place d'un dispositif de licence renforcée ISITE-BFC (module de renforcement en mathématiques, stage en laboratoire, achat de matériels pédagogiques...) afin de favoriser la réussite des étudiants.

Les contenus et dispositifs de la formation sont très peu voire pas du tout adaptés à une ouverture à l'international. L'enseignement de l'anglais est réduit à 25 h/an. Il n'y a aucun enseignement obligatoire dispensé en langue étrangère. Seul, un module optionnel est proposé en L3.

Malgré un environnement favorable avec la présence dans l'UFR d'un personnel accompagnant les étudiants pour la mobilité sortante ainsi qu'un service de relations internationales (RI), on peut regretter un très faible taux de mobilité (entrante ou sortante), situation qui peut surprendre compte tenu des partenariats possibles dans le cadre de l'alliance universitaire Forthem.

Les contenus et dispositifs de la formation ne sont pas adaptés au public en formation continue et alternance.

La licence est théoriquement accessible en formation continue mais aucun dispositif n'est mis en place pour favoriser cet accueil. Aucune information n'est donnée sur des demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de validation des acquis professionnels (VAP).

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'attractivité de la licence physique est bonne. La communication se fait surtout via les sites web et les journées consacrées à l'orientation (dans les lycées ou journées portes ouvertes sur le site). La L3 dispose également d'un blog internet dédié principalement à l'information des étudiants extérieurs issus de CPGE ou titulaires de diplômes universitaires de technologie DUT. L'évolution des candidatures est bien analysée par la formation.

La formation suit la réussite des étudiants mais, compte tenu du portail commun de première et deuxième année de licence, l'analyse n'est réalisée que sur la L3. Un conseil de perfectionnement des deux premières années de licence pourrait permettre une analyse de ces taux de réussite de L1-L2 qui sont faibles, voire très faibles en L1. Ils sont plus élevés en L3 (~70 %) mais restent modestes. L'analyse proposée sur les dix dernières années pour la L3 montre tout de même une baisse régulière qui peut interroger, au vu des dispositifs d'aide mis en place.

La formation analyse surtout la poursuite d'étude après la L3 ce qui est logique, compte tenu de son caractère généraliste. Elle pourrait toutefois s'intéresser également à l'insertion dans l'environnement socio-économique. Les modalités de suivi des diplômés ne sont pas clairement précisées. Il y a une enquête à 30 mois avec des taux de retour autour de 60 à 70 %, et un suivi sur les réseaux sociaux avec un taux de retour de l'ordre de 50 %. Sur la base de ces retours, on peut apprécier une analyse intéressante plus fine faite sur le devenir des diplômés entre 2015 et 2021. Toutefois, il est important de connaître les taux de retours de cette analyse pour assurer la pertinence de l'analyse.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'un bon encadrement pour atteindre ses objectifs. L'équipe pédagogique est, en effet, constituée d'environ 60 intervenants, dont 50 enseignants-chercheurs permanents et 10 enseignants vacataires (essentiellement des doctorants et des chercheurs), pour environ 760 étudiants pour tout le premier cycle. Pour les aspects budgétaires, l'interlocuteur de la formation est l'UFR Sciences et Techniques. Il n'apparaît pas de problème majeur de communication. Le nombre d'heures de la maquette pédagogique tient compte des critères de soutenabilité financière fixés par l'université. La formation a bénéficié ces dernières années d'un certain nombre de dispositifs d'aide dont l'intégration dans l'I-SITE BFC de 2016 à 2011, le programme licence renforcée, le NCU RITM qui lui ont permis d'améliorer l'accueil des étudiants.

La formation a mis en place un processus d'évaluation interne permettant l'amélioration continue. Une évaluation de la formation et des enseignements est faite sous forme orale et sous forme de questionnaire anonyme sans qu'il ne soit donné de précisions sur la proportion des deux types d'évaluation. Le taux de retour est variable, de l'ordre de 60 %, ce qui reste modeste pour une analyse. Des réunions de discussions avec les étudiants (deux par an) sont citées sans précision sur leur organisation. Il existe un conseil de perfectionnement de composition non conforme puisque sans la présence de professionnels. Il se fait au niveau de la licence et se tient chaque année. Il analyse les résultats de la formation et contribue à son amélioration continue mais on peut regretter un manque d'analyse des retours sur l'évaluation de la formation et des enseignements.

Conclusion

Points forts

- Bonne cohérence avec l'offre de formation de l'université de Bourgogne
- Très bon adossement à la recherche
- Diversification des méthodes pédagogiques

Points faibles

- Manque d'analyse de la réussite sur l'ensemble de la licence
- Très faible ouverture à l'international
- Peu de lien avec le monde socio-économique

Recommandations

- Développer son ouverture à l'international : enseignements en langue anglaise, renforcement de la mobilité étudiante, développement des partenariats avec les universités étrangères notamment dans le cadre de l'alliance Forthem
- Enrichir les liens avec le monde socio-économique par l'intégration d'intervenants industriels dans l'équipe pédagogique
- Analyser de manière plus détaillée (par le conseil de perfectionnement) différents points de pilotage : la réussite à regarder sur l'ensemble de la formation, le suivi des diplômés à consolider avec les données des services centraux de l'université et l'analyse des retours d'évaluations étudiantes de la formation et des enseignements

LICENCE SCIENCES DE LA TERRE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Sciences de la terre* de l'université de Bourgogne est une formation comprenant un parcours unique *Sciences de la terre* s'appuyant sur le portail sciences, terre, environnement de la L1 sciences de la vie, de la terre et de l'environnement SVTE et se poursuivant par les deux années (L2 et L3) de la mention *sciences de la terre*. Elle est portée par l'unité de formation et de recherche UFR SVTE et le lieu de formation se situe à Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Sciences de la terre* (ST) s'inscrit de façon cohérente dans l'offre de formation de l'établissement.

Elle est construite en complémentarité des autres formations du même cycle, notamment la licence *science de la vie*. Il existe, en effet, de nombreuses passerelles entre la mention ST et les parcours dédiés à la biologie de la mention *Science de la vie* mais également vers les licences professionnelles (LP) de l'unité de formation et de recherche UFR SVTE : LP *protection de l'environnement* et LP *agronomie*.

Elle s'inscrit dans un continuum avec les masters correspondants de la mention *sciences de la terre et des planètes, environnement* de l'université qui constitue la poursuite d'études logique.

La formation est très peu ouverte à l'international. Il n'y a pas de partenariat international spécifique, ce qui conduit à un faible nombre d'étudiants en mobilité entrante ou sortante (environ quatre étudiants par année du cycle). La commission des relations internationales de l'université ayant accéléré son offre, on regrette que la licence ST n'en profite pas plus. À noter que, hors bourses Erasmus, il n'y a pas de soutien financier particulier pour ces mobilités sortantes ou entrantes.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche. La très grande majorité de l'équipe enseignante est composée d'enseignants-chercheurs et de chercheurs rattachés à deux unités mixtes de recherche UMR de l'UFR SVTE : l'UMR CNRS biogéosciences, mais aussi à l'UMR CNRS *archéologie, terre, histoire, sociétés* ARTeHiS. Ces enseignants-chercheurs sont également impliqués dans les spécialités de master, ce qui permet une très bonne cohérence entre formation et recherche et assure le continuum entre les formations. Les étudiants ont la possibilité d'effectuer un stage de découverte en laboratoire de recherche en troisième année. On regrette qu'il soit optionnel, sans pouvoir obtenir des crédits ECTS.

La formation est très peu en lien avec les acteurs du monde socio-économique. L'intervention de professionnels de l'industrie, des secteurs de l'environnement et de la géologie sédimentaire ne se fait, en effet, que dans le cadre de quelques heures dans une UE de sensibilisation au monde du travail, ce qui est insuffisant. Aucun représentant du monde socioprofessionnel n'intervient dans la formation, ce qui est regrettable pour une formation valorisant les enseignements de terrain (géologie, environnement, industries pétrolières). L'environnement socio-économique n'étant pas décrit, il est toutefois difficile d'apprécier la difficulté de pouvoir remédier à ce problème. Une solution pourrait être de faire appel aux diplômés de la licence pour une participation au conseil de perfectionnement, ainsi que dans diverses interventions pédagogiques.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Le programme de la formation est construit de façon très cohérente. Les objectifs sont clairs et affichés et s'inscrivent dans une démarche d'approche par compétences.

Les pratiques pédagogiques sont assez classiques (CM/TD/TP). On peut signaler les travaux de terrain, apparaissant dans plusieurs UE, notamment de L3 qui permettent de favoriser l'apprentissage de certaines disciplines.

Les contenus et dispositifs de la formation sont très peu adaptés à une ouverture à l'international. L'enseignement de l'anglais est très réduit (30 heures en semestre 6), il n'y a aucun enseignement dispensé en langue étrangère et aucune préparation à la mobilité internationale n'est prévue. Ceci peut expliquer le faible taux de mobilité entrante et sortante signalé (de l'ordre de deux ou trois par an).

Les contenus et dispositifs de la formation ne sont pas adaptés au public en formation continue et alternance. La licence est théoriquement accessible en formation continue mais aucun dispositif n'est mis en place pour favoriser cet accueil. Aucune candidature n'a conduit à un recrutement durant les 3 dernières années. Aucune information n'est donnée sur des demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de validation des acquis professionnels (VAP).

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation fait des efforts notables pour augmenter son attractivité par la participation à des journées portes ouvertes, à des forums métier, cours ouverts. Des diffusions sont réalisées auprès des lycéens au travers de conférences données par les membres de l'équipe pédagogique. Les effectifs sont dans la limite basse de la capacité d'accueil mais stables. L'équipe pédagogique en est consciente et s'est saisie du travail à faire.

L'équipe pédagogique suit la réussite des étudiants, sans toutefois en faire une analyse très fine, notamment sur le lien avec la provenance des étudiants. Les taux de réussite sont satisfaisants (en moyenne ~60 % en L1, 80 % en L2 et 90 % en L3).

Aucune analyse précise n'est faite sur l'insertion professionnelle. Il est juste fait mention d'une poursuite majoritaire des étudiants en master de la spécialité. Aucun chiffre n'est donné.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'un encadrement particulièrement bon pour atteindre ses objectifs. En effet, pour un total d'une centaine d'étudiants, l'équipe pédagogique peut compter sur la participation de 26 enseignants-chercheurs et enseignants auxquels peuvent s'ajouter ponctuellement deux chercheurs et une quinzaine de personnels BIATSS.

Le processus d'évaluation interne permettant l'amélioration continue est très faible, voire inexistant. L'évaluation des enseignements ne se fait que dans le cadre des enquêtes de l'université et les retours sont très faibles, donc inexploitable. Un conseil de perfectionnement est cité néanmoins, il s'agit du conseil du niveau licence de l'établissement sans aucune précision sur sa constitution ni sur d'éventuels retours sur la formation concernée. Il n'y a donc malheureusement aucune analyse fine de la situation de la licence, ce qui est très regrettable.

Conclusion

Points forts

- De bons de taux de réussite
- Un très bon adossement à la recherche

Points faibles

- Absence du Conseil de perfectionnement propre à la mention
- un processus d'évaluation interne insuffisant
- une formation très peu en lien avec le monde socio-économique
- une très faible ouverture à l'international

Recommandations

- Mettre en place l'évaluation des enseignements, de la formation et le suivi des diplômés
- Mettre en place un conseil de perfectionnement dédié spécifiquement à la mention et constitué d'enseignants, d'étudiants et de professionnels
- Renforcer le lien de la formation avec le monde socio-économique
- Développer l'ouverture à l'international par l'accompagnement des étudiants vers les dispositifs mis en place par l'université

LICENCE SCIENCES DE LA VIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Sciences de la vie* est une formation déclinée sur trois années avec une spécialisation progressive. Elle est portée par l'UFR Sciences de la vie, de la terre et de l'environnement. Les enseignements ont lieu sur le site de Dijon. La première année est dans un portail commun avec la licence *sciences de la terre et environnement* au premier semestre puis en deuxième année la licence *science de la vie* permet aux étudiants de s'orienter vers quatre parcours : biologie-chimie-biochimie-prépa ; *biologie-biochimie-physiologie* ; *biologie des organismes* puis *biologie-géologie*. Quant à la troisième année, la licence se décompose en six parcours : *biochimie-biologie moléculaire* ; *biologie cellulaire-physiologie* ; *biologie des organismes* ; *biologie générale-sciences de la terre et de l'univers* ; *préparation aux concours B* et *sciences de la vigne*. De fortes mutualisations variant de 31 à 75 % permettent des possibilités de passerelles jusqu'en L3 hormis pour quelques parcours spécifiques comme *Sciences de la vigne* ou *Préparation concours*. Une nouvelle déclinaison est apparue avec la licence d'accès santé L.AS facilitant les entrées/sorties d'étudiants entre la licence Sciences de la vie et les parcours santé.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence Science de la vie s'inscrit bien dans la politique de l'établissement c'est une formation qui se rattache à l'un des principaux domaines revendiqués par l'université de Bourgogne qui est environnement, terre, aliments, sciences biologiques. Elle est à la fois une licence généraliste pluridisciplinaire avec une spécialisation plus marquée en dernière année de cycle et permettant une meilleure articulation avec les formations de masters du même domaine. Cette formation de licence intègre également les enjeux sociétaux devenus essentiels que sont le développement durable, la pollution et la préservation au cœur des enseignements appartenant aux sciences du vivant. En particulier, la licence *Sciences de la vigne* permet l'accès au Diplôme national d'œnologie. Par ailleurs, l'accès en deuxième année ou troisième année est possible après un BTS et DUT ou encore CPGE obtenu dans la même région académique, mais également au niveau national.

La licence SVTE n'offre pas de dispositifs spécifiques d'ouverture à l'international, les étudiants souhaitant faire une mobilité peuvent disposer des facilités de l'alliance Forthem (Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility) de l'université et impliquant sept universités européennes.

La formation de Licence bénéficie d'un adossement solide à la recherche par le fait que 90 % des enseignements de la formation sont réalisés par des enseignants-chercheurs de l'université mais également par une option proposée en L2 qui concerne un stage d'immersion en laboratoire de recherche, une UE initiation à la recherche comprenant des analyses d'articles scientifiques en L2 et L3 et une UE facultative *Stage* avec convention accessible de la L1 à la L3. Par ailleurs des séminaires sur la découverte du monde de la recherche sont proposés dans la formation deux fois par an.

La professionnalisation est présente dans un parcours de L3 appelé L3 sciences de la vigne qui est spécifique aux besoins du territoire, les autres parcours sont plutôt généralistes laissant l'aspect professionnalisation prendre le pas dans les masters du domaine. Les étudiants intégrant la licence en formation continue, de façon très ponctuelle, bénéficient d'un service dédié de l'université (SEFCA). En L2, il y a une information PPE préparation aux formations professionnelles, qui renseigne sur les licences professionnelles LP et le monde professionnel notamment avec la mise en place de dispositifs d'accompagnement à la rédaction de CV, d'entretien mais aussi de rencontre avec des professionnels avec restitution sur les aspects métiers.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation licence SVTE s'engage progressivement dans l'approche par compétence et compte sur les moyens pédagogiques et numériques alloués à la formation. La formation a toutefois établi un tableau de correspondance entre les compétences visées de la fiche du répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et les UE dispensées dans la maquette de la formation.

La formation diversifie ses méthodes pédagogiques par la mise en place de nouveaux outils numériques, il est toutefois souligné que les contraintes d'effectifs, de disponibilités de salles de TP peuvent être un frein au développement de ces nouvelles méthodes. L'expérimentation d'une UE décloisonnée (Conception et réalisation de projet scientifique) dans un des parcours de la Licence (L3 Biologie des organismes) avec une approche par projets est en cours et devrait constituer un levier pour être étendue sur les autres parcours de formation. Pour aider les étudiants de L1 en difficulté, ou venant de formations peu adaptées à cette licence, il y a un programme de remédiation AGIL. La formation est très attentive à ce que les étudiants en difficulté puissent suivre ce dispositif qui est également très apprécié des étudiants.

Le Contrat pédagogique de réussite étudiante (ConPeRE) formalise les engagements réciproques de l'étudiant et de l'université de Bourgogne pour l'ensemble de son parcours de licence. Il permet de connaître les éventuels besoins ou difficultés de chaque étudiant.

Il y a quelques dispositifs favorisant la mobilité à l'international prévu dans la formation par le biais des enseignements d'anglais de la L1 à la L3. On peut souligner qu'une commission des relations internationales au sein de l'UFR permet d'aider l'étudiant qui souhaite faire une demande de mobilité via un accord de l'Université dans le cadre de l'alliance Forthem. On peut également apprécier que la formation travaille à une mise en place de mini projets scientifiques encadrés avec des étudiants ayant déjà effectué une mobilité internationale.

La construction de la maquette de la formation n'est pas compatible avec l'accueil des étudiants souhaitant suivre la formation en alternance. De manière générale, les dispositifs permettant d'accueillir des publics de formation continue sont peu, voire pas, développés au sein de la formation cependant une réflexion est en cours pour la prochaine maquette de formation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation déploie son attractivité utilisant des dispositifs de communications classiques que sont la participation à des rencontres et/ou forums avec les lycéens ou par le biais des organisations des olympiades des Sciences. On peut par ailleurs constater une augmentation des effectifs sur les différents parcours de la licence SVTE ces quatre dernières années.

La formation est soucieuse de la réussite des étudiants et utilise des dispositifs d'aide à la réussite des étudiants (contrôle continu, enseignements de remédiation) pour accompagner les étudiants. Le contrôle continu intégral a permis ainsi d'augmenter les taux de réussite dans les disciplines visées.

La formation est attentive au suivi des étudiants au moyen des données de l'insertion professionnelle et la poursuite d'études qui sont fournies par des enquêtes réalisées par l'ICPE. Elles sont exploitées par les responsables de formation et présentées au conseil de perfectionnement. On constate que la grande majorité des étudiants poursuivent en Master ou se destinent vers les filières à concours.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Il n'y a pas de remarque formulée sur la soutenabilité de la formation, il est juste spécifié que des contraintes de disponibilités de salles de TP peuvent être un frein au développement des nouvelles méthodes pédagogiques et notamment sur les méthodes d'approche par projets.

Le conseil de perfectionnement est effectif et joue son rôle. Il est constitué d'enseignants, de professionnels et d'étudiants, il se réunit une fois par an et se saisit des données du CIPE pour proposer des pistes d'amélioration. Chaque responsable des parcours de formations fait état d'observation pour permettre d'initier ou de proposer des actions sur les problématiques identifiées.

Conclusion

Points forts

- Fort adossement à la recherche
- Diversité des parcours au plus proche des enjeux du territoire
- Un conseil de perfectionnement actif comprenant l'ensemble des acteurs requis

Points faibles

- Manque d'analyse sur les stages intégrant à la formation
- Méthodes pédagogiques peu diversifiées
- Pas d'action de formation continue

Recommandations

- La Licence Sciences de la vie est une formation très riche en termes de contenu et de professionnalisation quant aux enjeux économiques et sociétaux du territoire régional et national
- Développer la formation continue et permettre ainsi la reprise d'études au sein de la formation
- Analyser et préciser l'offre de stage (lieu de stage, sujets proposés, suivi du stage et évaluation des stages, etc.) permettant de mieux mettre en exergue l'importance de ces stages au cœur de la formation

LICENCE SCIENCES POUR L'INGÉNIEUR

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Sciences pour l'ingénieur* (SPI) de l'université de Bourgogne (uB) est composée de deux parcours en troisième année (L3) : le parcours «électronique» (SPI-E) et le parcours «mécanique» (SPI-M). Les deux premières années (L1 et L2) sont construites autour d'un portail commun à plusieurs licences au sein de l'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences et technique (ST). La licence SPI est portée par le département informatique électronique mécanique (IEM).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence SPI est bien placée dans l'offre de formation de l'uB avec une spécialisation progressive mais souffre d'un manque de visibilité au niveau du portail commun L1, L2. L'accès aux deux parcours de la licence se fait par un choix spécifique d'unités d'enseignement (UE) conseillées dans le portail commun aux différentes licences au niveau L1, L2. Le parcours L3 SPI-E n'est réellement visible que grâce à une UE du parcours informatique-électronique en L2. Le parcours L3 SPI-E a un débouché vers le master *Électronique énergétique automatique* (EEA) ou le master *Traitement du signal et des images* (TSI) de l'uB. L'entrée dans le parcours L3 SPI-M se fait par un choix d'UE dédiées à la mécanique et offre un débouché direct ou une poursuite d'études dans des masters essentiellement hors de l'établissement. La formation indique des conventions avec les classes préparatoires aux grandes écoles. Des passerelles avec les IUT (BUT GEII et GMP) sont indiquées mais très peu utilisées. Il faut améliorer la visibilité de la licence SPI pour que les étudiants ne découvrent pas son existence tardivement en L2. Ce point était déjà soulevé lors de la dernière évaluation Hcéres. Il est regrettable que la disjonction constatée lors de la dernière évaluation, entre les deux parcours de la licence SPI, ne soit pas prise en compte par l'équipe pédagogique. Hormis une faible mutualisation, aucune action spécifique n'est mise en place pour renforcer les liens entre les deux parcours.

L'international n'est pas développé en licence SPI. La formation n'a aucun partenariat avec des institutions à l'étranger et les mobilités entrantes et sortantes sont quasi inexistantes. Les récentes conventions passées par l'uB dans le cadre de l'alliance Forthem peuvent y remédier.

La formation est très peu adossée à la recherche. De nombreux enseignants-chercheurs (EC) (23) interviennent dans la formation, il est regrettable que les unités de recherches dont ils sont issus ne soient pas évoquées dans le dossier. L'articulation de la formation avec la recherche reste faible et pour y remédier, il serait souhaitable de proposer par exemple des projets tuteurés en lien avec les thématiques de recherche des EC.

La formation présente peu d'éléments de professionnalisation en lien avec des acteurs socio-économiques. Bien que le dossier évoque un grand nombre de grandes entreprises régionales dans le bassin de Bourgogne, on regrette l'absence, même facultative, du stage en L3 et le manque de partenariat formalisé avec ce tissu économique local. Aucun intervenant extérieur n'est mentionné dans le dossier bien que le parcours L3 SPI-M ait été labellisé par le pôle de l'industrie nucléaire de Bourgogne.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Le programme de la formation est en adéquation avec les compétences visées. L'équipe pédagogique a engagé une réflexion sur le référentiel de compétences de la formation et a défini les blocs de connaissance et de compétences. Cette réflexion est bien avancée. L'approche par compétences n'a pas été mise en route lors de la dernière accréditation, bien qu'elle soit déjà prête. Des UE transversales permettent de valoriser différentes compétences autres que disciplinaires : une deuxième langue vivante, une formation sur l'entrepreneuriat ou le projet professionnel. Il est regrettable que ces UE soient optionnelles.

La formation développe ses pratiques pédagogiques. La structuration des enseignements se fait de façon traditionnelle sous forme de cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques en présentiel. La formation diversifie ses pratiques pédagogiques : petits effectifs en S1, soutien dans certaines UE, enseignant référent par étudiant, contrôle continu intégral, des conférences en S4 sur le parcours universitaire et professionnel d'anciens étudiants, une UE optionnelle pour la préparation aux concours, des projets facultatifs ou obligatoires en L3.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés pour permettre son ouverture à l'international.

Des enseignements de l'anglais sont présents chaque année pour un volume horaire global de 75 h sur les trois années, ce qui est insuffisant. Aucun enseignement disciplinaire n'est proposé en anglais. Des enseignements optionnels d'allemand et d'espagnol sont proposés en L1/L2. À partir de 2021/2022 la validation de la licence est subordonnée à la validation d'un test de langue étrangère. La mobilité est très rarement demandée.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. La licence est donc très peu attractive à la formation continue et n'est pas proposée à l'alternance.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit son attractivité auprès de ses différents publics. Le département IEM est très impliqué dans les multiples dispositifs de communication (des visites dans les lycées et les IUT de la région, présence dans de nombreux forums, journée portes ouvertes, etc.). On s'étonne qu'un site internet ne soit dédié que pour le parcours L3 SPI-M. Les candidatures sur les deux parcours ont augmenté significativement entre 2019 et 2021 (SPI-E : 36 à 132 au niveau e-candidat et de 135 à 300 au niveau Campus France, SPI-M : 31 à 60 au niveau e-candidat et de 34 à 84 au niveau de Campus France). Les effectifs restent stables pour le parcours SPI-M autour d'une vingtaine d'étudiants par an et variable en parcours SPI-E passant de 28 en 2019 à 51 en 2020 et 42 en 2021. L'équipe pédagogique analyse ces évolutions lors du conseil de perfectionnement (CP). La formation est saisie de la proportion très élevée d'étudiants étrangers (70 % en parcours SPI-E) en travaillant à augmenter sa visibilité.

