

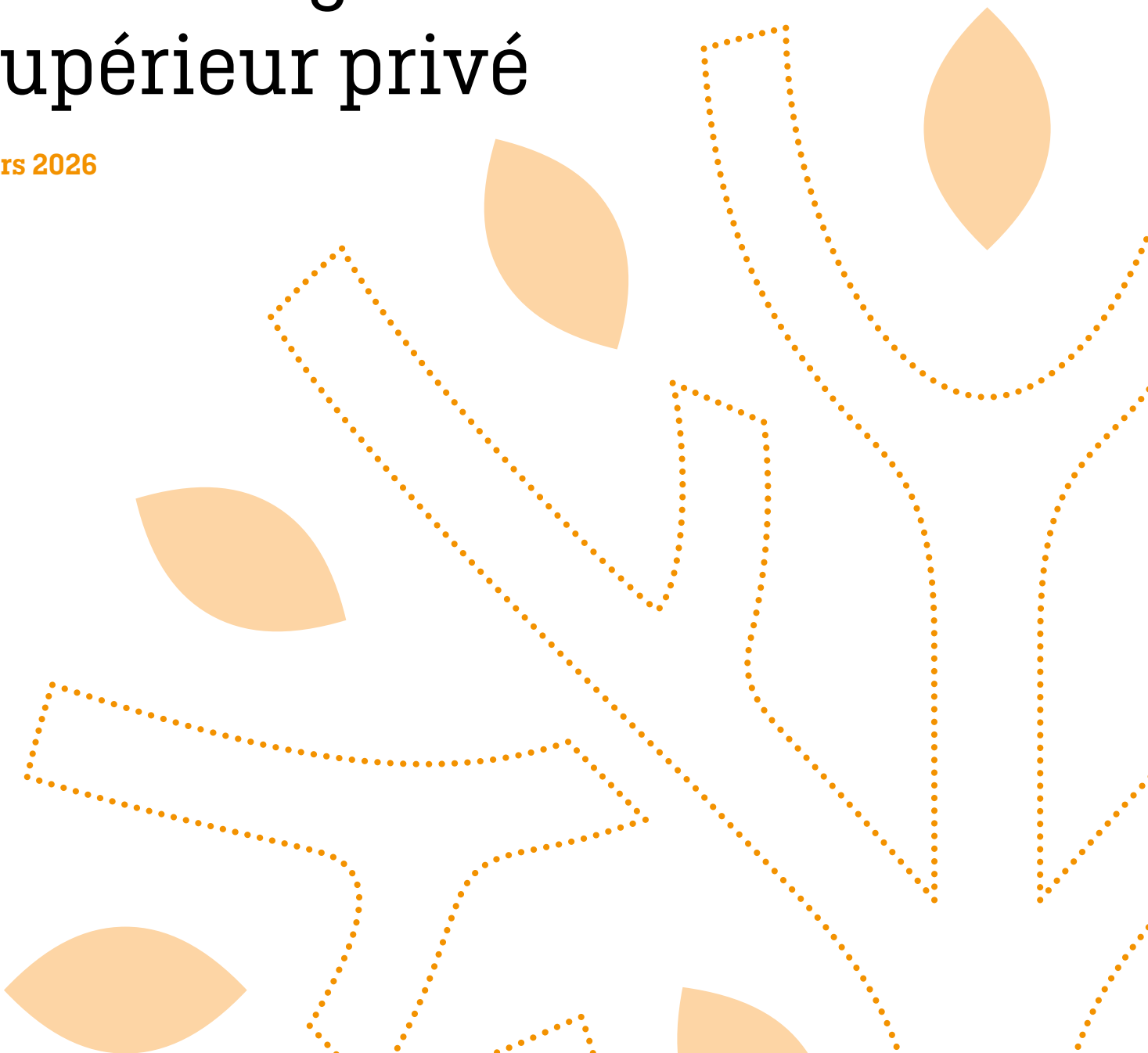
# Guide d'évaluation

---



## Formations des établissements de l'enseignement supérieur privé

Mars 2026



- Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche
- et de l'enseignement supérieur (Hcéres) est
- l'autorité publique indépendante chargée
- d'évaluer les établissements d'enseignement
- supérieur et de recherche, les organismes
- nationaux de recherche, les unités de
- recherche et les formations. Actif en France
- et à l'international, il met en œuvre une
- évaluation par les pairs méthodique, dont
- il garantit la pertinence et l'intégrité, dans
- l'intérêt de la communauté universitaire et de
- la société dans son ensemble. Il produit des
- rapports publics diffusés sur son site internet.
- Le Hcéres est organisé en huit départements :
- cinq départements chargés de l'évaluation en
- France, un département chargé des évaluations
- à l'international, l'Observatoire des sciences
- et techniques et l'Office français de l'intégrité
- scientifique.

# Avant-propos

---

Ce guide s'adresse à toutes les personnes impliquées dans l'évaluation des formations : gouvernance des établissements (direction générale, direction des études, décanat, etc.), responsables de formations, étudiants y compris stagiaires de formation continue et auditeurs, comité d'experts désignés par le Hcéres. Son objectif est de faciliter la préparation, l'organisation et la mise en œuvre de l'évaluation.

Le guide commence par présenter le cadre général de l'évaluation : objectifs et principes, dimensions évaluées et procédure. Il propose ensuite des recommandations pour conduire l'autoévaluation, avant de détailler le travail du comité d'experts. Le guide offre ainsi à chaque partie prenante une vision complète et partagée du processus.

Des questions destinées à accompagner la réflexion de l'établissement dans son travail d'autoévaluation sont fournies en annexe.

Le choix des modalités d'évaluation présentées dans ce guide s'appuie sur de nombreux retours d'expérience, sur une analyse comparative des meilleures pratiques internationales, et sur les concertations menées avec les parties prenantes de l'évaluation. Ces modalités d'évaluation ont été validées par le Collège du Hcéres le 12 mars 2026.

---

Ce guide est volontairement conçu pour **s'adapter** à la diversité des contextes institutionnels. Chaque établissement est invité à s'en approprier le contenu afin d'en tirer le meilleur bénéfice pour fournir les informations pertinentes pour son évaluation, tout en veillant à **limiter la charge de travail** de son personnel.

