



Pertinence de l'offre de formation et de la formation

Note d'information

Sommaire

Contexte du GT	3
Méthodologie	3
Résultats.....	4
La définition collective de critères partagés.....	4
La création d'un outil de dialogue	4
Quelques exemples d'usages (non exhaustif)	4
Annexes	5
A1 - La grille de critères et liens vers les indicateurs (fév. 2026)	5
A2 -Présentation globale de l'outil de dialogue	7

Contexte du GT

Le groupe de travail (GT) sur la pertinence de la formation et de l'offre de formation de Nantes Université s'inscrit dans une logique d'amélioration continue : identifier ce qui a été amélioré – ou non – dans la pertinence des programmes, et comprendre comment les équipes de l'établissement s'assurent de leur adéquation aux enjeux académiques, stratégiques, territoriaux et matériels.

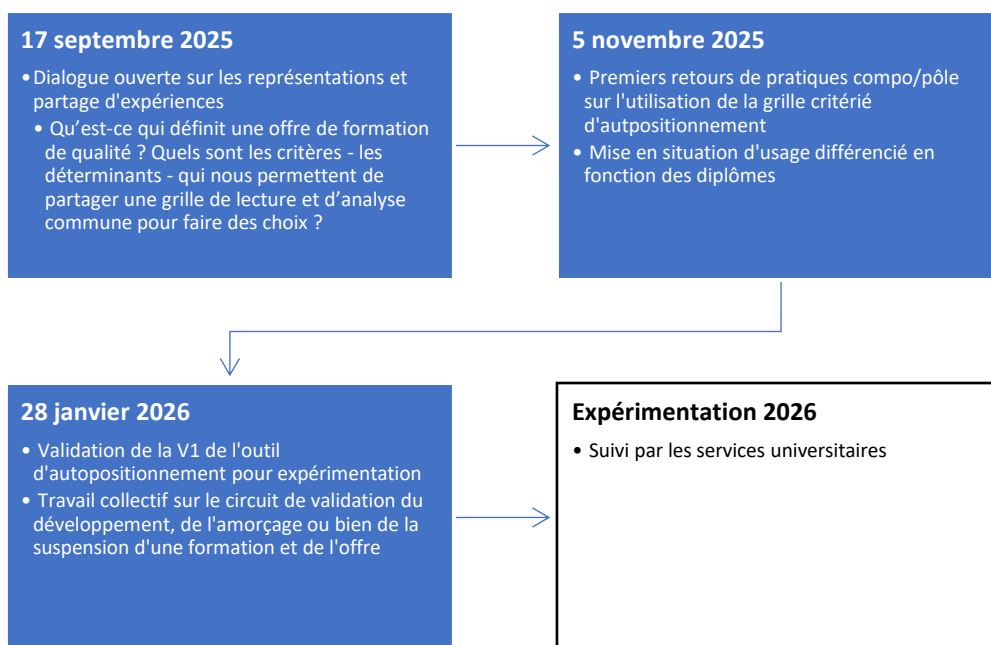
Les objectifs étaient les suivants :

- Définir ensemble **pourquoi l'on crée, maintient, transforme ou ferme une formation**, en construisant une grille d'analyse et de validation des critères ;
- Adopter **un langage commun** pour parler de la qualité de la formation ;
- Tester un **outil d'auto-positionnement**, pour permettre de situer les formations au regard de ces critères.

Le travail du GT visait donc à répondre à deux questions structurantes : Qu'est-ce qui définit **une formation une offre de formation de qualité** ? Quels critères – quels déterminants – permettent de partager **une grille de lecture et d'analyse commune pour éclairer nos choix** ?

Méthodologie

Trois séquences de travail collaboratif avec les directions de composantes et des pôles, les services universitaires et l'équipe politique formation ont été organisées à l'initiative cette dernière et de la direction générale des services formation et vie de campus. S'appuyant sur des retours d'expériences internes et sur un fonds documentaire scientifique, elles ont été animées parallèlement en présence et en ligne.



