



**Association pour la promotion  
de la Licence Sciences Technologies Santé  
et la qualité des enseignements  
scientifiques universitaires**

**Présidente : Patricia ARNAULT**

Institut de physiologie et de biologie cellulaires  
Université de Poitiers, UFR SFA  
1, rue Georges Bonnet – BP633  
**86022 POITIERS CEDEX**

☎ : 05 49 36 64 38 - patricia.arnault@univ-poitiers.fr

**Journée thématique : 11 décembre 2013**

**Etre responsable de parcours, piloter une mention de licence  
STS : pourquoi ? Comment ?**

*La journée débute à 10h00 par une introduction de la présidente, Patricia Arnault*

*Les enjeux de la réforme pour la tutelle dans le cadre du processus de Bologne :*

- Renforcer l'autonomie pédagogique des établissements pour une responsabilité accrue
- Conduire et accompagner les établissements à penser, construire et animer leur offre de formation comme axe stratégique
- Habilitation fondée sur des critères de capacités
- Contrôle a posteriori

*Les enjeux de la réforme pour les établissements :*

- Décliner notre stratégie d'établissement à travers notre offre de formation :
    - Pour quels objectifs, quelles priorités scientifiques ?
    - Pour quelle politique internationale ?
    - Pour quelle gestion des ressources de l'établissement, ressources humaines, ... ?
    - Pour quelle cartographie de l'offre de formation (LMD) ?
    - Pour quelle organisation pédagogique de l'offre de formation ?
    - Avec quels moyens et quels appuis dédiés à l'offre de formation ?
- => Quelle priorité donnée à la qualité des formations ?

*Nouveau cadre réglementaire en cours avec l'accent mis sur :*

- La cohérence du projet de formation dans sa globalité (donc projet de l'établissement) : globalité de l'offre de formation sur l'établissement
  - Le portage et la coordination par l'équipe de pédagogique (quid de l'équipe de formation ?)
  - La place des conseils de perfectionnement et le rôle des professionnels :
  - L'évaluation et l'autoévaluation
- => Sur le terrain : l'efficacité du pilotage des formations devient essentiel.

**1- Les structures de pilotage du diplôme :**

**Intervention d'Isabelle Rondot (Bordeaux 1) : l'équipe de formation, son organisation, son fonctionnement**

L'équipe de formation est une équipe pédagogique pluridisciplinaire. C'est un lieu de rencontre, de réflexion et de débats.

Réunion au moins 1 fois par mois selon le travail (une nouvelle habilitation nécessite une fréquence plus élevée plus)

Elle regroupe toutes les composantes et les services impliqués

Elle est pilotée et animé par le département licence :

- Le dpt licence à Bordeaux 1 : coordination des actions relatives à la Licence STS, composante traversable de l'université avec : 11 secrétaires pédagogiques + 4 directeurs d'études, 1 directeur adjoint + 1 directeur.
- Les directeurs des études représentent l'ensemble des disciplines, travaillent en un même lieu et prennent des décisions communes (pour 9 mentions de licence).
- Le secrétariat pédagogique est mutualisé sur l'ensemble du cycle licence et coordonne la gestion pédagogique des étudiants : gestion des ECTS, inscriptions pédagogiques, modalités de contrôle des connaissances, ...

*Composition de l'équipe de formation :*

Membres de droit :

Le VP CEVU les directeurs des études et directeur et directeur adjoint, les responsables de parcours, responsables de mention.

