

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Master Sciences du management

- Université de Bretagne-Sud - UBS

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, président

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

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit économie gestion

Établissement déposant : Université de Bretagne-Sud - UBS

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Le master *Sciences du management* présente six spécialités en deuxième année : *Comptabilité contrôle audit, Contrôle de gestion et système d'information, Marketing vente, Banque et assurance, Management des ressources humaines, Gestion de projets, destinations et clientèles touristiques*.

Après une première année commune, puis de pré-spécialisation, la formation permet l'accès à six spécialités. La spécialité *Comptabilité contrôle audit* forme des futurs conseillers spécialistes en gestion comptable et financière, en audit interne et audit financier légal, ayant une délocalisation au Maroc. La spécialité *Contrôle de gestion et système d'information* permet aux étudiant d'acquérir un haut niveau de spécialisation en gestion, audit et conseil en entreprise. La spécialité *Marketing vente* forme des cadres marketing et commerciaux. La spécialité *Banque et assurance* propose une formation adaptée aux besoins des professionnels de la branche bancaire (Centre de formation de la profession bancaire (CFPB)) notamment sur les profils de conseillers patrimoniaux en agence (avec notamment un parcours conseiller patrimonial en agence). La spécialité *Management des ressources humaines* répond aux attentes des Très petites entreprises (TPE)/Petites et moyennes entreprises (PME) du territoire régional que couvre l'université. La spécialité *Gestion de projets, destinations et clientèles touristiques* répond aux besoins régionaux et nationaux de cadres spécialisés dans la gestion de l'offre touristique.

La formation propose un équilibre entre les apprentissages à l'université et les périodes en entreprises.

Synthèse de l'évaluation

Le master s'inscrit naturellement dans le contexte économique et social local en répondant à des besoins identifiés. L'offre de formation du master s'inscrit dans la continuité du parcours *Science de gestion* de la licence *Economie et gestion*. Les spécialités proposées (*Management des ressources humaines (MRH), Comptabilité contrôle audit (CCA), Contrôle de gestion et système d'information (CGSI), Marketing vente (MV), Banque et assurance (BA), Gestion de projets, destinations et clientèles touristiques (GPDCT)*) recouvrent les besoins des acteurs économiques locaux. Il existe une adéquation claire entre le programme de première année (M1) (fondamentaux et pré-spécialisation) et les différentes spécialités de deuxième année (M2). La présence de six spécialités de master fait apparaître une offre très importante qui peut faire perdre la cohérence globale de la mention de master et donner un manque de visibilité aux niveaux régional et national.

Les formations de M2 s'appuient sur plusieurs laboratoires de recherche locaux et régionaux. L'adossement de la pédagogie à la recherche est très net. La place accordée à la professionnalisation est importante dans les six spécialités et les taux d'insertion professionnelle sont bons. La place de l'international est importante en *CCA*, notamment avec la délocalisation au Maroc.

L'équipe enseignante est multidisciplinaire et issue des sections du conseil national des universités (CNU) (01, droit privé, 02, droit public, 05, sciences économiques, 06, sciences de gestion, 22, histoire moderne et contemporaine, 70, sciences de l'éducation, et 16, psychologie). La représentation de la section 06 est assez faible (trois enseignants), un recrutement important de professeurs agrégés (8) a été mené en soutien de l'équipe enseignante. Le rattachement d'une petite équipe (on dénombre 24 enseignants-chercheurs dont 15 seulement en section 06) à trois laboratoires différents est questionnable. La diversité des six spécialités de M2 nécessite de faire appel à des enseignants de différentes sections CNU (01, 02, 05, 06, 22, 70, 16).

La formation s'intègre dans le paysage économique local et régional grâce à de nombreux partenariats avec les entreprises et les organismes locaux (l'ordre des experts comptables pour *CCA*, de la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) du Morbihan et de l'Union départementale des entreprises du Morbihan pour *CGSI*, du tissu économique local des PME

pour *MV*, du centre de formation de la profession bancaire (CFPB) pour *Banque et assurance*, du groupement d'employeurs de Bretagne pour *MRH*, des comités départementaux et régionaux du tourisme et des offices de tourisme intercommunaux (OTI) pour *GPDCT*...)