La formation affiche des taux de réussite très différents entre les deux parcours. Ce taux varie de 48 % à 68 % dans le parcours SPI-M et il est de 80 % à 85 % en parcours SPI-E. Ce taux plutôt bon en parcours SPI-E interroge d'autant que la majorité des inscrits est issue d'admissions parallèles. Ces taux sont analysés par l'équipe pédagogique et utilisés pour améliorer la formation.

Les taux connus de poursuite d'études en master sont différents selon les parcours. La quasi-totalité des diplômés du parcours SPI-M quitte l'uB après le L3, ce qui est cohérent puisqu'il n'y a pas de master dans le domaine à l'uB. La poursuite d'études connue pour ce parcours (inférieure à 30 % ces deux dernières années) se fait vers un master à dominante mécanique ou en école d'ingénieurs. Les diplômés du parcours L3 SPI-E s'orientent majoritairement vers le master *Électronique, énergétique, automatique* (EEA) de l'uB. Il est regrettable que la formation ne dispose que de très peu d'informations sur ses diplômés en poursuite d'études hors l'uB.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les données fournies dans le dossier ne permettent pas d'apprécier si la formation dispose de moyens humains suffisants pour atteindre ses objectifs.

Le processus d'évaluation interne de la formation est perfectible. Un dispositif d'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants est mis en place par l'établissement, cependant il n'est utilisé que pour le parcours SPI-M. Les étudiants de ce parcours sont bien sollicités dans ces enquêtes par des questionnaires électroniques avec un taux de participation de l'ordre de 90 %, et une deuxième enquête par voie numérique est destinée aux anciens diplômés de ce parcours. Quelques enseignants du parcours SPI-E font leurs propres évaluations mais sans donner plus de précision. Un conseil de perfectionnement (CP) existe et se réunit une fois par an pour analyser l'offre de la licence. Il est regrettable qu'il ne soit pas commun aux deux parcours et que dans sa composition, ce CP ne contienne pas de représentants du monde socio-économique, ni de représentant étudiant du parcours SPI-M. Certains anciens diplômés de la L3 SPI sont invités au conseil de perfectionnement. Un compte rendu du CP est joint au dossier et montre qu'il est peu dans l'analyse et la prospective, et fonctionne comme un comité pédagogique.

Conclusion

Points forts

- Approche par bloc de compétences finalisée
- Bonne implication de l'équipe pédagogique

Points faibles

- Conseil de perfectionnement non conforme
- Deux parcours qui fonctionnent indépendamment l'un de l'autre
- Manque de visibilité et d'attractivité de la L3 SPI dans le portail commun avec les autres licences
- Peu d'éléments de professionnalisation : pas de stage en L3, interaction avec le monde socio-économique.
- Très fort recrutement à l'étranger pour le parcours SPI-E et manque de suivi des diplômés pour le parcours SPI-M qui enchaînent exclusivement sur un master hors établissement

Recommandations

- Respecter la réglementation en vigueur concernant le pilotage de la formation
- Assurer des flux locaux plus importants vers la L3
- Améliorer la communication pour valoriser les deux parcours et l'apparition dès le portail commun d'un domaine SPI
- Approfondir le lien avec le monde économique (stage obligatoire en L3, des interventions de professionnels, intégration des professionnels dans le conseil de perfectionnement)
- Améliorer l'articulation du parcours SPI-M avec les masters locaux de l'uB comme le master *physique* ou le master *métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation*

LICENCE STAPS ACTIVITÉ PHYSIQUE ADAPTÉE - SANTÉ

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Activité physique adaptée-santé* est portée par UFR STAPS. Les enseignements ont lieu à Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie de formation de l'établissement. La licence STAPS est constituée de quatre mentions différentes. Toutes ces mentions se présentent avec un tronc commun suivi d'une spécialisation, manifestant ainsi la pluridisciplinarité de toutes les formations. Le tronc commun comprend un volet scientifique, des enseignements d'activités physiques et sportives sur un plan théorique et pratique et des savoirs méthodologiques. Depuis 1997, date d'ouverture de l'antenne du Creusot, la filière STAPS contribue fortement à la démocratisation de l'enseignement supérieur et à la dynamique des territoires en permettant à tous les étudiants de suivre les premières années au plus proche de leur domicile. La licence *Activité physique adaptée - santé* répond aux grands défis sociétaux, notamment ceux de la prise en charge de personnes porteuses de handicap(s), de maladies chroniques, de personnes âgées ou dans le cadre du sport sur ordonnance. Elle a pour objectifs de former des intervenants spécialisés en activité physique adaptée, auprès de différents publics atteints de déficiences, d'incapacités, de pathologies chroniques, de vieillissement, de précarité ou se trouvant dans toute situation de handicap physique, mental ou social.

La formation est très peu ouverte à l'international. Ne faisant état d'aucun partenariat international spécifique, les mobilités entrantes (une étudiante grecque au S5, 2021-2022) et sortantes (aucune) sont rares ou inexistantes. Même si cette formation reste encore peu répandue à l'étranger, cela ne devrait pas empêcher les étudiants de s'y rendre pour y suivre des enseignements.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche. Les enseignements sont concertés en collaboration entre des enseignants-chercheurs et des enseignants spécialisés en activités physiques adaptées. La formation repose sur un lien étroit avec le laboratoire Cognition, action et plasticité sensorimotrice INSERM U1093 CAPS spécialisé dans l'activité physique et la santé. Les étudiants sont formés à la démarche scientifique. Ils sont accueillis au sein du laboratoire dans le cadre de travaux pratiques assurés par des enseignants-chercheurs. Ils sont invités à réaliser un stage optionnel en recherche et à participer à des expériences scientifiques.

La formation entretient des relations fortes avec le monde socio-économique. Les établissements de santé accueillent les stagiaires et dans le cadre de conventions avec le secteur associatif (associations de patients), les étudiants animent des séances d'activités physiques adaptées au sein de l'UFR STAPS. Il y a une réelle prise en compte des besoins du territoire et de l'évolution des métiers tout en étant en accord avec la fiche du répertoire national des compétences professionnelles (RNCP) et le référentiel métier. Le conseil de perfectionnement participe de la forte relation entre la formation et le monde socio-économique.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en œuvre les méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. Le choix des activités physiques et l'adaptation de celles-ci aux caractéristiques du public nécessitent la capacité à planifier, concevoir les différents temps de l'intervention, mais également de maîtriser les outils d'évaluation permettant de réguler et de modifier le projet individuel. À l'issue de la troisième année de licence, les étudiants sont en mesure d'intégrer une équipe de professionnels pour participer à l'élaboration du projet de la personne prise en charge. Ils sont capables d'élaborer une méthodologie de l'intervention adaptée. Les compétences sont valorisées lorsque les étudiants prennent en charge les étudiants et personnels/retraités de l'université dans le cadre du sport sur ordonnance et les adhérents des associations de patients en leur proposant des séances d'activités physiques adaptées.

La formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques. La formation s'appuie sur les actions menées dans le cadre de projets connexes dépendant du «PIA 3» pour proposer des alternatives d'enseignement. Dans le cadre de projet RITM, une résidence pédagogique a été obtenue par un enseignant-chercheur intervenant dans la formation pour s'approprier, tester et disséminer de nouvelles pratiques pédagogiques.

La formation inclut des contenus d'enseignement en anglais sans pour autant développer des dispositifs de préparation des mobilités. Des cours en langue anglaise spécifiques aux activités physiques adaptées sont dispensés aux étudiants leur permettant de prendre en charge des publics s'exprimant en anglais. L'université de Bourgogne est membre de l'université européenne alliance FORTHEM. Les étudiants de la L3 *Activités physiques adaptées-santé* peuvent suivre des enseignements spécifiques à leur filière ou à celles d'autres filières STAPS dans les autres universités de l'alliance. Les cours en distanciel sont entièrement gratuits et dispensés en anglais. Ils regroupent des étudiants d'Espagne, d'Italie, de Finlande et de Norvège. Aucune préparation à la mobilité n'est prévue, ce qui confirme la faible ouverture à l'international et explique sans doute le faible nombre de mobilités relevé précédemment.

Les contenus et les dispositifs de la formation semblent adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. La planification des cours selon un calendrier adapté à l'alternance permet à la licence *Activités physiques adaptées-santé* de s'inscrire pleinement dans la culture de l'alternance. Toutefois, la L3 est ouverte à l'alternance depuis seulement 2019-2020. Il est probablement trop tôt pour procéder à un bilan même si elle accueille chaque année des étudiants en alternance.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une bonne attractivité. Elle est très attrayante mais ne peut accueillir que de rares étudiants extérieur(e)s à l'université afin de conserver des effectifs garantissant une formation de qualité. Les étudiants de L3 *Activités physiques adaptées-santé* sont ainsi issus en grande majorité de la deuxième année de licence de l'UFR STAPS de Dijon-Le Creusot. De rares candidats venant du DEUST *animation et gestion des activités physiques et sportives et culturelles* de l'UFR STAPS de Dijon intègrent la L3 *activités physiques adaptées - santé*. Quelques dossiers de diplômés d'autres formations (par exemple DU ESAPS) font l'objet d'un examen via la commission interne de VAP. La formation *activités physiques adaptées-santé* est impactée par la réforme des études de santé. Les étudiants de PASS ayant pris la mineure STAPS et ayant échoué à la sélection en deuxième année des études de santé se retrouvent en L2/L3 *activités physiques adaptées-santé* pour tenter leur seconde chance. Ce sont principalement des étudiants s'orientant vers la formation de kinésithérapie.

Il n'existe pas d'analyse fine et systématique des taux de réussite quelle que soit l'année de Licence. En L3, les effectifs et les taux de réussite sont les suivants : 2017-18 (66 reçu(e)s sur 69 étudiants inscrits - 95,7 %), 2018 - 19 (75 sur 85 - 88,2 %), 2019-20 (68 sur 79 - 86,1 %), 2020-21 (75 sur 86 - 87,2 %). Ces résultats sont satisfaisants.

La formation prépare à l'insertion professionnelle et à l'entrepreneuriat. Les domaines de professionnalisation en *activités physiques adaptées-santé* sont nombreux et variés, allant du secteur sanitaire au secteur social, en passant par les organismes associatifs, sportifs, éducatifs, judiciaires, les mutuelles de santé et les collectivités territoriales. Globalement, le domaine *activités physiques adaptées-santé* concerne tous les métiers relatifs à la santé, à l'éducation, à la prévention et l'intégration par l'activité physique. Deux enquêtes ont été réalisées en 2015-2016 et en 2018-2019. Avec des taux de réponse de 62 % et 76 %, elles indiquent respectivement que le nombre de diplômés en poursuite d'études à N+1 était de 84,4 % et de 65,52 %. Ces résultats sont satisfaisants.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation semble disposer des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Aucune information particulière ne transparait à ce sujet dans les différents documents.

La formation définit un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Elle dispose d'un conseil de perfectionnement comprenant notamment des étudiants et des personnalités extérieures à la formation, qui se réunit périodiquement pour analyser les résultats de la formation et contribuer à son évaluation interne. La formation n'organise toutefois pas l'évaluation des enseignements, de la formation par les étudiants, et ne prend donc pas en compte les résultats de cette évaluation dans son évolution. Le nombre d'enquêtes sur la professionnalisation des étudiants pourrait être plus régulier.

Conclusion

Points forts

- Bonne insertion professionnelle
- Une formation à et par la recherche de qualité
- Bon taux de réussite en L3
- Bonne attractivité

Points faibles

- Une évaluation interne de la formation et des enseignements à améliorer
- Enquête sur l'insertion professionnelle à systématiser
- Absence de mobilités à l'international
- Capacité d'accueil restreinte aux étudiants locaux

Recommandations

- Systématiser le suivi du taux de réussite par année d'étude pour améliorer la formation dispensée
- Améliorer le suivi du devenir des étudiants
- Développer les mobilités sortantes à l'international

LICENCE STAPS ÉDUCATION ET MOTRICITÉ

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Éducation et motricité (EM)* est portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) des sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. La licence STAPS est constituée de quatre mentions. Toutes ces mentions se présentent avec un tronc commun suivi d'une spécialisation, manifestant ainsi la pluridisciplinarité de toutes les formations. Le tronc commun comprend un volet scientifique, des enseignements d'activités physiques et sportives sur un plan théorique et pratique, des savoirs méthodologiques. L'accès aux études après Parcoursup est fonction du département de résidence. Les bacheliers issus des départements 71 et 58 réalisent leurs deux premières années sur l'antenne du Creusot. Les bacheliers issus des départements 21 et le 89 réalisent leurs deux premières années à Dijon. Depuis 1997, date d'ouverture de l'antenne du Creusot, la filière STAPS contribue fortement à la démocratisation de l'enseignement supérieur et à la dynamique des territoires en permettant à tous les étudiants de suivre les premières années au plus proche de leur domicile. Les modalités pédagogiques utilisent massivement les ressources numériques.

La formation est très peu ouverte à l'international. Malgré le nouveau dispositif de l'alliance Forthem, les mobilités sortantes sont faibles. Depuis trois ans, cinq étudiants ont réalisé une troisième année (L3) à l'étranger ou un semestre et reviennent pour le semestre six en L3 EM.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche. Il y a une participation multiple d'enseignants-chercheurs sur toutes les unités d'enseignement (UE) de la formation. Certaines UE s'appuient sur des résultats de recherche récents en sciences de l'intervention. Pour d'autres UE, des revues de littératures sont effectuées.

Les relations avec le monde socio-économique sont effectives. La formation s'appuie sur un ancrage réel concernant les lieux de stage (environ 80) sur la totalité de l'académie, en lien avec le rectorat.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation est en adéquation avec les compétences visées. Une relation très forte est recherchée dans l'articulation entre les connaissances scientifiques, technologiques et pratiques des activités physiques et sportives, et les modalités de traitement didactique des activités physiques, sportives et artistiques en fonction des différents publics d'intervention. Les connaissances acquises à l'issue de la formation relèvent de l'analyse des pratiques d'activité physique et sportive en contexte, et des décisions afférentes. Le cadre théorique pluridisciplinaire est fondé sur l'analyse des conduites motrices d'apprentissage en contextes éducatifs variés.

Un alignement pédagogique est recherché depuis quelques années. Une démarche d'écriture d'une offre de formation par blocs de compétences est en cours en lien avec de nouvelles fiches du répertoire national des certifications professionnelles.

La formation inclut des contenus corrects d'enseignement de l'anglais sans pour autant réellement développer de dispositif de préparation des mobilités. Des cours de langue vivante sont présents tous les semestres. Le dispositif FORTHEM propose également des cours en langues étrangères aux étudiants de la formation. Le dispositif de préparation à la mobilité entrante et sortante consiste en une simple information proposée aux étudiants sur le dispositif FORTHEM en début d'année par la référente à la mobilité.

Les contenus et les dispositifs de la formation semblent adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. Aucune information précise ne transparait sur le nombre d'étudiants concernés par la formation en alternance. L'emploi du temps de la formation est cependant construit pour permettre l'accueil des alternants. Une référente à l'alternance est présente sur deux demi-journées au sein des locaux de l'UFR STAPS pour accompagner les alternants et les enseignants.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une bonne attractivité qu'elle entretient auprès de ses différents publics. La troisième année de la licence *Éducation et motricité* compte chaque année plus de 140 étudiants. Elle organise des journées portes ouvertes, des cours ouverts et des capsules de présentation et d'aide à l'orientation.

La formation affiche de bons résultats de réussite des étudiants de L3 mais des faibles résultats de réussite au concours du CAPEPS. Le pourcentage de réussite en L3 éducation et motricité est élevé avec une petite tendance à la baisse l'année dernière : 2015-16 : 69,7 % ; 2016-17 : 77,4 % ; 2017-18 : 73,8 % ; 2018-19 : 71,1 % ; 2019-20 : 80,3 % ; 2020-21 : 60,5 %. Le pourcentage de réussite au concours du CAPEPS est faible au cours des trois dernières années : 18 %, 12 %, 15 %.

Le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants à l'aide d'enquêtes n'est pas systématique. Deux enquêtes ont été réalisées en 2018-19 et en 2015-2016. Les étudiants poursuivent toutefois majoritairement leurs études en master *MEEF* afin de passer le CAPEPS et le CRPE. Les débouchés sont accessibles par concours (professions institutionnelles telles que le professorat des lycées et collèges et le professorat des écoles et concours des collectivités territoriales) ou comme contractuels dans l'Éducation nationale.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Il n'est pas état de la question des moyens dans le dossier transmis.

La formation pourrait améliorer son processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. La formation procède à un suivi régulier des résultats des étudiants de L3. Elle ne procède pas à une évaluation de ses enseignements et n'enquête pas systématiquement sur l'insertion professionnelle de ses étudiants. Il existe un conseil de perfectionnement de la formation. Il serait souhaitable de préciser les missions de ce conseil ainsi que la fréquence de ses réunions. Il serait également souhaitable de fournir des informations sur la constitution de ce conseil de perfectionnement en termes de représentants des enseignants, enseignants-chercheurs, étudiants, milieu socioprofessionnel, etc.

Conclusion

Points forts

- Bonne attractivité
- Bon taux de réussite en L3

Points faibles

- Pas d'évaluation des enseignements
- Pas d'enquêtes systématiques sur l'insertion professionnelle
- Résultats faibles au CAPEPS
- Volet international peu développé

Recommandations

- Systématiser l'évaluation des enseignements
- Réfléchir collectivement à la meilleure façon d'améliorer les résultats au CAPEPS
- Améliorer le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants

LICENCE STAPS ENTRAÎNEMENT SPORTIF

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Entraînement sportif* (ES) est portée par l'unité de formation et de recherche (UFR) des sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS). Les enseignements ont lieu à Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. La licence STAPS est constituée de quatre mentions différentes. Toutes ces mentions se présentent avec un tronc commun suivi d'une spécialisation, manifestant ainsi la pluridisciplinarité de toutes les formations. Le tronc commun comprend un volet scientifique, des enseignements d'activités physiques et sportives sur un plan théorique et pratique et des savoirs méthodologiques. Depuis 1997, date d'ouverture de l'antenne du Creusot, la filière STAPS contribue fortement à la démocratisation de l'enseignement supérieur et à la dynamique des territoires en permettant à tous les étudiants de suivre les premières années au plus proche de leur domicile. La licence Entraînement sportif s'assure de la réalité et de la valeur ajoutée de ses partenariats avec les ligues et fédérations sportives. Ces valeurs ajoutées sont toutefois très différentes selon les fédérations. Il existe un risque de concurrence des formations par rapport à celles de quelques fédérations.

La formation est très peu ouverte à l'international. Il n'y a pas de mobilité entrante. La capacité d'accueil et le nombre d'enseignants sont insuffisants pour accueillir des étudiants étrangers. La mobilité sortante est réduite en raison de la recherche des suppléments aux diplômes des étudiants en vue d'obtenir des cartes professionnelles.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche. Elle intègre une solide formation à et par la recherche. Elle s'appuie sur des laboratoires et sur une démarche scientifique. Il existe un lien fort avec les enseignants du laboratoire INSERM (CAPS U1093) et de sa plateforme. Un des objectifs de la licence STAPS *entraînement sportif* est scientifique en vue de la poursuite d'étude en master *entraînement et optimisation de la performance sportive*.

Les relations avec le monde socio-économique sont soutenues et les éléments de professionnalisation sont nombreux. Au niveau L3, près de 300 structures du monde sportif (ligues, comités départementaux et clubs) sont en partenariat pour accueillir les étudiants en stage. Certaines unités d'enseignement (UE) permettent de visiter des structures de haut niveau (Groupama Stadium de Lyon en football, par exemple) et de rencontrer leurs entraîneurs. Des soirées de l'entraînement sont organisées à destination des partenaires sportifs départementaux et régionaux. Des conventions nationales sont portées par la conférence des directeurs en STAPS et mises en œuvre localement. Des conventions régionales sont également signées avec de nombreuses fédérations et ligues sportives. Elles supportent la délivrance du supplément au diplôme dans plusieurs activités physiques et sportives.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation est construite autour d'un programme cohérent avec ses objectifs et en adéquation avec les compétences visées. La formation a pour objectif de préparer les étudiants aux métiers de l'entraînement sportif sous toutes ses formes : entraîneurs, préparateurs physiques, coaches sportifs, maître-nageur, moniteurs de tennis, etc. ou encore analystes vidéos.

L'approche par compétences est mise en œuvre dans la plupart des UE. Le travail par groupes, la communication et de la prise d'initiative sont sollicités et recommandés. La formation intègre une bivalence entraînement-management qui est une véritable plus-value dans le milieu professionnel de l'entraînement sportif. Les liens entre théorie et pratique structurent la formation.

La formation inclut des contenus corrects d'enseignement de l'anglais sans pour autant développer des dispositifs de préparation des mobilités. L'enseignement des langues étrangères est restreint à l'anglais, ce qui est cohérent compte tenu de la littérature scientifique principalement anglophone. Aucun enseignement n'est donné en langue étrangère et aucune préparation à la mobilité n'est prévue. La formation rencontre des difficultés dans le recrutement d'enseignants en anglais.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. En 2021-22, 18 % des étudiants de troisième année ES émergent au dispositif de l'alternance (17 sur 90). Le format de la semaine de cours facilite l'alternance. Quatre demi-journées sont libérées dans la semaine et la fin des cours est programmée à 16 h 30. Le service de l'université service commun de formations continue et par alternance (SEFCA) délègue un ingénieur d'études un jour par semaine à l'UFR STAPS pour aider les enseignants, les étudiants et les partenaires à préparer les dossiers.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit son attractivité auprès de ses différents publics. Les dispositifs d'information sur la formation (capsules vidéos, journée des métiers, journée portes ouvertes, site internet, page Facebook) contribuent à améliorer la connaissance et l'attractivité de celle-ci. Une chargée de communication à temps plein à l'UFR STAPS assure la promotion des emplois et la mise à jour des offres ainsi que la maintenance des sites informatiques.

La formation ne semble pas suivre finement la réussite de ses étudiants. Elle indique un pourcentage élevé de réussite en troisième année de licence (L3) ES mais sans indiquer la valeur de ce pourcentage et sans indiquer la méthode utilisée pour assurer le suivi de la réussite des étudiants. La formation assure toutefois des projets individualisés pour les redoublants.

La formation n'analyse pas systématiquement l'insertion professionnelle et la poursuite d'étude de ses diplômés. Cette analyse semble occasionnelle (promotions 2018-19 et 2015-16). Les résultats de ces enquêtes montrent notamment que certains étudiants recherchent un diplôme de licence mais se destinent ensuite vers des métiers de la sécurité après leur licence ES (pompiers, militaires, de la gendarmerie, de la police, surveillant pénitentiaire, etc.).

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Il n'est pas fait état de la question des moyens dans le dossier transmis.

La formation ne définit pas réellement un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. L'évaluation des enseignements par les étudiants n'a pas lieu. Le suivi de la réussite des étudiants ne semble également pas exister et le suivi de l'insertion professionnelle n'est pas systématiquement réalisé. Il existe cependant un conseil de perfectionnement de la filière entraînement sportif au sein duquel des réflexions sont notamment menées sur les compétences professionnelles attendues, les maquettes, le suivi des étudiants lors de leurs stages, la communication, etc. La composition de ce conseil de perfectionnement est équilibrée.

Conclusion

Points forts

- Formation à et par la recherche de très bonne qualité
- Approche par compétence systématisée
- Très bonne attractivité
- Excellente implantation dans le tissu économique local

Points faibles

- Absence d'un suivi systématique de la réussite des étudiants et de la professionnalisation
- Absence d'évaluation interne de la formation
- Mobilité à l'international peu présente

Recommandations

- Améliorer le suivi de la professionnalisation et de la réussite des étudiants
- Accompagner la mobilité à l'international

LICENCE STAPS MANAGEMENT DU SPORT

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence *Management du sport (MS)* de l'unité de formation et de recherche (UFR) des sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS) de Dijon. Les enseignements ont lieu sur le site du Creusot et de Dijon en L2 (semestre 4) et sur le site de Dijon uniquement pour la L3 Management du Sport.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence *Management du sport* est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. La licence STAPS est constituée de quatre mentions différentes. Toutes ces mentions se présentent avec un tronc commun suivi d'une spécialisation, manifestant ainsi la pluridisciplinarité de toutes les formations. Le tronc commun comprend un volet scientifique, des enseignements d'activités physiques et sportives sur un plan théorique et pratique et des savoirs méthodologiques. Depuis 1997, date d'ouverture de l'antenne du Creusot, la filière STAPS contribue fortement à la démocratisation de l'enseignement supérieur et à la dynamique des territoires en permettant à tous les étudiants de suivre les premières années au plus proche de leur domicile. La licence forme des étudiants capables de participer aux développements stratégiques et opérationnels des structures liées aux sports et aux loisirs actifs (événement, prestation, fabrication, distribution, diffusion), principalement dans les secteurs privés (marchand et non marchand), associatifs et publics.