Membres Invités :

Directeurs des UFR, de la scolarité, du SCUIO, les chargés de missions (insertion professionnelle et relation lycée – université)

*Mission :*

Une réflexion pédagogique coordonnée permettant d'assurer une égalité de traitement à tous les étudiants du cycle licence :

- Contrat pédagogique commun, établi par la réflexion, rédaction et application en équipe de formation
- Pour une co-habilitation entre deux mentions, intervention de l'équipe de formation
- Coordination de l'ensemble des dossiers d'habilitation – accréditation
- Un seul jury de diplôme (égalité de traitement) pour l'ensemble des mentions de licences (avec subsistance du diplôme de DEUG)

*Coordination de la réflexion pédagogique :*

Harmonisation des traitements des dossiers des étudiants ou futurs étudiants

- Etudiants « apoflux » (L2L3)
- Etudiants étrangers, français titulaires de titres étrangers
- Etudiants en demande de dérogation
- Dossiers pour le parcours sélectifs : parcours internationaux (6 ECTS de plus par semestre).. sur dossier et entretiens donc commissions communes pour l'ensemble des mentions de licences
- Une vision globale et partagée de problématique pédagogique sur l'ensemble des disciplines :
  - Tenues de jurys / règles de progression
  - Contrôle continu intégral
  - Semestre de remédiation : « Rebondir »
  - Coordination continue de l'amélioration de l'offre de formation du cycle licence : si modification de modules ou autres, d'abord discussion au sein de l'EF avant le passage au CEVU.

*Coordination et mise en place des enseignements transverses de formation du cycle licence :*

Mobilisation des enseignants pour la mise en place des dispositifs transverses :

- Enseignant référents

- Accueil des nouveaux bacheliers : pendant une semaine en juillet + 2 jours en septembre : accueil en amphithéâtre où chaque étudiant est accueilli par un enseignant chercheur avant son inscription administrative.
- Préparation à la certification C2I
- Semestres « Rebondir », tremplin

#### *Coordination des actions transverses*

- Mise en place des UE transverses dans tous les parcours de licence :
- UE d'ouverture professionnelle, autour de l'outil PEC et de connaissance des métiers de l'enseignement
- Stages obligatoires : stages entre L1 et L2 ou L2 et L3
- UE d'anglais à tous les semestres : anglais obligatoire
- UE d'ouverture : différentes de la discipline majeure (UE non obligatoire)

*Une Equipe de Formation est aussi le relais du VPCEVU et du CEVU sur le volet pédagogique :*

Mise en œuvre des décisions du CEVU :

- Cadrage habilitation – accréditation
- Coordination et amélioration

#### *Conclusions :*

- Des avantages

Egalité de traitement des étudiants de l'ensemble du cycle Licence

Décisions collégiales partagées par une majorité

Mobilisation de la communauté pour des projets ambitieux

- Des inconvénients

L'information n'est pas toujours relayée correctement auprès des équipes pédagogiques => lettre à tous les enseignants de licence

Génératrices de frustrations (entre enseignants chercheurs)

#### *Questions et commentaires :*

\* Problème pour les enseignements transverses à Marseille car si l'anglais est sur une formation, on ne peut pas faire le même enseignement sur une autre formation

A Bordeaux 1, pas de problème car il existe un département transverse langues-gestion et communication, les UE transverses sont pour l'ensemble des étudiants et permettent aussi un mélange des étudiants de différentes formations et également des enseignants pour les UE de professionnalisation.

A Lyon 1 : 60 groupes de projet professionnels qui fonctionnent en parallèle. Enseignants de différentes disciplines interviennent dans ce projet indifféremment

A Bordeaux 1 il y a 3500 étudiants sur le cycle L (+12% en L1 cette année)

\* Jury transdisciplinaire : comment fonctionne-t-il ?

Il y a l'ensemble des responsables de mentions => c'est un jury qui statue mention par mention, mais qui essaie d'homogénéiser et d'assurer la cohérence (par ex : une note de 9,5 portée à 10 dans une mention, alors que pour une autre on ne porte pas 10 une note de 9,9)

\* Equipe de formation et conseil de perfectionnement différent (environ 30 personnes pour chacun).