Les projets et les stages tiennent une place importante dans la maquette pédagogique du diplôme. Les modalités d'évaluations sont clairement mises en avant et une évaluation de la formation par les étudiants est réalisée.

Alors que les effectifs sont stables, le nombre d'étudiants ayant validé leur diplôme de master *Sciences du management* a diminué de manière conséquente : 185 diplômés en 2011, 140 en 2014, sans explications.

Points forts :

- Bon adossement à la recherche.
- Bons taux d'insertion professionnelle.
- Intégration de qualité dans le paysage économique local.

Points faibles :

- Le nombre d'enseignants-chercheurs en sciences de gestion (section 06) est faible et leur dispersion entre trois laboratoires révèle un manque d'axes de recherche fédérateurs. L'effectif de l'équipe pédagogique est modeste au regard de ces six spécialités.
- Baisse du nombre de diplômés.

Recommandations :

- Les spécialités « historiques » seraient à renforcer (*CCA, CGSI, MV, BA*) ; les autres spécialités (*MRH* et *GPDCT*) posent question.
- La visibilité internationale pourrait être développée afin de créer davantage de mobilité entrante.
- Il conviendrait de développer l'usage des TIC pédagogiques afin d'optimiser le nombre d'heures de cours en face à face et de proposer des outils complémentaires pour les étudiants.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>L'ensemble des six cursus proposés (<i>Comptabilité contrôle audit (CCA), Contrôle de gestion et système d'information (CGSI), Marketing vente (MV), Banque et assurance (BA), Management des ressources humaines (MRH), Gestion de projets, destinations et clientèles touristiques (GPDCT)</i>) répondent aux attentes du tissu économique local et régional. Les fiches RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) présentées décrivent avec précision les aptitudes professionnelles acquises dans ces formations. Le programme des M2 s'inscrit dans la continuité pédagogique du M1, il faut cependant noter une variation importante de la structuration des unités d'enseignements (UE) en master 2.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Le master <i>Sciences du management</i> de l'UBS s'inscrit dans le contexte économique et social local depuis quelques années seulement : création progressive à partir de 2009. Néanmoins, les filières Sciences économiques et Comptabilité finance ainsi qu'un IUP (Institut universitaire professionnalisé) Commerce et vente étaient historiquement présents dans l'établissement depuis de nombreuses années.</p> <p>De nombreux partenaires publics et privés apportent donc leur soutien depuis longtemps à ce master. Ils se situent pour la plupart dans une zone géographique locale, ville de Vannes et Morbihan, et dans une moindre mesure régionale. Il s'agit notamment de l'ordre des experts-comptables pour <i>CCA</i>, de la CCI du Morbihan et de l'Union départementale des</p>