Résultats

La définition collective de critères partagés

Les 3 sessions ont permis de définir une première **grille de lecture commune** composée de **14 critères** partagés réunis dans **4 grands enjeux** (académiques, stratégiques, territoriaux, matériels) déterminant une formation et une offre de formation au sein de Nantes Université. Leur degré de pertinence a été apprécié par les collègues en fonction des différents diplômes (séquence 2). Elle est le fruit d'un socle de convictions communes (séquence 1) :

- La pertinence d'une formation et de l'offre ne se confondent pas avec leur « soutenabilité » : décider d'ouvrir, maintenir ou fermer suppose d'articuler des déterminants (ex : la qualité académique, les besoins du territoire et la viabilité RH/financière) dans une projection à différents termes et alignés à la stratégie à la fois de la composante, du pôle, de Nantes Université ;
- La formation et l'offre doivent rester ancrées dans les réalités locales — notamment sur les sites hors de la métropole — en évitant des doublons et en assumant, lorsque c'est démontré, des formations de niche ;
- Les contraintes de moyens imposent par ailleurs des modèles économiques lisibles, en particulier pour la formation continue, et une vigilance sur la charge de travail/enseignement des collègues titulaires ;
- Les réussites universitaires — réussites, transitions, insertion et expérience vécue sur les campus — constituent un fil conducteur qui doit irriguer l'ensemble des arbitrages.

La création d'un outil de dialogue

Fruit des deux premières séquences contributives, une **grille d'auto-positionnement** des « critères de pertinence de ma formation » a été créé. Validée lors de la séquence 3 par la communauté, il s'agit d'un **outil de dialogue à plusieurs niveaux** (parcours, mention, Département, Composante, Pôle) **pouvant être mobilisé par plusieurs collègues eu égard à leurs responsabilités académiques** (responsables pédagogiques, directions des études, chargés d'appui à l'offre de formation, directions de composante, de pôle, etc.). Il permet ainsi de tendre vers une première objectivation des échanges. En aide à la décision, les résultats proposés graphiquement ont donc une valeur indicative pour leurs auteurs qui ne répondent donc pas si « oui ou non une formation doit s'ouvrir ou fermer ». Aussi, elle a vocation à s'inscrire dans une pratique régulière lors de toute phase de questionnement individuel ou collectif d'une formation et/ou d'une offre de formation au prisme de la qualité académique, des enjeux territoriaux et de la soutenabilité.

Quelques exemples d'usages (non exhaustif)

Cette auto-évaluation donne une empreinte subjective de la formation, à discrétion, dans un temps donné et au regard des données mobilisées et fournies par les services universitaires ou les secrétariats généraux. Pour l'*HCERES*, une première photographie, **statique**, peut poser des constats. Lors d'un *conseil de perfectionnement*, une approche plus **dynamique** peut être envisagée. Les graphiques peuvent ainsi être démultipliés pour illustrer soit les évolutions historiques d'une formation (analyse réflexive) soit les futures étapes de développement attendu (stratégies de formation projetées) de cette dernière.

Annexes

A1 - La grille de critères et liens vers les indicateurs (fév. 2026)

En complément des liens ci-dessous, la page [U-DATA](#)¹ animée par l'équipe de la DPEQ proposent des *données en ressources humaines, finances, formation, etc. rassemblées en un lieu unique, accessibles à l'ensemble du personnel*. Spécifiquement, elle met à disposition des [chiffres clés et tableaux de bords synthétiques](#)² pour chaque Pôles et Composantes. Enfin, l'HCERES a publié en janvier 2026 les [nouveaux guides](#) proposant ses indicateurs.

