



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Management des organisations de
l'économie sociale et solidaire

de l'Université de la Réunion

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : La Réunion

Établissement déposant : Université de la Réunion

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Management des organisations de l'économie sociale et solidaire

Secteur professionnel : SP5–Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5–1 Management des organisations

Demande n° S3LP150008693

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : IAE de la Réunion.
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : Institut Régional du Travail Social (IRTS) de Saint Benoît et Chambre Régionale de l'Economie Sociale (CRES) de Saint-Denis (Absence des conventions dans le dossier).

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle (LP) *Management des organisations de l'économie sociale et solidaire* (MOESS) est issue d'un Diplôme Universitaire ayant fonctionné de 2001 à 2003. Cette formation est portée au sein de l'Université de la Réunion par l'Institut d'administration des entreprises (IAE). Elle s'appuie sur des collaborations anciennes avec l'IRTS de Saint-Benoît et la CRES de Saint-Denis. Elle s'articule sur un volume de cours de 450 heures dispensées sur deux ans en alternance. L'alternance s'appuie sur la création d'une structure associative et sur l'insertion au sein d'une entreprise du champ de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS).

Les métiers visés sont ceux de directeur d'association à caractère social ou caritative, de cadre d'organisation administrative, et de secrétaire général d'association. La LP MOESS doit ainsi permettre au futur diplômé de prendre en charge la gestion et le développement des structures du champ de l'ESS, ou encore de conduire un projet de création d'activité dans ce milieu, induisant l'analyse des besoins, le montage financier, le pilotage ressources humaines (RH) et l'opérationnalisation des activités. Cette LP est la seule sur le plan local réunionnais pour le champ social-gestion. Elle propose de former les étudiants à une double compétence « gestion - social » et cette spécificité lui confère une place unique dans l'établissement. Elle opère en bonne complémentarité avec les autres formations en développement local.

Sur le plan national, cette LP est comparable dans l'esprit et la forme à des formations telle que la LP *Administration et gestion des entreprises de l'économie sociale* (AGEES) de l'Université de Reims. Le contexte socio-économique de la LP MOESS est tout à fait favorable ; les perspectives d'emploi pour ce type de formation sont réellement bien meilleures que la moyenne, notamment au niveau de l'île de la Réunion qui présente un environnement socio-économique favorable à l'ESS, puisque 12 % des emplois y sont concernés.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le contenu pédagogique est articulé autour de trois pôles principaux (pôle 1 - Culture et fondements de l'ESS ; pôle 2 - Gestion dans le champ de l'ESS ; pôle 3 - Création d'activités). Une UE 0 permet une remise à niveau soit en gestion, soit en social, soit en NTIC. De fait, l'approche duale - acquisition des compétences de gestion/compréhension des spécificités de l'ESS - est une des forces de cette formation, tout comme la place importante accordée à un projet entrepreneurial individuel. Néanmoins, il n'existe pas d'UE spécifique aux stages et projets tuteurés. Or, l'arrêté relatif à la LP spécifie que le projet tuteuré et le stage doivent constituer chacun une unité d'enseignement.

Le volume horaire *a priori* dédié au projet tuteuré (35 heures - Ateliers de suivis méthodologiques et techniques) est très en deçà des préconisations du référentiel. Par ailleurs, avec un nombre de crédits européens (ECTS) très important (20), les informations présentées sont insuffisantes : il n'est rien précisé tant sur les sujets des projets tuteurés que sur leur organisation ou leur suivi.

De plus, il n'y a aucune information sur les stages. L'ensemble est noyé dans une activité globale donnant lieu à la production d'un mémoire relatif à la création d'une association ou d'une structure au sein de leur structure d'accueil. Aucun exemple de réalisation n'est présenté, et aucune information n'est donnée sur leur pérennité. Pourtant, selon la version 1 du dossier, la LP s'appuie sur l'alternance - 1 970 heures de stage dont huit semaines hors département. Ce dernier point est non explicite et peu clair.

Les 17 étudiants de la promotion 2011-2013 sont tous des adultes en formation continue hors contrat de professionnalisation (9 issus de validations des acquis de l'expérience-validations des acquis professionnels VAE-VAP, deux de BTS, un de L2, un de DUT, et quatre d'origine non précisée). Le dispositif de professionnalisation est centré sur la création d'une association ou d'une structure au sein de la structure d'accueil. La formation accueillant des publics en formation continue, après une VAE ou une VAP, une UE de remise à niveau est proposée, visant l'accueil de ce public diversifié. Des méthodes pédagogiques spécifiques sont évoquées (prestations individualisées, études de cas...).