La formation est très peu ouverte à l'international. Même avec le nouveau dispositif de l'alliance Forthem, les opportunités de mobilité sortante sont très rares (en troisième année de licence [L3], six étudiants ont porté des candidatures pour 2022-23 afin d'effectuer leur cinquième semestre en Pologne, Espagne, Finlande et Grèce) et elles sont inexistantes s'agissant des mobilités entrantes.

La formation bénéficie d'un très bon adossement à la recherche. Plus de 60 % des enseignements sont réalisés par des enseignants-chercheurs, des docteurs et des doctorants. On note la présence de dix professeurs des universités et maîtres de conférence dans la formation. Des doctorants ou docteurs ont la charge de certains cours en mobilisant des outils, méthodes spécifiques, liés à la recherche. Une unité d'enseignement (UE) complète est dédiée à l'initiation à la recherche. Les laboratoires supports sont partie prenante de la formation sans pour autant accueillir physiquement les étudiants. Ils sont notamment concernés lors de l'organisation des colloques et des conférences d'une UE.

La formation intègre de nombreux éléments de professionnalisation en lien avec des acteurs socio-économiques. Les partenaires sont nombreux qu'il s'agisse des partenaires locaux des secteurs public et privé ou des partenaires nationaux. Les professionnels du sport interviennent à différents niveaux (vacations d'enseignement, conférences et témoignages, offres de projets tuteurés, offres de stage, participation au conseil de perfectionnement de la filière management, partenaires des évènements sportifs). L'accueil de stagiaires en entreprises et collectivités donne l'occasion de rencontrer d'autres partenaires.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation prend largement appui sur des actions menées dans le cadre de projets dépendant soit du PIA 3 (RITM BFC) soit des appels à projets déposés auprès du conseil régional. On note avec intérêt plusieurs initiatives : création, en 2018, d'une salle multimédia d'enregistrement et de traitement post-production ; projet CAP-STAPS - Parcours diversifiés pour la réussite de tous ; réalisation de capsules de présentation des formations. En s'appuyant sur ces nouveaux outils du numérique, les étudiants de troisième année de licence (L3) *Management du sport* ont organisé huit webinaires en 2021-2022 et une journée des métiers. Une bibliothèque d'images des formations a également été constituée.

La formation diversifie ses pratiques pédagogiques. La L3 *Management sportif* est structurée avec des modules thématiques (stratégie, comptabilité, management de projet, initiation à la recherche, anglais, etc.). Plusieurs événements sont organisés au cours d'une année, intégrant du digital et un stage de fin d'année de sept semaines (mai et juin), avec rapport de stage et soutenance. L'approche par compétences est mise en œuvre dans la plupart des UE (travail entre pairs, communication, mise en jeu des émotions, prises d'initiative, etc.).

La formation inclut des contenus d'enseignement de l'anglais sans pour autant développer des dispositifs de préparation des mobilités. Plusieurs enseignements favorisent l'acquisition de compétences linguistiques. Les étudiants sont incités à participer à des cours ponctuels issus du projet FORTHEM. Les contenus de formation doivent permettre d'atteindre un bon, voire un très bon niveau d'anglais commercial attesté par un organisme.

Les contenus et dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. EN 2021-22, plus de 20 % des étudiants de troisième année sont alternants (11 sur 49). Le service commun de formation continue et par alternance (SEFCA) délègue un ingénieur d'études sur site un jour sur cinq. En L3, le calendrier de l'alternance permet de proposer un format prenant appui sur une semaine divisée en deux parties. Les enseignements universitaires sont placés en début et milieu de semaine (lundi, mardi et mercredi matin). Le travail en entreprise est placé en milieu et fin de semaine (mercredi après-midi, jeudi, vendredi). Il manque toutefois du « temps de travail universitaire » dans les UE afin que les étudiants puissent réaliser leur contrôle terminal (dossier) ou leur contrôle continu correctement. Entre 20 et 50 heures de formation supplémentaire dans les maquettes semblent indispensables.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une bonne attractivité. La troisième année (les semestres cinq et six) de la licence *management du sport* a été ouverte à Dijon en 2017-18. Elle est passée en cinq ans de 32 à 50 étudiants. La capacité d'accueil limitée en troisième année, compte tenu des restrictions budgétaires et des ressources humaines, interdit d'élargir le vivier des recrutés au-delà de 50 inscrits.

La formation organise un suivi régulier de la réussite de ses étudiants et elle affiche d'excellents résultats sans toutefois décrire les dispositifs d'accompagnement de ses étudiants. Les effectifs et les taux de réussite sont les suivants : 2017-18 (30 reçus sur 32 étudiants inscrits), 2018-19 (44 sur 45), 2019-20 (32 sur 33), 2020-21 (48 sur 50).

Le suivi de l'insertion professionnelle n'est pas systématique. La troisième année de la licence *Management du sport* a deux objectifs généraux. Un objectif scientifique qui se traduit par une poursuite d'étude en master *management du sport* (Strasbourg, Rennes, Lille, Brest, Lyon...). Un objectif professionnel qui se traduit par une insertion dans le milieu socio-économique à bac+3. Les étudiants de la filière cherchent à s'insérer professionnellement après leur diplôme de L3 ou à poursuivre leurs études en masters *Management du sport* en STAPS ou dans les écoles de commerce. L'insertion professionnelle principale de la L3 *Management du sport* est possible en direction de tous les métiers du développement des activités physiques et de loisirs actifs au sein de petites structures ou concernant des populations spécifiques, mais également vers les métiers de l'évènementiel, du conseil, du marketing, de la communication. Une dizaine d'étudiants sont recrutés à l'UFR STAPS de Dijon dans le master *consommation et commercialisation des marques de sport et de destinations*. Les résultats d'une enquête menée en 2018-2019 (66 % des étudiants ont répondu, soit 29 diplômés) montrent qu'à 30 mois, Le nombre de diplômés en poursuite d'études à N+1 (2019-20) est de 15. Huit étudiants sont en emploi à 18 mois et 16 étudiants à 30 mois. Quatre étudiants sont en recherche d'emplois à 30 mois. Il existe une concurrence féroce pour trouver de bons stages ou une formation en alternance au cours de la L3. Cette concurrence pose des problèmes aux étudiants.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Un des problèmes majeurs de la filière MS est le manque de ressources humaines en interne. Celui-ci limite le développement de diplômés au regard des charges administratives et pédagogiques à gérer, de surcroît, avec l'intégration de l'alternance. L'absence de deux postes de maître de conférences est très dommageable.

La formation semble définir un processus d'évaluation assez solide permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Elle procède à un suivi régulier de la réussite de ses étudiants. Une enquête sur l'insertion professionnelle a été réalisée. Ce type d'enquête devrait cependant être systématisée. Elle ne procède pas à une évaluation systématique de ses enseignements par les étudiants. Il existe cependant un conseil de perfectionnement de la filière Management du Sport avec des membres issus des milieux universitaire et socioprofessionnel.

Conclusion

Points forts

- Formation à et par la recherche de bonne qualité
- Bonne insertion professionnelle
- Bonne attractivité
- Bon taux de réussite en L3

Points faibles

- Manque de ressources humaines
- Capacité d'accueil limitée en L3
- Absence de mobilité à l'international

Recommandations

- Systématiser les enquêtes sur l'insertion professionnelle des étudiants
- Développer la mobilité à l'international

LICENCE PROFESSIONNELLE INDUSTRIES PHARMACEUTIQUES, COSMÉTOLOGIES ET DE SANTÉ : GESTION, PRODUCTION ET VALORISATION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation* a pour objectif l'insertion vers des métiers de techniciens supérieurs spécialisés, d'agents de maîtrise ou d'assistants techniques dans les industries chimiques, pharmaceutiques ou cosmétiques dont a besoin la région riche en ces industries. L'unité de formation et de recherche (UFR) Sciences et techniques, UFR Sciences de santé et le lycée Niepce à Chalon-sur-Saône participent à cette licence.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la politique menée au niveau du département de chimie et donc de l'université. Elle permet une formation professionnelle à des étudiants venant de deuxième année de licence (L2) «Chimie», «Biologie», d'institut universitaire de technologique (IUT) ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS) de Chalon. Cette formation est complémentaire à la troisième année de licence (L3) *Chimie* pour les étudiants préférant un parcours professionnel court. Depuis sa création en 2003, ses effectifs sont d'environ 16 étudiants. Notons qu'une formation similaire existe sur l'université de Besançon qui fait partie de la même région.

L'ouverture à l'international est modeste : 4 % des stages ont été réalisés hors de France durant les 15 dernières années. La formation qui n'a pas pour objectif de s'ouvrir à l'international accueille quelques étudiants étrangers. Néanmoins, puisque les industries pharmaceutiques ou de cosmétologie sont souvent des industries internationales, une plus grande ouverture à l'internationale permettrait d'ouvrir les champs de l'insertion.

L'adossement à la recherche est correct : 59 % des enseignants sont des enseignants-chercheurs (soit 13 personnes au total). Ces enseignants-chercheurs sont tous membres de laboratoires de recherche ou de plateformes technologiques. Leur présence permet d'avoir accès à des moyens analytiques puissants pour la réalisation de travaux pratiques (TP). Sur la totalité de la période évaluée, deux étudiants ont poursuivi en master *Recherche*.

La formation est professionnalisante : 22 sociétés ou organismes différents, dont 18 localisées en Bourgogne Franche-Comté (82 %) ont accueilli des étudiants en stage. Les étudiants sont aussi sensibilisés au monde de l'entreprise grâce à un cours dédié. Ils réalisent aussi des stages pour plus de cinq mois. Le nombre d'intervenants extérieurs est faible (six pour 90 H). Il serait intéressant d'augmenter le nombre des intervenants extérieurs malgré les contraintes signalées par les membres de la LP. La formation est en adéquation avec les demandes d'emploi proposées aux niveaux régional et national, et dans les secteurs d'activité listés dans la fiche RNCP30075.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Les méthodes pédagogiques sont classiques mais répondent bien aux objectifs de la formation. L'approche par compétence sera mise en place lors de la prochaine maquette. De nombreuses entreprises accueillent les étudiants en stage et en projet tutoré. Des professionnels de ces secteurs d'activité interviennent dans l'équipe pédagogique de la formation.

Le lien avec les équipes de recherche permet l'accès à des matériels performants. Les TP de génie chimique sont délocalisés au lycée Niepce de Chalon qui est équipé d'un atelier demi-grand ce qui permet une mise en situation lors des TP presque similaire à celle d'une entreprise. Néanmoins, la formation n'est impliquée dans aucun appel à projet pédagogique.

La formation n'a pas d'objectif international mais elle enseigne l'anglais (environ 30 H). De plus, les étudiants ont chaque année la possibilité de passer le TOEIC.

Les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. L'emploi du temps de la LP s'appuie sur le calendrier de l'alternance pour permettre aux étudiants en formation continue (en moyenne autour de 40 % de la promotion) d'avoir un emploi du temps identique à ceux en formation initiale.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe plusieurs outils pour augmenter son attractivité. La formation dispose de son propre site web qui présente les différentes promotions depuis sa création (trombinoscope, sujets de stage et projets tutorés). Il y a une promotion de la LP sur le site de l'université dédié aux formations et les lors de journées portes ouvertes. Malgré ces actions, et le nombre de candidats (plus de 60), il semblerait que la formation ait quelques difficultés à trouver les bons candidats pour cette L3 professionnelle. De plus certaines formations (BTS ou DUT *Chimie* qui se transforme en BUT de trois ans), très pourvoyeuses en candidats, propose de moins en moins de candidats. Le recrutement devient plus local car les étudiants sont moins enclins à la mobilité. Le service de formation continue de l'université gère les contrats de professionnalisation des étudiants. Si ce rôle est essentiel, il serait souhaitable qu'un service de l'uB puisse apporter aux étudiants recrutés une aide lors de leur recherche de contrats de professionnalisation afin d'en augmenter le nombre.

Le taux de réussite sur la période 2017-2021 est très important (vers 97 %). Il y a au total un abandon et un étudiant n'ayant pas validé son stage.

La formation suit le devenir de ses étudiants. Le groupe «L3 Pro ICP Dijon» LinkedIn a été créé par les responsables de la formation pour permettre un suivi du devenir des étudiants et un échange entre anciens et nouveaux de la LP. Il serait peut-être intéressant d'utiliser les services centraux de l'université pour réaliser ces enquêtes. Sur les étudiants répondants à l'enquête, plus de 90 % ont un emploi (généralement technicien supérieur dans une industrie pharmaceutique). Un petit nombre (un à trois) poursuivent en master. De plus en plus d'étudiants poursuivent en master pro malgré de nombreuses offres d'emploi proposées. Les problématiques liées à l'insertion mais aussi au recrutement sont discutées en conseil de perfectionnement.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

L'équipe pédagogique est très impliquée dans la formation. Néanmoins, les responsables souhaiteraient augmenter le nombre d'heures fait par les professionnelles dans les prochaines maquettes mais il leur est difficile de trouver des intervenants extérieurs qui acceptent d'enseigner «sur leur temps libre» et qui soient «autorisés par leur employeur».

Les étudiants complètent après chaque session de cours (décembre et juin) une fiche d'évaluation des enseignements qui permet une évolution de la formation. Les responsables remarquent que les étudiants se limitent trop souvent à seulement donner une note sans commentaire qui pourrait améliorer l'enseignement. Les résultats sont présentés et analysés en conseil de perfectionnement avec des pistes d'amélioration possibles.

Conclusion

Points forts

- Différentes origines des étudiants (chimie, biologie, BTS, etc.)
- Très bon taux d'emploi à la sortie
- Sensibilisation à la recherche par la présence de nombreux enseignants-chercheurs
- Très bon taux de réussite

Points faibles

- Alternance peu développée
- Difficultés de recrutement
- Peu d'intervention de professionnels
- L'internationalisation insuffisamment développée

Recommandations

- Essayer d'élargir le vivier des étudiants postulant à cette LP pour un recrutement de qualité
- Améliorer l'alternance et l'internationalisation

LICENCE PROFESSIONNELLE AGRONOMIE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Agronomie* est portée par l'université de Bourgogne et plus particulièrement la composante sciences-technologie-santé, mention agronomie. Elle est délivrée en co-accréditation avec Agrosup Dijon. Elle est réalisée en partenariat avec le lycée Olivier de Serre de Quetigny-Plombières (métropole de Dijon). La LP est une formation centrée sur la production végétale et les pratiques durables.

1. La politique et la caractérisation de la formation

Elle s'inscrit bien dans une thématique de l'université en développement environnemental et durabilité. Elle s'inscrit dans le domaine environnement, terre, aliments, sciences biologiques de l'université de Bourgogne. Elle s'inscrit aussi dans la stratégie de l'université en développant l'alternance. Elle est unique dans la région car elle est centrée sur le végétal et la durabilité. Elle est bien ancrée dans son environnement grâce à ses liens avec l'Institut Agro Dijon et le lycée agricole de Quetigny-Plombières. Néanmoins l'implication (surtout humaine) de ses partenaires diminue fortement, menaçant la formation.

L'ouverture à l'international n'est pas un enjeu majeur pour cette LP. Les techniques et les obligations sont liées à un terroir et cette LP est spécifique à la région.

L'adossement recherche est présent par environ 50 % des enseignements assurés par des enseignants-chercheurs et des chercheurs de l'université, de l'Institut Agro Dijon et de l'INRAE. Cela permet notamment les enseignements fondamentaux et l'accueil de certains étudiants dans leurs laboratoires. La recherche académique n'est pas la priorité pour les débouchés de cette LP.

La professionnalisation est bien développée avec interventions de professionnels du secteur et période en entreprise (stage de 16 à 22 semaines ou alternance).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La présence de professionnels et des stages permettent des méthodes pédagogiques adaptées. Il est prévu des évolutions de la formation, notamment concernant la préparation à l'entrepreneuriat.

Cette LP développe des pratiques pédagogiques adaptées à la thématique. Les enseignements sont en présentiel et certains TP sont réalisés dans une ferme. Un travail sur l'enchaînement d'UE fondamentales et d'UE pratiques sur les bases et les étapes associées à un projet/expérimentation assurent l'alignement pédagogique. Les enseignants utilisent aussi une approche par projet et problème (pratique incluse à tous les niveaux d'enseignement). L'amélioration de la pédagogie a permis le rajout de la formation Certiphyto (certificat d'aptitude pour l'utilisation de produits phytosanitaires).

L'ouverture internationale n'est pas un objectif. Néanmoins, le volume d'enseignement de l'anglais (30 H) est satisfaisant. À partir de 2022 la certification en anglais sera déployée par l'université.

La formation est ouverte à la formation continue (une personne en 2019) et à l'alternance (60 % étudiants). Contrat de professionnalisation et apprentissage possible depuis 2021 mais pas encore d'inscrit). L'organisation des enseignements est basée sur ces étudiants (60 % d'alternants). La gestion des alternant(e)s et de la formation continue s'effectue en partenariat avec le service de la formation continue et de l'alternance de la l'université de Bourgogne SEFCA.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'attractivité de la formation est forte. Il y a trois à quatre fois plus de candidats que de places. Comme aucune formation courte n'est adossée spécifiquement à cette LP, elle recrute parmi les BTS agricoles et les DUT/BUT en rapport. Les postulants ont des informations via le catalogue de l'université, et une journée porte ouverte. Il est à noter qu'une partie importante des alternances vient aujourd'hui de demandes directes des entreprises. La réputation et le bouche-à-oreille semblent suffisants pour le recrutement surtout en alternance. Notons que le nombre de candidats baisse régulièrement (de 74 à 59) et que les DUT se transforment progressivement en BUT, ce qui pourrait impacter la qualité du recrutement.

Le taux de réussite est excellent (100 %).

La formation suit les enquêtes menées par l'observatoire de l'étudiant et par un suivi interne. Le taux d'insertion à 18 mois est de 90 %. Néanmoins, la dernière enquête officielle date de 2017 (70 % avec un emploi, dont 30 % en CDI, 10 % en reprise d'étude [master] et 20 % en inactivité). L'évaluation des enseignements par le CIPE n'est pas annuelle mais une fois par contrat. Une demande d'annualisation serait à mettre en place afin d'améliorer ce point.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Il y a un manque d'enseignant pour cette LP : les intervenants du lycée de Quetigny ne sont plus présents et il y a retrait des principaux intervenants de l'Institut Agro Dijon. Des responsables de cette LP sont partis vers d'autres responsabilités. En conséquence, il semblerait que cette LP ne soit pas réouverte en 2022. Les membres de l'équipe ont à disposition un catalogue de formations permettant une évolution de leur méthode pédagogique.

L'évaluation des enseignements par le CIPE n'est pas annuelle mais une fois par contrat. Il est à noter que les chiffres manquent sur ce point et que des enquêtes plus fréquentes seraient nécessaires pour mieux connaître les débouchés réels de la formation. L'aide des services de l'université est indispensable pour ces enquêtes. Le processus d'évaluation interne et les démarches d'amélioration continue sont à perfectionner. Par exemple, il n'y a pas de conseil de perfectionnement mais seulement une réunion par an de l'équipe pédagogique.

Conclusion

Points forts

- Une pédagogie axée sur projet/problème
- Une demande des entreprises locales
- Travail sur la durabilité
- Forte présence de professionnels

Points faibles

- Absence d'un conseil de perfectionnement et de réunion d'équipe pédagogique
- Peu d'indicateurs : enquête d'évaluation de la formation et des enseignements, enquête de suivi du diplômé
- Pas assez d'enseignants ce qui menace la pérennité de la formation

Recommandations

- Renforcer la direction en essayant d'impliquer à nouveau les partenaires comme Supagro Dijon ou les lycées agricoles
- Créer un conseil de perfectionnement qui permettra de redéfinir les objectifs de cette formation, en adéquation avec les besoins sociétaux, avec en vue de la réouverture de la LP
- Améliorer l'obtention d'indicateurs fiables sur l'évaluation des enseignements, et le suivi du diplômé, avec l'aide des services de l'université comme le Pôle de pilotage

LICENCE PROFESSIONNELLE AMÉNAGEMENT PAYSAGER : CONCEPTION, GESTION, ENTRETIEN

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle LP *Aménagement paysager ; conception, gestion, entretien* est portée par l'université de Bourgogne (uB) sur deux sites Auxerre (IUT) et Tournus (lycée professionnel de l'horticulture).

Il y a deux parcours : « Infographie paysagère » (IP) et « Gestion de projet paysager » (GPP). Les formations IP et GPP sont dispensées sur les deux sites de manière équivalente. Le parcours IP permet de former des personnes compétentes pour créer informatiquement des jardins ou paysages et le parcours GPP permet de se former sur la gestion de projet, la communication et le droit paysager.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La LP répond à une demande importante de professionnels privés ou institutionnels de l'aménagement paysagé, de la région et hors région pour la gestion paysagère. La LP répond aussi au grand défi sociétal de la durabilité. La formation est en cohérence avec d'autres formations de 1^{er} cycle comme des BTS, ou BTS agricole ou licence *Géographie*.

Il n'y a pas réellement de mobilité de mobilité internationale car les étudiants sont tous en alternance ce qui limite la mobilité.

Il n'y a pas d'adossement réel à la recherche. Les sites d'enseignement ne permettent pas une implication forte de la recherche. Beaucoup de vacataires venant du monde professionnel et de quelques enseignants-chercheurs constituent l'équipe pédagogique.

La formation est totalement en lien avec le monde économique local car tous les étudiants sont en alternance, avec de nombreux stages dans des entreprises. Les terrains de stage sont sur toute la France.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Les dispositifs pédagogiques sont divers : cours inversés, TD, TP, PTUT, avec beaucoup de pratiques. Les projets tutorés (PTUT) sont importants avec des commanditaires locaux (lycée, communes, EPHAD, hôpitaux). Dans le cadre du PIA Ritm de l'université, la responsable pédagogique a pu bénéficier d'un dispositif d'immersion en entreprise (du paysage, de communication) pour renforcer la cohérence avec le monde professionnel. Une unité d'harmonisation (UE0) permet une mise à niveau des différents publics.

Il est prévu une mise en œuvre à terme d'un e-portfolio de compétences et les opens badges sont en devenir. Des cours de langue anglaise sont dispensés.

La formation est ouverte à l'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et à la formation continue. Au total, 100 % des étudiants sont en alternance, donc les plannings sont totalement adaptés.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La LP informe toutes les formations à bac+2 dont les étudiants sont susceptibles d'intégrer la LP : DUT, BTS, BTSA, licences, etc. Une rencontre est organisée lors de la journée portes ouvertes de l'uB. La qualité des candidats et le nombre de candidats semblent diminuer et les responsables souhaitent modifier les méthodes d'information. Le taux de refusés a augmenté cette année, devant le faible niveau des candidats, une sélection plus sévère a été faite.

Le taux de réussite est important, il y a eu deux abandons l'année dernière (niveau non adapté ou manque d'intérêt). Suivi des étudiants lors des soutenances des rapports de stage en entreprise.

La formation suit l'insertion de ses diplômés. L'enquête du Pôle pilotage : 67 % en emploi à 36 mois, 22 % en études (possibilité vers d'autres formations premier cycle ou vers le master urbanisme). 11 % chômage. Donc fort taux d'insertion avec d'anciens étudiants qui travaillent dans toute la France : la majorité hors de la région.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Il n'y a pas d'analyse de cout. Mise en commun de matériel avec le Lycée de Tournus. Immersion en entreprise via le « levier 4 RITM » serait à proposer aux autres enseignants.

Il existe un conseil de perfectionnement avec membres universitaires, professionnels et étudiants qui a pour objet l'analyse des candidatures, l'analyse des résultats et l'innovation pédagogique. L'évaluation de la formation et des enseignements est annuelle via le CIPE.

Conclusion

Points forts

- Bonne participation de professionnels
- Pédagogie par projets tutorés développée
- Très bonne insertion dans le monde professionnel

Points faibles

- Attractivité en baisse

Recommandations

- Renforcer l'attractivité de la formation

LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION DE PROJETS ET STRUCTURES ARTISTIQUES ET CULTURELS

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle Gestion de projets et structures artistiques et culturels est implantée sur le campus dijonnais et a pour objectif de former des coordonnateurs de projets culturels.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. Elle dispense des connaissances pluridisciplinaires dans les domaines de la culture, de la santé et du bien-être, de l'ingénierie organisationnelle et du management de projet. Ces connaissances appartiennent aux deux champs de formation de l'université de Bourgogne (Santé, sport, psychologie et Formations technologiques, ingénierie, management).

La formation est très peu ouverte à l'international. Une seule mobilité entrante a été réalisée sur la période de référence avec une étudiante étrangère dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience. Il n'y a eu aucune mobilité sortante. L'offre de formation et les contenus apparaissent comme trop spécifiques pour entamer des recherches de mobilité entrante ou sortante.