\* Il existe des départements de formation, qui sont présents au sein de l'équipe de formation

**Intervention de Jacques André (conseiller enseignement supérieur région PACA ; Licence sciences et humanités d'Aix Marseille) : Conseil de perfectionnement ou toute structure équivalente : composition, rôle, modalités de fonctionnement**

Connaissance du conseil de perfectionnement depuis 1984, il s'agit donc d'une notion pas récente mais elle s'est construite au fur et à mesure. On ne peut pas créer un tel conseil comme en 1984 (construction d'une Licence Professionnelle de Techniques industrielles d'instrumentations), dans lequel il y avait les

enseignants, les professionnels (cadres ou chefs d'entreprises dans les domaines du pétrole, de la chimie ou de la métallurgie), plus des représentants du MEDEF. Mais cela n'a pas de sens pour une licence généraliste, car un chef d'entreprise ne voit pas forcément comment embaucher un étudiant d'une licence générale. Donc il faut modifier le raisonnement.

### *Qu'est ce qu'un conseil de perfectionnement ?*

Dans le processus de Bologne c'est une démarche qualité obligatoire

Mission pour une université : être acteur de leurs territoires (plus ou moins étendus), territoire socio-économique, mais aussi culturel, éducatif...

Lieu de dialogue social/sociétal pour une formation => dialogue = langage commun, donc difficile, pour une amélioration de la formation afin qu'elle soit la meilleur dans son domaine pour son territoire. Donc les personnes qui y interviennent doivent être représentatifs (capable de former, capable de critiquer et de faire avancer les réformes). Dans le conseil de perfectionnement, il faut qu'il y ait des représentant du MEDEF et du CESER . Problème aussi de trouver les professionnels pour ce conseil et de savoir les garder : il faut qu'ils sentent qu'ils servent à quelque chose : effort de la part des universitaires de faire des efforts de vocabulaire + prise en compte des remarques des professionnels. Etre loyal au sein du conseil, éditer les vrais chiffres des enquêtes d'insertion ou de poursuites d'études. Pour l'efficacité, il faut aussi revoir notre façon de fonctionner (l'image des conseils « académiques » n'est pas toujours bonne).

A Aix-Marseille Université, mise en place d'une *Charte relative aux conseils de perfectionnement*. (voir diaporama).

### *A quoi cela sert :*

Aide pour la formation, pour son évolution.

Mots clé d'un conseil de perfectionnement: compétences, lieu de discussion,

Un conseil de perfectionnement peut être rattaché à un domaine et pas forcément à un diplôme.

Création des fiches RNCP en accord avec ceux qui vont les utiliser.

Présentation du rapport annuel d'activité présenté par le responsable du diplôme. Actuellement il y a un rapport à faire en fin d'habilitation pour l'évaluation, donc ce compte rendu annuel sera très utile.

Ce rapport comprend un rapport moral, un rapport financier, les rapports d'insertion à 30 mois (pour les professionnels cela ne veut rien dire, trop long), donc rapport à 6, 18 puis 30 mois. Avec vote en fin d'habilitation pour savoir s'il y a reconduction de la formation par rapport au rapport final.

Réunion du conseil : 1 à 2 fois par an, en novembre ou décembre pour faire le bilan de la rentrée en cours et celui de l'année précédente.

### *Questions et commentaires :*

\* Quelles sont les demandes des professionnels ?

Ils demandent de raisonner en termes de compétences, plutôt qu'en terme d'heures...

\* Quel est le périmètre d'un conseil de perfectionnement ? Est ce sur l'ensemble d'une mention ou d'un domaine ?

C'est une décision à prendre par l'université ou l'UFR.

\* Le conseil de perfectionnement doit aussi être vu de notre coté comme un point d'entrée pour les professionnels qui verront aussi les contraintes que le monde académique a. Cela doit inciter un dialogue permanent entre le monde pro et l'uni. Il faut trouver les « bons » interlocuteurs au niveau du territoire couvert par la formation.

\* Composition en interne du conseil de perfectionnement : responsables des diplômes, des équipes pédagogique, des étudiants, de membres extérieurs à l'université concernés par le champ couvert par le diplôme.