Il est évoqué, en ce qui concerne l'insertion professionnelle, des enquêtes à six mois et un an. Cependant, les éléments présentés dans le dossier ne sont pas significatifs du fait d'un taux de réponse extrêmement faible (8 répondants sur 15 étudiants diplômés en 2011 - enquête unique réalisée en avril 2012), ce qui est fort insuffisant pour mesurer l'insertion professionnelle des étudiants d'une formation ouverte en 2000. Deux poursuites d'études sont évoquées mais concernent des diplômes obtenus en 2007 et 2009 alors que les enquêtes d'insertion concernent des diplômes obtenus en 2011. Une clarification concernant l'ensemble de ces promotions aurait été souhaitable et aurait permis de gagner en significativité au niveau des résultats d'enquête.

Sur les sept répondants en emploi de l'enquête concernant la promotion 2011, les emplois obtenus sont en adéquation avec les métiers visés. Néanmoins, le nombre très insuffisant de répondants ne permet pas de statuer sur cet aspect.

La formation accueille des professionnels en formation continue et, récemment, des demandeurs d'emploi. En matière de prospective, le dossier n'indique rien de précis sur l'analyse faite de l'insertion professionnelle sur le devenir de la formation. Ceci est une constante car sur les premiers documents envoyés, aucune analyse n'est réalisée en ce sens, faute de données et d'une volonté de faire évoluer la formation, comme le souligne l'équipe pédagogique. Les professionnels assurent 325 heures sur les 415 heures de la formation, soit 78 % des enseignements, ce qui peut apparaître excessif. Le reste est pris en charge par des enseignants-chercheurs. Les 12 professionnels enseignant dans la formation sont dirigeant, expert-comptable, avocat, directeurs d'association, consultants ou chargés de missions à l'IRTS. Le dossier indique que les professionnels participent aux enseignements, aux évaluations, au conseil de perfectionnement et à l'accompagnement des projets de création d'association.

Les partenariats professionnels existent avec l'IRTS, tout comme avec la CRES, mais les conventions n'ont pas été transmises. On ne peut réellement apprécier leur apport dans l'évolution et l'efficacité de la LP. Les partenaires dans le cadre de l'alternance sont l'IRTS, la CRES, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) Uniformation, la Région pour le financement des étudiants. Il est très difficile d'apprécier le degré d'implication de ces organismes dans le cadre précis de l'alternance, les informations étant minimalistes.

La formation répond aux besoins de professionnalisation des structures de l'économie sociale et solidaire, qui occupent une place significative à la Réunion puisque 12 % des emplois y sont concernés.

L'équipe de formation composée à presque 80 % de professionnels, met en évidence l'insuffisante contribution des enseignants-chercheurs aux enseignements de la spécialité.

L'équipe de formation s'appuie sur des compétences et productions avérées en recherche. La LP est adossée à l'équipe ESS de l'unité de recherche EA 13 (Centre d'économie et de management de l'Océan Indien CEMOI). Ce volet est important pour garantir la qualité académique, méthodologique et réflexive de la formation. Néanmoins, tous ces atouts et appuis ne transparaissent pas dans le pilotage de la formation au sein du conseil de perfectionnement, conseil qui n'est que peu, voire pas décrit dans ses rôles et missions. Le responsable recrute les enseignants et assure la coordination pédagogique. Il organise un conseil de perfectionnement, qui se tient tous les ans. Cependant, il n'est pas fait mention d'éventuelles préconisations proposées par le conseil de perfectionnement.

L'attractivité de la formation semble pouvoir être améliorée. En effet, le nombre de dossiers de candidatures reste assez faible, bien qu'en progrès. Il est passé de 30 en 2007 à 42 en 2011, pour des effectifs recrutés de 16 en moyenne, soit un ratio compris entre 1,8 et 2,5. Le recrutement se fait sur dossier et entretien de motivation. La formation ne compte actuellement que des adultes en formation continue (100 % des effectifs). Pour accroître l'attractivité, la possibilité d'accueillir des étudiants en formation initiale pourrait être une piste de réflexion, mais n'est pas évoquée. Les effectifs sont stables (entre 15 et 17 étudiants). Le taux de réussite, de 100 % en 2009 a chuté à 60 % en 2011 et 70 % en 2013, ce qui n'est pas satisfaisant. Le dossier évoque des abandons et des arrêts maladie, sans être très précis.