---

# Cadre général

## Objectifs et principes

1. Les formations, évaluées individuellement, comprennent les préparations aux diplômes nationaux contrôlés par l'État, les diplômes conférant grade de licence ou de Master, les diplômes visés par l'État, en première demande ou en renouvellement.

L'évaluation des formations<sup>1</sup> poursuit trois objectifs :

- **créer un cadre propice à l'analyse réflexive** : l'évaluation offre un moment privilégié pour analyser de façon collégiale la trajectoire de l'offre de formation et son pilotage. C'est aussi l'occasion de valoriser les réussites de la formation, de mettre en avant les bonnes pratiques, d'identifier les éventuels points de fragilité, et de consolider la dynamique de l'établissement ;
- **soutenir l'amélioration continue** : le comité d'experts formule des recommandations qui doivent permettre à l'établissement de renforcer la qualité de ses formations. L'évaluation s'inscrit dans une démarche constructive, qui aide à reconnaître les réussites, à repérer les difficultés, et à définir des leviers d'action pour accompagner les évolutions de la formation ;
- **fournir une assurance raisonnable de qualité des formations** : il s'agit d'apporter autant d'éléments probants que possible de l'atteinte des objectifs de la formation dans le contexte spécifique de l'établissement, de son environnement institutionnel, concurrentiel et socio-économique. L'évaluation informe les décisions de reconnaissance des formations par l'État.

2. La charte précise notamment les voies de recours possibles et les modalités relatives à la résolution des différends dans le cadre des évaluations réalisées par le Hcéres (ces modalités sont définies par la décision n° 2025-43 disponible sur le site [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)).

3. [https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG\\_2015.pdf](https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf)

4. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/da7467e6-8450-11e5-b8b7-01aa75ed71a1>

L'évaluation repose sur un dialogue entre **pairs** et se fonde sur des principes essentiels : l'indépendance, l'objectivité, la transparence, le débat contradictoire et l'égalité de traitement. Elle est conduite dans le respect des exigences de l'intégrité scientifique.

La procédure d'évaluation s'appuie sur la [Charte de l'évaluation](#) adoptée par le Collège du Hcéres en septembre 2024<sup>2</sup> et se conforme aux Références et lignes directrices pour l'assurance qualité dans l'espace européen de l'enseignement supérieur (ESG)<sup>3</sup> et au guide d'utilisation des ECTS (2015)<sup>4</sup>. Les rapports d'évaluation sont rendus publics sur le site du Hcéres.

---

## Processus et périmètre de l'évaluation

Le pilotage de l'offre de formation est évalué en fonction de la stratégie et des objectifs que l'établissement s'est fixés. Dans ce contexte, chaque formation est évaluée sur la base de quatre dimensions principales :

- la **pertinence de la formation** dans l'offre globale, dans son environnement institutionnel et concurrentiel, et au regard de la stratégie de l'établissement ;
- la **qualité académique du programme**, qui s'apprécie notamment par la maquette, l'équipe pédagogique et l'adossement à la recherche (notamment dans le cas où la formation concourt au grade) ;
- la **réussite de tous les étudiants, la professionnalisation et l'insertion professionnelle**, qui supposent entre autres des dispositifs d'accompagnement, une adaptation de la pédagogie, et une politique sociale appliquée à la formation ;
- l'**internationalisation du parcours**, qui s'entend sur site à travers des mobilités.

Dans le cas où l'établissement n'est pas évalué par le Hcéres, trois dimensions supplémentaires portant sur l'« établissement » doivent être prises en compte pour éclairer le contexte dans lequel la formation s'insère :

- le **positionnement et la stratégie de l'établissement en matière de formations** ;
- la **gouvernance et la soutenabilité de l'établissement** ;
- le **pilotage de l'offre de formation**.

Les établissements évalués par le Hcéres n'ont pas à renseigner ces trois dimensions qui le sont par ailleurs.



L'évaluation est menée par un **comité d'experts** indépendants, constitué de **pairs** du champ concerné, de représentants du monde socio-économique, et d'un étudiant. Elle s'appuie sur l'autoévaluation et sur une série d'entretiens qui ont lieu pendant la visite sur site du comité d'experts.

Des référents du Hcéres accompagnent les comités d'experts pour garantir le bon déroulement de l'évaluation. Ces référents ne sont pas membres du comité d'experts.

À l'issue de la **visite**, le comité produit un **rapport** à l'adresse de l'établissement et de l'autorité qui délivre la reconnaissance de l'État. Il est assorti d'une série de **recommandations** pour aider l'établissement à piloter son offre de formation, l'insérer dans une démarche d'amélioration continue, et nourrir son éventuel dialogue contractuel avec l'État.

# Attendus pour l'autoévaluation

---

L'autoévaluation est un moment important dans la vie d'un établissement. Elle permet de prendre du recul, de partager des constats, et de réfléchir collectivement aux priorités pour les années à venir. Si cet exercice n'a pas vocation à accroître exagérément le travail des personnels de l'établissement, la mobilisation des acteurs internes est fondamentale, tout comme la formalisation et la transparence de la procédure d'autoévaluation choisie par l'établissement.

## Préparation du document d'autoévaluation

Chaque établissement peut organiser l'autoévaluation comme il le souhaite. Dans tous les cas, il est important qu'elle soit honnête, qu'elle comporte une dimension autocritique sincère, qu'elle s'attache à identifier les difficultés rencontrées par l'établissement et ses axes d'amélioration.

Le processus d'autoévaluation implique typiquement quatre étapes :

- **organiser l'autoévaluation** : cette étape permet de définir comment l'autoévaluation sera menée. Qui pilotera la démarche ? Quels groupes seront mobilisés ? Quelles informations seront nécessaires ? ;
- **explorer, analyser, comprendre** : cette étape constitue le cœur du travail. Elle peut s'appuyer sur des groupes de travail, des entretiens individuels, des enquêtes, des traitements de données, ou des appels à contribution. Elle permet de recueillir des informations et elle amorce les réflexions. Pour ce qui concerne les informations quantitatives, la démarche d'autoévaluation doit mettre en valeur les données utiles à l'élaboration de cette analyse critique ;
- **rédiger et valider le rapport** : le document final rassemble les constats, les réflexions et les propositions produites collectivement. Sa validation par les instances garantit que la démarche a été partagée, que les conclusions sont portées collectivement et que les orientations proposées sont cohérentes avec le projet d'établissement ;
- **diffuser l'autoévaluation en interne** : l'autoévaluation est d'autant plus utile qu'elle est diffusée et discutée. Cette étape favorise l'appropriation du travail et facilite la mise en œuvre du nouveau projet stratégique.