\* Constitution en ayant toujours la démarche qualité en ligne de mire.

\* Y a-t-il des salariés des entreprises ? oui,

\* Autre exemple : la formation par l'apprentissage dont la constitution du conseil de perfectionnement est décrite par la loi.

\*Témoignage à Poitiers : existence depuis 30 ans de ce conseil. Pas de problème de subjectivité de ce conseil par rapport aux professionnels. Il faut toujours être loyal au sein de ce conseil. Implication des professionnels quand il y a des problèmes + représentations des anciens élèves.

\* Comment fait-on pour regrouper plusieurs formations au sein d'un même conseil de perfectionnement ? Quand les formations sont bien différentes, il y aura plusieurs conseils de perfectionnement même au sein d'un même domaine.

Regroupement plutôt horizontal à Nantes, mais aussi faire aussi des regroupements verticaux entre licence et master par exemple.

\* Toute filière apporte des compétences : il faut le montrer aux professionnels. Montrer aussi que même un diplôme de licence vu comme une formation pour le master, apporte des compétences dans une vision à long terme.

## 2- L'évaluation et l'amélioration continue des formations

**Intervention de Rachelle-Marie Pradeilles-Duval (DGESIP) : Impact de la loi sur l'ESR et le processus d'accréditation - Evaluation et amélioration continue des formations : ce que la loi va changer**

Question : est ce que l'on a tout changé ?

1) Le passage de l'habilitation à l'accréditation

### OBJECTIFS

\*Portefeuille national de diplômes environ 10000 formations habilitées tous les 5 ans

\*Donc procédure lourde de la rédaction du dossier à son analyse, évaluation peut-être trop centrée sur les contenus de formation

\*Une trop faible prise en compte de la stratégie de chaque établissement

\*Un CNESER qui ne joue plus son rôle : question sur les points forts et faibles des établissements et des porteurs de mentions

\*D'où renforcer la réflexion stratégique des établissements en matière de formation, c'est-à-dire avoir un regard de l'ensemble de l'offre de formation de l'établissement + les moyens dont dispose l'établissement pour cette offre de formation

\*Fonder l'acte d'habilitation sur de nouveaux critères liés à la « capacité à » plus qu'à un « engagement à » faire

\*Redonner sa vraie place au dialogue et à l'accompagnement

\*Au profit d'une autonomie assumée des établissements (une autonomie au service d'une stratégie d'établissement au sein d'un site)

\* rendre plus lisible l'offre, la simplifier pour l'étudiant et l'employeur

\* promouvoir la qualité du diplôme national (problème entre qualité et quantité : objectif de 50% d'une classe d'âge ayant un diplôme de l'enseignement supérieur)

\* s'assurer de la capacité pédagogique organisationnelle (en premier) et financière des établissements à mettre en œuvre leur politique de formation (pour avoir une offre de qualité, vue aussi globale)

### *Ce qui ne change pas*

✓ Délivrance d'un diplôme

✓ L'état garde le monopole de la délivrance des grades et titres universitaires : toujours articulation grade, diplôme et titres

✓ Les diplômes nationaux sont ceux qui confèrent les grades et titres

✓ L'état décide des établissements habilités à délivrer les diplômes nationaux.

✓ Reste encore le problème de l'annexe au diplôme ou supplément au diplôme

### *Ce qui change*

✓ Fonder l'acte d'habilitation sur de nouveaux critères liés à la capacité à faire plus qu'à un engagement à faire

✓ Rendre plus lisible l'offre de formation en supprimant les spécialités et en instaurant une nomenclature des intitulés de mentions (licence et master).