Le dossier n'intègre aucune enquête de l'université sur le thème de l'autoévaluation.

Les liens avec d'autres formations en L2 ou BTS, ne sont pas abordés dans le dossier pour permettre une intégration facilitée dans la LP. Les liens évoqués le sont davantage avec les formations de master en termes de poursuite d'études, ce qui n'est pas la vocation première d'une LP.

Aucune perspective d'évolution de cette formation n'est envisagée.

Des paragraphes entiers du dossier, sont répétés à plusieurs endroits alors que des éclaircissements auraient été nécessaires quant à la mise en place de ce que le porteur de spécialité de LP appelle « l'alternance » (aucun contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, mais de la formation continue), la prise en charge ou non de publics en formation initiale ou encore, le devenir précis des diplômés. Ces insuffisances sont dommageables pour la compréhension du dossier.

● Points forts :

- Programme pédagogique solide.
- Contexte socio-économique favorable à l'ESS.
- Partenariats locaux avec l'IRTS et la CRES.
- Formation continue.
- Adossement à une unité de recherche dans le domaine.

● Points faibles :

- Attractivité à développer.
- Taux de réussite à améliorer.
- Equipe pédagogique bénéficiant peu de la plus-value universitaire.
- Structuration des UE à revoir (stage et projet tuteuré).
- Dossier, composé de deux versions, qui manque parfois au final de précision.

● Recommandations pour l'établissement :

Il serait souhaitable d'examiner l'opportunité d'une plus grande ouverture de cette LP pour accroître son attractivité et ainsi, ne pas se priver d'un éventuel vivier d'étudiants. Par ailleurs, il conviendrait de mettre en place un suivi plus important des étudiants et des diplômés pour améliorer le taux de réussite et apprécier réellement l'insertion ou la réinsertion professionnelle. L'équipe pédagogique devrait être rééquilibrée en direction des enseignants-chercheurs. Il conviendra de revoir la maquette pour créer des UE spécifiques stage et projet tuteuré, ainsi que de modifier les modalités d'obtention du diplôme pour se mettre en conformité avec l'arrêté de la licence professionnelle. Enfin, il faudra veiller à fournir un dossier complet et précis.



Observations de l'établissement

**OBSERVATIONS RELATIVES AU RAPPORT D'ÉVALUATION AERES
LICENCE PROFESSIONNELLE MANAGEMENT DES ORGANISATIONS
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE**

Les remarques et recommandations faites par l'évaluateur de l'AERES nous semblent justes et fondées. Elles soulignent les points forts de la formation : programme pédagogique solide, contexte socio-économique favorable à l'ESS, partenariat locaux avec l'IRTS et la CRES, adossement à une unité de recherche dans le domaine. L'évaluateur relève cependant un certain nombre de points faibles : structurations des UE à revoir pour le stage et le projet tuteuré, attractivité à développer et taux de réussite à améliorer, équipe pédagogique bénéficiant peu de la plus-value universitaire. Nos réponses consistent à apporter des compléments d'information sur les dispositifs mis en place, à préciser certains aspects du contexte de l'ESS et à prendre en compte les recommandations faites en reconnaissant leur bien fondé.

Point 1. Stage et projet tuteuré :

Concernant le stage, s'agissant d'une formation proposée en formation continue, l'ancienne norme de 1500h d'alternance et d'un stage hors département n'est plus applicable. Ces deux normes étaient en vigueur lorsque la LP était portée financièrement par l'IRTS et était proposé en alternance. Le passage en formation continue a été motivé par les réticences des employeurs à permettre à leurs salariés de se former sur le temps de travail (cf. point suivant sur l'attractivité du diplôme). Le stage de deux mois hors département était incompatible avec la vie de travail et de famille d'étudiants en formation continue. La pratique finalement retenue est que le stage est facultatif pour ceux qui sont en formation continue et bénéficient ce faisant d'une expérience professionnelle en continue dans une organisation de l'ESS. Il est en revanche obligatoire pour les demandeurs d'emploi. Ces derniers sont depuis quelques années financés dans le cadre d'un dispositif Région. Le stage constitue pour eux une possibilité de mettre en application les enseignements reçus ainsi qu'un levier d'insertion.

