

**Vice-Présidence en charge de  
l'Orientation, des Relations avec le  
Secondaire et de l'Insertion  
Professionnelle**

**Objet : Note de cadrage relative  
aux Conseils de perfectionnement**

Date : 17/12/2020

## 1. Contexte

Lors de la précédente évaluation, l'Université de Bordeaux était invitée par les membres du comité d'experts du HCERES à encourager et à accompagner « l'effectivité des conseils de perfectionnement » en dehors des formations « professionnelles »<sup>1</sup>.

La prise en compte de ces recommandations s'est d'abord traduite par la présentation, en CFVU (2017) et à partir de l'exemple d'un conseil de perfectionnement existant au sein du Collège DSPEG, des missions, de la composition et des modalités de fonctionnement d'une telle instance. La modélisation proposée faisait également suite aux travaux menés au sein du Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP) à partir des données tirées du précédent dossier d'auto-évaluation<sup>2</sup> et d'une première enquête qualitative faite auprès de responsables pédagogiques volontaires.

Pour apprécier le chemin parcouru depuis et disposer d'indicateurs permettant d'appréhender la dynamique d'installation et d'appropriation de ces outils de pilotage des formations par une démarche qualité, une enquête par questionnaire a été menée auprès des 151 équipes pédagogiques de mention en décembre 2019. Le nombre de conseils de perfectionnement existant, leur composition, leur adossement (à la mention / au parcours), leur rôle, la fréquence, la période et l'échelle de(s) réunion(s), l'existence, la diffusion et l'archivage des compte rendus de réunions, les types de documents et de données mobilisés et débattus, les usages et effets des propositions formulées, constituent les principales rubriques de l'enquête. Elles résonnent par ailleurs avec le contenu du référentiel de l'HCERES et les principes de la démarche qualité guidant la formation tout au long de la vie (FTLV).

**La présente note de cadrage, construite à partir de l'ensemble de ces éléments, vise l'accompagnement de la communauté pédagogique (direction des composantes de formation et des SNI, équipes pédagogiques) afin que le prochain contrat quinquennal soit celui de la généralisation de la mise en place des conseils de perfectionnement mais aussi de la stabilisation et de la professionnalisation de leur fonctionnement.**

Par-delà le contenu de la note, cet accompagnement pourra également prendre la forme de séminaires dédiés au partage d'expériences et de « bonnes pratiques » que les services de l'établissement se chargeraient d'organiser si des équipes en exprimaient le besoin.

## 2. Etat des lieux

Les résultats de l'enquête (130 réponses au questionnaire)<sup>3</sup> ont été présentés aux équipes pédagogiques de mention des Collèges et Instituts de formation lors des séminaires d'auto-évaluation organisés entre les mois de février et mars 2020. Cette étape a surtout constitué l'opportunité de recueillir les témoignages des équipes et de saisir, plus finement, les conditions qui expliquent que les unes se déclarent satisfaites de la démarche instaurée et que d'autres éprouvent encore des difficultés pour la rendre pleinement opérationnelle.

---

<sup>1</sup> Jean-Louis Vanherweghem, *Rapport d'évaluation de l'Université de Bordeaux. Campagne d'évaluation 2014-2015 (vague A)*. HCERES, p. 18.

<sup>2</sup> Université de Bordeaux - BAIP, *Rapport annuel 2015-2016*, p. 31 et suivantes.

<sup>3</sup> Pour consulter l'intégralité des résultats, cliquez sur le lien [https://enquetes.u-bordeaux.fr/UBX-OFVU/Auto\\_Evaluation\\_HCERES\\_report/Resultats.htm](https://enquetes.u-bordeaux.fr/UBX-OFVU/Auto_Evaluation_HCERES_report/Resultats.htm)

**Tableau 1 : Présentation de quelques résultats de l'enquête (en %)**

Sélection d'indicateurs	Licence	Licence pro	Master
Existence d'un conseil de perfectionnement (CP)	71,4	91,7	83,9
Adossé à la mention	90	37	57,4
Satisfaction de la composition (oui et plutôt oui)	80	96,3	95,7
Existence d'un compte-rendu (CR) suite aux réunions	80	64,8	80,9
Accessibilité des CR à d'autres acteurs que les participants aux réunions	62,5	42,9	34,2
Préconisations faites par le CP (toujours et parfois)	80	92,6	89,3
Utilité du CP	90	92,6	91,5

### **Des avancées sur le plan quantitatif mais une pluralité des représentations (enseignants, étudiants, personnels administratifs et personnalités extérieures) à parfaire**

Les résultats de l'enquête confirment que, sur le plan quantitatif, la dynamique d'installation de cette instance progresse en Licence et Master. Elle est quasi généralisée pour les Licences professionnelles<sup>4</sup>. A noter ici que l'ouverture de plusieurs formations à l'apprentissage et à la formation continue a contribué à l'accélération de l'appropriation et à l'institutionnalisation de cette démarche de « certification par la qualité ».