	Critères		Liens vers les indicateurs*
Enjeux académiques	Attractivité	La formation analyse l'écart entre le nombre de places et le nombre de candidatures et fait l'objet d'une liste d'attente et d'une liste d'attente en fin de campagne	Guide d'évaluation de l'offre de formation HCERES (janvier 2026 – p30)
	Amélioration continue	La formation s'appuie sur des dispositifs qui permettent de la faire évoluer (Conseil de perfectionnement ; direction des Etudes ; évaluation des enseignements par les étudiants ; évaluation de la formation et de la vie universitaire). Elle adapte ses modalités pédagogiques aux caractéristiques de son public étudiant (enseignement à distance, comodalité, hybridation, etc.)	Rapport HCERES Les dispositifs d'évaluation à Nantes Université Le Conseil de perfectionnement
	Réussite académique	La formation s'appuie sur les taux de présence et de réussite aux examens pour analyser les dispositifs existants	Effectifs étudiants Réussite Réussite des étudiant.e.s en premier cycle à Nantes Université en 2023/2024 Guide d'évaluation de l'offre de formation HCERES (janvier 2026 – p30)
	Adossement à la recherche	La formation fait le lien entre la formation et un laboratoire de recherche (objets de recherche) et implique des enseignants-chercheurs et des chercheurs des disciplines de la formation dans les enseignements.	Lettre d'orientation stratégique chapitre recherche
	Poursuite d'étude et insertion professionnelle	La formation mobilise les taux de poursuite d'étude (en Master pour les licences ou en doctorat pour les Masters), les taux d'insertion professionnelle dans l'emploi, les taux d'insertion dans les métiers visés et les taux d'entrepreneuriat, pour se développer.	Insertion professionnelle des étudiants Statistiques scolarité et formation Guide d'évaluation de l'offre de formation HCERES (janvier 2026 – p31)

¹ <https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-capeq/u-data>

² <https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-capeq/u-data/u-data-chiffres-cles-des-poles-et-composantes>

Enjeux stratégiques	Alignement stratégique	La formation est en adéquation avec les orientations stratégiques de formation de Nantes Université.	Lettre d'orientation stratégique chapitre formation
	Dimension internationale	La formation est ouverte à l'international (mobilités entrantes et/ou sortantes, accords avec d'autres établissements ; enseignements en langue étrangère, etc.) en cohérence avec les priorités définies par l'établissement.	Lettre d'orientation stratégique chapitre international Guide d'évaluation de l'offre de formation HCERES (janvier 2026 – p31)
	Partenariats et collaborations	La formation fait l'objet de partenariats avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche, au niveau local, régional et/ou national.	<i>En cours</i>
Enjeux territoriaux	Lien avec les besoins socio-économique territoriaux	La formation entretient des relations avec le monde social, économique et culturel, et intègre des éléments de professionnalisation. Elle prend en compte les besoins sociaux, économiques et culturels du territoire (en lien avec la gestion des emplois et des compétences) pour définir ses débouchés, sa finalité et ses contenus, en cohérence avec sa fiche RNCP (cartographie des besoins, analyse démographique, de marché, stages, cofinancements, soutiens formels des employeurs, etc.).	Lien vers le Carif Oref Pays de la Loire STRATER Novembre 2024 Diagnostic territorial Pays de la Loire
	Cohérence avec l'offre de formation sur le territoire	La formation prend en compte l'existence de l'offre d'enseignement supérieur et de recherche publique et privée et s'inscrit en complémentarité.	<i>En cours</i>
Enjeux matériels	Moyens financiers	La formation assure le suivi et la maîtrise de sa soutenabilité en s'appuyant sur des moyens financiers suffisants, soit en captant des financements externes, soit en mobilisant des ressources internes disponibles.	<i>En cours</i>
	Ressources bâtimentaires	La formation bénéficie d'espaces d'enseignements et d'apprentissage adéquat (salles de cours, équipements disponibles, etc.).	<i>En cours</i>
	Ressources humaines	La formation mobilise des ressources humaines disponibles (heures d'enseignement, postes de soutien administratif, matériel, etc.).	Guide d'évaluation de l'offre de formation HCERES (janvier 2026 – p31)
	Services disponibles	La formation bénéficie, à proximité, de services universitaires en soutien à la vie de campus (BU, SSE, SUAPS, etc.).	Page de Bienvenue Lettre d'orientation stratégique chapitre Qualité de vie universitaire Le schéma directeur Vie étudiante et de campus

*Cette liste des liens vers les indicateurs (février 2026) est non exhaustive et fera l'objet régulièrement d'une actualisation³.