L'absence de stage n'empêche nullement la réalisation d'un projet tuteuré, fondé sur l'expérience de terrain, conforme aux directives textes régissant les licences professionnelles. Le projet tuteuré, comme retenu par l'évaluateur de l'AERES, constitue une innovation dans le sens où il s'appuie sur de véritables exercices de création d'activités dans le cadre d'une structure existante ou impliquant la création d'une nouvelle structure (le plus souvent une association). Ce dispositif particulièrement élaboré et documenté n'avait effectivement pas été suffisamment présenté sans le cadre des dossiers transmis à l'AERES.

Le projet tuteuré de la Licence Professionnelle MOESS porte sur la création d'activité suivant une démarche entrepreneuriale. La création d'activité dans le cadre de l'ESS s'appuie sur les travaux développés dans le cadre de la Chaire Entrepreneuriales HEC Montréal, à laquelle la Licence, à travers son responsable, est associée. Le projet tuteuré s'appuie également sur des connaissances et des documents propres à l'IAE de la Réunion. La démarche développée dans le cadre de la licence a été présentée dans le chapitre 3 de notre ouvrage *Créer et Manager une association*, paru en 2010 aux éditions De Book. Ce livre est utilisé comme manuel au niveau national par différentes formations dans l'ESS.

La démarche démarre avec la vision que l'étudiant a de l'activité qu'il veut développer. La vision constituant un des concepts clés des sciences entrepreneuriales. Le second exercice demandé aux étudiants consiste à réaliser un diagnostic de territoire, forme d'étude de marché adaptée, destinée à établir l'existence d'un besoin. Le troisième travail porte sur le volet organisation et RH. Le quatrième volet porte sur le montage financier. Le tout constitue le business plan ou plan de faisabilité. Nous avons créé ce document dans le cadre de licence (annexe) puis l'avons à plusieurs reprises publié en revue et en ouvrage.

A ce document s'ajoute une cinquième note correspondant au rapport d'activité consistant. Il évalue dans quelle mesure l'étudiant a été capable de réellement lancer son activité. Cet aspect a été développé suite aux remarques du conseil de perfectionnement de 2012 suivant lequel les activités restaient souvent à l'état de projet. La méthode Synope développée par HEC Montréal, à laquelle les responsables de licence ont participé, consiste à expérimenter l'activité aussi vite que possible sous la forme d'un prototype. Ce prototype permet à l'étudiant de s'engager dans la démarche entrepreneuriale, de tester la faisabilité de son projet, constituer toute une série d'informations avérées qui alimenteront son business plan. Parmi les étudiants de la Licence ayant suivi ce dispositif, Vincent Clotagatide, promotion 2009-2011 a reçu le prix national du meilleur entrepreneur de l'année dans l'ESS des mains de la Ministre Roseline Bachelot.

Le projet tuteuré constitue une première série de 5 notes comptant pour 2 ECTS chacun, soit au total 10 ECTS. Les 10 autres ECTS de cette UE sont ceux d'un mémoire plus classique capitalisant les connaissances acquises dans le cadre du projet en leur donnant une dimension plus théorique.

L'évaluateur relève le peu d'heures consacrées au projet tuteuré. Il convient de préciser que le projet constitue le fil conducteur de la formation et que les cours de finances, de GRH, de diagnostic de territoire, d'entrepreneuriat et de business plan sont construits autour de cette pédagogie en préparant les éléments du business plan. 150 d'heures sont ainsi consacrées à ce projet.

L'évaluateur relève à juste titre un manque de détails dans la maquette au niveau de ce projet. Nous souscrivons à cette recommandation et allons remédier à ce problème dans le cadre de la nouvelle maquette. Nous prévoyons tout d'abord de créer deux UE distinctes : l'une pour le mémoire, l'autre propre au projet. Pour le projet, nous distinguons 5 matières correspondant à 2 ECTS, chacun reprenant les différents éléments présentés ci-dessus

Point 2. Attractivité à développer et taux de réussite à améliorer :

Historiquement, la licence s'est constituée sous la forme d'une alternance classique avec des regroupements d'une semaine par mois en journée. Le public s'est de suite révélé être constitué d'adultes en emploi. Le profil type des étudiants de la licence correspond à des militants de l'ESS se convertissant à la gestion, plutôt que des gestionnaires se convertissant à l'ESS. Comme le relève l'évaluateur de l'AERES à juste titre la formation n'attire que relativement peu de candidats. Différents éléments de contextes peuvent expliquer cette donnée :

- Tout d'abord les textes et les statistiques montrent que le secteur de l'ESS est en déficit de professionnalisation. Même lorsque les formations sont courtes et gratuites, il manque de candidats. La mutation du secteur est en cours, mais il reste une culture peu orientée vers la formation professionnelle.
- Ensuite, les jeunes sans expérience possédant un bac +2 ne sont pas attirés par le secteur de l'ESS. Même si l'ESS bénéficie ces dernières années d'une meilleure réputation, il garde une image d'amateurisme et de précarité.