S'agissant de la fréquence des réunions, dans la grande majorité des cas (90%), le conseil de perfectionnement donne lieu à une réunion par an.

Quant à la composition, plusieurs conseils de perfectionnement fonctionnent sans la présence d'étudiants, d'anciens étudiants professionnellement insérés et de personnalités qualifiées en raison de leur activité professionnelle. Les équipes évoquent ici deux principaux points de blocage : une absence d'étudiants liée à leur départ en stage au second semestre ; une faible disponibilité des acteurs socio-économiques. Parce qu'elles semblent toutes avoir été à un moment ou à un autre exposées à ces difficultés, certaines équipes ont choisi de déplacer la date de réunion du conseil de perfectionnement (fin de premier semestre, début ou milieu du second) et ont diversifié les modes de participation des acteurs (présence / visioconférence).

### **Des préconisations issues des réunions du conseil de perfectionnement au pilotage collectif de l'amélioration continue de l'OdF : un processus à formaliser**

Quel que soit le cycle d'études, les responsables pédagogiques ont, dans leur grande majorité, indiqué que le conseil de perfectionnement constitue un outil d'amélioration continue de l'offre de formations à plusieurs titres. Conçu comme une scène précieuse pour l'acculturation réciproque des parties en présence, les équipes pédagogiques y voient l'opportunité de concrètement faire des étudiants des acteurs de la formation, d'informer ces derniers et les représentants du monde socio-économique des modes et principes de pilotage de l'offre de formations (changements induits par les réformes y compris celles touchant à la FTLV, présentation du contenu des rapports de l'HCERES, développement de l'approche compétences et évolution des M3C, ouverture à l'apprentissage, à l'internationalisation, etc.) et d'être elles-mêmes en prise directe avec les caractéristiques des métiers et les évolutions du marché de l'emploi dans un secteur donné. Lorsque les propositions émises au cours des réunions du conseil de perfectionnement sont suivies d'effets, il est aussi présenté comme un levier de communications interne et externe autrement dit, comme un gage de crédibilité et d'attractivité de la formation.

Si les réponses au questionnaire et les témoignages recueillis lors des séminaires montrent que ce sont les équipes pédagogiques qui sont parvenues à instaurer un fonctionnement routinier de leur conseil de perfectionnement qui expriment le plus clairement ces constats, des points de potentielle fragilisation sont également à relever.

Parmi ceux-ci, il apparaît que la dynamique de travail établie au titre du conseil de perfectionnement dépend fortement de l'engagement, là encore essentiel, du responsable pédagogique. En bien des points logique, ce constat en induit un autre : un *turn over* de responsable peut parfois devenir un facteur de risque pour la continuité du pilotage instauré et ce, tout particulièrement lorsqu'il n'existe pas de compte-rendu des réunions (dans 27% des cas) ou lorsque ces derniers sont communiqués aux seuls participants des réunions<sup>5</sup> et ne sont pas, en outre, archivés. Sur ce point, les pratiques de circulation, de traitement et de mise à la discussion des informations apparaissent très variables d'une composante de formation à l'autre.

<sup>4</sup> A titre de comparaison ces données étaient les suivantes en 2016 : 67% pour la Licence, 88% pour les Licences professionnelles et 74% pour les Master. Source PAS et OFVU dans Université de Bordeaux - BAIP, Op., cit., p. 31.

<sup>5</sup> Lorsqu'un compte-rendu existe, dans près de 60% des cas, il n'est pas accessible à d'autres acteurs qu'aux participants.

Dans la mesure où le contenu de ces comptes rendus représente, notamment pour les équipes pédagogiques et la direction des composantes, des éléments précieux de pilotage et d'amélioration de l'offre de formations, leur diffusion et appropriation collective sont des étapes essentielles à l'instauration de cette démarche qualité.

### **Des échanges et propositions éclairés par une diversité de données**

Les résultats de l'évaluation des enseignements par les étudiants, les données de l'Observatoire de la Formation et de la Vie Universitaire (sur l'insertion professionnelle, la qualité des stages)<sup>6</sup> et les fiches RNCP constituent les outils qui guident les travaux des membres du conseil de perfectionnement. Au titre des autres données mobilisées par les équipes pédagogiques de mention, celles relatives aux caractéristiques des étudiants de la formation, aux bilans des candidatures et recrutements, des stages, de la mobilité internationale et des résultats aux examens, des effectifs à l'apprentissage ou contrat de professionnalisation et VAE, sont fréquemment citées. Les rapports (auto-évaluation et accréditation) produits par le HCERES, les conventions avec les acteurs socio-économiques et les enquêtes ayant trait aux « veilles métiers » / « veilles économiques » complètent l'ensemble.