La formation bénéficie d'un réel adossement à la recherche. L'équipe pédagogique (composée de plus de deux tiers de professionnels) s'est renforcée en 2018 avec une professeure des universités rattachée au laboratoire INSERM « Cognition, action et plasticité sensori-motrice ». Plusieurs enseignants-chercheurs diffusent des méthodes et contenus en relation avec la recherche. La formation est alimentée par des travaux de recherche récents et les mémoires s'appuient sur une initiation à la recherche. Enfin, les liens entretenus avec plusieurs enseignants-chercheurs du master *Direction de projet culturel* de Dijon ont favorisé l'inscription, depuis 2020, de la licence professionnelle *Gestion de projets et structures artistiques et culturels* dans un projet intitulé « Réussir, innover, transformer, mobiliser » en triangulaire licence professionnelle-master, avec Artis, l'agence culturelle régionale de Bourgogne Franche-Comté.

La formation intègre des éléments de professionnalisation en lien avec des acteurs socio-économiques. Depuis quinze ans, l'ancrage territorial de la formation est très fort sur le département de la Saône-et-Loire. C'est le seul diplôme de l'antenne STAPS du Creusot qui vient en complément de la première année de licence (L1) et de la deuxième année de licence (L2) STAPS. Il y a un soutien politique manifeste depuis plusieurs années émanant des collectivités : la ville du Creusot ; la communauté urbaine Creusot-Montceau ; le département de Saône-et-Loire, et la région. Les partenariats sont de grande qualité : les professionnels s'investissent autant sur des thématiques liées aux enjeux du secteur culturel que sur les suivis de projets tuteurés, suivi de stage et soutenance par les étudiants. La formation est support de l'organisation de nombreux projets organisés sur le territoire qui sont autant de vecteurs de mise en réseau professionnel, de rayonnement de cette formation, mais aussi de liens sociaux à travers le prisme de l'action culturelle et artistique. Enfin, de nombreuses conventions ont été tissées avec des structures professionnelles du spectacle, à l'échelle régionale.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Les compétences visées par la formation sont bien identifiées. Le titulaire de la licence professionnelle *Gestion de projets et structures artistiques et culturels* participe à la gestion et au développement des activités artistiques dans le domaine des arts vivants (danse, cirque, théâtre, arts de rue, etc.). Il développe et dirige des projets artistiques et culturels dans un contexte local singulier et en initie de nouveaux en considérant les différentes composantes de l'environnement social, politique, artistique, culturel et économique. Il incite au développement de nouvelles activités en réponse à des demandes de publics visés.

La formation inclut un module d'anglais (15 heures de travaux dirigés [TD] au cours du semestre six), incite à passer le Test of english for international communication (TOEIC) et à faire des stages à l'étranger sans pour autant développer des dispositifs de préparation des mobilités. Aucun enseignement n'est donné en langue étrangère et aucune préparation à la mobilité n'est prévue, ce qui confirme la faible ouverture à l'international et explique sans doute le faible nombre de mobilités relevé plus haut.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. L'ouverture à la formation en alternance existe depuis 2018, avec une mise en place effective depuis 2020. Depuis deux ans, la collaboration engagée avec l'action culturelle du département de Saône-et-Loire a permis de pérenniser une offre d'alternance (avec un professionnel référent issu des diplômés de la formation), et une deuxième est actuellement en voie de concrétisation avec une municipalité. Il existe toutefois des difficultés à trouver des employeurs dans le secteur culturel (difficultés accentuées par la crise sanitaire), mais les demandes en alternance augmentent. Il existe également un accompagnement des démarches des étudiant(e)s en partenariat avec le service commun de formation continue et par alternance de l'université de Bourgogne.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation jouit d'une bonne attractivité qu'elle développe auprès de ses différents publics. Elle forme entre 15 et 24 étudiants par an dans la gestion et le développement de projets et structures culturels. Elle recrute pour environ un tiers d'étudiants de la région et du Grand Est, et deux tiers de toute la France, avec des demandes accrues depuis cinq ans. Elle accueille des étudiants en formation initiale issus de L2, de BTS et IUT dans des domaines variés. Des efforts ont été réalisés au niveau de la communication : portes ouvertes, forum étudiants, rencontre avec les DEUST et spécialité danse, site internet, etc.). De plus, la construction de passerelles entre des formations a permis de renforcer l'orientation d'étudiants en *Sciences et techniques des activités physiques et sportives* vers la licence professionnelle *Gestion de projets et structures artistiques et culturelles*.

La formation ne donne aucun résultat sur la réussite de ses étudiants.

La formation ne procède pas à des enquêtes systématiques sur l'insertion professionnelle de ses étudiants. Il n'existe pas d'enquêtes d'insertion régulières à 18 et 30 mois. La dernière enquête remonte à 2017. Le taux de réponse était de 62 % (13/21). Les résultats de cette enquête montrent qu'à 18 mois le taux d'insertion était de 50 % (23 % en emploi, 46 % en études [master], 23 % en recherche d'emploi). Les statuts des emplois occupés étaient pour 33 % en contrat à durée indéterminé (CDI) et pour 67 % en contrat à durée déterminée (CDD). Les résultats de cette enquête montrent également qu'à 30 mois le taux d'insertion était de 82 % (69 % en emploi, 8 % en études, 15 % en recherche d'emploi). Les statuts des emplois occupés étaient alors de 11 % pour le CDI et de 44 % pour le CDD. Le taux d'insertion à 18 mois est moyen (50 %) avec un faible taux de réponse. À 30 mois le taux est très satisfaisant (82 %).

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation ne dispose pas des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Le peu d'effectifs sur le site délocalisé ne permet pas l'intervention d'enseignant sur place en dehors de la responsable de formation. Il faudrait au moins envisager un tandem autour de la formation. Le noyau de l'équipe est surtout constitué de vacataires professionnels.

La formation définit un processus d'évaluation interne permettant de la faire évoluer dans une démarche d'amélioration continue. Depuis la promotion 2014-15 la formation organise une évaluation des enseignements par ses étudiants (à la fin de la période des cours théoriques et/ou après le stage de fin d'année). Le questionnaire a été travaillé avec la cellule de l'université de Bourgogne. La formation propose à ses étudiants de répondre à huit questions assez simples. Les réponses sont anonymes. La synthèse de la dernière enquête témoigne d'une bonne appréciation des étudiants dans pratiquement tous les items, malgré les difficultés qui ont pu être rencontrées dans le cadre de la période de mesures sanitaires. La formation dispose également d'un conseil de perfectionnement dont la composition témoigne d'une vigilance accrue concernant l'adéquation des contenus de la formation avec les débouchés et l'insertion professionnelle.

Conclusion

Points forts

- Bonne attractivité
- Professionnalisation correcte
- Processus d'évaluation interne efficient

Points faibles

- Taux d'encadrement très faible
- Absence d'approche pédagogique par compétence
- Absence de suivi de la réussite des étudiants
- Ouverture à l'international

Recommandations

- Renforcer l'équipe pédagogique en enseignants-chercheurs
- Mettre en place une réflexion approfondie sur l'approche par compétences
- Systématiser le suivi de la réussite des étudiants

LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION DES ORGANISATIONS AGRICOLES ET ALIMENTAIRES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Gestion des organisations agricoles et alimentaires* a pour objectif de former des cadres intermédiaires dans le domaine des conduites stratégiques des exploitations agricoles et plus précisément dans la filière vitivinicole. Il s'agit donc d'une formation spécialisée à bac+3 qui répond aux besoins socio-économiques en local mais également en national. Elle est également pluridisciplinaire en intégrant les aspects techniques, économiques et juridiques.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit parfaitement dans la stratégie de l'établissement puisqu'elle fait partie de l'un des six grands secteurs définis et portés par l'université. Elle a été construite de façon à répondre aux besoins en local et à ce titre elle est promue par le GIP «Pôle Bourgogne Vigne et Vin et de la Chaire Unesco» «Culture et tradition du vin». Elle bénéficie donc d'une proximité privilégiée avec les grandes institutions du secteur viticole. De plus, elle s'articule bien avec les formations environnantes à bac+2 (brevet de technicien supérieur [BTS], diplôme universitaire de technologie [DUT] et la deuxième année de licence [L2]) qui sont bien précisées.

La formation n'est pas adaptée à la mobilité internationale. C'est une formation exclusivement en alternance, ce qui représente une contrainte pour la mise en place de mobilité sortante et sur la mobilité entrante puisqu'il est précisé que seules les candidatures étrangères francophones étaient acceptées.

La formation ne bénéficie pas d'un adossement à la recherche, hormis la participation d'enseignants-chercheurs ; son objectif porte plutôt sur une insertion professionnelle directement en sortie de diplôme.

La formation est en lien privilégié avec le monde socio-économique. En effet, elle est reconnue par le monde professionnel de par son fonctionnement en alternance qui permet que l'étudiant soit au cœur de la profession tout au long de l'année et que les enseignements soient en majorité (65 %) dispensés par des intervenants industriels. Par ailleurs, elle est labellisée par le GIP «Bourgogne Vigne et Vin» et la Chaire de l'Unesco ce qui représente un atout considérable. Elle est également pluridisciplinaire et intègre totalement les aspects juridiques, économiques et entrepreneuriaux liés aux métiers de la vigne, de ce fait les compétences visées au travers des enseignements sont en accord avec le référentiel de compétences de la fiche RNCP.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met bien en œuvre les méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. Les enseignements ont été construits sur la base des compétences requises dans différents domaines (viticulture, œnologie, droit, GRH, finances, stratégie et marketing) et la pratique de l'alternance permet directement de développer une approche par compétences.

Les méthodes pédagogiques sont relativement classiques en raison de la forte spécificité de la formation cependant il semble exister des possibilités de « serious games » sans autre précision.

Il n'y a pas d'ouverture à l'international, il n'y a pas d'enseignement d'anglais et l'alternance sur un rythme soutenu ne permet pas les mobilités.

La formation est exclusivement en alternance. De plus, les étudiants peuvent bénéficier de contrat de professionnalisation et/ou d'apprentissage et l'offre de formation permet également l'intégration de public en formation continue.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe son attractivité par le biais de communication réalisée par différents moyens : site web de l'université, du service commun de formation continue et par alternance (SEFCA), de l'institut universitaire de la vigne et du vin Jules Guyot (IUVV) et des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) partenaires; plaquette d'information; journées portes ouvertes; présentation individualisée dans les lycées viticoles de la région; présentations aux différents acteurs de la filière vitivinicole. On note d'ailleurs une augmentation considérable du nombre de dossiers de candidature en à peine deux ans d'existence.

La formation mesure la réussite des étudiants directement grâce à l'insertion professionnelle immédiate en sortie du diplôme. De plus, c'est une formation récente et la mise en place de dispositifs liés à la réussite n'est pas apparue urgente.

La formation analyse en interne l'insertion professionnelle et les différents secteurs d'embauches. Seules deux années figurent en raison de sa récente ouverture, mais la formation s'attache à bien rendre visibles les données : 95 % des étudiants sont insérés et un tiers est sur des postes de cadres ou de chef d'exploitation en un an et demi après l'obtention du diplôme.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation datant de 2019 n'a pas assez de recul sur sa soutenabilité mais on peut supposer que le nombre de contrats d'alternance qu'elle affiche (18) doit lui permettre de pouvoir recevoir des fonds propres et assurer sa soutenabilité.

La formation a mis en place un conseil de perfectionnement afin de faire évoluer la formation dans un processus d'amélioration continue. On peut d'ailleurs y constater la présence de partenaires socio-économiques. Les données sont trop récentes et trop qualitatives pour en tirer une analyse représentative et pertinente.

Conclusion

Points forts

- Fortement implantée dans le tissu économique local
- Excellent taux de réussite
- Très bonne insertion professionnelle

Points faibles

- Absence d'enseignement de langue et pas d'ouverture à l'international
- Manque de données sur l'évaluation de la formation par les étudiants

Recommandations

- Mettre en place une évaluation de par les étudiants en concertation avec les services centraux de l'université, ce qui faciliterait la mise en place d'une démarche d'amélioration continue au sein de la formation
- Développer une ouverture à l'international en insérant des enseignements en anglais ou au travers de mini-projets scientifiques

LICENCE PROFESSIONNELLE LOGISTIQUE ET PILOTAGE DES FLUX

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Logistique et pilotage des flux* de l'université de Bourgogne (uB) comporte trois parcours. Deux parcours de même intitulé : «Logistique hospitalière» (LH), et un troisième «Qualité en établissement de santé» (QES). Un des parcours «LH» est ouvert à la formation initiale, continue intégrée et à alternance. L'autre parcours «LH» et le parcours «QES» sont ouverts exclusivement en formation continue spécifique. La formation est portée par l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-sur-Saône.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence est bien positionnée dans l'environnement universitaire. Cette offre de formation est une niche dans le domaine de la logistique hospitalière. Elle s'adresse aux titulaires d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) *Gestion logistique et transport* ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS) *Gestion des transports et logistique associées* et à certains professionnels des secteurs de santé. Elle partage un tronc commun avec la licence *Logistique et systèmes d'information* et permet de diplômer des étudiants désirant une spécialisation sur un cycle court dans le domaine de la logistique hospitalière. Cette formation donne aussi la possibilité de poursuite d'études dans un des masters de l'uB ou de l'université de Franche-Comté. La licence intègre des notions du développement durable dans ses enseignements liés au traitement de déchets hospitaliers et le recyclage.

La formation n'a pas mis en place de collaboration avec d'autres établissements à l'international. Le système de santé français étant différent des systèmes de santé à l'étranger, la licence ne se prête pas à la mobilité internationale.

L'articulation de la formation avec la recherche est très limitée. La participation des enseignants-chercheurs (EC) à l'équipe pédagogique est très réduite, trois EC pour 96 h. On s'interroge sur les 5 h dédiées à la formation à la recherche alors qu'un volume de 135 heures est consacré à l'unité d'enseignement (UE) Mémoire. Malgré la localisation de la formation qui peut rendre plus difficile le lien avec les laboratoires de recherche, la dimension recherche mériterait d'être développée.

L'articulation avec les partenaires socio-économiques est satisfaisante. Bien qu'il n'existe pas de partenariat conventionné avec les établissements de santé, de nombreux intervenants professionnels (10 pour 158 h), dont le métier est en adéquation avec la spécialité du diplôme, font partie de l'équipe pédagogique et apportent une diversité de point de vue à la formation. Le stage obligatoire de 12 semaines permet aux étudiants d'avoir une première expérience bénéfique avant l'intégration dans le monde de l'entreprise. La licence accueille des étudiants en formation continue spécifique : six étudiants en parcours LH (capacité maximale) et deux en parcours QES.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La licence est construite autour d'un programme cohérent avec ses objectifs mais l'équipe pédagogique n'a pas entamé d'approche par compétence. La réflexion de l'équipe pédagogique n'a pas encore porté sur le référentiel de compétences de la formation ni sur la définition de ses blocs de connaissances et compétences ni sur leurs évaluations. L'équipe n'a pas pris complètement conscience du problème dans son dossier d'autoévaluation puisqu'elle considère que l'action est mise en place et que les résultats sont satisfaisants.

La formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques. La formation développe de nouveaux outils pédagogiques comme des jeux de simulation logistique, des jeux de rôle, du travail en groupe et des mises en situation. Des logiciels spécialisés avec des licences payantes utilisés en salle de travaux pratiques (TP) de l'IUT limitent les possibilités d'un enseignement à distance généralisé.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés pour permettre son ouverture à l'international. L'enseignement des langues étrangères se limite à l'anglais technique (20 h) au premier semestre ainsi qu'un enseignement disciplinaire en anglais (10 h).

Les contenus et les dispositifs de la formation sont bien adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. La licence est ouverte en formation initiale, en formation continue intégrée et pour des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage. Deux parcours de la licence sont dédiés exclusivement à la formation continue spécifique, LH et QES. Les étudiants qui intègrent ces derniers sont déjà en poste dans une entreprise ou une collectivité territoriale. Le manque d'intérêt des établissements de santé pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, constitue un obstacle pour le recrutement des étudiants par cette voie, la formation est saisie de ce problème.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit son attractivité auprès de ses différents publics. L'équipe pédagogique est impliquée dans différents dispositifs d'information et d'orientation à destination des lycéens : portes ouvertes de l'IUT, participation aux différents salons, site web de la formation, demande d'informations par mail. Le nombre de candidats est d'une soixantaine et les effectifs autour de 17 étudiants loin des capacités d'accueil de la formation (25) sans que ceci ne soit analysé par la formation.

La formation affiche un taux de réussite en constante baisse (75 % en 2019, 71 % en 2020 et 56 % en 2021). Bien qu'une sélection se fasse sur dossier, le niveau des étudiants a beaucoup diminué, acté par les professionnels et les enseignants, mais le dossier n'indique aucune action spécifique pour y remédier. Cette baisse est accentuée par des abandons liés à l'enseignement à distance. Pour la formation continue intégrée le taux de réussite est à 100 %.

L'équipe pédagogique analyse très peu l'insertion professionnelle de ses diplômés. Il est intéressant de constater que ce sont les étudiants en formation en cours qui réalisent une enquête sur la promotion des diplômés qui les précède de trois ans, enquête complémentaire à celle de l'établissement. Bien que ceci permette aux étudiants de découvrir par eux-mêmes les débouchés possibles de la formation et de soulager l'équipe pédagogique, rien ne permet dans le dossier de savoir comment cette activité est valorisée pour les étudiants. Notons que 23 % des diplômés qui répondent à l'enquête poursuivent leurs études et ceux qui sont embauchés ont un emploi approprié à la formation. Le parcours QES ouvert récemment n'est pas concerné par l'enquête.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

L'équipe pédagogique est épaulée par le service de la formation continue pour l'accueil des étudiants en formation continue et l'élaboration des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Le processus d'évaluation interne de la formation est mis en œuvre mais il est perfectible. À la fin de chaque semestre, l'évaluation des enseignements est réalisée au niveau de l'établissement. Un conseil de perfectionnement existe et se réunit chaque année, on regrette que dans sa composition, il ne comporte qu'un seul professionnel qui n'est pas du domaine (avocat) et un seul étudiant.

Conclusion

Points forts

- Bonne adéquation des contenus de la formation avec les besoins du secteur hospitalier
- Lien fort avec le monde professionnel

Points faibles

- Absence de dimension stratégique du conseil de perfectionnement
- Manque d'analyse des résultats de suivi des diplômés et évaluation des enseignements et de la formation
- Taux de réussite en diminution
- Absence d'évaluation par compétences

Recommandations

- Améliorer le pilotage de la formation, en renforçant le rôle du conseil de perfectionnement
- Développer le suivi des diplômés et l'amélioration de l'évaluation des enseignements par les étudiants en collaboration avec les services centraux de l'université qui pourraient contribuer à développer une bonne démarche d'auto-analyse
- Mettre en place le référentiel de compétences et de permettre aux étudiants de connaître précisément les critères d'évaluation attestant l'acquisition des compétences visées par le diplôme

LICENCE PROFESSIONNELLE LOGISTIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Logistique et Systèmes d'Information* de l'université de Bourgogne (UB) compte deux parcours de même intitulé : «Supply chain». L'un est destiné à la formation continue spécifique et l'autre à la formation sous ses différentes formes (initiale, continue ou en alternance). À la rentrée 2023, la formation va intégrer le bachelor universitaire de technologie (BUT) *Management de la logistique et des transports*. La formation est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-sur-Saône.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence a une place cohérente dans l'offre de formation de l'établissement. La licence est construite en continuum du diplôme universitaire de technologie (DUT) *Gestion logistique et transport*. Elle intègre aussi des étudiants issus d'un Brevet de technicien supérieur (BTS) à dominante économie gestion, ou des personnes en conversion personnelle. Elle partage un tronc commun avec la licence professionnelle *Logistique et pilotage des flux*. Sa vocation principale est la rentrée dans la vie active mais offre aussi la possibilité de poursuite d'études dans l'un des masters de l'UB.

L'ouverture à l'international est très peu développée. Il est regrettable de constater que très peu d'étudiants sont intéressés par la réalisation de stages à l'étranger, ces stages sont présentés par le service des relations internationales de l'IUT. Bien que les licences professionnelles ne favorisent pas la mobilité, il faut mettre dans le cadre du BUT des mesures plus incitatives.

La formation ne présente pas d'élément concret d'adossement à la recherche. La participation des enseignants-chercheurs (EC) à la formation est réduite à une personne qui partage un service de 92 h avec deux enseignants : un professeur agrégé (PRAG) et un professeur certifié (PRCE). On s'interroge sur les cinq heures dédiées à la formation à la recherche alors qu'un volume de 135 heures est consacré pour l'UE mémoire. Malgré la localisation de la formation qui peut rendre plus difficile le lien avec les laboratoires de recherche, la dimension recherche mériterait d'être développée.

Les relations avec le monde socio-économique sont soutenues et des éléments de professionnalisations sont présents. Le stage obligatoire de 12 semaines permet aux étudiants d'avoir une première expérience bénéfique avant l'intégration dans le monde de l'entreprise. De nombreux intervenants professionnels (sept pour 192 h) dont le cœur de métiers est en adéquation avec l'offre de formation, font partie de l'équipe pédagogique et apportent une diversité de point de vue à la formation (visite de l'entreprise et des mises en situations professionnelles). Bien que le dossier fasse mention d'un grand nombre d'entreprises dans le domaine de la logistique dans la région, on s'étonne qu'aucune convention de partenariat ne soit présente. La licence accueille des contrats de professionnalisation (en moyenne six étudiants par an) et cinq étudiants en formation continue.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La licence est construite autour d'un programme cohérent avec ses objectifs mais l'équipe pédagogique n'a pas entamé d'approche par compétence. La réflexion de l'équipe pédagogique n'a pas encore porté sur le référentiel de compétences de la formation ni sur la définition de ses blocs de connaissances et compétences ni sur l'évaluation des compétences. L'équipe n'a pas pris complètement conscience du problème dans son dossier d'autoévaluation puisqu'elle considère que l'action est mise en place et que les résultats sont satisfaisants.

La formation développe et diversifie ses pratiques pédagogiques. La formation développe de nouveaux outils pédagogiques comme des jeux de simulation logistique, des jeux de rôle, du travail en groupe et des mises en situation. Des logiciels spécifiques utilisés en salle de TP limitent les possibilités d'un enseignement à distance généralisé.

Les contenus et les dispositifs de la formation ne sont pas adaptés pour permettre son ouverture à l'international. L'enseignement des langues étrangères se limite à l'anglais technique au premier semestre et un enseignement disciplinaire de 10 h est réalisé en anglais. Le TOEIC sera exigé pour l'ensemble des étudiants avec une prise en charge financière par l'IUT.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont bien adaptés aux publics de la formation continue et en alternance. Un des parcours de la licence dédié à la formation continue spécifique est fermé faute d'étudiant. L'autre parcours intègre des alternants, des étudiants en formation initiale ou continue. L'équipe pédagogique est épaulée par le service ingénierie pour l'accueil des étudiants en formation continue et l'établissement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation développe et suit son attractivité auprès de ses différents publics. L'équipe pédagogique est impliquée dans différents dispositifs d'informations et d'orientation à destination des lycéens : portes ouvertes de l'IUT, participation aux différents salons, site web de la formation. Bien que les candidatures soient en progression sur les trois dernières années, les effectifs restent globalement stables autour de 14 étudiants en moyenne ce qui est largement en dessous de la capacité d'accueil (21), sans que ceci ne soit analysé par la formation.

La licence affiche un taux de réussite globalement moyen en formation initiale, il est autour de 61 % sur les trois dernières années. Les alternants et les étudiants en formation continue représentent un tiers de la promotion avec un taux de réussite de 100 %.

L'équipe pédagogique analyse peu l'insertion professionnelle de ses diplômés. Il est intéressant de constater que ce sont les étudiants en formation en cours qui réalisent une enquête sur la promotion des diplômés qui les précède de trois ans, enquête complémentaire à celle de l'établissement. Le dossier ne précise pas les raisons de cette double enquête d'autant plus que les taux de retour pour cette dernière sont très élevés. Bien que ceci permette aux étudiants de découvrir par eux-mêmes les débouchés possibles de la formation et de soulager l'équipe pédagogique trop restreinte, rien ne permet dans le dossier de savoir comment cette activité est valorisée pour les étudiants. 43 % des étudiants qui répondent à l'enquête poursuivent leurs études et ceux qui sont embauchés ont un emploi approprié à la formation.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

L'équipe pédagogique est épaulée par le service de la formation continue pour l'accueil des étudiants en formation continue et l'élaboration des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Le processus d'évaluation interne de la formation est mis en œuvre mais il est perfectible. À la fin de chaque semestre, l'évaluation des enseignements est réalisée au niveau de l'établissement. Un conseil de perfectionnement (CP) existe et se réunit chaque année, on regrette que dans sa composition, il ne comporte qu'un seul professionnel qui n'est pas du domaine (avocat) et un seul étudiant. Le compte-rendu du CP joint au dossier montre qu'il est peu dans l'analyse et la prospective, et fonctionne comme un comité pédagogique.