## Organisation du document

Le **dossier d'autoévaluation d'une formation** fournit une analyse structurée selon les dimensions du présent guide. Il permet une appréciation des résultats de chaque formation, mis en regard des objectifs visés et des moyens mis en œuvre par la formation ou encore par l'établissement.

L'autoévaluation doit permettre à l'établissement comme au comité d'experts de percevoir comment le déploiement de la stratégie et le pilotage des formations s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue.

Sur le **plan formel**, le rapport par formation commence par une **fiche d'identité** du diplôme, qui permet d'en rappeler les principales caractéristiques. Un **suivi détaillé de la mise en œuvre des recommandations issues des précédentes évaluations** est ensuite fourni, dans le cas où il ne s'agit pas d'une première demande d'évaluation. Une **trame de rédaction** spécifique est fournie en annexe. Le dossier d'autoévaluation inclut également des annexes, où sont consignés des données et des éléments factuels propres à renseigner chacune des dimensions de l'évaluation.

## Présentation des dimensions d'évaluation

Les trois premières dimensions sont renseignées **uniquement si l'établissement n'est pas évalué par le Hcéres**.

# Dimension 1



---

## **Positionnement et stratégie de l'établissement en termes de formation**

Les questions portent sur la stratégie globale de l'établissement, sa cohérence avec ses valeurs, son histoire et ses ambitions à long terme, ainsi que sa déclinaison dans l'ensemble des missions (formation, vie étudiante, campus). Elles examinent la gouvernance et l'anticipation, notamment à travers l'analyse concurrentielle et la gestion des risques. Elles interrogent l'intégration d'une démarche « Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale », l'inclusion, la parité et de la lutte contre les discriminations dans les politiques de ressources humaines et pédagogiques. Elles évaluent la capacité d'innovation, en particulier dans l'offre de formation et les pratiques pédagogiques. L'intégration des enjeux de l'IA dans les transformations pédagogiques fait l'objet d'une attention particulière. Enfin, elles analysent la politique partenariale et la communication externe, en lien avec la stratégie, les accréditations et la reconnaissance institutionnelle.

# Dimension 2



---

## **Gouvernance et soutenabilité**

Cette dimension concerne la gouvernance de l'établissement, en analysant les instances délibératives et consultatives sur lesquelles elle s'appuie, ainsi que leur ouverture aux étudiants et aux personnels. Les questions portent sur les modalités de participation et de représentation des différentes parties prenantes dans la prise de décision. Elles portent également sur la soutenabilité financière du modèle de formation et de recherche au regard des orientations stratégiques. Elles évaluent la capacité de pilotage économique, notamment en matière de gestion des ressources et d'anticipation des équilibres financiers. Enfin, elles examinent la diversification des sources de financement comme levier de résilience et de développement.

# Dimension 3



---

## **Pilotage de l'offre de formation**

L'ensemble des questions porte sur la cohérence et la structuration de l'offre de formation au regard de la stratégie de l'établissement et des cadres de reconnaissance académique et institutionnelle. Il analyse les évolutions de l'offre, son adaptation aux besoins du territoire et à l'environnement concurrentiel, ainsi que les choix de développement ou de renoncement. Il interroge l'adossement de l'offre au portefeuille de titres RNCP de l'établissement et la gestion de celui-ci. Il examine les moyens humains, financiers et pédagogiques mobilisés, la politique de ressources humaines et le déploiement de l'approche par compétences pour des publics diversifiés. Il interroge la qualité de l'expérience étudiante, incluant l'accompagnement social, le handicap, la réussite, la professionnalisation et l'insertion professionnelle. Enfin, il évalue les dispositifs d'innovation pédagogique et d'amélioration continue, fondés notamment sur l'évaluation interne et la satisfaction des étudiants.

# Dimension 4



---

## **Pertinence de la formation**

L'analyse porte sur les objectifs, les débouchés et le positionnement concurrentiel de la formation dans son environnement académique et professionnel. Elle examine la prise en compte des besoins sociaux, économiques et culturels du territoire, ainsi que la cohérence des finalités et des contenus avec la fiche Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle interroge le positionnement interne de la formation au sein de l'établissement et son articulation avec les autres cycles. Elle évalue l'attractivité et les modalités de recrutement, en particulier l'équilibre entre sélectivité, diversité des profils et équité d'accès. Enfin, elle prend en considération le modèle économique de la formation, sa contribution à la soutenabilité financière de l'établissement, et sa cohérence avec la politique sociale. L'analyse de l'ouverture à la pluri- et à l'interdisciplinarité complète l'ensemble.

# Dimension 5

## Qualité académique

La qualité académique concerne avant tout la composition et la diversité du corps professoral, ainsi que l'implication d'intervenants issus du monde socio-économique dans les enseignements. Le comité analyse le rôle des enseignants permanents dans la conception et dans la mise en œuvre du programme. Il évalue le niveau d'adossement à la recherche, à travers la présence d'enseignants-chercheurs producteurs<sup>1</sup>, leur production scientifique, et leur contribution aux enseignements. Il examine la place de la formation à la recherche dans le cursus. Enfin, il s'intéresse aux moyens par lesquels les résultats et démarches de recherche irriguent les pratiques d'enseignement.

<sup>1</sup> Enseignant-chercheur permanent qui produit au moins deux formes de contributions intellectuelles sur une période de référence de 4 ans : publications dans des revues scientifiques référencées dans des bases reconnues de la spécialité, publications dans des revues non classées ou référencées ; ouvrages ou chapitres d'ouvrages ; communications avec actes ; communications sans actes ; cas pédagogiques ; rapports d'étude et d'expertise, etc.