- ✓ Alléger la procédure d'habilitation en abandonnant l'examen dossier par dossier des formations au profit d'une approche plus globale de la fonction formation à l'échelle d'un site.
- ✓ A priori vs a posteriori : la capacité à faire, en gardant « l'histoire » de l'établissement
- ✓ renforcer l'autonomie pédagogique des établissements en passant d'un contrôle a priori à un contrôle a posteriori avec pour corollaire une responsabilité accrue.
- ✓ recentrer l'évaluation de l'HCERES sur la qualité et le respect des procédures et du cahier des charges (analyse...).
- ✓ Enrichir l'apport du CNESER dans l'ensemble du process (site par site sur l'ensemble de l'offre de formation d'un établissement).

## 2) Ce qui fonde la décision d'accréditation

### Stratégie de formation et enjeux prioritaires

- Dans l'établissement quelle articulation avec les autres axes de sa politique ?
    - ✓ La politique scientifique
    - ✓ La politique doctorale
    - ✓ La politique des RH
    - ✓ La politique de vie étudiante
    - ✓ La politique des relations internationales
    - ✓ La stratégie de partenariats et de réseaux (académique et socio-économique)
    - ✓ La stratégie numérique
    - ✓ La stratégie en matière de formation tout au long de la vie
- DONC vision globale et environnée de la formation

### Une analyse de la qualité des processus de formation

- ✓ Elaboration de l'offre de formation
- ✓ Accompagnement de l'étudiant
- ✓ Organisations pédagogiques : objectifs, méthodes, moyens dont les outils et ressources numériques
- ✓ Accueil des publics spécifiques
- ✓ Objectifs et modalités de l'enseignement des langues (certificat CLES au bout du master) : capacité à accompagner les étudiants pour la maîtrise d'une langue étrangère
- ✓ Dispositifs permettant l'acquisition des compétences numériques des étudiants, notamment en référence aux compétences C2I : comment accompagne-t-on les étudiants pour cette acquisition, quels sont les moyens, l'autoévaluation, un suivi de cette certification
- ✓ Modalités de contrôle des connaissances : comment et pourquoi ? évolution prévue ? passage du contrôle de connaissances au contrôle des compétences ? analyse pratique des modalités
- ✓ Préparation et suivi de l'insertion professionnelle : pour chaque formation, avant même la candidature de l'étudiant il faut qu'il sache ce qu'il a à la sortie. Que peut-on faire après le diplôme préparé ? Outil pour un suivi de cohorte, lien avec les étudiants sortant, communauté des anciens. SUIVRE l'insertion pro et COMMUNIQUER sur cette insertion
- ✓ Politique d'interaction avec l'enseignement secondaire (bac -3 bac +3) : obligation de conventionnement (CPGE, BTS, ..), travailler le plus possible sur l'orientation en amont du bac
- ✓ Formation et accompagnement des enseignants et des équipes pédagogiques (organisation, structures et acteurs) : comment met-on en place des équipes pédagogiques, internes aux établissements et hors établissement...
- ✓ Services d'appui à la formation
- ✓ Démarche qualité

DONC pour l'établissement : moyens, organisation, auto-évaluation

### Structure de l'offre de formation

#### *Dossier succinct de présentation*

- Présentation par domaine et par niveau avec :

- ✓ Présentation des équipes pédagogiques
- ✓ Articulation avec les axes stratégiques définis en matière de recherche
- ✓ Prise en compte de l'environnement socio-économique
- ✓ Modalités d'internationalisation des formations
- ✓ Partenariats scientifiques, industriels et institutionnels : lien avec l'extérieur très important (crucial pour une ouverture pour nos étudiants)
- ✓ Conventionnements avec des organismes privés

### 3) Le rôle du futur HCERES

Objectif : passer d'une évaluation *ex ante* des maquettes détaillées à une évaluation *ex post* des formations existantes