Conclusion

Points forts

- Bonne adéquation des contenus de la formation avec les besoins du secteur de la logistique
- Insertion professionnelle appropriée à la formation

Points faibles

- Équipe pédagogique beaucoup trop restreinte
- Évaluation par compétences à mettre en place
- Rôle du conseil de perfectionnement à renforcer

Recommandations

- Recruter un enseignant-chercheur supplémentaire pour la pérennité de la formation
- Améliorer l'évaluation des enseignements et de la formation par les étudiants en collaboration avec les services centraux de l'université
- Renforcer le rôle du conseil de perfectionnement pour développer une bonne démarche d'auto-analyse pour une meilleure vision des actions à mener et décider des évolutions futures
- Mettre en place le référentiel de compétences pour permettre aux étudiants de connaître précisément les critères d'évaluation attestant l'acquisition des compétences visées par le diplôme

LICENCE PROFESSIONNELLE MAINTENANCE ET TECHNOLOGIE : CONTRÔLE INDUSTRIEL

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Maintenance et technologie : contrôle industriel* est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Chalon-sur-Saône. Elle comporte un parcours : «*Contrôle non destructif des matériaux et des structures*». La formation se déroule sur le site de l'IUT.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est bien inscrite dans la stratégie formation de l'établissement. La formation est construite dans la continuité des DUT/BUT *Génie industriel et maintenance, mesures physiques, sciences et génie des matériaux et génie mécanique et productique*, formations dispensées par l'université de Bourgogne. Cette interdisciplinarité est bien en cohérence avec la politique de l'établissement. Sans qu'il ne soit précisé quelle mention de licence, la formation intègre des étudiants titulaires d'une deuxième année de licence avec succès. La formation permet la poursuite d'étude vers le master *Procédés, contrôles, matériaux métalliques : industrie du nucléaire (PC2M)* de l'établissement. Il n'existe pas de partenariat avec d'autres établissements. Enfin, cette formation est en alternance : c'est un des axes stratégiques de l'établissement.

L'internationalisation est très peu développée. Si l'alternance peut freiner la mobilité sortante, bien qu'il existe désormais des dispositifs facilitateurs, il n'y a pas de partenariat avec des universités étrangères qui permettraient des collaborations.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche modeste par l'intermédiaire des interventions d'enseignants-chercheurs assurant environ 40 % des enseignements ce qui représente une part importante. Il n'y a pas d'autre dispositif de formation par la recherche.

La professionnalisation de cette formation est solide mais les relations avec le monde professionnel sont peu formalisées. La formation a bénéficié d'un soutien du pôle de compétitivité Nuclear Valley lors de sa création en 2006. Depuis, il n'est pas mentionné son rôle dans la formation. Par contre, les professionnels du domaine du contrôle non destructif participent à la formation, tant dans les enseignements que dans les jurys et dans le conseil de perfectionnement de la formation. À noter que les professionnels interviennent aussi dans l'accueil d'alternants, tous les inscrits de la formation étant sur ce régime. Il y a également une collaboration avec la branche professionnelle Union des industries et métiers de la métallurgiques (UIMM) qui mériterait d'être précisée. Parmi les éléments contribuant à la professionnalisation, on note aussi la préparation à la certification de niveau 2 de la COFREND. Le partenariat avec cet organisme mériterait aussi d'être précisé et formalisé dans une convention. La part des enseignements assurée par les professionnels est assez faible pour une licence professionnelle (14 %) bien que dans le domaine de la licence. C'est un point à améliorer. On peut aussi regretter qu'il n'y ait pas d'heure d'enseignement consacrée à l'entrepreneuriat, malgré les présentations prévues sur ce thème. La part importante accordée au projet et au stage en matière de crédits (24 sur les 60 de la formation) pourrait néanmoins être augmentée à 30 crédits, ces deux éléments pédagogiques représentant plus de la moitié du temps de formation.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation ayant une visée d'insertion professionnelle mobilise fortement les dispositifs de professionnalisation au travers de partenariat avec son environnement professionnel (cf. supra) ainsi que l'alternance. Si les blocs de compétences sont bien identifiés dans la fiche du Répertoire national des compétences professionnelles (RNCP), il n'y a pas d'approche par compétence dans la formation.

À l'exception d'outils numériques professionnels, il n'est pas précisé de modalités pédagogiques variées. L'enseignement à distance n'est développé que pour les cours théoriques (environ 20 % de la formation) en raison des travaux pratiques nécessitant du matériel spécifique, y compris des logiciels non utilisables à distance. Toutefois, afin de permettre la réussite des publics ayant un diplôme antérieur différent, la formation favorise des enseignements pratiques en très petits effectifs.

Comme vu précédemment, il n'y a pas de dispositif d'internationalisation sauf un petit volume d'heures d'anglais (20 h) ce qui est un peu faible pour une formation du grade de licence du domaine industriel nécessitant une bonne connaissance de l'anglais, notamment technique. Les étudiants ont la possibilité de passer le TOEIC mais il n'est pas indiqué dans le dossier si cela est effectif.

La formation n'accueille qu'un public en alternance et en validation des acquis professionnels (VAE). L'équipe pédagogique utilise un livret de suivi pour chaque alternant.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation est attentive au recrutement. Les fluctuations d'effectifs sur la période des trois années observées (entre 11 et 23) sont analysées par l'équipe pédagogique : la formation peut être en concurrence avec des formations d'ingénieur ou avec le marché de l'emploi (les entreprises choisissent plutôt d'embaucher que de recruter un alternant) alors que le nombre de candidatures augmente. La communication auprès des futurs étudiants est classique sur le site internet de l'établissement et dans des forums de poursuite d'étude de DUT/BUT. La formation a bien identifié l'origine géographique de ses étudiants. Le conseil de perfectionnement analyse les candidatures pour renforcer l'attractivité.

Les taux de réussite sont excellents (environ 96 % en moyenne sur les trois années observées), les non diplômations sont analysées.

Le suivi du diplômé par la formation est réel, avec quelques marges d'amélioration. Les taux de retour de l'enquête d'insertion professionnelle effectuée par l'établissement sont un peu faibles (entre 54 % et 67 %) compte tenu des petits effectifs de la formation. Les résultats donnent un très bon taux d'insertion professionnelle à 18 mois comme à 30 mois (environ 83 %), la poursuite d'étude reste modeste (trois à quatre diplômés par an). La nature des emplois est cohérente avec les objectifs de la formation. Le conseil de perfectionnement examine le taux d'insertion professionnelle sans toutefois s'intéresser à la qualité des emplois occupés.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les moyens humains dont dispose la formation sont satisfaisants avec huit enseignants titulaires et huit enseignants temporaires (tous issus du monde économique) assurant les 550 heures de la formation.

La formation dispose bien de processus d'évaluation interne qui sont toutefois perfectibles. L'évaluation de la formation par les étudiants n'est pas formalisée par l'équipe pédagogique, les échanges avec les étudiants sont informels. Il existe bien une enquête faite par l'établissement dont le dossier ne précise pas comment les résultats sont pris en compte dans l'évolution de la formation. Il existe aussi un conseil de perfectionnement qui réunit annuellement enseignants et professionnels. Le compte-rendu joint au dossier indique qu'il joue son rôle. Il n'y a pas d'étudiant dans cette instance, ce qui constitue un point de non-conformité. C'est d'ailleurs un point qui avait déjà été mentionné dans la précédente évaluation.

Conclusion

Points forts

- Formation qui mobilise de nombreux éléments de professionnalisation : alternance, préparation à la certification cofrend, intervention des professionnels dans les enseignements, les jurys, le conseil de perfectionnement
- Très bon taux d'insertion professionnelle
- Très bon taux de réussite
- Pilotage solide avec une attention portée au recrutement et au suivi du diplômé

Points faibles

- Composition du conseil de perfectionnement incomplète
- Insuffisante participation des étudiants à l'évaluation de la formation
- Faible taux d'intervention de professionnels dans la formation

Recommandations

- Intégrer davantage de professionnels dans les enseignements
- Mieux associer les étudiants au pilotage : le dispositif d'évaluation de la formation par les étudiants est à travailler avec les services centraux de l'université pour qu'il soit mieux approprié par l'équipe pédagogique, les étudiants doivent faire partie du conseil de perfectionnement

LICENCE PROFESSIONNELLE MAINTENANCE ET TECHNOLOGIE : SYSTÈMES PLURITECHNIQUES

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques* est portée par l'IUT de Chalon-sur-Saône en partenariat avec le lycée Vesoul Agro Campus, l'école d'ingénieurs Institut Agro Dijon, le lycée agricole Le Chesnoy de Montargis et le lycée Le Mans – La Germinière. Elle comporte deux parcours : « gestion technique et économique des agroéquipements » et « automatisation et robotisation en élevage ». Le premier parcours se déroule sur quatre sites, Chalon-sur-Saône, Vesoul, Montargis et Le Mans, avec un groupe dédié à un public de formation continue exclusivement alors que le second se tient sur les sites de Chalon-sur-Saône et sur Vesoul.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit bien dans l'offre de formation du site car en continuité du Bachelor universitaire de technologie Génie industriel et maintenance de l'établissement et des Brevets de techniciens supérieurs agricoles (techniques et services en matériels agricoles et génie des équipements agricoles) présents dans la région. Le master *gestion des entreprises et technologies innovantes pour l'Agroéquipement* de l'Institut Agro Dijon permet une possible poursuite d'étude après cette formation. Elle bénéficie de nombreux partenariats académiques avec quatre autres établissements pour la dimension agricole. Un cinquième est en cours de formalisation sur la robotique avec le lycée Niepce de Chalon-sur-Saône. La pluridisciplinarité est bien au cœur des enseignements, en cohérence avec la stratégie de l'établissement. Le soutien du milieu professionnel par l'intermédiaire de l'Association professionnelle de développement de l'enseignement du machinisme agricole et des agroéquipements (APRODEMA), membre du comité de pilotage de la formation, et de l'AXEMA, regroupement de professionnels de l'agroéquipement, est également cohérent avec la politique de professionnalisation des formations de l'université de Bourgogne.

L'internationalisation de la formation est bien développée grâce à un partenariat avec l'université irlandaise de Tralee et l'université italienne de Bologne, permettant des cours en anglais, des séjours dans ces deux pays financés par la formation et des séminaires de travail. La formation favorise aussi les mobilités entrantes et sortantes en stage mais cela se traduit peu dans les faits sur la période observée (toutefois peu favorable aux déplacements pour des raisons sanitaires). Il est aussi proposé de manière originale un diplôme d'université après la formation qui se déroule en un an dans les trois universités partenaires.

La formation bénéficie d'un adossement recherche correct grâce à un partenariat avec l'Unité mixte de recherche 1347 Agroécologie avec l'intervention d'enseignants-chercheurs dans la formation. Ils représentent un tiers des heures d'enseignement, ce qui représente une part importante pour une licence professionnelle. Toutefois, la formation par la recherche est peu développée, la finalité de la formation ne s'y prêtant pas.

Les relations avec le milieu professionnel sont bien développées, favorisant ainsi la professionnalisation de la formation : l'équipe pédagogique peut s'appuyer sur un comité de pilotage intégrant des représentants professionnels, membres de l'association de professionnels (APRODEMA) et à une ouverture des deux parcours en alternance depuis quatorze ans. La formation est aussi bien identifiée auprès de la branche professionnelle (AXEMA) : la formation est mentionnée sur le site internet, un bilan est fait auprès de la formation auprès de la commission formation et des membres de cette commission font aussi partie du comité de pilotage de la formation. Toutefois, on peut regretter que le nombre d'heures assurées par des professionnels soit faible (environ 20 % de la formation) d'autant que ces enseignements ne sont pas dans le cœur du métier (management, conduite de projet). On peut aussi regretter qu'il n'y ait pas d'heure d'enseignement consacrée à l'entrepreneuriat, malgré les présentations prévues sur ce thème.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La professionnalisation est très développée grâce à l'alternance, les différents partenariats avec les professionnels, la possibilité de passer l'habilitation électrique et le permis C pour dix étudiants. Il n'y a pas d'approche par compétence bien que des blocs de compétence soient définis. Toutefois, l'équipe pédagogique en a conscience puisque cela fait l'objet d'une réflexion pour la prochaine accréditation.

Il y a peu d'enseignement à distance en raison des travaux pratiques. Hormis une salle avec des équipements numériques, la diversité de la pédagogie n'est pas abordée dans le dossier.

La politique de langue est affirmée par plusieurs dispositifs. La formation met en place 30H d'enseignement d'anglais, 30H de cours de spécialité dispensés en anglais ainsi qu'une certification en langue (prise en charge par la formation) pour tous les étudiants qui l'obtiennent dans leur grande majorité. De plus, la formation accueille des enseignants étrangers dispensant des cours en anglais, elle met en place des visites d'entreprise en anglais ainsi que des séminaires de travail avec des étudiants des universités étrangères partenaires. Néanmoins, il n'y a pas de dispositif de préparation à la mobilité entrante ou sortante.

L'alternance est très développée puisque la plupart des étudiants sont en apprentissage (entre 22 et 29 sur 30 inscrits). Les alternants sont bien suivis par un enseignant-référent avec un portfolio dont les contenus sont adaptés à ce qui est fait en entreprise.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation est attentive à son attractivité en développant plusieurs dispositifs. D'une part, elle communique auprès du public sur les sites internet des établissements et partenaires professionnels ainsi que par des présentations lors des journées portes ouvertes et sur demande. Elle diversifie également les objectifs de la formation en ouvrant un parcours sur la robotique en 2016, communique auprès des partenaires grâce à une association de robotique agricole (RobAgri) et élabore une collaboration avec un lycée de Châlon pour renforcer la communication sur la formation. Ces actions ont un effet sur l'attractivité qui est bonne, avec trois candidatures pour une place, voire deux pour une place quand la capacité d'accueil augmente en 2020. Le nombre de candidatures est suivi mais pas analysé.

Le taux de réussite est bon (en moyenne de 93 %) mais les quelques échecs ne sont pas analysés.

Le suivi des diplômés est bien fait mais l'appropriation par l'équipe pédagogique reste à préciser. Le suivi de l'insertion est fait par l'intermédiaire de l'enquête ministérielle mais il n'est pas indiqué comment la formation s'approprie ces données qui sont d'ailleurs peu détaillées dans le dossier. Les taux de réponse à l'enquête sont variables (entre 48 et 84 %). Le taux d'insertion est bon (environ 75 %), très peu d'étudiants sont en recherche d'emploi (entre zéro et deux par an) et environ un tiers poursuit les études, ce qui est cohérent avec les objectifs d'une licence professionnelle. Les emplois occupés et la poursuite d'étude sont bien identifiés.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation est bien encadrée avec 47 intervenants pour 30 étudiants, dont 37 titulaires provenant des trois établissements partenaires, majoritairement de l'IUT et du lycée. Ils permettent d'assurer les 550 h par étudiant de chaque parcours, le parcours *Gestion technique et économique des agroéquipements*, étant divisé en deux groupes, l'un des deux étant uniquement constitué d'étudiants sous statut de formation continue (FC). Le dossier ne précise toutefois pas si ce dernier groupe a été ouvert (compte tenu du très faible effectif de FC).

La formation dispose des outils d'amélioration continue et de pilotage qui doivent évoluer. La formation bénéficie d'un comité de pilotage qui s'apparente à un conseil de perfectionnement au vu de sa composition (partenaires de la formation, professionnels y compris anciens étudiants) et de son rôle (dresser un bilan de l'année, proposer des évolutions, organiser pédagogiquement l'année à venir). Les étudiants sont néanmoins absents de cette instance. D'autre part, la dimension de prospective est peu abordée dans le comité de pilotage. La formation s'est dotée d'un questionnaire d'évaluation de la formation mais le comité de pilotage n'examine pas le retour de ce questionnaire. Même constat pour les résultats des enquêtes d'insertion professionnelle. Le dossier ne précise pas comment le partenariat entre les établissements est mis en œuvre, exception faite de la désignation d'un référent sur chaque site.

Conclusion

Points forts

- Très bonne insertion professionnelle
- Liens avec le monde économique solide
- Partenariat pertinent avec trois lycées et une école d'ingénieurs

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement
- Mauvaise prise en compte des résultats des dispositifs d'évaluation (formation et enseignements, enquête de suivi du diplômé)
- Part insuffisante des enseignements assurés par des professionnels

Recommandations

- Renforcer le pilotage en matière de dispositif d'amélioration continue en intégrant mieux les résultats des différentes enquêtes (insertion professionnelle, évaluation de la formation), tout en y intégrant les étudiants. Cela peut passer par une meilleure collaboration avec les services centraux de l'université
- Augmenter la part des professionnels dans les enseignements, les liens que la formation entretient avec les représentations professionnelles devraient permettre de trouver des intervenants

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE LA PROTECTION ET DE LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement* de l'université de Bourgogne (uB) est portée par l'UFR Sciences vie, de la Terre et de l'environnement. Elle permet d'acquérir des compétences disciplinaires centrales comme formuler et gérer un projet de gestion de l'eau depuis l'élaboration d'un cahier des charges, jusqu'à sa mise en œuvre, ou encore analyser et diagnostiquer les dimensions économiques et réglementaires d'un problème lié à l'eau. Elle forme 18 étudiants par an. Les enseignements sont répartis sur les établissements partenaires (Nevers-Challuy, Institut Agro Dijon, Dijon université).

1. La politique et la caractérisation de la formation

Cette LP est centrée sur l'eau et est complémentaire des autres formations en environnement de l'université.

Cette LP est le fruit d'un partenariat avec le l'EPLEPPA de Nevers-Challuy (Nièvre lycée du ministère de l'agriculture) qui la soutient fortement et SupAgro Dijon. Il n'y a pas de formation spécifique en L1, L2 pour accéder à cette LP, mais un recrutement principalement à partir de BTS BTSA (*Gestion et maîtrise de l'eau*), ou lycée agricole. Cette licence professionnelle peut aussi conduire à l'inscription en master environnement. La formation se déroule sur plusieurs sites différents sans que cela ne semble gêner les étudiants : c'est aussi en cohérence avec la stratégie de l'uB. En effet, cette large implantation de l'université, qui fait son originalité, contribue à la démocratisation de l'enseignement supérieur, à la dynamique de nos territoires et à leur image thématique.

Une réflexion s'oriente sur l'ouverture à l'international, en ciblant les établissements étrangers avec lesquels les porteurs de la L3 professionnelle ont établi des conventions.

L'adossement à la recherche n'est pas un objectif mais le laboratoire PAM (processus alimentaires et microbiens) associé à l'uB et à l'institut Agro Dijon participe à la formation. Réflexion sur la mise en place d'une UE « projet R&D ». Huit enseignants-chercheurs, membres d'équipes labélisées comme PAM et SUPAGRO, participent à l'enseignement et ont des compétences en aspects théoriques et pratiques relatifs au traitement, à la production et à la gestion de l'eau.

Cette LP est ancrée directement dans le tissu socio-économique de la région avec des stages dans les grandes entreprises du secteur comme Veolia, Suez ou SAUR et également de structures beaucoup plus petites comme des syndicats de gestion du bassin régional notamment. Elle a une fiche RNCP en cohérence. Elle est en forte liaison avec les formations agricoles de la région. De nombreux professionnels (quatre en période Covid et huit en période hors Covid pour plus de 70H d'enseignement) participent à l'enseignement. La formation est ouverte à l'alternance (contrat de professionnalisation) pour 6 à 12 personnes au cours des trois dernières années. Le nombre de contrats a diminué sur la période sans que cela ne soit commenté.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation prépare explicitement à l'insertion professionnelle notamment en faisant intervenir des acteurs du monde socio-économique et en incluant des stages en entreprise ou des projets tutorés. Elle n'a toutefois pas développée d'approche par compétence bien que les compétences visées par la formation soient bien identifiées.

Cette formation ne bénéficie pas de soutiens spécifiques : elle développe une pédagogie approche par projet et par problème qui semble satisfaire les enseignants. Préparer les étudiants à l'entrepreneuriat est un des projets de cette LP.

La formation a une ouverture à l'international modérée. Il y a des cours d'anglais scientifique (30 h) et l'intégration de la certification en anglais à la formation est en cours.

La gestion des alternances et de la formation continue s'effectue en partenariat avec le service de la formation continue et de l'alternance (SEFCA) de l'université de Bourgogne. Il y a trois apprentis pour une promotion de 16 étudiants cette année. Le chiffre diminue puisqu'il était de 13 en 2018. Un planning spécifique est proposé à ces étudiants.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation suit son attractivité. La capacité d'accueil de la LP est de 17 personnes mais le nombre d'étudiants passant les examens est passé de 17 à 14 en trois ans. De plus, il n'y a que deux candidats pour une place depuis deux ans pouvant indiquer un manque d'attractivité. Il serait intéressant de connaître les diplômes d'origine des inscrits afin d'essayer de diversifier les bassins de recrutement. Néanmoins, la LP est active en matière de communication auprès de son futur public en participant à de nombreuses actions : journées portes ouvertes, olympiades des sciences, fêtes de la science, rencontre avec les lycées.

Le taux de réussite au diplôme se situe entre 85 et 100 % ce qui est de très bonne qualité pour une LP.

La formation suit le devenir de ses étudiants grâce à des enquêtes réalisées par l'observatoire des étudiants, ou en interne. L'insertion professionnelle est très correcte et diversifiée (années n-1 et n-2) : 79 à 85 % en emploi, 10 à 13 % en recherche d'emploi, 5 à 8 % en poursuite d'études (master) ; n-1 : 55 % CDD et 45 % CDI, n-2 : 36 % CDD et 64 % CDI, 55 % secteur privé (groupes nationaux, PME, bureau d'étude...); 40 % secteur public (collectivité, communauté, mairie...); 5 % divers.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les enseignants de la formation sont issus de l'université, de trois établissements partenaires (SupAGRO, lycées) et de professionnels du secteur. Les enseignants peuvent se former de manière individuelle ; on peut signaler qu'un enseignant s'est formé à l'approche par compétence.

L'évaluation des enseignements par le CIPE n'est pas annuelle cependant c'est une demande de la LP. L'évaluation annuelle permettra une amélioration en continu de la formation. Un conseil de perfectionnement initialement commun avec les autres LP de l'UFR va devenir spécifique de cette LP. Sinon il y a réunion d'un comité de direction qui discute avec les étudiants. Sa constitution semble conforme car elle intègre des enseignants, des étudiants et des professionnels. Le conseil devrait s'intéresser plus particulièrement aux améliorations pédagogiques et au devenir des diplômés.

Conclusion

Points forts

- Professionnalisation développée
- Bonne insertion dans le milieu socio-professionnel
- Formation cohérente avec son environnement académique

Points faibles

- Pas de conseil de perfectionnement
- Manque d'attractivité
- Alternance insuffisamment développée
- Faiblesse de l'ouverture à l'international

Recommandations

- Augmenter l'attractivité de cette formation en élargissant ses sources de recrutement (DUT, BTS et aux L2) et en développant l'alternance
- Mettre en place un conseil de perfectionnement fonctionnel qui a accès des indicateurs fiables (évaluation, suivie des étudiants) et qui donne des préconisations
- Utiliser l'alliance Forthem de l'uB pour avoir des échanges avec d'autres universités, comme des cours en commun ou un projet en commun

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INDUSTRIE : CONCEPTION ET PROCESSUS DE MISE EN FORME DES MATÉRIAUX

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers de l'industrie : conception et processus de mise en forme des matériaux* vise à former des cadres intermédiaires spécialisés dans la maîtrise des outils utilisés dans le domaine de l'ingénierie mécanique tout en associant les méthodes de management et de communication. Elle se décline en un seul parcours «ingénierie numérique en conception et fabrication» et est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) de Le Creusot.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie de formation de l'établissement et sa force réside dans le fait qu'elle répond aux besoins des entreprises locales dans les domaines du bureau d'études industrielles ou encore du bureau des méthodes et services de R&D. De plus elle s'articule avec les autres formations du même cycle et le recrutement s'effectue principalement à partir d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) *Génie mécanique et productique (GMP)* et *Sciences et génie des matériaux (SGM)* ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS) en *Mécanique et productique* mais reste accessible à des étudiants issus d'une deuxième année de licence *Sciences et technologie*.

L'ouverture à l'international est très peu développée. Il n'existe pas de partenariats avec des universités étrangères ou des entreprises internationales qui permettraient de mettre en place des projets internationaux de courte durée. Cependant la certification au TOEIC a été rendue obligatoire et peut s'avérer un atout majeur même s'il n'y a pas d'impact sur la mobilité des étudiants à l'international.

La formation bénéficie d'un adossement modeste à la recherche en raison de son caractère très professionnalisant et des contraintes liées à l'alternance. Seuls, deux enseignants-chercheurs participent à la formation, ce qui est très peu pour une formation certes professionnalisante mais qui reste une formation universitaire.