	<p>entreprises du Morbihan pour <i>CGSI</i>, du tissu économique local des PME pour <i>MV</i>, du centre de formation de la profession bancaire (CFPB) pour <i>Banque et assurance</i>, du groupement d'employeurs de Bretagne pour <i>MRH</i>, des comités départementaux et régionaux du tourisme pour <i>GPDCT</i>. Ces soutiens se concrétisent par des interventions de professionnels dans certains modules, des propositions de projets tuteurés ainsi que des accueils de stagiaires, notamment en <i>CCA</i>, <i>CGSI</i>, <i>Banque et assurance</i>, <i>MRH</i> et <i>GPDCT</i>. Dans les points à améliorer, il est reconnu dans le dossier qu'il faudrait renforcer et formaliser davantage de partenariats avec des entreprises et associations locales pour la spécialité <i>Marketing vente</i> et se rapprocher de sociétés d'assurance pour la spécialité <i>Banque et assurance</i>.</p> <p>L'ancrage régional de ce master n'est pas très perceptible, des formations de niveau équivalent étant identifiées dans le Grand Ouest : université de Bretagne Occidentale (UBO), Institut de gestion de Rennes (IGR), Instituts d'administration des entreprises (IAE) de Brest et de Nantes, ou plus loin à l'université d'Angers (Unité de formation et de recherche (UFR) ESTHUA). Il est ainsi reconnu qu'il existe peu de liens avec les universités voisines pour travailler sur des complémentarités.</p> <p>La lisibilité nationale des spécialités est encore moins claire. Les positionnements évoqués ne permettent pas vraiment de voir la différence avec des formations équivalentes en termes de champs de formation et de métiers visés.</p> <p>Les enseignants des formations sont rattachés à plusieurs laboratoires de l'université : IREA (Institut de recherche sur les entreprises et les administrations) Equipe d'accueil (EA) 4251, PREFics (Plurilinguismes, représentations, expressions francophones : information, communication, sociolinguistiques) EA 4246, CRPCC (Centre de recherche en psychologie, cognition et communication), LESTIC (Laboratoire d'ergonomie des systèmes, traitement de l'information et comportement) EA 1285, LMBA (Laboratoire de mathématiques de Bretagne Atlantique) Unité mixte de recherche (UMR) 6205). Plusieurs colloques et journées de recherches ont été mis en place avec les universités du Grand Ouest de la France. Plusieurs projets de recherches multi laboratoires sont en cours de mise en place. Il est mentionné qu'une fusion est en cours entre l'IREA (UBS) et l'ICI (Information, coordination, incitations) (UBO).</p>
Equipe pédagogique	<p>Les équipes pédagogiques de certaines spécialités de ce <i>master Sciences du management</i> se retrouvent au sein de trois pôles disciplinaires : un pôle « comptabilité-finance » qui regroupe les masters <i>CCA</i> et <i>CGSI</i>, un pôle « marketing » qui comprend les masters <i>Marketing vente</i> et <i>Banque et assurance</i> ainsi qu'un pôle « ressources humaines » qui inclut le master <i>MRH</i>. Ces pôles sont eux-mêmes rattachés à un département dénommé IMABS (Institut de management de Bretagne-Sud). Il est reconnu que cette organisation historique en pôles comporte comme inconvénients majeurs une lourdeur administrative et un manque de visibilité et de cohérence pour l'extérieur. Et il est mentionné dans les évolutions possibles une potentielle disparition des pôles qui permettrait de renforcer l'uniformisation des pratiques et de meilleures relations avec le monde professionnel.</p> <p>L'équipe enseignante est rattachée à l'UFR et à l'Institut universitaire de technologie (IUT), les cours sont principalement assurés par des universitaires, ce qui confère un haut niveau de spécialisation théorique. La dimension professionnelle est apportée par les nombreux vacataires spécialisés. Huit PRAG (Professeurs agrégés) assurent également des cours dans le diplôme de master.</p> <p>L'ensemble des domaines professionnels sont représentés et renforcent le lien entre le programme et les associations professionnelles, ce positionnement est en adéquation avec les descriptifs proposés dans les fiches RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).</p> <p>Concernant le pilotage du master, à aucun moment il n'est fait référence à un dispositif de gouvernance de la mention dans sa globalité. Les comités de pilotage, quand ils existent, sont donc organisés au sein des spécialités. En <i>MRH</i>, le comité de pilotage est composé du responsable de la spécialité et des deux directeurs d'études en M1 et M2. Une fiche de répartition des responsabilités est fournie. Le pilotage de la spécialité <i>GPDCT</i> est également clairement expliqué. Il s'agit de responsabilités partagées entre l'UBS et l'UCO. Aucune autre information n'est donnée sur les dispositifs de pilotage dans les quatre autres spécialités.</p>

<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Le tableau récapitulatif des effectifs fait apparaître une stabilité sur l'effectif du M1 durant les cinq dernières années (entre 150 et 160 étudiants). L'effectif consolidé des M2 est pour sa part entre 200 et 220 étudiants avec une chute importante en 2013. Il n'est pas donné de ventilation des effectifs par parcours et par M2, sauf pour la spécialité <i>Marketing vente</i> et <i>Banque et assurance</i> qui présentent le détail des effectifs dans le document général de présentation.</p> <p>Il est régulièrement fait mention de l'importance du contrôle des effectifs de M2 (autour de 20 étudiants) afin de garder des conditions pédagogiques optimales. Le taux de réussite au master 2, tous parcours confondus, décroît de manière régulière depuis 2011. Les taux d'insertion sont constants, tous supérieurs à 70%.</p> <p>Les données relatives à l'insertion pédagogique sont présentées, elles sont basées sur les chiffres fournis par l'Observatoire de l'insertion professionnelle (OIP), une mention spéciale est faite dans le parcours <i>Banque et assurance</i> en intégrant les données de suivi des apprentis (CFPB).</p>
-------------------------------	---