Place de l'autoévaluation des diplômes par leurs instances internes

Donc ANALYSE MACROSCOPIQUE

*Critères d'évaluation possibles pour la demande d'accréditation*

- ✓ Outils de pilotage et principes retenus par l'établissement pour définir l'architecture de son offre de formation et évaluer le contenu des diplômes
- ✓ Articulation de l'offre de formation par rapport à la recherche, vision globale par site
- ✓ Evaluation systématique de l'offre de formation par les étudiants.
- ✓ Lien avec le milieu socio-économique : stage obligatoire (quel est la politique de stages)
- ✓ Dispositifs d'accompagnement pédagogique, place du numérique et de l'enseignement des langues

### 4) Ce que cela implique sur les établissements

*Un dossier synthétique à fournir par l'établissement*

\* Une liste réduite et cohérente avec les informations nécessaires pour fonder la décision d'accréditation

*Possibilité d'une analyse plus approfondie sur quelques formations*

- \* Sondage pour examiner en détail la manière donc un établissement construit ses maquettes,
- \* Diplômes particuliers ayant par exemple un statut expérimental ou dérogatoire

14h50

Questions et commentaires :

\*Faire la preuve d'une démarche qualité dans un établissement n'est pas ce qui est demandé. Mais l'accréditation est donnée par l'état qui s'appuie sur l'AERES, qui doit avoir une reconnaissance internationale et qui est lui-même reconnu/labellisé par les instances internationales. Vis-à-vis des preuves, elles se feront aussi dans le contrat de l'établissement avec l'état. On signe un contrat pour 5 ans, mais tous les ans on fait le point...

\*Quel calendrier pour l'accréditation ?

Calendrier : 2014 (pour les licences), 2015 (pour les masters et les LPro): ne concerne que les changements d'intitulés

Processus d'accréditation : basculement en bloc ou par vagues pour les licences => en bloc (2014)

Pour le moment, tous étudiants qui ont démarré une mention de licence la finissent avec les anciens intitulés. Par contre tous les étudiants qui commenceront en 2014 commencent avec les nouveaux intitulés (sauf pour les redoublants).

**Intervention de Guillaume Gellé (Université de Reims Champagne Ardennes) : Dispositif d'autoévaluation, sa mise en œuvre dans l'établissement et les effets**

Processus interne d'évaluation à l'URCA (Spécificité : Université sur plusieurs sites)

*Une définition :*

- Auto-évaluation ou dispositif d'évaluation interne : audit interne mis en place par l'institution elle-même, engendrant une boucle vertueuse par la mise en œuvre d'un processus d'amélioration continue

*En pédagogie :*

- Evaluation des enseignements et des formations par les usagers (étudiants, formation continue...)
- Auto-évaluation des formations (par les pairs)

*Première étape pour ce processus :*

S'organiser :

- renforcer les services centraux (création d'un observatoire, scolarité centrale et relations internationales)
- se doter d'un ensemble de règles communes connues de tous (chartes, procédure VAE-VAP)

*Deuxième étape :*

Une démarche institutionnalisée rassemblant tous les acteurs (CA, CEVU, CS, élus des composantes, services centraux, ...)

- Dispositif d'évaluation à uniformiser au sein des différentes formations dans le but améliorer les enseignements et les formations
- démarche d'évaluation globale de la formation
- évaluation des enseignements par les étudiants : anonymat garanti, en dehors des examens, à chaque fin de semestre, pour chaque UE / organisée par le responsable de l'UE qui est le seul destinataire des résultats. Puis synthèse présentée au sein de la formation par les enseignants chercheurs.

*Le dispositif d'auto-évaluation des diplômés*

Les choix de l'établissement : Evaluation de l'offre de formation 2008-2011 : avec expert externe à l'établissement (mais académique) + un interne (un membre du CEVU qui n'est pas de la discipline de la formation à expertiser) afin d'être crédible pour l'AERES.

L'équipe chargée de cette auto-évaluation : 2 chargés de missions, le VPCEVU, le VPCEVU adjoint +...

Calendrier : sur 6 mois (février-juin 2010).

***La journée se termine à 16h00 par les remerciements des organisateurs et de la présidente.***