La formation a un lien très fort et privilégié avec le monde socio-économique : en raison des compétences (notamment la connaissance et la maîtrise des outils informatiques fortement utilisés dans les entreprises de conception et de fabrication) et les métiers ciblés et du partenariat existant avec les industriels implantés en région. Toutefois on peut regretter le manque de précisions sur ces partenaires industriels. On peut s'étonner du manque d'ouverture sur l'entrepreneuriat qui pourrait être utile aux étudiants dans le cadre d'une formation professionnalisante.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en place des méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. Toutefois, si les compétences visées sont bien identifiées, les liens avec les modules enseignés ne sont pas démontrés et seule l'évaluation des compétences professionnelles est faite à travers les projets tutorés et la partie en entreprise, ce qui est dommage.

La formation relie la diversité des pratiques pédagogiques à la diversité des intervenants industriels ou encore par les enseignements pratiques qui assurent d'une certaine diversification. Il est à noter également qu'il existe une part importante d'outils numériques qui évolue régulièrement.

La formation n'est pas adaptée à l'international en raison de son caractère professionnalisant. On ne note pas de cours de spécialités en langue étrangère, cependant le passage du TOEIC dans la formation est obligatoire et pris en charge par la formation. Cela est fortement apprécié des partenaires industriels.

La formation est spécifiquement conçue pour permettre l'accueil des étudiants en alternance et/ou en formation continue. Le contrat de professionnalisation semble être préféré au contrat d'apprentissage, on peut toutefois s'étonner du peu de demandes pour cette formation en validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore de validation des acquis professionnels (VAP) pour une formation professionnalisante.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation communique auprès des futurs étudiants grâce aux dispositifs classiques d'information lors des journées portes ouvertes ou au travers de forums avec les lycéens. On note un effectif stable au niveau des effectifs sachant que les capacités d'accueil sont limitées. Il manque cependant quelques indicateurs sur l'origine des étudiants qui intègrent la formation.

Le taux de réussite de la formation est excellent (100 %), ce qui traduit un investissement très fort des étudiants et un accompagnement bien adapté.

Une analyse succincte du devenir professionnel est donnée. Elle souligne l'intégration majoritaire en entreprise sous forme de CDI et de quelques poursuites en alternance sans autre explication alors que l'on constate une diminution de CDI au profit d'un glissement en CDD et de poursuite d'études en alternance sans doute en master ou en école d'ingénieur. On peut regretter l'absence de précisions sur la nature des postes occupés, ce qui permettrait de mieux évaluer la qualité de l'insertion professionnelle.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation repose sur deux enseignants-chercheurs et d'un certain nombre d'intervenants extérieurs, il n'y a pas de précision sur les intervenants extérieurs. Même si l'on peut supposer que l'alternance permet une certaine soutenabilité de la formation, aucun élément n'est donné pour l'apprécier. On peut souligner la diversité de l'équipe pédagogique qui est pertinente pour ce type de formation.

La formation définit son processus d'évaluation à partir des résultats donnés par le centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE). Les données ne figurent pas dans le dossier et ne permettent pas une analyse plus fine sur les perspectives d'amélioration continue. Un conseil de perfectionnement est mis en place une fois par an mais la composition de celui-ci n'est pas précisée et le bilan reste très vague.

Conclusion

Points forts

- Excellent taux de réussite
- Professionnalisation très développée
- Certification TOEIC imposée

Points faibles

- Pilotage insuffisant : peu d'analyses sur le suivi des diplômés, résultats des évaluations de la formation, type d'intervenants industriels
- Pas d'ouverture sur l'entrepreneuriat

Recommandations

- Renforcer le pilotage de la formation en s'appuyant sur des données issues d'enquêtes internes à la formation sur le suivi des diplômés et à l'évaluation des enseignements
- Mieux déployer l'approche par compétences au sein de la formation
- Envisager un module de sensibilisation à l'entrepreneuriat pourrait être un plus pour la formation

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INDUSTRIE : MÉCATRONIQUE, ROBOTIQUE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers de l'industrie : mention mécatronique, robotique*. Elle se décline en deux parcours : le parcours «mécatronique» et le parcours «robotique industrielle». La mention est accessible uniquement par la voie de l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation). La formation est portée par l'institut universitaire de technologie (IUT) Le Creusot et se tient sur le site de l'IUT.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie de formation de l'établissement. Elle est en articulation claire avec les formations avec lesquelles elle s'inscrit en continuum : diplômes universitaires de technologie (DUT) *Génie électrique et informatique industrielle (GEII)*, *Génie mécanique et productique (GMP)*, *Mesures physiques (MP)*, *Génie industriel et maintenance (GIM)* et brevets de techniciens supérieurs (BTS) de Saône-et-Loire et Côte d'Or. Il n'y a toutefois aucun partenariat avec des lycées locaux. Sa déclinaison en alternance l'inscrit totalement dans les axes stratégiques de l'établissement.

La formation n'est pas ouverte à l'international. Aucun partenariat et aucune mobilité ne sont signalés. Si la mobilité peut être rendue difficile par le rythme d'alternance de quatre semaines, des partenariats internationaux pourraient toutefois exister.

L'adossement à la recherche est très faible, ne se traduisant que dans les interventions d'enseignants-chercheurs. Les chiffres mentionnés dans le dossier présentent des incohérences et sont donc difficiles à exploiter. Même si l'on peut comprendre que le secteur d'activité soit très clairement orienté vers l'industrie, ce manque est regrettable pour une formation universitaire et explique certainement en partie le manque de diversité des publics du parcours.

La professionnalisation et les liens avec le monde socio-économique de la formation sont évidents. La formation est développée en partenariat avec la branche professionnelle *Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM)*, et le cluster d'entreprises «MécateamCluster» pour ce qui concerne le parcours *mécatronique*. La formalisation du partenariat n'est pas décrite. Les liens avec les professionnels restent classiques par des interventions dans les enseignements, des offres de contrats d'alternance et la participation au conseil de perfectionnement. À noter qu'il est également proposé aux étudiants, simultanément à la préparation de la licence professionnelle, la préparation d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), portant sur différents référentiels métiers (chargé de projets industriels, concepteur de systèmes automatisés et interfaces associées et chargé d'intégration robotique). La possibilité de passer ces certifications est effective puisque des étudiants en obtiennent tous les ans. La préparation à l'insertion professionnelle de la formation est évidente.

2. L'organisation pédagogique de la formation

Les objectifs, les contenus et les compétences visés par la formation sont clairement décrits. Les enseignements sont définis en partenariat avec les entreprises locales et l'UIMM. Le programme est cohérent avec les objectifs visés. Quel que soit le parcours, le projet tutoré est réalisé intégralement en entreprise mais très peu d'informations sont données sur le contenu de ce projet, ce qui le rend impossible à dissocier de la mission en entreprise. Pour que la distinction entre le projet tutoré et la mission de l'alternance ait un sens, la structuration, la mise en place et l'évaluation du projet tutoré doivent être distinctes des missions en entreprises, ce qui n'est pas le cas dans cette formation.

Les pratiques pédagogiques restent toutefois classiques : cours, travaux dirigés (TD) et travaux pratiques (TP) avec une majorité de TP et par l'intervention d'enseignants et de professionnels. Aucune modalité d'enseignements spécifiques n'est mise en place comme l'enseignement à distance, le format centré sur la pratique le rendant effectivement difficile.

Le caractère international se réduit à l'enseignement de l'anglais. Pour répondre à la demande de certification obligatoire en langue, la certification ALTISSIA (en ligne et gratuite pour les étudiants) a été mise en place dans l'établissement. Les étudiants de la formation y ont eu accès. 29 étudiants ont été certifiés en 2020-2021. Une préparation au TOEIC est également mentionnée à partir de cette année car la certification ALTISSIA n'est pas reconnue par toutes les entreprises.

Il n'y a pas d'accès en formation continue. L'alternance est la voie privilégiée de la formation. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est possible pour cette formation. Deux validations totales sont signalées sur les trois dernières années, ce qui est faible compte tenu du contexte professionnel de la formation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place différents dispositifs pour communiquer auprès de ses potentiels futurs étudiants. Ces dispositifs sont classiques (journée portes ouvertes, forums, présentation de la formation aux DUT et BTS des établissements locaux) mais permettent une bonne attractivité. La capacité d'accueil est quasiment atteinte. La formation suit son recrutement notamment l'évolution de ses candidatures (nombre, origine, etc.) et de ses admissions. On peut regretter le manque de diversité du recrutement du parcours *robotique industrielle* qui ne recrute que des BTS. Une ouverture aux étudiants de la deuxième année de licence (L2) devrait être également envisagée.

La formation suit de façon très claire l'évolution des taux de réussite de ses étudiants, qui sont très bons, voire excellents.

L'insertion professionnelle est analysée très finement avec un très bon taux de retour des enquêtes. Les résultats sont examinés en conseil de perfectionnement. Cette insertion est très bonne et les emplois occupés sont tout à fait en adéquation avec la formation. Il subsiste assez logiquement quelques poursuites d'études, mais très peu.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'une équipe pédagogique conséquente de 33 intervenants. Une part importante des enseignements est faite par des vacataires professionnels : 33 % pour le parcours mécatronique et plus de 60 % pour le parcours robotique industrielle qui s'appuie beaucoup sur les intervenants de l'UIMM.

La formation dispose de conseils de perfectionnement propres à chaque parcours mais pas de conseil commun à la mention. Les exemples de feuilles d'émargement et de comptes-rendus de ces conseils montrent qu'ils jouent bien leur rôle dans la démarche d'amélioration continue de la formation en examinant l'ensemble des dimensions (pédagogie, candidatures, suivi du diplômé, évolution de l'offre de formation connexe). On peut regretter qu'il n'existe pas de conseil de perfectionnement propre à la mention, permettant de faire le lien entre les deux parcours dont rien n'indique dans le dossier qu'ils fonctionnent en commun. Il n'est pas mentionné de mise en place d'évaluation des enseignements par les étudiants autre que celle faite par l'université mais dont les chiffres ne sont ni donnés, ni analysés. Les retours des étudiants se font surtout par discussion avec les représentants dans les conseils de perfectionnement. Il est dommage que les chiffres issus des enquêtes des services centraux de l'université ne soient pas utilisés de façon plus importante par l'équipe pédagogique.

Conclusion

Points forts

- Liens industriels très forts
- Insertion professionnelle excellente (taux et qualité des emplois)
- Taux de réussite très bons

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement au niveau de la mention
- Manque de diversité dans le public accueilli en parcours *robotique industrielle*

Recommandations

- Renforcer le pilotage de la formation par la mise en place d'un conseil de perfectionnement au niveau de la mention, incluant notamment les résultats de l'évaluation de la formation par les étudiants
- Élargir le recrutement du parcours *robotique industrielle* à d'autres formations que seulement les BTS. De façon plus générale, les publics issus de licence L2 manquent dans le recrutement tous parcours confondus

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE : APPLICATIONS WEB

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers de l'informatique : applications web (MIAW)* de l'université de Bourgogne est proposée par l'UFR de sciences et technologies de Dijon. Elle a un unique parcours « systèmes intra/internet pour l'entreprise » pouvant être suivi en alternance ou en formation continue. Elle représente une alternative à la troisième année de la licence *Informatique* pour une orientation professionnelle.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La licence professionnelle MIAW est complémentaire des autres formations de même niveau de l'établissement, à savoir la licence *Informatique*, le BUT *Informatique*, le BUT *Métiers du multimédia et de l'internet* et le BUT *Réseaux et télécommunications*. Elle est presque exclusivement tournée vers la discipline informatique, avec des ouvertures vers le monde professionnel.

La formation n'est pas ouverte à l'international car elle considère que ce n'est pas son objectif. C'est regrettable car elle pourrait accueillir des étudiants étrangers.

Il en est de même pour l'adossement à la recherche qui n'est caractérisé que par les enseignants-chercheurs de l'équipe pédagogique (9 sur 52 intervenants).

Des liens avec le monde socio-économique sont par contre présents : sous forme d'interventions dans les enseignements par sept professionnels, du suivi possible de la formation en alternance ou en formation continue, ou du stage de fin d'année.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation a mis en place une approche par compétences. La pédagogie est pratiquée de manière très classique.

L'ouverture à l'international se traduit dans la formation par l'enseignement de l'anglais (30 h), mais aucune certification n'est passée bien que le dossier précise qu'elle est obligatoire depuis 2020.

La formation est proposée en alternance et en formation continue, mais seule une petite proportion d'étudiants choisit ces modes (en moyenne un quart de la promotion est dans l'un de ces modes de suivi). L'organisation et la combinaison des différents modes de suivi de la formation ne sont pas expliquées.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation met en place quelques dispositifs pour communiquer auprès de ses potentiels futurs étudiants, et suit l'origine de ses étudiants. Le nombre de candidatures est assez élevé, passant de moins de 100 à 230 grâce à l'ouverture des candidatures sur la plateforme *e-candidat*. Le nombre d'admis reste indépendant de cette évolution, avec au final environ 60 % de ces étudiants qui s'inscrivent à la formation (soit entre 18 et 27). La capacité d'accueil de la LP n'est pas précisée.

Un suivi de l'évolution des taux de réussite est effectué. Le taux d'échec est très élevé pour une LP (entre 33 % et 44 %), sans être commenté.

Le suivi des diplômés est également réalisé avec un taux de retour évoluant entre 60 % et 80 %, montrant un nombre assez faible de poursuite d'études ce qui est cohérent avec l'objectif de la formation, mais aussi chaque année quelques étudiants qui n'ont pas trouvé d'emploi. Les emplois obtenus au sortir de la formation sont en adéquation avec ceux visés.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'une équipe pédagogique regroupant des enseignants-chercheurs et des professionnels, plus d'un tiers, confirmant son orientation professionnelle.

La formation n'a pas mis en place d'évaluation des enseignements par les étudiants, ce qui est vraiment regrettable, mais c'est annoncé pour un futur proche. Un conseil de perfectionnement est en place. Le compte-rendu fourni est très succinct, ne permettant pas d'apprécier le travail effectué. Mais plusieurs évolutions de la formation provoquées par ce conseil sont citées dans le dossier. La composition de ce conseil n'est cependant pas conforme car il ne contient pas d'étudiant.

Conclusion

Points forts

- Offre de suivi variée, avec l'alternance et la formation continue
- Très bonne complémentarité avec les autres formations de l'établissement
- Insertion professionnelle importante et cohérente avec les objectifs
- Démarche par compétences initiée

Points faibles

- Conseil de perfectionnement dont la composition est incomplète
- Absence d'évaluation des enseignements par les étudiants
- Taux de réussite très moyen

Recommandations

- Mettre en place une approche par compétences et un conseil de perfectionnement permettant une évolution continue de la formation
- Mettre en place l'évaluation systématique des enseignements par les étudiants et l'intégration d'étudiants dans le conseil de perfectionnement

LICENCE PROFESSIONNELLE MÉTIERS DU BTP : GÉNIE CIVIL ET CONSTRUCTION

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers du BTP génie civil et construction* vise à former des cadres intermédiaires spécialisés dans le domaine du BTP. Elle possède un seul parcours intitulé : *Conduite de travaux et développement durable dans le bâtiment*. Elle est issue d'une demande forte des entreprises ayant besoin de former des conducteurs de travaux pour les PME en région principalement. C'est donc une formation à bac+3, qui s'adresse à des bac+2 issus de BTS et/ou de DUT *Génie Civil*, afin d'apporter une «vision globale et environnementale» à un public très orienté sur une approche métier. La formation est exclusivement en alternance. Elle est accessible aux étudiants en contrat de professionnalisation majoritairement, en apprentissage et à des adultes en reprises d'études avec un statut de formation continue. La formation est dispensée sur le site de l'université de Bourgogne à Dijon au sein de l'unité de formation et de recherche (UFR) de sciences et technologies.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit parfaitement dans la stratégie de l'établissement. Elle a été co-construite avec le soutien de l'accord de branche professionnelle, les collectivités locales, les lycées professionnels de la région et est en cohérence avec les autres formations du même cycle à savoir les DUT et BTS. Il y a une volonté de clarifier les aspects métiers liés au domaine du BTP en distinguant la «Fédération française du bâtiment» (FFB), celle à laquelle appartient cette formation, de la «Fédération française des travaux publics» (FFTP) et de ne pas avoir de formation concurrente.

La formation est peu ouverte à l'international. Elle répond davantage à des besoins industriels ciblés en région ou éventuellement sur le territoire national. Toutefois, il est stipulé que certaines entreprises suisses sont intéressées par cette formation.

L'adossement à la recherche est très modeste dans la formation et ne se traduit que par un pourcentage faible d'intervention d'enseignants-chercheurs.

La formation a un lien très privilégié avec le monde socio-économique, de par l'origine de sa construction en 2006 qui provient d'une demande directe de la FFB à l'université. Il existe un réseau de partenaires importants qui interviennent dans la formation sur les aspects techniques et technologiques liés au secteur du Bâtiment. On peut relever que la formation maintient un lien très fort avec la FFB et l'OPCO Constructys sous forme de trois réunions annuelles afin de prendre en compte les évolutions des besoins socio-économiques du territoire en termes de débouchés, de finalité et de contenus. Par ailleurs, la formation se fait exclusivement en alternance ce qui contribue à renforcer l'interaction entre les étudiants en formation et les partenaires industriels.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation développe une pédagogie dans une démarche programme et une démarche par compétences. Elle s'appuie sur toutes les facettes du métier de conducteur de travaux avec une logique d'organisation et qui consiste à respecter le cheminement suivant : la préparation, le suivi et la livraison d'un chantier. L'alternance contribue à renforcer la maîtrise de ces compétences.

De par le caractère professionnalisant de la formation, les méthodes pédagogiques correspondent à des standards de formation que sont les cours : travaux dirigés (TD) et travaux pratiques (TP) et auxquels s'ajoutent des méthodes diversifiées comme de nombreuses études de cas animées par des intervenants professionnels ou encore de nombreuses visites de chantiers qui sont organisées tout au long de l'année.

Le cadre international se réduit à l'enseignement de l'anglais, dans le but d'assurer une communication aisée avec des travailleurs détachés exerçant en France.

La formation a été construite sur la base d'une formation en alternance. De ce fait, elle remplit parfaitement son rôle en accueillant exclusivement des étudiants en contrats d'alternance ou des professionnels désireux de progresser dans cette branche professionnelle.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'attractivité de la formation est développée au moyen de communications à destination des BTS, des lycées techniques et des DUT, mais aussi grâce aux relations avec l'OPCO et la FFB qui sont des réseaux professionnels. L'effectif d'accueil est limité en raison de la forte professionnalisation et la contrainte du suivi des alternants mais il y a environ 100 dossiers pour 20 places, ce qui témoigne d'une forte demande pour ce type de formation.

Le dossier ne mentionne que quelques chiffres mais ceux-ci montrent d'excellents taux de réussite des étudiants (de l'ordre de 98 %), ce qui ne nécessite pas de recourir à des dispositifs particuliers pour de l'aide à la réussite. De plus, le recrutement est très homogène puisque les étudiants proviennent majoritairement de BTS de la même discipline.

En faisant exception des quelques 17 % de poursuites d'études seulement sur l'année 2020-2021, l'insertion professionnelle est quasi immédiate en sortie de diplôme. La qualité de l'insertion professionnelle est également analysée finement par la formation. Elle est très bonne puisque 83 % des diplômés occupent un emploi correspondant aux objectifs de la formation.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose de moyens suffisants pour atteindre ses objectifs à la fois en termes d'intervenants vacataires pour assurer la formation et de l'aide du réseau OPCO-FFB lorsqu'il faut remplacer les intervenants extérieurs. Par ailleurs la soutenabilité est assurée en raison des contrats d'alternance qui permettent de disposer des fonds propres pour maintenir et faire évoluer la formation. On peut toutefois souligner qu'il y ait peu d'enseignants-chercheurs de l'université à être investis dans la formation.

La formation a mis en place un comité de pilotage avec ses différents partenaires qui se réunissent trois fois par an. Par ailleurs, des points bilan sont réalisés avec les étudiants et enseignants à chaque retour de période d'alternance. Un extrait d'un conseil de perfectionnement permet de constater l'extrême convivialité qui règne au sein du comité pédagogique. On note peu d'éléments chiffrés et un manque d'information concernant l'évaluation des enseignements par les étudiants.

Conclusion

Points forts

- Excellent taux d'insertion professionnelle
- Forte cohésion du comité pédagogique constitué d'enseignants, de partenaires industriels et des politiques locales

Points faibles

- Manque de formalisation du pilotage
- Trop peu d'enseignants-chercheurs intervenants dans la formation
- Peu d'ouverture à l'international

Recommandations

- Formaliser le pilotage de la formation par un conseil de perfectionnement conforme et par l'analyse des données chiffrées afin de mettre en évidence de façon plus marquée la démarche d'amélioration continue
- Renforcer le potentiel d'enseignants-chercheurs au sein de la formation dans des enseignements sur les matériaux innovants et/ou matériaux écologiques mais également le développement de projets internationaux en partenariat avec des universités étrangères et qui pourraient apporter un plus aux étudiants

LICENCE PROFESSIONNELLE QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ, SANTÉ

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Qualité, hygiène, sécurité, santé* se déroule sur le site d'Auxerre, dans le cadre de l'institut universitaire de technologie (IUT) Dijon Auxerre. Il n'y a qu'un seul parcours. Cette licence professionnelle répond au besoin important des entreprises dans les domaines de la qualité, la sécurité, l'environnement, pour la mise en place dans les entreprises des normes ISO 9000, 14000 et 45001 en rapport. Elle est le fruit d'un partenariat entre université, lycée agricole et la branche professionnelle métallurgie (UIMM Yonne, une branche du MEDEF).

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation intègre la politique de l'établissement en favorisant l'alternance et la professionnalisation des étudiants. Cette LP répond au besoin en hygiène et sécurité dans les entreprises. Il n'y a pas de formation concurrente sur la région. Cette licence n'est pas la suite logique de formation bac+2 car il n'existe pas de formation spécifique dans ce domaine dans la région. Les étudiants de cette formation ont pour but de travailler à la sortie et il n'y a donc pas de continuum avec des formations de deuxième cycle. Les deux partenariats (UIMM et lycée) assure un gage de qualité et de professionnalisme pour cette formation. La formation intègre la pluridisciplinarité car si elle forme sur hygiène/qualité, elle ne vise pas un type d'entreprise directement mais toutes les entreprises des secteurs allant de la santé à métallurgie ou bâtiment.

La formation n'a pas d'ouverture internationale. Les normes de qualité et d'hygiène sont françaises mais de plus en plus européennes, ce qui pourrait permettre une ouverture dans le futur.

L'adossement à la recherche de cette formation est modeste, se traduisant par l'intervention de sept enseignants-chercheurs (EC) de l'IUT, UFR Dijon, pour 136 h d'enseignement et 2 h d'enseignement en métrologie pour la recherche. L'objectif de la LP n'est toutefois pas la formation à la recherche, cette formation visant l'insertion professionnelle immédiate. L'adossement à la recherche n'est pas une priorité.

La formation intègre de nombreux éléments de professionnalisation en lien avec les acteurs de la région, comme principalement l'UIMM et un lycée agricole. De nombreux professionnels participent à l'enseignement ainsi qu'au comité de perfectionnement ou jury. Afin d'assurer une meilleure insertion, les étudiants passent des certificats professionnels non délivrés par l'uB comme le certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) qui permet de garantir la dimension professionnelle, validation de compétences spécifiques au métier.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation diversifie peu ses pratiques pédagogiques et les enseignements sont dispensés de manière classique pour une licence professionnelle. Mais elle permet d'obtenir des certifications professionnelles délivrées par des organismes reconnues (comme la branche métallurgie). Elle est divisée en quatre compétences possibles : technicien qualité, coordonnateur du système QSE (Qualité, sécurité, environnement), coordonnateur du développement durable, et préventeur santé-sécurité au travail et environnement (PSSTE). Elle appuie sa démarche sur une approche par compétences. Par nature, les problèmes d'environnements sont intégrés dans le cursus.

Il n'y a pas de formation spécifique à l'international ou d'initiative à la mobilité, mais des cours d'anglais sont dispensés (28 h), avec le passage d'une certification à la fin de la formation.

Le contenu et les dispositifs sont totalement adaptés pour un public en alternance. Ainsi les cours sont regroupés pour permettre une mobilité et les dates des examens tiennent compte de l'alternance. La formation s'adapte aussi pour permettre la validation de qualifications professionnelles. La formation est ouverte en alternance en partenariat avec le pôle formation 58-89, en formation continue sous conditions, et par VAE (pas de VAE sur la période évaluée mais plusieurs en cours, actuellement suivies par le SEFCA).

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

La formation est très attractive et le nombre de candidatures est important (trois fois plus que le nombre de places disponibles). Des partenariats avec des BTS permettent d'augmenter le vivier. Un entretien est réalisé pour bien sélectionner les candidats et éviter les erreurs d'orientation.

Cette formation a un très bon taux de réussite (près de 100 %). Elle s'adresse à 14 personnes (initialement plus mais réduction volontaire du nombre de participants).