<p>Place de la recherche</p>	<p>En <i>CCA</i> et <i>CGSI</i>, le rattachement à l'IREA permet de travailler sur une problématique de contrôle de gestion stratégique dans une organisation publique avec une approche par la gestion des risques. Un autre contrat de recherche commandité par la Fédération française de la franchise a démarré en septembre 2014 et est mené avec le laboratoire LEM (Lille économie et management). Il est souligné dans les points à améliorer le nombre insuffisant d'enseignants-chercheurs pour couvrir ces contrats</p> <p>En <i>MV</i>, les chercheurs sont rattachés à deux laboratoires : l'IREA et le CRPCC. Les liens établis entre les enseignements des chercheurs et les axes des laboratoires sont clairement explicités (il est cependant déploré l'instabilité des professeurs des universités (PR) et le manque de maîtres de conférences habilités à diriger des recherches (MCF HDR)).</p> <p>En <i>BA</i>, les chercheurs sont à l'IREA mais il est précisé que les travaux de recherche liés directement à la problématique bancaire sont insuffisants. Un recrutement de MCF publiant en économie bancaire est noté dans les axes d'évolution.</p> <p>En <i>MRH</i>, 13 chercheurs sont rattachés à divers laboratoires : 10 à l'IREA et au CRPCC et 3 à d'autres laboratoires externes. Les domaines de recherche cités touchent à la gestion des ressources humaines, au management, au droit du travail, à la formation professionnelle continue, à l'ingénierie de la formation, à la psychologie, à l'économie du travail et à la négociation sociale. Le nombre de domaines couverts semble important pour ces 13 chercheurs.</p> <p>En <i>GPDCT</i>, 7 chercheurs se rattachent à l'IREA ou au PREFics. Les thématiques évoquées sont variées, telles que la notion de territoire touristique en droit, l'attractivité touristique et les identités régionales, la valorisation et la labellisation en tourisme, les territoires touristiques, l'interculturalité, le e-tourisme ou les logiques d'organisations touristiques. Ici encore, le nombre de sujets couverts autour de la thématique tourisme ne permet pas de dégager un axe fédérateur.</p> <p>Il est toutefois intéressant de noter que des cycles de séminaires sont organisés par les chercheurs de l'IREA et sont ouverts aux étudiants.</p>
------------------------------	--

<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>Un volume conséquent d'enseignements est confié à des professionnels sur l'ensemble du cursus de ce master en <i>Sciences du management</i>.</p> <p>Des opportunités de rencontres avec des professionnels sont également recherchées dans toutes les spécialités par le biais de conférences, tables rondes, printemps de l'entreprise, forum des métiers, simulations d'entretiens. Ces pratiques témoignent de la volonté de l'équipe pédagogique de favoriser une réflexion sur les métiers et futurs emplois.</p> <p>En <i>CCA</i>, il est à noter que l'entrée récente dans le réseau des responsables de formation master <i>Contrôle de gestion et audit organisationnel</i> ouvrira également des opportunités en matière de certification professionnelle.</p> <p>En <i>MV</i>, le format de la formation en alternance d'une semaine à l'université et de trois semaines en entreprise est en adéquation avec la demande des entreprises et des étudiants puisque 26 étudiants salariés ont été inscrits dès la première année de fonctionnement (2014-2015).</p>
---	---