### **Des périmètres différenciés pour maintenir la dynamique et le sens des conseils de perfectionnement**

Les conseils de perfectionnement sont essentiellement adossés à la mention en Licence et Master, au parcours pour les Licences professionnelles. Des équipes pédagogiques ont pu faire le choix de les arrimer aux deux niveaux. Les échanges issus des séminaires ont permis d'en saisir les raisons. Une telle organisation à deux niveaux paraît particulièrement pertinente aux équipes lorsque la mention comporte de nombreux parcours renvoyant, par ailleurs, à des mondes et débouchés professionnels parfois très hétérogènes. Dans ce contexte, la constitution de groupes ou commissions de travail spécifiques à tel ou tel parcours ou ensemble de parcours est présentée comme une garantie de pragmatisme, de maintien de la dynamique de travail et de fidélisation des participants. Ici, alors que les réunions organisées à l'échelle du/des parcours concernent les aspects pédagogiques (calendrier et rythme de la formation, analyse des évaluations des enseignements par les étudiants et des données sur la qualité des stages, de l'alternance, sur l'insertion professionnelle, *etc.*) et la question de l'adéquation des contenus de la formation aux métiers, celles situées au niveau de la mention portent plus sur des dimensions stratégiques (spécialisation progressive, mutualisation des moyens et soutenabilité de l'offre, bilan des parcours, adossement à la recherche, articulation entre les cycles d'études, *etc.*).

Cette différenciation des modes de pilotage et d'animation des conseils de perfectionnement (à la mention, au parcours, aux deux niveaux) mérite d'être encouragée dès lors qu'elle peut permettre de lever les difficultés exprimées par les équipes pédagogiques de mention qu'il s'agisse de celles n'ayant pas encore mis en place de conseil de perfectionnement ou de celles qui ne parviennent pas à donner pleinement sens à la démarche quand les échanges sont circonscrits au niveau de la mention de diplôme.

## **3. Le conseil de perfectionnement : éléments de cadrage pour les modalités de mise en œuvre à l'université de Bordeaux**

### **Périmètre**

Le conseil de perfectionnement est adossé au niveau de la mention de diplôme. Cependant, des commissions spécifiques à un ou plusieurs parcours peuvent être mises en place dès lors qu'elles permettent aux participants de travailler plus précisément les questions, notamment, d'ajustement des contenus de formation aux évolutions des métiers et de l'emploi.

Le périmètre du conseil de perfectionnement faisant, le cas échéant, mention des commissions spécifiques fait l'objet *d'un vote*.

Sur ce point, les directions des SNI et celles des composantes de formation décideront ensemble et en fonction de leurs configurations internes, des modalités de ce vote (*exemples : vote en bureau de composante de formation et validation en conseil de SNI ou avis donné par la composante de formation et vote en conseil de SNI*).

---

<sup>6</sup> Sur ces aspects par ailleurs, l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master prévoit (article 5 et annexes) que « Les résultats des évaluations font l'objet de présentations et de débats au sein des équipes pédagogiques, *du conseil de perfectionnement*, du conseil de la composante concernée et de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique ou du conseil de l'établissement qui a compétence en matière de formation » ; que « tout stage doit donner lieu à un retour d'expérience de la part du stagiaire sur le déroulement de son stage (accueil, suivi, intérêt...). Cette appréciation de la qualité du stage ou de l'alternance n'est pas incluse dans l'évaluation, mais doit alimenter le processus de sélection des stages par l'équipe pédagogique. *Un bilan est présenté annuellement au conseil de perfectionnement* ».

## **Missions**

Le conseil de perfectionnement est un lieu d'échanges. A ce titre, les membres du conseil de perfectionnement, à travers leurs travaux, ont pour missions de venir en appui des équipes pédagogiques pour piloter le processus d'auto - évaluation de la formation et de faire des propositions en vue d'éventuels ajustements de cursus. Ces propositions tiennent également compte des mutations sociétales et professionnelles afin de les intégrer dans les enseignements et de favoriser de la sorte le développement professionnel des étudiants. Le conseil de perfectionnement constitue ainsi l'un des outils dédiés à l'amélioration continue de l'offre de formations (définition de nouvelles orientations et de nouveaux contenus d'enseignements, ouverture à l'apprentissage, évolution du calendrier et du rythme de la formation, validation de nouvelles pratiques, etc.).