La formation suit l'insertion professionnelle des diplômés. Néanmoins, il n'a pas été présenté de résultats récents (date de 2018). Le taux d'insertion est très bon. Plus de 10 % des étudiants poursuivent en second cycle (gage de qualité de la formation), bien que la formation ne favorise pas la poursuite d'étude, et favorise l'accès au monde professionnel. Pour les autres étudiants, 100 % sont employés (au début 50 % en CDI puis tous en CDD). Les taux de réponse à ces enquêtes sont très faibles pour ces petits effectifs. Ceci constitue un point d'amélioration. De plus, ces chiffres semblent peu discutés en conseil de perfectionnement.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. La réduction importante et volontaire du nombre d'étudiants (de 25 à 14) a sans doute permis de soulager les encadrants.

La formation dispose d'un processus d'évaluation et d'amélioration grâce à un conseil de perfectionnement comportant les enseignants, tous les étudiants, des professionnels et des partenaires du lycée. De nombreux sondages organisés par les enseignants régulièrement ou par l'université sur l'enseignement sont présentés en comité de perfectionnement et envoyés aux tuteurs en entreprise. Le conseil est actif en se réunissant au moins une fois par an et a permis d'améliorer l'enseignement.

Conclusion

Points forts

- Professionnalisation bien développée
- Bonne insertion professionnelle

Points faibles

- Manque de suivi des diplômés pour les dernières années
- Faiblesse de l'ouverture à l'international

Recommandations

- Développer davantage l'international en utilisant l'alliance Forthem de l'uB pour favoriser des échanges (étudiants ou enseignants) avec d'autres formations européennes du même secteur
- Renforcer le suivi des diplômés en améliorant le taux de retour qui fiabilise les données, en s'appuyant sur les services centraux de l'université

LICENCE PROFESSIONNELLE TECHNIQUES DU SON ET DE L'IMAGE

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Technique du son et de l'image* (TSI) se décline en deux parcours : le parcours « techniques et activités de l'image et du son » (TAIS) et le parcours « infographie 3D en temps réel » (I3DTR). Elle se fait en partenariat avec le pôle d'ingénierie numérique Nicéphore Cité qui accompagne les entreprises vers la transition numérique. La mention est accessible en formation initiale, sous statut étudiant ou statut alternant (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation), et en formation continue. La formation est portée par l'institut universitaire de technologie IUT de Chalon-sur-Saône.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation s'inscrit bien dans la stratégie de formation de l'établissement. Elle vise à former des cadres intermédiaires spécialisés dans les domaines du reportage, de la communication, de l'esthétique et de l'infographie 3D en temps réel. Elle est construite en cohérence avec les autres formations du même cycle (DUT de l'IUT de Chalon-sur-Saône et BTS des lycées du bassin chalonais). Dans ce cadre, une réflexion appréciable est menée avec les BUT environnants dans le cadre de la réforme pour maintenir la cohérence de l'offre de formation.

L'ouverture à l'international de la formation est bien réelle. Elle se fait dans le cadre d'un partenariat existant entre l'université de technologie de Petronas en Malaisie et le laboratoire d'ingénierie des systèmes physiques et numériques (LISPEN) auquel la licence professionnelle TSI est adossée (parcours I3DTR). Ce partenariat, assez rare en LP, permet chaque année à plusieurs étudiants de partir en stage à l'international.

La formation bénéficie d'un adossement à la recherche par son partenariat étroit avec le LISPEN. Il se traduit par l'implication des enseignants-chercheurs et des ingénieurs du laboratoire dans les enseignements et l'accompagnement des projets tutorés qui constituent de réelles prestations de transfert de technologie vers les commanditaires (parcours I3DTR).

La formation a un lien très fort avec le monde socio-économique. Les professionnels du secteur assurent les deux tiers des enseignements. Il existe, en effet, un réseau de partenaires (entreprises, collectivités territoriales, etc.) important. Les projets tutorés sont de réelles prestations de transfert de technologie, ce qui permet à la formation de prendre en compte de façon continue les évolutions des besoins socio-économiques du territoire en termes de débouchés, de finalité et de contenus. On peut noter, en renforcement de ce lien, la création en 2019 d'un module d'enseignement dédié à l'entrepreneuriat auquel sont associées des structures d'accompagnement régionales (PEPITE BFC, l'incubateur DECA BFC).

2. L'organisation pédagogique de la formation

La mise en œuvre de la pédagogie se fait uniquement dans une démarche programme. Il n'y a pas de mise en place d'une approche par compétences, ce qui est très regrettable pour une formation qui a tous les moyens de le faire (contexte et ressources).

Les pratiques pédagogiques sont classiques, logiquement orientées vers la pratique et les projets tutorés. L'enseignement à distance a été limité à la période pandémique du fait de la nécessité d'accès à certains matériels spécifiques.

Le caractère international se réduit essentiellement à l'enseignement de l'anglais. Un seul cours de 10 h est donné en langue anglaise, ce qui est très peu. Aucune préparation à la mobilité sortante n'est proposée spécifiquement par la formation, ce qui peut surprendre compte tenu du partenariat avec l'université de technologie de Petronas en Malaisie qui accueille chaque année plusieurs étudiants en stage.

La formation permet l'accueil de publics en formation continue et en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage). Le nombre de contrats est faible (cinq pour 31 inscrits) pour une formation avec un lien professionnel aussi fort. L'ingénierie de formation est proposée en service central à Dijon. Il est dommage que le lien ne soit pas fait spécifiquement à l'IUT de Chalon-sur-Saône. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est possible pour cette formation mais reste très rare (aucun cas sur la période d'évaluation), ce qui peut surprendre aussi compte tenu du contexte professionnel de la formation.

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

L'analyse de l'attractivité n'est faite qu'au travers des chiffres du taux de pression (rapport du nombre de candidats/nombre d'admis), qui reste constant, égal à six, sur les trois dernières années. Les effectifs sont stables et atteignent la capacité d'accueil, ce qui traduit une bonne attractivité. Grâce aux enquêtes menées par l'IUT en 2016 et 2017, quelques chiffres (sans précision) sont donnés permettant de voir la diversité du recrutement ces années-là mais aucune analyse n'est faite par l'équipe pédagogique. Il n'y a aucun dispositif particulier d'informations sur la formation.

La formation ne fait aucune analyse de l'évolution de la réussite des étudiants. Aucun chiffre n'est donné qui permettrait de le faire, ce qui constitue un manque important dans le dossier.

Aucune analyse fine n'est faite de l'insertion professionnelle des diplômés, ce qui, là aussi, constitue un manque crucial.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

La formation dispose d'une équipe pédagogique constituée d'une vingtaine d'intervenants parmi lesquels six chercheurs et enseignants-chercheurs. Plus de 65 % des enseignements sont assurés par des vacataires professionnels. La formation est dispensée essentiellement en formation sous statut étudiant (cinq alternants/31) et aucune analyse n'est faite de sa soutenabilité. Il est indiqué dans le dossier que les projets tutorés constituent des prestations facturées aux demandeurs mais malheureusement rien ne permet d'apprécier l'impact de ses prestations sur la soutenabilité de la formation.

Aucun organe de pilotage n'a été mis en place dans les cinq dernières années pour cette formation, ce qui constitue un manque certain. Aucun conseil de perfectionnement et même, comme il est précisé dans le dossier «aucun comité de pilotage». L'évaluation des enseignements est réalisée par le service commun de l'université sur le campus de Dijon. Au niveau de la formation, l'évaluation des enseignements par les étudiants reste informelle lors d'une réunion de bilan avant leur départ en stage. Aucune analyse n'est donnée.

Conclusion

Points forts

- Fort lien avec le monde socio-économique
- Bonne attractivité
- Ouverture à l'international très satisfaisante

Points faibles

- Absence de conseil de perfectionnement ou de structure équivalente
- Analyse lacunaire de l'insertion professionnelle des diplômés
- Absence d'évaluation des enseignements par les étudiants

Recommandations

- Mettre en place un conseil de perfectionnement pour assurer le pilotage de la formation (en faisant une analyse fine de ses résultats dans tous les domaines) et contribuer à son amélioration continue

LICENCE PROFESSIONNELLE TOURISME ET LOISIRS SPORTIFS

Établissement

Université de Bourgogne

Présentation de la formation

L'objectif principal de la licence professionnelle *Tourisme et loisirs sportifs* est de former de véritables agents de développement (concepteur, animateur et développeur) au service d'organisations associatives ou commerciales ou de collectivités locales ou territoriales en relation avec le contexte local dans lequel celles-ci sont implantées. C'est une formation opérée par l'unité de formation et de recherche UFR de sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS). Elle ne comporte qu'un parcours éponyme de la mention. Elle se déroule sur le site de Dijon.

1. La politique et la caractérisation de la formation

La formation est en adéquation avec la stratégie formation de l'établissement. La licence professionnelle *Tourisme et loisirs sportifs* dispense des connaissances pluridisciplinaires dans les champs de la santé et du bien-être, du sport et plus largement des loisirs actifs, de l'ingénierie organisationnelle et du management de produits. Ces connaissances appartiennent aux deux champs de formation de l'université de Bourgogne (Santé, sport, psychologie et Formations technologiques, ingénierie, management). En plus de la pluridisciplinarité intrinsèque à cette formation, la formation s'inscrit en cohérence avec l'offre de formation en continuité des L2 STAPS et du DEUST de l'établissement. Il est bien fait mention d'un partenariat avec le lycée de Château-Chinon en matière d'enseignement mais il n'y a pas plus de précision. On peut aussi dire que la formation est en cohérence avec la stratégie de l'établissement en matière de développement de l'alternance puisqu'elle est ouverte en alternance depuis 2011, sans que le dossier précise si cela est effectif.

La formation est très peu ouverte à l'internationale. Il n'y a pas de mobilité entrante. Les contraintes de capacité d'accueil limitent les possibilités de mobilité entrante. Il existe également très peu de demandes pour ce diplôme. Les étudiants sont de plus en plus nombreux à envisager une mobilité sortante ou une année de césure après la L3 *Tourisme et loisirs sportifs*. Cependant, le bilan montre une très faible mobilité sortante. Ce point faible est probablement lié à l'absence de partenariat avec des universités étrangères. Une amélioration peut probablement être envisagée dans le cadre de l'alliance Forthem.

La formation bénéficie d'un bon adossement à la recherche. Plus de 60 % des enseignements sont réalisés par des enseignants-chercheurs ou des doctorant(e)s/docteur(e)s. On note la présence d'enseignants-chercheurs issus de la 6^e et 74^e section ayant appartenu au laboratoire C3S (situé à Besançon) jusqu'en 2022 et au CREGO depuis cette date. Une des thématiques centrales de ces chercheurs est centrée sur le management-marketing du tourisme et des loisirs actifs. Cela favorise le lien entre les travaux de recherche récents et les enseignements, les projets tutorés et les mémoires des étudiants.

La formation entretient des relations fortes avec le monde socio-économique et intègre des éléments de professionnalisation. Il existe des partenariats institutionnels, privés et associatifs récurrents que ce soit sous forme d'intervention de professionnels dans la formation ou sous forme d'accueil des stagiaires ou alternants dans les structures. L'alternance, l'intervention de professionnels, les lieux de stage, la constitution des CV constituent des éléments forts des partenariats avec les professionnels.

2. L'organisation pédagogique de la formation

La formation met en œuvre les méthodes pédagogiques adaptées aux compétences visées. L'approche par compétences est mise en œuvre de façon systématique.

La formation développe ses pratiques pédagogiques. Le travail en groupe, entre pairs, est fortement valorisé.

La formation inclut des contenus d'enseignements de l'anglais sans pour autant développer des dispositifs de préparation des mobilités. Plusieurs enseignements favorisent l'acquisition de compétences linguistiques via des cours d'anglais et une certification en langue anglaise. Il n'existe pas de dispositif de préparation à la mobilité et il n'y a pas de langue vivante proposée autre que l'anglais.

Les contenus et les dispositifs de la formation sont adaptés aux publics de la formation en alternance. La licence professionnelle tourisme et loisirs sportifs est ouverte à l'alternance depuis 2011. Les étudiants passent 15 jours à l'université puis 15 jours en entreprise. La fin des cours est programmée au début du mois de février. Il n'y a aucun cours pendant les vacances scolaires. Le suivi des étudiants en alternance est réalisé en partenariat avec le service commun de formation continue et par alternance de l'université de Bourgogne. La licence professionnelle *Tourisme et loisirs sportifs* a renforcé ses liens grâce à l'alternance avec les structures touristiques et de loisirs sportifs (outdoor et indoor) situées surtout dans le monde rural (notamment avec le parc naturel régional du Morvan), et en intégrant davantage les préoccupations de développement durable dans ses contenus de formation. Il n'y a aucune donnée dans le dossier sur la formation continue et sur la validation des acquis par l'expérience (VAE).

3. L'attractivité, la performance et la pertinence de la formation

Aucun dispositif particulier de suivi de son attractivité auprès de ses différents publics ne semble exister. Lors du dernier contrat, la licence professionnelle *Tourisme et loisirs sportifs* a formé et inséré entre 25 et 30 étudiants par an. Aucun dispositif de suivi de son attractivité ne semble exister auprès de ses différents publics que sont les étudiants en formation initiale issus de DEUST et de L2 STAPS, les étudiants en formation initiale issus de BTS et IUT dans le tourisme et l'environnement, les diplômés de « Jeunesse et sports » et les étudiants en formation continue (apprentissage, contrat de professionnalisation et VAE).

La formation ne suit pas la réussite de ses étudiants. La formation ne suit pas l'évolution des taux de réussite. Elle ne met pas en place de dispositif d'accompagnement, d'aide à la réussite et d'aménagement des cursus.

La formation ne procède pas à une enquête systématique et régulière de l'insertion professionnelle et de la poursuite d'études de ses diplômés au regard de ses objectifs et du marché de l'emploi. Il n'existe pas d'évaluation qualitative de la formation en lien avec les débouchés et attendus professionnels des structures recrutant les étudiants. Il n'existe pas d'enquête d'insertion régulière à 18 et 30 mois. La dernière enquête remonte à 2017. Les étudiants se dirigeraient à 80 % vers le monde du travail dans les domaines du tourisme, des loisirs actifs ou d'organisations en relation avec la protection et/ou le développement de l'environnement.

4. Le pilotage et l'amélioration continue de la formation

Les données fournies sont incohérentes et ne permettent pas d'apprécier la diversité de l'équipe pédagogique. On ne connaît pas, par exemple, le nombre d'intervenants issus du milieu professionnel et du milieu académique.

Il existe un conseil de perfectionnement annuel réunissant les enseignants universitaires et les professionnels du PNR du Morvan et du lycée de Château-Chinon.

Conclusion

Points forts

- Formation unique en France
- Bon adossement à la recherche
- Approche par compétences systématisée

Points faibles

- Peu d'éléments de preuve dans le dossier
- Absence de suivi de la professionnalisation des étudiants et de la réussite des étudiants
- Formation très peu ouverte à l'international

Recommandations

- Communiquer des données sur l'évaluation de la formation par les étudiants
- Préciser les partenariats professionnels

Observations de l'établissement

Observations de l'université de Bourgogne sur le Rapport d'évaluation du Bilan du 1^{er} Cycle

Présentation de l'offre de formation du 1^{er} cycle

Analyse globale de l'offre de formation du 1^{er} cycle

*p. 7 : « Une vingtaine de parcours de LP intègrent les BUT qui vont désormais opérer environ 35 parcours en troisième année. Cette forte augmentation des parcours après le DUT interroge sur le pilotage par l'uB de la mise en place de la réforme du BUT, surtout dans un contexte de budget très contraint par un plan de retour à l'équilibre financier (PREF) ». Il est vrai que le passage des DUT aux BUT s'accompagne d'une augmentation du nombre de parcours, parce que les LP existantes ne peuvent pas toutes être transformées en BUT 3. Par ailleurs, certaines LP représentent des spécificités propres à chacun des IUT, situés chacun sur un ou deux sites, et il est important de maintenir cette identité à laquelle sont attachés non seulement les équipes pédagogiques des IUT, les bassins d'étudiants potentiels, mais également le milieu socio-professionnel et les collectivités locales. Un projet pour la future offre de formation a été présenté par chacun des IUT, en s'appuyant à la fois sur la volonté de conserver des formations très demandées et largement ouvertes à l'alternance ainsi que sur des éléments budgétaires contraints. Il a été demandé aux IUT de rendre une évaluation pour toutes les LP, travail qui a conduit à réduire l'offre de formation.

*p. 7 « La mise en place du PASS et des L.A.S dans les licences n'est pas mentionnés ni analysée à l'exception de la licence Philosophie » et page 9 « L'absence des données en PASS et L.A.S ne permet pas de mesurer l'attractivité des formations en santé ». Comme précisé dans le DAE de l'établissement (page 52) « la réforme R1 C a fait l'objet d'une évaluation détaillée de sa mise en place ». Ce bilan de 123 pages qui porte sur les années 2020-2021 permet, grâce à de nombreuses données qualitatives et quantitatives, de connaître les taux de réussite aux examens des PASS, LAS et PACES, les résultats aux épreuves écrites avant oral, les résultats finaux, le devenir des étudiants n'accédant pas à la 2^{ème} année de santé, mais aussi le vécu des équipes pédagogiques et administratives impliquées dans la réforme des études de santé et celui des étudiants. Enfin le rapport présente une étude des profils des étudiants et les classements Parcoursup des étudiants PASS et LAS. Ce suivi très détaillé se poursuit chaque année (rapport 2021-2022 disponible), a été largement diffusée à la communauté universitaire et a permis de faire évoluer non seulement les modalités pédagogiques en PASS et LAS, mais également les contenus proposés pour les mineurs PASS avec une offre de cours adaptée à ses étudiants et un système de remédiation pour l'aide à la réussite. La chargée de mission à l'évaluation des réformes et au suivi des dispositifs de remédiation continue le suivi de cette réforme et rend

compte aux équipes pédagogiques ainsi qu'à la gouvernance une fois par an. Ces résultats sont présentés en CFVU.

*p. 7 « Toutefois, il n'est pas mentionné de fermeture ni de restructuration de formations dans les dossiers d'autoévaluation, en dehors des réformes, alors que certaines formations sont en manque de ressources humaines, comme les LP *Logistique et pilotage des flux* et *Agronomie*, dont la fermeture est envisagée par l'établissement, ou la licence *Information, communication* qui souffre d'un sous-encadrement important entravant son activité. » En effet, la composante SVTE et l'uB envisagent d'un commun accord la non-ouverture de la licence professionnelle Agronomie en raison d'un désengagement de l'Institut Agro Dijon, qui ne souhaite plus, pour la prochaine offre de formation, maintenir une co-accréditation. Ce retrait s'accompagne de la disparition d'un volume d'heures dispensées par des enseignants de l'Institut Agro Dijon, pour lequel l'uB ne peut se substituer. Concernant la licence Information Communication, le nombre d'heures d'enseignement assez faibles s'explique par la structuration originelle de cette licence, qui était un parcours d'une licence commune avec l'UFR Langues et communication. La scission entre les deux parcours a abouti à la création de deux licences faiblement dotées, en dépit d'efforts réalisés par les composantes pour tenter d'y remédier. L'équipe pédagogique de cette licence a été entendue par la gouvernance de l'établissement qui a accordé à cette licence un volume d'heures supplémentaires, à charge pour l'équipe pédagogique de rechercher de nouvelles ressources, notamment via le recours à l'alternance.

L'architecture de l'offre de formation du 1^{er} cycle

*p. 8 : « En revanche, les deux BUT *GMP*, l'un à Dijon, l'autre au Creusot, vont offrir le même parcours en troisième année de BUT (BUT 3) alors que le BUT 1 du Creusot ne remplit pas sa capacité d'accueil. Une meilleure coordination entre les deux IUT est à mettre en place ». Tout d'abord, l'attachement au maintien d'une offre de formation représentative sur tous ses campus est l'une des priorités de l'établissement. Il est essentiel d'offrir aux futurs étudiants des campus de Dijon et du Creusot l'accès aux spécialités de BUT, qui existaient déjà antérieurement pour les DUT. Par ailleurs, les IUT de Dijon-Auxerre et du Creusot se sont bien coordonnés avant de proposer leurs parcours. En effet, il existe au niveau national 5 parcours en GMP : Innovation pour l'Industrie (IPI), Management de Processus Industriel (MPI), Chargé d'affaires industrielles (CAI), Simulation Numérique et Réalité Virtuelle (SINREV), Développer durablement (DD). Grâce aux deux IUT, l'université de Bourgogne propose les 5 parcours : Dijon (IPI, SINREV, MPI), Creusot (IPI, CAI, DD). Si le parcours IPI est offert dans les deux composantes c'est qu'il est le plus sollicité par les étudiants de GMP. Enfin, le BUT GMP du Creusot remplit parfaitement sa capacité d'accueil.

*p. 8 « Les licences du domaine DEG ne proposent pas de parcours ». Il est vrai qu'il n'y a pas de parcours (au sens des critères posés par le HCERES) pour les licences de droit et d'économie, toutefois la licence de Droit comprend un « parcours » franco-allemand mis en place avec l'Université de Mayence, ainsi qu'un « parcours » grandes écoles de droit, qui se caractérisent par des modules de cours spécifiques. Par ailleurs les collègues intervenant en Droit et AES doivent se répartir entre Dijon, Le Creusot et Nevers, ce qui freine une spécialisation encore plus poussée et la mise en place de parcours débouchant sur un diplôme spécifique.

L'accompagnement des étudiants du 1^{er} cycle à la réussite

*p. 9 « La poursuite d'études entre le premier cycle et le deuxième cycle ne fait pas réellement l'objet d'enquêtes spécifiques ni systématiques réalisées par l'établissement », toutefois dans les

ressources intranet vie étudiante, une enquête conduite par le Pôle pilotage analyse les parcours des étudiants à partir de leur première année.

*p. 9 « L'approche par compétences est balbutiante ». Comme précisé dans le DAE de l'établissement (p. 47), au sortir du plus fort de la crise sanitaire, en septembre 2021 une démarche a été mise en place au niveau de l'établissement avec des référents compétences pour chaque composante. Ces référents se voient offrir une décharge de service pour se former aux compétences et former également leurs collègues. Ces formations sont assurées par le CIPE qui intervient également à la demande auprès des équipes pédagogiques pour les aider dans la mise en place d'un référentiel de compétences et pour adopter une démarche d'alignement pédagogique. Une incitation très forte de la part de la gouvernance de l'établissement qui a demandé une enveloppe supplémentaire de 100 000 euros lors de la deuxième phase du Dialogue Stratégique de Gestion a permis d'assurer les décharges horaires offertes aux enseignants référents et à embaucher une personne ressource pour assurer les formations et l'accompagnement des équipes dans cette démarche. Un effort non négligeable de la part des composantes et de l'établissement a donc déjà été réalisé, et chaque composante a désigné deux référents compétences pour se former à cette nouvelle approche et pour acculturer leurs collègues dans l'approche par compétences (avec des démarches plus ou moins poussées selon le degré d'acculturation des équipes). Par ailleurs un travail de confection des prochaines fiches filières a été initié, avec une présentation des compétences au niveau de la mention. Dans la prochaine offre de formation tous les diplômes nationaux seront donc assis sur un référentiel de compétences, cohérent au regard du profil du diplômé attendu à l'issue de chaque cycle. Cette démarche sera être poursuivie tout au long du prochain contrat, notamment pour conforter l'alignement pédagogique.

*p. 9 « Les pratiques pédagogiques proposées sont assez classiques », il n'est pas fait référence dans ce paragraphe aux États Généraux de la formation mis en place en 2020 (voir DAE p. 11 et 48), qui ont débuté par une consultation de tous les enseignants et enseignants-chercheurs de l'université de Bourgogne. La réalisation de ces États Généraux a été confiée à une chargée de mission aux stratégies pédagogiques et a débouché sur un certain nombre d'expérimentations pédagogiques (décloisonnement des cours, tiers lieux d'apprentissage, approches des maquettes de formation par compétences et alignement pédagogique).