# Dimension 6



---

## **Réussite de tous les étudiants, professionnalisation et insertion professionnelle**

L'analyse porte sur les parcours et la réussite des étudiants, à travers l'évolution des taux de passage d'une année à l'autre et de diplomation, ainsi que les dispositifs d'accompagnement à la réussite. Elle examine les conditions d'insertion professionnelle des diplômés, incluant la nature des emplois, leur adéquation avec les profils visés par la formation, les délais d'insertion, les types de contrats, les niveaux de rémunération et les écarts femmes-hommes. Elle s'intéresse à la politique sociale et inclusive, en évaluant l'accès aux dispositifs de soutien, l'accueil des étudiants en situation de handicap et des parcours spécifiques. Elle interroge les modalités d'ouverture de la formation à l'alternance et à la formation continue, et l'adaptation des méthodes pédagogiques aux différents publics et parcours de formation.

# Dimension 7



---

## **Internationalisation du parcours**

Le degré d'internationalisation de la formation sur site est examiné à travers la composition du corps professoral, les enseignements en langues étrangères et l'ouverture interculturelle dans le programme. Les modalités de mobilité internationale sortante sont étudiées : caractère obligatoire ou optionnel, durée du séjour, nature professionnelle ou académique de l'expérience, qualité de l'immersion, proportion d'étudiants concernés. L'attractivité du programme à l'international est appréciée au regard de l'accueil d'étudiants étrangers. L'inscription de la formation dans les partenariats internationaux de l'établissement est également interrogée. Enfin, la cohérence et l'impact de la dimension internationale sur les parcours de formation sont évalués.

---

### Conseils pour la rédaction

Le document d'autoévaluation ne doit pas excéder **10 pages pour les dimensions 1, 2 et 3** qui concernent l'établissement (seulement lorsque c'est nécessaire) et **5 pages par formation pour les dimensions 4, 5, 6 et 7**.

L'évaluation ayant vocation à être **contextualisée**, il est important que l'établissement explicite ses spécificités et le contexte dans lequel il met en œuvre ses missions.

L'exposé de chaque dimension comprend une **analyse critique** où les forces du diplôme, ses points de vigilance et les actions envisagées pour y remédier sont évoqués.

---

## Documents joints à l'autoévaluation

Le document est assorti d'une **annexe** où il est spécifiquement demandé de fournir :

- Pour les **formations dont l'établissement n'est pas évalué par ailleurs** :
  - un organigramme de l'établissement et du groupe dans lequel il s'insère éventuellement ;
  - le projet stratégique de l'établissement ;
  - le règlement intérieur de l'établissement ;
  - la liste des membres du corps professoral permanent (un enseignant est considéré comme permanent à 4 jours ouvrés ou plus par semaine), précisant les qualifications (doctorat, HDR) et le nombre d'heures enseignées par an ;
  - les conventions de recherche et pédagogiques nationales et internationales nouées par l'établissement dont la formation est susceptible de bénéficier.
- Dans tous les cas :
  - la fiche RNCP et l'exposé de la démarche compétences ;
  - le règlement pédagogique (différencié par parcours) ;
  - la liste structurée des publications (par exemple, extraction HAL) du corps professoral permanent (un enseignant est considéré comme permanent à 4 jours ouvrés ou plus par semaine) intervenant dans le diplôme.

L'établissement complète ce socle obligatoire de documents qu'il juge nécessaires pour appuyer son autoévaluation sur des **éléments factuels**.

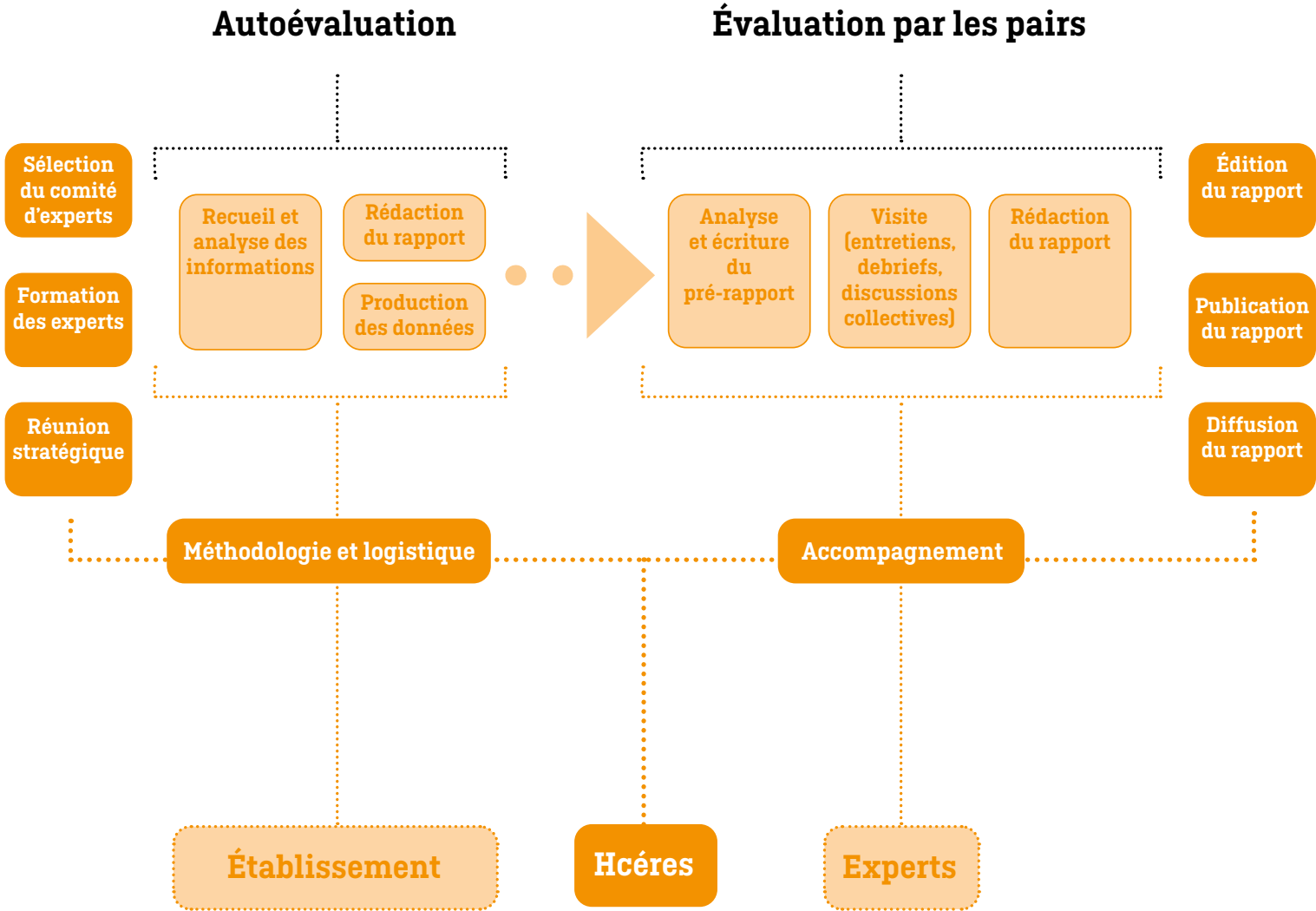
Une **fiche de données** (ou *datasheet*) est également demandée sous format Excel.