Deux mesures nous ont permis au cours des dernières années d'améliorer l'attractivité de la licence et ont permis de pérenniser son business model. Nous avons tout d'abord en 2007 transformé la formation en cours du soir, deux soirs par semaine de 17h à 20h. Ce changement a permis de réduire les résistances des employeurs face aux absences de leurs salariés en journée. Nous avons ensuite pu négocier avec la Région le financement de 5 places pour les demandeurs d'emploi. Ces derniers avaient du mal à obtenir les aides nécessaires du pôle emploi. Enfin, pour la première fois cette année, nous avons recruté des étudiants à bac + 2 de moins de 25 ans. Les stages longs ne permettant pas le financement de la formation en formation continue, différentes modalités sont actuellement expérimentées. Nous avons eu un contrat de professionnalisation, mais ceux-ci posent problème. Des emplois d'avenir constituent une possibilité, compte tenu de l'obligation de formation. Deux de ces contrats ont été expérimentés cette année. Ces nouvelles pistes explorées pour les jeunes à la sortie d'un bac+ 2 rejoignent les recommandations de l'évaluateur de l'AERES.

Le taux de réussite relevé par l'évaluateur est la conséquence des types d'étudiants issus de l'ESS. Ces salariés ont souvent beaucoup d'expérience et peu de formation initiale. De par sa culture et ses parcours, ce public n'est pas aussi scolaire que le public classique des universités. De par les valeurs de l'ESS, il nous semble cependant important de rester ouvert à ces publics. C'est de cette façon que s'opère peu à peu la professionnalisation du secteur.

Ainsi, une piste possible consisterait à promouvoir ce type de support

Cela dit, la structure de la nouvelle promotion (2013-2015) montre certaines évolutions : 19 étudiants soit 10 Femmes et 9 hommes, trois de 18/25 ans, treize de 26/34 ans et trois de plus de 34 ans ; trois baccalauréat technologique, deux baccalauréat général, onze diplômes bac+2 (BTS, ES, ASS, IUT) et trois diplômes supérieurs. Les salariés sont au nombre de treize, les demandeurs d'emplois sont cinq, un seul bénévole. Les financements sont sous forme d'une dizaine de périodes de professionnalisation et plan de formation, un contrat de professionnalisation, deux contrats d'avenir, cinq financements régions pour les demandeurs d'emploi et un

paiement individuel. Ces évolutions rejoignent les recommandations de l'AERES et devraient, avec moins de VAP, aboutir à de meilleur taux de réussite. Les dispositifs de suivi désormais en place permettront par ailleurs de suivre les parcours de ces étudiants.

Point 3. Equipe pédagogique bénéficiant peu de la plus-value universitaire :

Le point fort de la LP MOESS est son ancrage dans le monde professionnel avec les partenariats avec l'IRTS dans le cadre d'une convention impliquant une contrepartie financière et la CRES à titre gracieux. Le partenariat avec les OPCA et la Région porte sur l'accompagnement et le financement des candidats. D'une façon générale, la composition de l'équipe enseignante et la composition du conseil de perfectionnement reflètent cet ancrage et ont permis à la licence d'évoluer de façon continue pour répondre aux besoins du secteur (passage en formation continue, réduction de 4 à 3 pôles, augmentation de la pérennité des projets tuteurés). Voir en annexe, conformément à la demande de l'évaluateur, la composition et le PV du conseil de perfectionnement.

L'évaluateur de l'AERES relève la faible contribution en volume d'heures des permanents de l'IAE (= 29%). Ce chiffre s'explique notamment par les spécificités de l'ESS et la rareté des compétences correspondantes parmi les permanents. Seuls deux d'entre nous possèdent cette spécialité. Seuls certains cours comme l'informatique peuvent être enseignés par nos collègues non spécialisés en ESS. La faible proportion de permanents sur l'année évaluée s'explique également par le départ à la retraite d'un MCF HDR impliqué depuis le début de la licence.