*p. 10 : « Peu d'enseignants ont bénéficié d'un congé pour projet pédagogique (CPP) ou suivent des formations proposées par le Centre d'innovation pédagogique et d'évaluation (CIPE) ». Concernant les CPP, les semestres de CPP sont alloués en nombre limités par l'Etat. Pour l'année 2020-2021, première année du dispositif, nous n'avons eu aucune candidature malgré une relance et un élargissement des dates de candidatures. Pour l'année 2021-2022, l'université de Bourgogne a reçu trois semestres de CPP pour quatre candidatures et a accordé les trois semestres. Pour l'année 2022-2023 l'université a reçu cinq semestres de CPP pour 4 candidatures et a accordé 4 semestres. De manière à informer les collègues de l'existence de ce dispositif et des critères d'attribution une page a été créée sur le site amiral (<https://www.u-bourgogne.fr/non-categorise/trame-dossier-de-candidature-cpp.html>). Le service des personnels enseignants assure un accompagnement des enseignants souhaitant bénéficier de ce dispositif. Il est vrai que peu d'enseignants semblent intéressés au vu du faible nombre de dossiers déposés, réalité qui peut aussi s'expliquer par le surcroît de travail dont s'est accompagnée la crise sanitaire et ses répercussions sur les formations, mais aussi par le travail d'auto-évaluation, ainsi que par l'introduction de la RIPEC qui s'est traduite par un nombre élevé de rapports à rédiger sur les collègues sollicitant cette RIPEC. Ces rapports, joints à ceux habituellement sollicités dans le cadre des avancements de carrière, et ceux nécessaires dans le

cadre d'appel à projets pour la recherche, expliquent sans doute une certaine lassitude face à la nécessité de rédiger un rapport supplémentaire pour bénéficier d'un CPP. De plus, jusqu'à la mise en place de la RIPEC, l'avancement de carrière des enseignants chercheurs ne reposait pas ou très peu sur leur investissement pédagogique, ce qui les incitait fortement à privilégier la publication de travaux de façon à progresser professionnellement.

Les formations du CIPE sont extrêmement suivies, plébiscitées et les heures de formations offertes ne cessent d'augmenter : 94 heures (2018-2019), 111 heures (2019-2020), 128 heures (2020-2021), 136 heures (2021-2022). Chaque formation est suivie d'une enquête. A titre d'illustration, pour l'année 2022, 98% des répondants pensent que les contenus sont intéressants pour eux en tant qu'enseignants, 91% considèrent que les contenus répondent à leurs besoins d'enseignants et 91% considèrent que les outils proposés sont applicables dans leurs pratiques professionnelles.

*p. 10 : « Les résultats de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs sont rarement évoqués et analysés » Une chargée de mission à l'évaluation des réformes et suivi des dispositifs a été nommée en 2020 et travaille en lien étroit avec la VP déléguée à la formation pour les licences et les masters. La feuille de route de la chargée de mission est revue annuellement ; un bilan détaillé de ses activités prouve que les résultats d'évaluation et de suivi des dispositifs sont nombreux, ils sont présentés aux équipes concernées et présentés dans les conseils centraux de l'uB (CFVU, CA) et en commission de la pédagogie. Chaque année une réflexion est engagée avec les équipes pédagogiques pour améliorer la mise en place des dispositifs d'accompagnement des étudiants suite à ces résultats. La même démarche est engagée par le comité de suivi de la réforme PASS/LAS interne à l'uB qui se saisit des résultats des rapports d'évaluation annuel pour améliorer le déploiement de cette réforme.

Un compte rendu des activités de la chargée de mission pour l'année 2021-2022 fait état des travaux suivants :

Objectif de la mission : mise en place et suivi des différents dispositifs préconisés dans le cadre de la loi ORE au sein de l'uB

1) Mise en place et évaluation de dispositifs/réformes

*Contrat étudiant (obligation de la loi ORE)

L'expérimentation avortée de la mise en place du contrat étudiant *via* le logiciel ConPere fourni par l'AMUE, a été de nouveau initiée dès septembre 2020 pour un déploiement durant les 3 premiers mois de l'année universitaire. Pour ce faire, la chargée de mission a réalisé :

- ✓ Un travail de **coordination des différents acteurs** (test, implantation et gestion de l'application avec le PFVU notamment cellule apogée + DNUM dont la construction d'un univers sous BO et apogée) ;
- ✓ Une **réflexion pour de nouvelles modalités du contrat étudiant**
- ✓ Une **communication auprès des étudiants**, responsables et secrétariats pédagogiques de 1^{ère} année.

La chargée de mission réalise actuellement le bilan de l'implantation du contrat étudiant (entretiens avec les acteurs, analyses des résultats quantitatifs de la campagne 2020-21). Des recommandations seront faites en juin concernant le contrat étudiant à l'uB.

***Dispositifs de réorientation de l'uB (semestre REO et autres)**

La 1^{ère} année de la mission a consisté à **proposer de nouvelles orientations pour le semestre REO** proposé aux étudiants de 1^{ère} année à partir du mois de janvier. Ces nouvelles orientations ont été construites sur la base des bilans réalisés par différents acteurs de l'uB (PFVU, CIPE, responsables de L1). Elles ont été validées en CFVU en novembre 2020 pour être mises en place dès janvier 2021. Dans le cadre du semestre REO, la chargée de mission a assuré **la responsabilité pédagogique du semestre REO** en travaillant en coordination avec l'équipe du PFVU (organisation de la réunion de rentrée et de réunion/bilan, suivi des étudiants, campagne de communication, informations des équipes pédagogiques, construction d'une collaboration avec la maison des associations de Dijon, collaboration avec des associations étudiantes de l'uB, recrutement et encadrement des tuteurs...). Le bilan de ces nouvelles orientations du semestre REO sera fait dès la fin du semestre en cours. Des possibles aménagements seront à envisager.

De plus, la chargée de mission a travaillé avec différents acteurs de l'uB (Cellule Apogée et CIPE) afin de fournir la liste des étudiants de 1^{ère} année souhaitant en décembre avoir des informations en termes d'orientation et d'insertion professionnelle (exploitation de ConPere + enquête spécifique auprès des étudiants non répondant à ConPere). Tous ces étudiants ont ainsi été invité par le PFVU a participé à des **sessions d'information sur l'orientation et/ou l'insertion professionnelle les jeudis de mi-janvier à mi-février.**

***Dispositifs d'orientation pour les lycéens**

Dans le cadre des cours ouverts offerts aux lycéens envisageant une orientation à l'uB, une expérimentation a été mise en place par le PFVU via des ambassadeurs. Ces ambassadeurs ont été formés par le PFVU accompagné par RITM-BFC. La chargée de mission a participé à la réalisation du bilan de la formation des ambassadeurs.

Accompagnement du PFVU pour la réalisation d'une enquête auprès des lycéens ayant participé aux journées portes ouvertes (JPO). Un des objectifs est d'avoir de nouvelles informations sur les choix des lycéens, et de faciliter leur orientation et leur connaissance de l'université.

***Dispositifs de tutorat à l'uB**

Deux types de tutorat ont fait l'objet d'une attention spécifique de la chargée de mission :

- **Le tutorat de rentrée** proposé aux étudiants de L1 durant les 2 premières semaines de la rentrée. Dès la rentrée 2021, le tutorat de rentrée va être étendu à tous les étudiants de L1 et de DEUST. Les tuteurs en santé vont également pouvoir bénéficier de la formation donnée par le PFVU aux tuteurs de rentrée. Des aménagements organisationnels sont également en cours de réflexion. Ce renouveau du tutorat mené par la chargée de mission en concertation avec la gouvernance et le PFVU s'appuie sur un travail de concertation des acteurs réalisé par la chargée de mission (enquête auprès des étudiants, entretiens avec les responsables et secrétariats pédagogiques, consultation des représentants étudiants).
- **Le tutorat d'accompagnement** proposé à partir du mois de décembre en raison de la pandémie. Afin d'alimenter la réflexion des acteurs engagés dans ce tutorat, la chargée de mission a réalisé un bilan à mi-parcours comprenant une étude concernant les tuteurs engagés (profils, avis, recommandations), une étude des motivations et des avis des étudiants, ainsi qu'une analyse des implications des

étudiants via une exploitation de Teams. Les réflexions sont en cours concernant la reconduction de ce tutorat.

*** Dispositif AGIL**

La chargée de mission participe à la réflexion sur le dispositif AGIL, initiée cette année

▪ Réforme des études de santé à l'uB

Depuis le mois de mars, la chargée de mission est engagée dans le suivi de la réforme des études de santé et a en charge l'évaluation/bilan de la mise en place de cette réforme

2) Réponses à des appels d'offres pour l'uB

Participation à la rédaction de la réponse à l'appel à projets sur l'hybridation des formations d'enseignement supérieur : création du levier 7 RITM-BFC

Participation à la réflexion de l'uB sur l'AMI DEMOES

L'adossement des formations du 1^{er} cycle à la recherche

*p. 11 « La sensibilisation aux enjeux de la transition écologique est peu développée dans les formations de l'établissement ». Or, le DAE de l'établissement (page 45) fait état de près de « cent formations diplômantes abordant les notions de développement durables et les bases permettant de comprendre (voire d'apprécier) les critères dits de durabilités, ainsi que 46 formations (hors doctorat) qui sont liées au développement durable, auxquelles il faut encore ajouter 3 UE transversales »

L'internationalisation des formations du 1^{er} cycle

*p. 13 « Le TOEIC ou Altissia sont parfois pris en charge par la formation mais les dossiers n'indiquent pas toujours combien d'étudiants obtiennent la certification en définitive ». Altissia a, en effet, assuré la certification en langue anglaise des tous les étudiants de L3, LP et de certaines spécialités de DUT, comme cela était imposé par l'arrêté du 3 avril 2020, pour l'année universitaire 2021/2022. Il s'agit de la première expérience de certification à l'échelle de l'établissements, pour une cohorte de plus de 5000 étudiants. Il faut ajouter que de très nombreux problèmes techniques (étudiants n'ayant pas reçu leur convocation, étudiants non connectés, certificats non retrouvés, problèmes d'identifiant...) ont rendu très difficile la possibilité de connaître exactement les résultats de cette certification. L'arrêt du Conseil d'Etat du 7 juin 2022 ayant annulé l'obligation de certification en langue anglaise, il a été décidé, au niveau de l'établissement, de réfléchir aux moyens qui pourraient être déployés pour assurer une certification plus pertinente, fondée sur l'insertion professionnelle des étudiants, et se déroulant dans de meilleures conditions.

*p. 13 Parmi les éléments d'appui à l'internationalisation on ne voit pas mentionné le Pôle international, service qui, dans le cadre du programme Erasmus +, a « permis de nouer plus de 200 partenariats dans toutes les disciplines et tous les niveaux d'étude en Europe et hors Europe » (voir DAE p. 44).

Rapports des formations

*Licence *Sciences du Langage*

-p. 39 il est écrit que « Un enseignant-chercheur et un enseignant ont rejoint l'équipe pédagogique, ». Or, un poste d'enseignant a été perdu par le département en juin 2022, le nombre de titulaires est actuellement de huit et non de neuf

*Licence *Administration Economique et Sociale*

-p. 59 il est écrit : « Le dossier d'autoévaluation déposé par l'établissement pour la formation est très lacunaire et ne permet pas de procéder à une évaluation complète de la formation » Cette observation interroge. Le dossier déposé comprend l'intégralité des documents souhaités. Il a été construit selon le même formalisme et de façon harmonisée avec les dossiers portant sur la Licence droit et la Licence d'administration publique.

Les données chiffrées non fournies ne sont pas disponibles et ne pouvaient pas toutes être extraites manuellement. Elles ne figuraient donc pas dans le dossier pour la filière AES, ni pour les autres licences de l'UFR DSEP (Droit, économie ou encore administration publique). En outre, il est à souligner, comme cela est indiqué dans le dossier d'autoévaluation, que malgré la difficulté de l'exercice, un certain nombre de données (par exemple DQT10-1a à DQT10-1f) ont été produites à partir d'extractions manuelles afin de garantir une évaluation de qualité. Par conséquent, cette remarque introductive peut sembler quelque peu excessive.

-p. 59 il est écrit : « Il n'est pas mentionnée particulière des mobilités sortantes des étudiants français dans l'autoévaluation fournie », Pourtant dans le RAE le code donné DQT2-3a mentionne le nombre de mobilités sortantes des étudiants d'AES et en précise, dans la partie analyse, les modalités. Le faible nombre s'explique essentiellement par le profil des étudiants associé à des contraintes matérielles. Il est à relever que depuis l'année universitaire 2022-2023, une présentation des dispositifs (ERASMUS et Forthem) est réalisée auprès des étudiants de L2 et de L3, en début d'année, afin d'encourager leur mobilité et de lever leurs éventuelles craintes et réticences.

*Licence Professionnelle *Métiers de l'immobilier*

-p. 83 (parmi les Recommandations) il est écrit : « Formaliser les partenariats avec le monde socio-économique » Comme le rapport l'a relevé, la LP a une convention de partenariat avec l'École Supérieure de l'Immobilier de la FNAIM, ayant pour objet le déploiement de la formation au sein de cette École. Le rapport ne précise toutefois pas quels pourraient être les autres objets de partenariats avec le monde socio-économique. Autrement dit, il serait opportun que le rapport précise quel pourrait être l'intérêt de cette formalisation pour le diplôme, dès lors que les étudiants n'éprouvent aucune difficulté à trouver un stage, ni à s'insérer dans le monde professionnel une fois qu'ils sont diplômés.

-p. 83 (parmi les Recommandations) il est écrit « Renforcer le dispositif d'analyse de l'attractivité de la formation ». Il a été relevé par le rapport que les seules données qui ont été transmises concernent le nombre de dossiers retenus pour les auditions, et non pas le nombre de dossiers de candidatures reçus. Cette absence de données s'explique par les modalités antérieures pour candidater à la formation, un dossier papier (le nombre de ces dossiers n'était donc pas « archivé » d'une année sur l'autre). Avec la récente dématérialisation de ces modalités (plateforme e-candidat), ces données seront plus aisées à extraire et à archiver, ce qui permettra de renforcer le dispositif d'analyse de l'attractivité de la formation.

-p. 83 (parmi les Recommandations) il est écrit « Renforcer le dispositif de suivi des étudiants ». Ainsi que l'a mentionné le rapport, un dispositif est déjà mis en place pour le suivi des diplômés par l'ODE de l'Université, mais le taux de réponse de ces derniers est assez faible, malgré une sensibilisation auprès des étudiants lors de leur formation par le responsable pédagogique de celle-ci. Le dossier rendu précisait que ce dispositif mériterait d'être renforcé, mais les moyens sont en réalité très limités. Il est en effet impossible d'« imposer » aux anciens diplômés de répondre aux enquêtes ou autres sollicitations.

*Diplôme de Formation Générale en *Sciences Maïeutiques*

-p. 92 Concernant la présentation de la formation, il faut ajouter qu'il existe une spécificité de la structure de formation sage-femme au sein de l'UFR Santé (non équivalente aux autres formations médicales). La formation sage-femme a toujours été universitaire et médicale, le diplôme d'État est délivré par le président de l'université depuis 1947. Elle fait partie des 4 formations médicales (médecine, pharmacie, odontologie et de sage-femme). De tout temps, bien que leur formation soit universitaire, les écoles de sages-femmes ont été abritées au sein des CHU régionaux (35 écoles). Avec la loi HPST en 2009, la volonté du législateur était que cette formation se rapproche de sa famille médicale sous forme d'intégration « organique » au sein des UFR Santé : cette intégration est encore balbutiante car moins d'un tiers des écoles de sages-femmes sont intégrées structurellement à l'université. Dijon représente le 5^{ème} Département universitaire de maïeutique avec son intégration organique en 2020.

-p. 93 Concernant l'attractivité, la performance et la pertinence de la formation il faut ajouter que le nombre d'étudiants entrant était de 27 avec le NC appliqué par l'ONDPS. Depuis la réforme du 1^{er} cycle, c'est un numéro « apertus » qui comprend 27 étudiants par la voie PASS/LAS et 2 voies passerelles. La région finance quant à elle uniquement 27 impétrants. Concernant le suivi empirique des étudiants, nous procédons à une évaluation annuelle des enseignements par les étudiants sous forme d'enquêtes.

-p. 93 Concernant le pilotage et l'amélioration continue de la formation, il faut ajouter que le financement des écoles de sages-femmes a toujours été et est toujours à la charge des Conseils Régionaux dans la catégorie « formations sanitaires et sociales et de sages-femmes » depuis la loi de décentralisation de 2004. Le financement du Département universitaire de maïeutique est sous la forme d'une dotation régionale de financement versée à l'université de Bourgogne. Seule la partie enseignement et gestion de la formation est financée par la Région et non la partie recherche. L'universitarisation de la formation sous forme LMD quant à elle s'est mise en route de 2009 à 2015 date à laquelle le DE de sage-femme a été reconnue (bac + 5) au grade de master. Le DFG en Sciences maïeutiques est au grade de licence. La discipline Maïeutique quant à elle existe depuis 2010 et a été inscrite au code de l'Éducation en 2013.

*Diplôme de Formation Générale en *Sciences Pharmaceutiques*

-p. 97 il est écrit « Notons que le nombre d'étudiants en deuxième année a diminué depuis trois ans (il est passé de 99 à 86). » Il faut préciser que le numérus clausus n'a pas évolué entre 2018-2021 (82 étudiants). En revanche, en 2019-2020 (période COVID,) il y a eu des épreuves à distance qui ont conduit à une forte (et inhabituelle) réussite des étudiants aux examens, et donc un nombre très faible de redoublements. Ainsi l'année 2020-2021 compte moins d'inscrits, car moins de redoublants.

*Licence *Sciences de l'Éducation*

-p. 116 il est écrit que : « la licence ne peut donc pas s'aborder comme un cycle complet, la troisième année étant même perçue comme une simple année d'orientation et de préparation au

master. Partant de là, si l'équipe regrette que moins de la moitié des heures d'enseignement soient assurées par des enseignants-chercheurs ou des chercheurs, cela ne constitue pas un frein à la formation à la recherche puisque ce rôle reste dévolu aux masters ». Néanmoins, les licences doivent former par la recherche. La fiche RNCP de la licence mention Sciences de l'éducation est très claire à ce sujet : "identifier et mobiliser les données de la recherche en éducation pour éclairer une problématique d'éducation ou d'enseignement", "mettre en œuvre les outils et méthodes d'analyse adéquats pour traiter une problématique d'éducation ou d'enseignement". Le lien de la licence à la recherche ne peut donc pas se comprendre seulement en vue d'une poursuite d'études en master : les étudiants diplômés de licence, quelle que soit la poursuite de leur parcours, doivent pouvoir témoigner de la maîtrise de savoirs issus de la recherche et bien connaître les caractéristiques des méthodes mises en œuvre dans les travaux de recherche

- page 116 : sur l'ouverture à l'international, plus que le partenariat avec l'AEFE qui se met seulement en place depuis 2022, il faut souligner l'importance de la formation à distance (L3 EAD option ECEF) qui permet d'accueillir de nombreux étudiants internationaux.

-page 116 il est écrit que « La formation entretient de faibles relations avec le monde socio-économique mais intègre des éléments de professionnalisation pertinents, dans la limite des métiers préparés ». Il est bien fait appel à des formateurs académiques, mais son positionnement au sein de l'INSPE induisant un lien fort avec les métiers de l'enseignement, empêche l'ouverture nécessaire vers d'autres métiers relevant du secteur privé. Il est vrai que le positionnement dans l'INSPE réduit la visibilité de débouchés autres que l'enseignement, néanmoins la formation compte 2 PAST qui assurent des enseignements en lien avec la formation continue, pour adultes. La licence propose par ailleurs en L3 2 parcours, l'un axé sur les disciplines scolaires et l'autre sur l'éducation et la formation, elle prépare donc également aux autres Master de l'INSPE hors enseignement, tels que le master ESE (expertise sociologique et économique en éducation) ou encore CCRF (conseiller consultant responsable formation) qui a vu son recrutement évoluer vers un plus grand accueil des étudiants issus de la licence EFEC.

-p. 117 il est écrit que « La formation dispose des moyens nécessaires pour lui permettre d'atteindre ses objectifs ». Néanmoins, étant donné qu'une licence universitaire doit former par la recherche, l'équipe pédagogique insiste sur le fait que la formation ne dispose pas de suffisamment d'enseignants-chercheurs dans son équipe pédagogique.

- page 118 il est écrit dans les points faibles : « attractivité faible de la formation sur le site de Nevers » certes, le site de Nevers est moins attractif que celui de Dijon mais il reste attractif. Les candidatures sur Parcoursup en attestent. La baisse du nombre d'étudiants en L1 vient de la fermeture d'un groupe TD.

*Licence de *Sociologie*

-p. 119 il est écrit : « Les acteurs sociaux-économiques n'interviennent ni dans les cours, ni dans la définition de leurs contenus de par l'absence d'un conseil de perfectionnement formel. » Un conseil de perfectionnement a d'ores et déjà été mis en place pour le second semestre de l'année universitaire 2022-23, intégrant des acteurs du monde socio-économique. Les séminaires de L3, ainsi que l'enquête collective, sont de fait des vecteurs de professionnalisation.

-p. 119 il est écrit : « L'absence criante de TD en L1 et L2 dans la maquette constitue le plus gros point noir de la maquette ». Lors du plan de retour à l'équilibre à l'université, on nous a

demandé de supprimer les TD de L1, qualifiés de « gros consommateurs d'heures d'enseignements ». Au regard du manque criant de moyens humains (seuls 7 enseignants chercheurs titulaires doivent faire fonctionner une licence et un master), il est impossible de prévoir des TD pour chaque UE du cursus.

-p. 120 il est écrit : « L'équipe se contente de constater que les étudiants ne continuent que peu dans le master de la filière et souligne le fait que de nombreux étudiants partent dans d'autres universités mais aussi vers des masters des métiers de l'enseignement ou différents concours. » Or, le faible taux de poursuite en master sciences sociales de l'UB, résulte d'une sélection forte et efficace à l'entrée du master 1.

-p. 120 il est écrit : « De plus, l'équipe ne s'appuie pas assez sur les services et dispositifs de formations mutualisés de l'université pour alléger sa charge de travail et s'orienter vers des pratiques pédagogiques innovantes ». Or, depuis la rentrée 2022-2023, les étudiants de L3 suivent une formation en recherche documentaire, dispensée par le personnel de la bibliothèque universitaire, témoignant du souci de l'équipe pédagogique d'intégrer les dispositifs de formation mutualisés de l'université. L'équipe compte d'autant plus sur le CIPE que les évaluations menées sont efficaces et prises en compte, sans compter que c'est une de ses missions explicites.

-p. 120 il est écrit : « Le recrutement seul d'enseignants-chercheurs ne permet donc pas de garantir une véritable amélioration dans ce domaine des moyens s'il n'est pas accompagné d'une diminution significative du nombre étudiants admis en première année ». Or, le nombre de places ouvertes sur Parcoursup, pour chaque formation, fait l'objet d'échanges entre les équipes pédagogiques et la gouvernance de l'université et une baisse, même significative, du nombre d'admis en première année est tout à fait envisageable. Néanmoins, l'expérience montre qu'un tel choix se heurte au Rectorat qui, ces dernières années, s'est systématiquement opposé à la baisse des capacités d'accueil en première année, même lorsque cette baisse est fondée sur la qualité des formations.

*Licence STAPS *Éducation et motricité*

-p. 177 il est écrit que « Le pourcentage de réussite au concours du CAPEPS est faible au cours des trois dernières années : 18 %, 12 %, 15 %." Ce constat amène à formuler une recommandation : "Réfléchir collectivement à la meilleure façon d'améliorer les résultats au CAPEPS. » Il est assez étonnant de voir apparaître ces chiffres, dans la mesure où l'équipe pédagogique n'a donné aucune indication chiffrée concernant la réussite au CAPEPS (qui relève du master MEEF- EPS, et donc de l'INSPE, et non de la licence E&M)

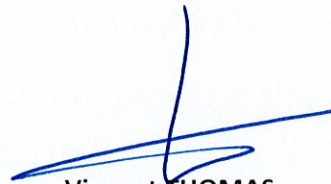
Ne retenir que les pourcentages de réussite donne une image faussée de ces résultats :

Année	Inscrits en master MEEF	Reçus dans l'académie de Dijon	Dont inscrits en master MEEF	Taux de réussite
2019	121 M1 + 60 M2b	34	32	17,6
2020	119 M1 + 64 M2b	24	22	12,0
2021	93 M1 + 77 M2b	33	27	15,8

Ces chiffres montrent que le faible pourcentage de réussite au CAPEPS s'explique, pour l'essentiel, par le fait que le nombre de places ouvertes en master MEEF-EPS à Dijon est important (Le nombre des reçus place l'académie de Dijon dans la moyenne académique nationale). Si la mission de l'université est bien d'offrir à tous la possibilité de poursuivre leurs études en fonction de leurs aspirations et de leurs aptitudes, ce choix est pleinement justifié (ce qui ne nous interdit pas de réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour améliorer ces résultats).

*Licence professionnelle *Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement*

-p 210 il est écrit : « Un conseil de perfectionnement initialement commun avec les autres LP de l'UFR va devenir spécifique de cette LP » et il est écrit dans les recommandations (p. 211) « Mettre en place un conseil de perfectionnement fonctionnel qui a accès des indicateurs fiables (évaluation, suivie des étudiants) et qui donne des préconisations ». Or, il existe déjà un conseil de perfectionnement (cf éléments de preuve n°4) qui, outre un bilan, propose des points d'amélioration à courts et moyens termes.



Vincent THOMAS

Président de l'université de Bourgogne

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein
75013 Paris, France
T. 33 (0)1 55 55 60 10

hceres.fr

[@Hceres_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