# Le processus d'évaluation

---

Il implique la participation de trois catégories d'acteurs :

- Établissement
- Hcéres
- Experts



# Évaluation menée par le comité d'experts

## Composition du comité d'experts

La présidente ou le président du comité, ainsi que les autres expertes et experts qui le composent, sont nommés par le Hcéres<sup>1</sup> selon les principes généraux suivants :

- le choix des experts chargés des évaluations est guidé par les principes de neutralité, d'impartialité, et par l'absence de conflit d'intérêts<sup>2</sup> ;
- le Hcéres choisit ses experts sur la base de leur expérience et de leurs compétences avérées, en adéquation avec les missions d'évaluation qui leur sont confiées, tout en veillant à assurer la diversité de l'expertise et l'équilibre de la représentation femme/homme<sup>3</sup> ;
- la présence d'experts étrangers, lorsqu'elle s'avère possible, est une dimension importante de l'évaluation par les pairs, en ce qu'elle permet notamment d'apporter un regard complémentaire sur l'enseignement supérieur et la recherche en France ;
- chaque comité comprend un expert ayant une expérience et une compétence attestées dans le monde socio-économique et culturel ;
- chaque comité comprend un expert étudiant ou récemment diplômé ;
- lorsque cela s'avère possible, le comité inclut un représentant des personnels administratifs en charge du pilotage de l'offre de formation.

Cette composition peut être aménagée en fonction de situations très spécifiques<sup>4</sup>.

Afin de constituer le comité, le Hcéres s'appuie sur son vivier d'experts, constitué grâce à un appel à candidatures permanent ouvert sur le site du Hcéres, et le complète en sollicitant directement des experts lorsque certains profils ou expériences n'y sont pas représentés.

1. Conditions de nomination des experts adoptées par le Collège du Hcéres le 16/02/2022.

2. Article L. 114- 3-1 du code de la recherche (partie législative).

3. Charte de l'évaluation approuvée par le collège le 18 septembre 2024.

4. Lorsque la demande ne porte que sur une formation isolée, ou lorsqu'il s'agit d'un point d'avancement entre deux évaluations globales de l'offre, la composition du comité peut être revue, en concertation avec l'établissement.

Une fois qu'un comité d'experts est pressenti, le Hcéres invite l'établissement à signaler tout conflit d'intérêts potentiel qu'il viendrait à détecter dans la composition du comité proposé.

Enfin, les experts s'engagent à respecter le décret 2021-1537 du 29 novembre 2021 définissant les règles de publicité applicables aux évaluations mentionnées à l'article L. 114-2 du code de la recherche.

À chaque étape de l'évaluation, le Hcéres accompagne le comité d'experts, qui bénéficie de l'appui d'une équipe de personnels scientifiques et/ou administratifs. Ces personnes ne sont pas membres du comité d'experts.

Le Hcéres accompagne le déroulement de l'évaluation afin :

- d'aider le président du comité dans l'organisation du travail du comité ;
- d'assurer l'interface entre le comité d'experts et la direction de l'établissement, et de garantir la qualité du processus d'évaluation ;
- d'aider et de conseiller le comité dans la compréhension du contexte académique, scientifique et politique de l'établissement évalué et d'apporter au comité sa connaissance de l'enseignement supérieur ;
- d'être le garant, par ses conseils, son accompagnement et ses relectures, de la qualité d'analyse, de rédaction et du respect des règles méthodologiques et déontologiques du Hcéres ;
- de relire le rapport et de mener les échanges nécessaires avec le président du comité pour sa finalisation (pertinence, cohérence, complétude, qualité rédactionnelle).

---

## Rôle et fonctionnement du comité d'experts

Le comité fonctionne de manière collégiale. Le rôle des experts est de :

- prendre connaissance de la procédure d'évaluation ;
- prendre connaissance des recommandations qui avaient été formulées lors du précédent rapport d'évaluation ;
- analyser le document fourni par l'établissement ;
- participer à l'ensemble des réunions préparatoires aux entretiens ;
- prendre part aux entretiens ;
- contribuer à la rédaction du rapport d'évaluation sous la direction du président.

La présidente ou le président assume en outre les responsabilités suivantes :

- coordonner et animer les travaux du comité ;
- conduire l'évaluation en respectant la procédure définie par le Hcéres ;
- signer le rapport d'évaluation.

---

## Entretiens et visites sur site

Lorsque l'évaluation des formations est couplée avec celle des établissements, ou lorsque le volume de l'offre le justifie, une visite est organisée sur site. À défaut, les entretiens se tiennent à distance.

La durée de la visite est en règle générale d'une journée.

L'agenda de visite (ou des entretiens à distance) est proposé à la direction de l'établissement par le Hcéres et arrêté en concertation avec elle et avec le comité d'experts. Il comprend *a minima* une rencontre avec la direction, les personnels administratifs, l'équipe pédagogique, les étudiants, et les partenaires socio-économiques et institutionnels de l'établissement.

Des visites de locaux ou d'installations présentant un intérêt particulier sont programmées.