	<p>En <i>BA</i> également, le caractère professionnalisant de la spécialité est fortement affirmé au travers d'une part de la certification AMF (Autorité des marchés financiers) assurée par le CFPB pour les deux options au niveau M2 et d'autre part de l'alternance en apprentissage durant les deux années du parcours Conseiller patrimonial en agence.</p> <p>En <i>MRH</i>, la professionnalisation est atteinte au travers d'une part du mode d'alternance (une semaine de cours, trois semaines en entreprises) pendant les deux années de formation (niveaux M1 et M2) et d'autre part de l'appartenance du master au réseau national Référence-Ressources humaines (RH) et l'obtention du label Référence-RH.</p> <p>En <i>GPDCT</i>, les étudiants sont invités à participer aux salons régionaux du tourisme (Rennes et Nantes) et à certains salons spécialisés (hôtellerie de plein air) afin de rencontrer des professionnels en lien avec leur formation et leur projet professionnel.</p> <p>Globalement, la place de la professionnalisation est très importante dans l'ensemble du master.</p> <p>L'institution travaille en partenariat avec d'autres structures régionales : université catholique de l'Ouest à Arradon et Centre de formation de la profession bancaire.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Des projets tuteurés sont réalisés par groupes d'étudiants dans cinq spécialités du master ; ils permettent aux étudiants de mettre en œuvre les apports théoriques des enseignements en situation réelle : en M1 pour <i>CCA</i>, <i>CGSI</i>, <i>MV</i> et <i>GPDCT</i> ; en M1 et M2 pour l'option proposée en alternance en <i>BA</i> et en M2 pour <i>GPDCT</i>. Les missions peuvent être trouvées directement par les étudiants, mais aussi par l'équipe pédagogique ou le Service relation entreprise (SRE). Il n'est pas précisé quel est l'apport de ce service en termes quantitatifs.</p> <p>Dans la démarche de professionnalisation engagée par le master, il est proposé deux stages, le premier de 3 mois en première année de master et de 4 mois en seconde année de master. Un Service relation entreprises (SRE) existe et met à disposition des étudiants une banque de stage afin de faciliter leur recherche. Les étudiants ont accès à des forums d'entreprises, des <i>job dating</i> afin de faciliter leur recherche de stage et d'emplois.</p> <p>Les stages proposés en fin d'année universitaire peuvent se compléter par un avenant durant l'été, ce qui augmente significativement leur durée.</p> <p>Les stages font l'objet d'un encadrement et d'un suivi régulier par les enseignants référents. Ils donnent lieu à la rédaction et la soutenance d'un mémoire.</p> <p>Les durées et modalités des stages sont relativement similaires dans les spécialités : généralement stage de 12 semaines en M1 et 24 semaines en M2 (en <i>CGSI</i>, <i>MV</i>, <i>BA</i>). En <i>CCA</i>, le stage de M2 est réduit à 16 semaines et il est de 26 semaines en <i>MRH</i>.</p> <p>Le SRE est ici aussi mobilisé pour collecter les offres de stages. Il organise également des simulations de recrutement, une journée de rencontre entre étudiants et recruteurs et accompagne les étudiants dans la formalisation et la vente de leur offre de services (définition du projet, lettre de motivation, curriculum vitae (CV), préparation à l'entretien d'embauche).</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>La formation propose de nombreux partenaires pour les échanges Erasmus. Le document fourni permet de quantifier le nombre d'étudiants entrants et sortants par pays pour les dernières années. Cette possibilité d'échanges Erasmus permet aux étudiants de côtoyer des étudiants étrangers même s'ils ne quittent pas la France. Les étudiants peuvent également s'appuyer sur le programme d'échange Association des formations européennes à la comptabilité et à l'audit (AFECA)-<i>International learning platform for accountancy</i> (ILPA) et sur la possibilité d'effectuer leur stage à l'étranger. Enfin, la formation est délocalisée sur deux sites au Maroc, mais il n'est pas précisé si les étudiants sont amenés à travailler ensemble durant les cours.</p> <p>La formation de master propose également une préparation et un passage du test du TOEIC (<i>Test of english for international communication</i>) ainsi que plusieurs langues étrangères en apprentissage durant les deux années.</p> <p>Il faut noter une mobilité des enseignants, ces derniers effectuent entre</p>