2011-2013	Permanents	Doctorants	Autres vacataires	Total
Nombre heures	170	30	240	440
Pourcentage	39%	7%	71%	100%

2013-2015	Permanents	Doctorants	Autres vacataires	Total
Nombre heures	128	72	240	440
Pourcentage	29%	27%	54%	100%

Cela dit, il importe de noter, comme le montrent les tableaux ci-dessus, que 27% des cours sont désormais assurés par des doctorants, un Directeur de la Chambre Régionale d'Economie Sociale (CRES) et un directeur d'association. Leur soutenance est prévue dans un et deux ans. L'IAE de la Réunion est un des rares IAE de France à produire des thèses spécialisées dans l'ESS. D'ici deux ou trois ans, ces doctorants pourront venir renforcer l'équipe de permanents.

Une autre possibilité pour faire intervenir davantage d'enseignants-chercheurs est la mutualisation des intervenants de l'IAE de Paris avec qui nous portons le Master en Management des Associations.

Point 4. Evaluation « Qualicert » :

Pour finir, nous souhaitons indiquer que la Licence Professionnelle MOESS a fait l'objet, en Mai dernier, d'une évaluation par la société SGSS qui a montré la conformité de la formation avec la totalité des exigences constituant le référentiel-qualité des IAE.

ANNEXE 1. Composition du Conseil de Perfectionnement

COMPOSITION DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

LICENCE PROFESSIONNELLE MOESS

(Dernière mise à jour 31 mars 2014)

Patrick VALEAU Enseignant-chercheur, Responsable pédagogique et Président du conseil de perfectionnement de la Licence professionnelle MOESS

Nom	Statut
ANNETTE Frédéric	Directeur du CRES
BAWEDIN Hugues	Responsable Pédagogique
BENARD Valérie	Elue Région ESS
BOYER Michel	Directeur de l'IAE
CLOTAGATIDE Vincent	Représentant des anciens étudiants Gérant SCIC RUN ENFANCE
DAVID Guylaine	Intervenant professionnel
DELAUNE Stéphane	Directeur de l'association ALIE
DEROUA Ketty	Responsable du pôle formation
DIJOUX Ruth	Intervenant professionnel
EDMOND Jessica	Représentant étudiant
ESPEL Jean	Représentant étudiant
FABRESSON Serge	Préfecture
FAURE Eric	Direction du travail
FERRARI Filippo	Intervenant professionnel
GARDODY Jérôme	Intervenant professionnel
GIRIER Dominique	Directrice de l'IRTS

GRENIER Pierre	Directeur OPCA
GRONDIN Franck	Représentant des anciens étudiants Directeur ACTIVE
GRONDIN Jean-Hugues	Directeur de la SCOPADE
GRONDIN Murielle	Gestionnaire administrative
HOARAU Laurent	Intervenant professionnel
IRISSIN-MANGATA Hélène	Représentant étudiant
JEAN-PIERRE Philippe	Intervenant IAE
JUCOURT Corinne	Directrice de coopératives d'activités et d'emploi
KISHNAPANAIIDOU Alain	Responsable de la Délégation Vie Associative Mairie de St Denis
LOWINSKI Doris	Responsable IRTS
LOWINSKI Jacques	1er adjoint Mairie de St Denis Acteur ESS
NAILLET Axel	Représentant des anciens étudiant Bac Réunion
PATCHEZ Patrick	Intervenant professionnel
PICARD Pascal	Directeur adjoint de l'IAE
PIGASSE David	Intervenant professionnel
RADAKICHENIN Ravi	Directeur du CRIPE
RODDIER Muriel	Intervenant professionnel
SITALAPRESAD Valère	Conseil Général Directeur du Service Insertion
TANG TAYE Jean-Pierre	Intervenant IAE

ANNEXE 2. PV du dernier Conseil de Perfectionnement

PROCES VERBAL DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

LP MOESS

Jeudi 24 Avril 2014

9h-11h

Ordre du Jour

- Bilan de l'insertion des diplômés de la promotion 2011 - 2013
- Evaluations et retours des étudiants sur la licence de la promotion 2013-2015
- Evaluation des modifications et suggestions introduites lors du dernier conseil de perfectionnement 7 mars 2012.
- Reconduction de la maquette pour l'année 2015-2017
- Nouvelles propositions de modification dans la pédagogie de la licence