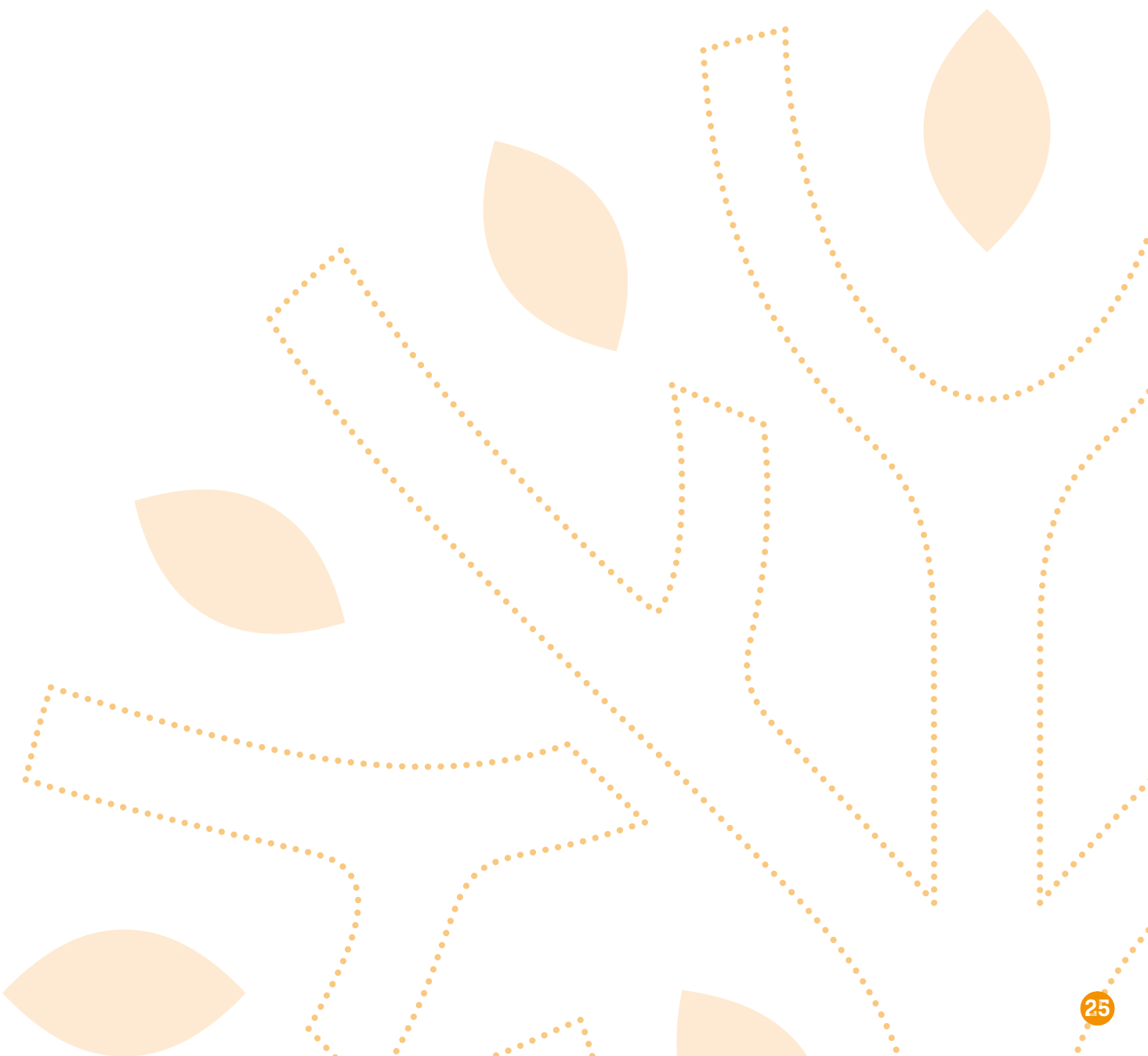
---

## Rapport d'évaluation

Le comité d'experts produit un rapport d'évaluation, rendu public.

Celui-ci suit une trame mise à disposition du comité pour rédiger un pré-rapport, préparer les entretiens et la visite. Le rapport reprend la même trame pour fournir une restitution synthétique de l'évaluation. Il s'appuie sur les contributions des experts, sur le pré-rapport qu'ils ont établi et sur l'apport des entretiens. Le rapport est discuté et validé collégalement. Il est en général rédigé en français, dans un langage clair, intelligible avec une forte dimension évaluative et est étayé par des exemples concrets, des données chiffrées et tout autre élément de preuve.

Une fois validé, le rapport provisoire est envoyé à l'établissement. Cet envoi ouvre la phase contradictoire avant la production du rapport définitif, signé par la présidente ou le président du comité et contresigné par la présidente du Hcéres. Celui-ci est transmis à l'établissement, à son ministère de tutelle et publié sur le site du Hcéres.



# Trame de l'autoévaluation

---

Deux catégories permettent de structurer l'autoévaluation et l'évaluation externe :

- les **dimensions** : elles définissent le périmètre global de l'évaluation. **Les dimensions 1 à 3 ne doivent être renseignées que lorsque l'évaluation de la formation n'est pas associée à celle de l'établissement. Dans le cas où l'établissement demande à évaluer plusieurs formations, il ne renseigne ces trois dimensions fournies en annexe qu'une fois pour l'ensemble de l'offre. Les dimensions 4 à 7 sont renseignées pour chaque formation. Dans le cas d'un déploiement du programme sur plusieurs sites, certaines informations seront requises pour chacun d'entre eux.**

- les **questions** permettent d'approfondir chaque dimension. Elles nécessitent d'être traitées dans l'autoévaluation, mais n'ont pas nécessairement un caractère exhaustif.