	<p>60 et 70% des cours de la délocalisation au Maroc.</p> <p>Le diplôme dispose de partenariats avec les institutions suivantes : l'Institut supérieur du génie appliqué, siège à Casablanca au Maroc, l'université de Jaén en Espagne et l'université de Moncton au Canada</p> <p>En revanche, en <i>BA</i> et en <i>MRH</i>, la mobilité internationale n'est pas encouragée du fait des spécificités du modèle français de la banque de détail et du régime d'alternance et d'apprentissage dans ces deux spécialités.</p> <p>En <i>GPDCT</i>, aucun échange d'étudiants avec d'autres universités étrangères n'est mis en place mais un stage à l'étranger est une possibilité. Par ailleurs, la visibilité du diplôme auprès des partenaires internationaux est plutôt faible, ce qui est reconnu comme un point à améliorer.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>L'accès au master se fait sur sélection : « L'admission en première année ou en deuxième année du master se fait sur dossier et sur entretien technique et de motivation » pour les étudiants ne provenant pas de l'IMABS. Le passage du M1 à M2 est de plein droit sauf pour les entrées en parallèle en M2. Les étudiants candidats en M1 sont issus majoritairement de licences <i>Sciences de gestion</i>, mais peuvent venir d'autres horizons. Le programme propose également des candidatures et des recrutements d'étudiants en M1 et en M2 en provenance d'autres filières connexes comme les écoles de commerce. Le recrutement des étudiants inclut également la possibilité de VAE (validation des acquis de l'expérience).</p> <p>Cette grande ouverture explique le maintien des effectifs sur la période 2010-2015, autour de 150 inscrits en M1 et autour de 200 en M2.</p> <p>Un dispositif de parrainage est mis en place entre les nouveaux étudiants et ceux ayant déjà fait leurs études dans l'institution. Ce dispositif a pour but de diminuer le taux d'échec.</p> <p>Le contrôle des présences est également très utilisé pour suivre l'assiduité des étudiants et alerter en cas de décrochage.</p> <p>L'université propose différentes aides aux étudiants. Le SUIO (Service universitaire d'information et d'orientation) propose des éléments d'orientation pour les étudiants. Le parcours Atout réussite permet aux étudiants d'optimiser leur recherche de stage et d'emploi.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>Les spécialités de master sont proposées en formation initiale ou en alternance (<i>MV</i>, <i>BA</i>, <i>MRH</i>). Et une politique de VAE et de validation des acquis permet d'accueillir un public adulte relevant de la formation continue. Le processus est sous la responsabilité de l'ADEFPOPE, service de formation continue universitaire.</p> <p>Un dispositif d'accompagnement est également en place à l'UBS pour les étudiants en situation de handicap : le « Relais handicap ». Le master propose des horaires et pédagogies aménagées pour les étudiants handicapés, les sportifs de haut niveau et les étudiants salariés. Cette organisation pédagogique est en continuité avec celle de la licence. Les cours sont dispensés sous forme de créneaux horaires qui permettent la mise en place de l'apprentissage et la formation continue.</p> <p>Les absences sont tolérées, sous réserve de l'approbation préalable du responsable des sports et du responsable de la formation.</p> <p>Enfin, la formation continue est possible pour tous les diplômés préparés à l'UBS, via le Service commun de formation continue (SFC) qui a pour vocation d'accueillir et d'accompagner des publics différents de la formation initiale.</p> <p>La place des TIC est conforme à ce qui attendu dans une mention de master en <i>Sciences du management</i> : Environnement numérique de travail (ENT), salle multimédia, plateforme Moodle sont des outils facilitant l'interaction entre étudiants et enseignants. Cependant les modalités d'utilisation de ces outils ne sont pas précisées.</p> <p>De même il est précisé qu'« un service commun d'ingénierie pédagogique est à la disposition des enseignants pour construire les cours sur Moodle » sans en mentionner l'usage fait par la composante.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les modalités de contrôle (examen et contrôle continu) sont détaillées dans le document fourni et il est précisé que cette information est donnée aux étudiants. Les modalités de validation sont précisées ainsi que les notes minimales et les seuils de mentions. Dans certaines spécialités, un livret est remis aux étudiants en début d'année afin de</p>