Présences

Président : Patrick VALEAU

Présents : Michel BOYER, Olivier XITRA, Hugues BAWEDIN, Vincent CLOTAGATILDE, Stéphane DELAUNE, Ketty DERHOUA, Jean ESPEL, Serge FABRESSON, Jérôme GARDODY, Dominique GIRIER, Murielle GRONDIN, Helena IRISSIN-MANGATA, Alain KISHNAPANAIIDOU, Doris LOWINSKY, Pascal PICARD, Ravi RADAKICHENIN, Jean-Pierre TANG-TAYE

Excusés : Valérie BENARD, Guylaine DAVID, Laurent DESPOUY, Ruth DIJOUX, Jessica EDMOND, Eric FAURE, Filippo FERRARI, Pierre GRENIER, Franck GRONDIN, Jean-Hugues GRONDIN, Laurent HOARAU, Philippe JEAN-PIERRE, Corinne JUCOURT, Jacques LOWINSKY, Axel NAILLET, Patrick PATCHEZ, David PIGASSE, Muriel RODDIER, Valère SITALAPRESAD

Quorum atteint avec 18 présents

Point 1/ Le partenariat IAE-IRTS :

Mmes Monique Girier et Doris Lowinsky, respectivement Directrice et responsable du service FC à l'IRTS, rappellent la qualité du partenariat initié en 1998. Elles évoquent par ailleurs de nouvelles collaborations possibles.

Point 2/ La promotion 2011-2013 :

Les taux de réussite et l'insertion des étudiants ont été présentés par Hugues Bawedin sous la forme d'un power point. 17 étudiants étaient inscrits au démarrage, 14 terminent le cursus, 12 obtiennent la Licence en 2013, 2 se présentent au mémoire en 2015.

Sur 3 étudiants demandeurs d'emploi, 2 sont maintenant en CDI. 5 étudiants sur 14 ont évolué vers des postes d'encadrement, 3 ont vu leur emploi se consolider de CDD en CDI. Les résultats sont encourageants et ont été salués par les participants

Point 3/ La nouvelle promotion 2013-2015 :

Hughes Bawedin présente la composition de la nouvelle promotion et reprend les caractéristiques suivantes : 10 Femmes et 9 hommes, 3 de 18/25 ans, 16 de 26/34 ans et 3 de 34 ans et plus ; 3 Baccalauréat technologique, 2 Baccalauréat général, 11bac +2 (BTS, ES, ASS, IUT) et 3 diplômes supérieurs. La nouvelle promotion comprend 13 salariés, 5 demandeurs d'emploi et 1 bénévole. Pour la première fois, la promotion comprend des moins de 25 ans en contrat de professionnalisation. Patrick Valéau communique les résultats de l'enquête de satisfaction des étudiants (annexe 2). La parole est donnée aux étudiants qui mettent en avant la qualité des intervenants et de l'encadrement pédagogique et administratif tout en remontant certaines améliorations possibles (annexe 3). Patrick Valéau évoque les cas de cours annulés et la nouvelle procédure pour y remédier.

Points 4/ Retour sur les changements introduits suite aux remarques du conseil de perfectionnement du 7 mars 2012 :

Une partie des membres relevaient que les projets des étudiants ne se concrétisaient pas assez. Patrick Valéau présente la méthode Synop développée par HEC Montréal, expérimentée depuis deux ans dans le cadre de la licence. Cette méthode consiste notamment à lancer le plus rapidement possible un prototype afin de pouvoir documenter le business plan avec des données réelles. Cette méthode est présentée dans un livre auquel Patrick Valéau a participé.

Point 5/ Les évolutions de la maquette :

Patrick Valéau et Pascal Picard (Directeur adjoint) indiquent aux membres du conseil que la maquette de la LPRO MOESS est en cours d'actualisation et peut être encore modifiée jusqu'au 15 mai. Les participants décident de ne rien changer à la maquette, considérant que les améliorations nécessaires avaient été effectuées au cours des exercices précédents. Les participants ont convenu d'approfondir l'utilisation des outils déjà en place notamment l'utilisation des prototypes dans la réalisation des projets.

Point 6/ Prochain conseil de perfectionnement :

Compte tenu du fait que la licence se déroule sur deux ans, le prochain conseil de perfectionnement aura lieu dans deux ans, également au mois d'avril.

Le responsable pédagogique : Patrick Valéau

Le Président

Pr Mohamed ROCHDI