## L'établissement et son offre de formation

(à ne renseigner que si l'établissement n'est pas évalué par le Hcéres, 10 pages maximum)

### Fiche d'identité

Établissement		Statut / forme juridique	
Site(s) - Souligner le campus principal		EESPIG	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Appartenance à un groupe privé	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Si oui, lequel ?	
Nom du directeur / de la directrice de l'établissement			
Accréditations internationales		Autres accréditations	

## Dimension 1. Positionnement et stratégie de l'établissement en termes de formation



Nombre d'étudiants			
dont alternants		en pourcentage	
dont internationaux		en pourcentage	
dont boursiers Crous		en pourcentage	

- L'établissement définit-il une stratégie, pour la période de référence, en cohérence avec ses valeurs et son histoire, en lien avec son ambition à long terme ? Comment se décline-t-elle dans son offre de formation (formation initiale, continue, en alternance, etc.), sa politique d'orientation-insertion et dans la vie étudiante ? S'appuie-t-elle sur une analyse concurrentielle et une cartographie des risques externes et internes à l'activité ?
- L'établissement décline-t-il dans toutes les dimensions de la vie de l'école (pédagogie, recherche, politique immobilière, etc.) et sur chacun de ses sites une politique développement durable, responsabilité sociétale et environnementale (DDRSE) structurée ?
- Une politique d'innovation est-elle formalisée ? Concerne-t-elle spécifiquement l'offre de formation et la transformation éducative, notamment en lien avec les enjeux de l'intelligence artificielle (IA) ?
- Comment l'établissement construit-il une politique partenariale nationale et internationale dans le cadre de sa stratégie ? Quelle est plus spécifiquement sa politique de site ?
- Comment l'établissement intègre-t-il les enjeux de parité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles dans sa politique de ressources humaines et dans sa pédagogie ? A-t-il mis en place des dispositifs d'écoute et de signalement permettant de traiter ces sujets ?
- Des dispositifs sont-ils mis en place en faveur des personnels et des étudiants en difficulté ?
- Comment l'établissement s'assure-t-il de la conformité de sa communication externe avec les accréditations et les reconnaissances dont son offre pédagogique bénéficie ?

## Dimension 2. Gouvernance et soutenabilité

<b>Données financières (dernier exercice disponible - préciser l'année)</b>	
Total des produits d'exploitation	
Dont % des frais de scolarité (temps plein)	
Dont % des recettes liées à l'apprentissage	
<b>Total des charges d'exploitation</b>	
Dont % des dépenses salariales	
<b>Résultat d'exploitation</b>	
<b>Trésorerie initiale</b>	
<b>Trésorerie de fin de période</b>	
<b>Prévision du résultat d'exploitation n+1</b>	

- Sur quelles instances délibératives et consultatives la gouvernance de l'école s'appuie-t-elle ? Ces instances sont-elles ouvertes aux étudiants et aux personnels ? Dans quelle chaîne hiérarchique la direction générale s'inscrit-elle ?
- Comment l'établissement s'assure-t-il de la soutenabilité financière de ses orientations stratégiques ? Est-il en mesure de diversifier ses ressources ?

## Dimension 3. Pilotage de l'offre de formation

Offre de formations	Bac + 3		Effectifs Bac +3	
	Bac + 5		Effectifs Bac +5	
	Autres (préciser)		Effectif autres	
Corps professoral (CP)	Dans l'établissement		Dont intervenants du monde socio-économique	
			En pourcentage du corps professoral	
Corps professoral permanent (CPP)	Nombre de professeurs permanents (PP)		Dont dans la spécialité	Dont docteurs/PhD
				Dont docteurs/PhD dans la spécialité

	Corps enseignant	Corps administratif
Taux d'encadrement		

Frais de scolarité sur l'ensemble du (ou des) programme(s) évalué(s) et évolution de ces frais	
--	--

Contribution du (ou des) programme(s) évalué(s) au budget de l'école	
--	--

- Quel type d'offre de formation l'établissement a-t-il construit en lien avec sa stratégie (formation diplômante, formation qualifiante, formation professionnalisante, etc.) et dans quel cadre s'inscrit la reconnaissance de la qualité de ses formations (diplôme d'établissement reconnu par l'État - grade ou visa -, titre d'ingénieur, diplômes délivrés dans le cadre d'un conventionnement avec un établissement public, d'un jury rectoral, certification, etc.) ?
- Comment l'établissement a-t-il construit ou a-t-il fait évoluer son offre de formation et l'articulation entre les cursus au cours de la période d'évaluation ? A-t-il renoncé à certains programmes ?
- Comment ont été pris en compte, dans la construction de l'offre de formation, les offres similaires existantes dans l'environnement local ou national le cas échéant, ainsi que les besoins sociaux économiques et/ou culturels du territoire ? Comment l'établissement s'assure-t-il de l'attractivité et, lorsque c'est son positionnement, de la sélectivité de ses formations<sup>1</sup> ?

1. Si l'établissement dispose de plusieurs implantations, la réponse doit être déclinée par site.

- Comment l'établissement met-il à disposition de ses formations des moyens financiers pour un déploiement matériel et humain adéquat ? La politique de ressources humaines, en matière de recrutement, de promotion et de reconnaissance des activités, tient-elle compte des besoins d'encadrement des formations et contribue-t-elle à les dynamiser ?
- Comment l'approche par compétences est-elle déployée à l'échelle de l'offre de formation ? Les dispositifs de formation sont-ils adaptés aux différents publics (alternants, formation continue, parcours spécifiques) ? Quels moyens sont mis en place pour favoriser la réussite étudiante et quels sont leurs effets ?
- Quels sont les dispositifs d'accompagnement mis en place en termes de politique sociale dans les champs de l'aide sociale, du logement, de la restauration, de l'accès à la culture ou de la mobilité géographique nationale ou internationale ? Quels dispositifs sont conçus à l'adresse des étudiants en situation de handicap ou en parcours spécifique (sportifs de haut niveau, créateurs d'entreprises, artistes, etc.) ?
- L'établissement accompagne-t-il les étudiants à la professionnalisation et à l'insertion professionnelle ? Des dispositifs spécifiques sont-ils mis en œuvre pour réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes à la première embauche ? L'accompagnement de projets alternatifs à l'emploi salarié (coopération, mission humanitaire, entrepreneuriat, etc.) est-il proposé ?
- Quels dispositifs d'évaluation interne, prenant notamment en compte la satisfaction des étudiants, sont déployés pour faire évoluer les formations dans une démarche d'amélioration continue ?