	<p>leur permettre d'avoir une vision claire des compétences et objectifs attendus par la formation et de leurs modalités d'évaluation.</p> <p>L'implication des professionnels dans l'évaluation se fait via les enseignements, l'évaluation des pratiques d'intégration ainsi que lors des jurys de niveau et de diplôme.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Dans le dossier, il est fait référence à l'accès aux données nécessaires aux étudiants (livret pédagogique, etc.) et non aux modalités et outils de contrôle des connaissances.</p> <p>Les spécialités <i>Marketing vente, Banque et assurance option Conseiller patrimonial en agence</i>, font apparaître plus d'informations sur les modalités de contrôle (méthode de suivi des apprentissages, mise en place d'un email final pour chaque étudiant), passage de la certification AMF. La certification en <i>CCA</i> et en <i>BA</i> est un moyen de constater l'acquisition de compétences spécifiques.</p>
Suivi des diplômés	<p>De par la méthode de mesure, les données présentées sont à n-2. Excepté pour la spécialité <i>Gestion de projets, destinations et clientèles touristiques</i> où les données sont présentées à la date de l'année n.</p> <p>Il est précisé que l'OIP met en place une étude de suivi 30 mois après l'obtention du dernier diplôme, ce qui justifie le décalage de 2 ans.</p> <p>En ce qui concerne l'insertion professionnelle des diplômés, ils sont bons, tous supérieurs à 70%.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Les conseils de perfectionnement des différentes spécialités sont chargés de veiller à ce que le contenu de la formation reste en adéquation avec les besoins en compétences et savoir-faire requis dans les champs professionnels concernés. Ils sont constitués de manière classique d'enseignants-chercheurs ou d'enseignants, de professionnels, d'étudiants et d'étudiants diplômés depuis plus de trois ans. Ils se réunissent annuellement.</p> <p>Le conseil de perfectionnement et la gouvernance du diplôme sont très détaillés.</p> <p>Pour les cas particuliers comme la spécialité <i>GPDCT</i> organisée entre l'UCO et l'UBS, la répartition des tâches et prérogatives entre l'UCO et l'UBS est clairement présentée. Le comité de pilotage est tripartite alors que le conseil de perfectionnement regroupe six acteurs de la formation (participants des deux institutions et représentant des étudiants).</p> <p>Les procédures d'autoévaluations sont présentes et complétées pour chaque spécialité du M2.</p> <p>En ce qui concerne l'évaluation les étudiants, les responsables d'années organisent une discussion en fin de semestre avec les étudiants pour identifier les points à corriger sur les enseignements ; cette évaluation n'est cependant pas formalisée par un questionnaire individuel et passant en revue toutes les matières enseignées, sauf en <i>GPDCT</i>.</p>

Observations de l'établissement

Lorient, le 4 juillet 2016

DOSSIER SUIVI PAR :

Cellule d'aide au pilotage
lucie.garnier@univ-ubs.fr
02 97 01 70 66

Jean PEETERS,
Président de l'Université Bretagne
Sud

à

Monsieur Jean-Marc GEIB
Directeur du département évaluation
des formations et diplômes
Haut Conseil de l'Évaluation de la
Recherche et de l'Enseignement
Supérieur
2, rue Albert Einstein
75013 PARIS

Objet : Observations de portée générale relatives au rapport transmis par le Comité d'Évaluation du HCERES – Master SCIENCES DU MANAGEMENT – B2017-EV-0561718N-S3MA170012095-013838-RT

Monsieur le Directeur,

Tout d'abord nous tenons à remercier le Comité d'Évaluation et les responsables du HCERES pour leur implication et leur participation à l'évaluation de la formation master Sciences du management.

La lecture du rapport du HCERES ne soulève de notre part aucune observation de portée générale.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Jean PEETERS
Président de
l'Université Bretagne Sud



Présidence

27 Rue Armand Guillemot • BP 92116
56321 LORIENT Cedex
02 97 87 66 66

www.univ-ubs.fr