Plus précisément, les échanges et recommandations des participants portent aussi bien sur les dimensions pédagogiques que stratégiques de la formation.

Les premières concernent particulièrement :

- les objectifs de la formation et les compétences ciblées associées ;
- les modalités de recrutement et les attendus en tenant compte des questions d'articulation entre les cycles (L – M – D mais aussi entre le second degré et l'enseignement supérieur)
- l'organisation pédagogique et le contenu de la formation ;
- l'appréciation de la qualité des stages, de l'alternance ;
- les résultats de l'évaluation des enseignements par les étudiants (en formation initiale, alternants, adultes en reprise d'étude);
- la réussite des étudiants à la formation et les modes d'accompagnement (administratif et pédagogique) à celle-ci ;
- le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants.

Les secondes ont trait :

- aux axes stratégiques de l'Université et de l'UF (dont les questions d'adossement à la recherche et de mobilité internationale) ;
- aux dispositions et évolutions du contexte législatif et réglementaire ;
- à l'évolution des professions et du marché de l'emploi.

## **Composition**

La composition (qualité des membres et institutions représentées) du conseil de perfectionnement est officialisée par **un vote**. Là encore, les directions des SNI et celles des composantes de formation se prononcent ensemble sur les modalités de ce dernier.

Dans tous les cas, cette composition doit assurer l'équilibre et la pluralité des représentations et comporter, à ce titre, les catégories de membres suivantes :

- le(s) responsable(s) de la formation et des membres de l'équipe pédagogique (titulaires, contractuels, vacataires) ;
- des personnels BIATSS assurant la gestion administrative de la formation et concernés par le diplôme (documentaliste ; conseiller d'orientation et d'insertion professionnelle, personnels des services sociaux ou de la vie étudiante, etc.) ;
- des représentants étudiants en cours de formation.
- des représentants du monde socio-économique dont au moins un ancien étudiant de la formation en activité. Ces représentants ne doivent pas faire partie de l'équipe pédagogique.

Et, *si les formations sont concernées* :

- le(s) représentant(s) de l'alternance ;
- des représentants des organisations professionnelles partenaires de la formation ;
- des représentants des établissements d'enseignement partenaires de la formation (enseignement supérieur ; second degré dans le cas des Licences).

## **Présidence du conseil de perfectionnement**

Le président du conseil de perfectionnement est proposé par les membres du conseil en son sein et élu à la majorité des membres du conseil.

### **Réunions du conseil de perfectionnement**

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou sur la demande d'au moins un tiers de ses membres ou encore sur interpellation de la direction de la composante. Un ordre du jour arrêté conjointement par le président du conseil de perfectionnement et le(s) responsable(s) du diplôme est joint à la convocation. Il en est de même pour la transmission préalable à la réunion des documents nécessaires aux échanges.

Les aspects pédagogiques seront examinés au moins une fois par an.

Les aspects stratégiques seront examinés au moins deux fois durant un contrat quinquennal.

Le conseil de perfectionnement peut se réunir en commissions pour traiter spécifiquement de tel ou tel parcours ou en groupes de travail thématiques.

### **Diffusion du compte-rendu des réunions du conseil de perfectionnement**

Chaque séance donne lieu à un compte rendu adressé dans les meilleurs délais aux membres du conseil de perfectionnement, à l'ensemble de l'équipe pédagogique et à la direction de la composante de formation (UF, faculté, service de FCU, CFA,...).

Une copie de ce compte rendu est déposée sur un espace Nuxeo dédié à la direction des SNI et au/à la vice-président.e ORESIP afin que puisse être présentée, une fois par an, une synthèse de ces travaux :

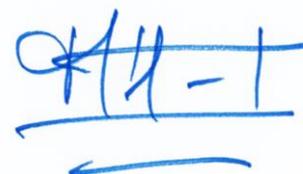
- en conseil de SNI ;
- en réunion des directeurs de SNI formation pour partage transversal et définition des plans d'actions utiles ;
- à la direction des UA, si la formation est en alternance afin de répondre au référentiel qualité Qualiopi ;
- aux membres de la CFVU (fin octobre R+1, donc remontées entre juillet R et mi-septembre R+1)

Les débats qui en découlent pourront donner lieu à la transmission d'avis destinés à la direction des composantes de formation, aux équipes pédagogiques ou aux membres des conseils de perfectionnement.

### **Suivi des actions de progrès**

Le(s) responsable(s) du diplôme s'assure(nt) de la mise en œuvre effective des actions de progrès. Un bilan de la mise en œuvre est présenté au conseil de perfectionnement suivant.

Marina Honta



Vice-Présidente en charge de l'Orientation,  
des Relations avec le Secondaire et de l'Insertion Professionnelle