## La formation

(à dupliquer selon le nombre de programmes, 5 pages maximum par programme)

Programme	Nom officiel		
	Nom commercial		
Niveau	Bac +3 <input type="checkbox"/> Bac +4 <input type="checkbox"/> Bac +5 <input type="checkbox"/>	Nature de la demande	
Type de formation	Formation initiale <input type="checkbox"/> Formation en alternance <input type="checkbox"/> Formation continue <input type="checkbox"/>	Historique des évaluations	
Date d'ouverture de la formation		Site(s) de la formation	

### Suivi des recommandations / Amélioration continue du programme

Recommandations de la précédente évaluation	Actions réalisées

## Dimension 4. Pertinence de la formation

Nombre d'étudiants			
dont alternants		en pourcentage	
dont internationaux		en pourcentage	
dont boursiers Crous		en pourcentage	

Volume horaire global		Volume horaire global par étudiant	
Volume horaire de spécialité		En pourcentage des heures de cours	
Répartition des crédits ECTS			

Voies d'admission - Sélectivité et attractivité	
---	--

- À quels objectifs et à quels débouchés la formation répond-elle ? Dans quel contexte concurrentiel s'inscrit-elle ?
- Dans quelle mesure la formation tient-elle compte des besoins sociaux, économiques et culturels du territoire pour définir ses débouchés, sa finalité et ses contenus, en cohérence avec sa fiche RNCP ?
- Comment la formation se positionne-t-elle dans l'établissement par rapport aux autres formations du même cycle et comment s'articule-t-elle avec celles des autres cycles ?
- La formation est-elle attractive, et, dans le cas où elle est sélective, l'établissement définit-il une politique de recrutement propre à équilibrer les effets de la sélectivité et de l'attractivité ?<sup>2</sup>
- Quelle place la pluridisciplinarité et l'interdisciplinarité occupent-elles dans la formation ?
- Les frais de scolarité sont-ils déterminés en cohérence avec la stratégie de l'établissement, les études de marché, la soutenabilité, et la politique sociale de l'établissement ?

2. Si l'établissement dispose de plusieurs implantations, la réponse doit être déclinée par site.

## Dimension 5. Qualité académique

	Corps enseignant	Corps administratif
Taux d'encadrement		

Corps professoral (CP) dans le programme		Corps professoral permanent (CPP) dans le programme (en nombre)	
Intervenants du monde socio-éco (en nombre et en % du corps professoral du programme)		Corps professoral permanent dans le programme (en % du corps professoral du programme)	

Heures assurées par les professeurs permanents (en % du volume d'heures global)		Heures de spécialité assurées par les professeurs permanents (en % du volume d'heures de spécialité)	
Heures de spécialité assurées par les producteurs (en % du volume d'heures global assurées par les professeurs permanents)			

Initiation à la recherche (cours, volume horaire, crédits ECTS)	Cours
	Volume horaire
	ECTS

- La formation s'appuie-t-elle sur un corps professoral diversifié ? Comment les intervenants du monde socio-économique sont-ils associés aux enseignements ?
- Quels dispositifs d'écoute et de veille des parties prenantes sont déployés afin d'actualiser les contenus et les objectifs de la formation ?
- À quel degré et selon quelles modalités le corps professoral permanent est-il impliqué dans l'architecture pédagogique et dans les enseignements du programme ?
- Comment l'établissement assure-t-il à la formation un adossement effectif à la recherche ? Quelle est la part d'enseignants-chercheurs producteurs dans les enseignements ? Quels enseignements préparent à la recherche ? Par quels canaux la recherche infuse-t-elle dans la pédagogie ?
- Dans quelle mesure et selon quels processus, l'ingénierie pédagogique de la formation s'inspire-t-elle des innovations pédagogiques, notamment liées à l'IA ?

## Dimension 6. Réussite de tous les étudiants, professionnalisation et insertion professionnelle

	Dernière promotion diplômée (précisée l'année)
Nombre d'étudiants inscrits	
Nombre de diplômés	
Pourcentage de diplômés au sein de la promotion	

Expérience professionnelle – traduction en ECTS	<i>Durée cumulée et par année de l'expérience professionnelle (min. et max.)</i> <i>ECTS au total et par année</i>
---	---

Insertion professionnelle – dernière étude (préciser l'année)	<i>Poursuite d'études (%)</i>
	<i>Situation d'emploi (%)</i>
	<i>Dont CDI (%)</i>
	<i>Dont % d'insertion au niveau d'emploi visé</i>
	<i>Dont % d'insertion dans les métiers visés</i>

Nombre d'apprentis par année académique et évolution de ces effectifs	
---	--

Boursiers Crous dans le programme (en nombre)		Pourcentage des étudiants du programme	
Boursiers internes dans le programme (en nombre)		Pourcentage des étudiants du programme	
Montant total des bourses sociales internes		Moyenne par étudiant boursier interne	

- Comment le taux de passage d'une année à l'autre et la part de diplômés d'une promotion de dernière année de la formation évoluent-ils ? Ce programme bénéficie-t-il de mesures spécifiques d'accompagnement à la réussite ?



- Quelles sont les conditions d'insertion professionnelle des diplômés en termes de contrats de travail, d'adéquation aux métiers visés, de délai d'insertion, de nature et de localisation des emplois occupés, de rémunérations, d'écart de salaires entre femmes et hommes, etc. ?
- Quelle part d'étudiants bénéficie de la politique sociale de l'établissement ? Selon quelles modalités ? La formation accueille-t-elle des étudiants en situation de handicap ou inscrits dans des parcours spécifiques (sportifs de haut niveau, artistes, entrepreneurs, etc.) ?
- Le programme est-il proposé à l'alternance ou en formation continue ? Dans l'affirmative, des modalités pédagogiques spécifiques sont-elles mises en place ?

## Dimension 7. Internationalisation du parcours

Nombre de partenaires internationaux actifs		Mobilité sortante obligatoire ? Sinon effectif concerné	
Nombre d'étudiants internationaux		Mobilité entrante (nombre d'étudiants)	
Heures d'enseignement de langues étrangères		Heures enseignées en langues étrangères	

- Quelles sont les modalités d'internationalisation sur site adoptées pour cette formation ? À quelle échelle (corps professoral, enseignements de et en langue étrangère, projets, campus, parcours, etc.) ?
- La mobilité sortante est-elle une obligation dans la formation ou est-elle optionnelle ? Sous quelle forme peut-elle s'organiser ? Quelle proportion d'étudiants en bénéficie ?
- Dans quelles proportions le programme accueille-t-il des étudiants étrangers ?
- Comment et dans quelle mesure le programme bénéficie-t-il des partenariats internationaux de l'établissement ?