A2 -Présentation globale de l'outil de dialogue

Colonne E : L'appréciation du degré de pertinence a fait l'objet d'un travail spécifique avec les composantes et les pôles pour chaque diplôme. Cette dernière est statique et ne peut faire l'objet de modification.

Col. H : Les commentaires permettent de préciser et d'apporter tout élément utile (cf. indicateurs) à la compréhension du positionnement eu égard au diplôme à la formation autoévaluée.

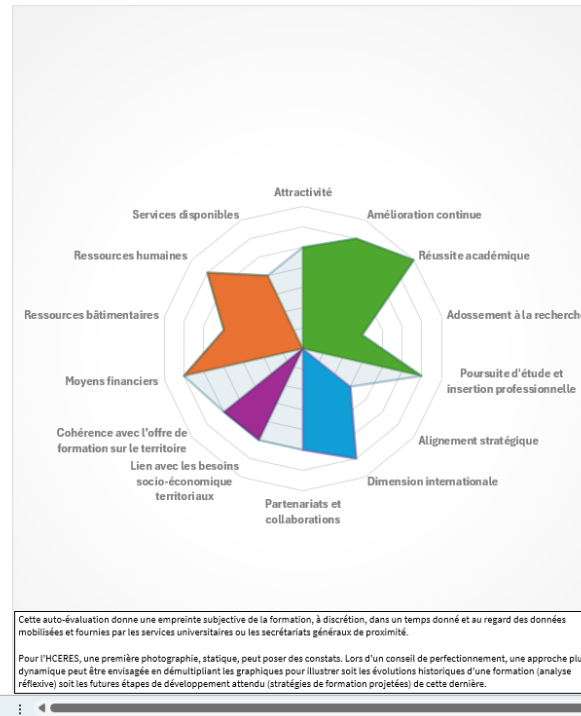
Type de diplôme :

Nom de la formation :

	Critères		Degré de pertinence de critères en fonction de diplôme	Echelle d'appréciation de l'indicateur à T (Echelle)	Commentaire
Enjeux académiques	Attractivité	La formation analyse l'écart entre le nombre de places et le nombre de candidatures et fait l'objet d'une liste d'attente et d'une liste d'attente en fin de campagne	Très pertinent	5	
	Amélioration continue	La formation d'appui sur des dispositifs qui permettent de la faire évoluer (Conseil de perfectionnement; direction des études; évaluation des enseignements par les étudiants; évaluations de la formation et de la vie universitaire). Elle adapte ses modalités pédagogiques aux caractéristiques de son public étudiant (enseignement à distance, modalités, hybridation, etc.)	Très pertinent	6	
	Réussite académique	La formation d'appui sur les taux de présence et de réussite aux examens pour analyser les dispositifs existants	Très pertinent	7	
	Adossement à la recherche	La formation fait le lien entre la formation et un laboratoire de recherche (objet de recherche) et implique des enseignants-chercheurs et des chercheurs des disciplines de la formation dans les enseignements	Pertinent	3	
	Poursuite d'étude et insertion professionnelle	La formation mobilise les taux de poursuite d'étude (en Master pour les licences ou un doctorat pour les Masters), les taux d'insertion professionnelle dans l'emploi, les taux d'insertion dans les métiers visés et les taux d'entrepreneuriat, pour se développer	Très pertinent	6	
Enjeux stratégiques	Alignement stratégique	La formation est en adéquation avec les orientations stratégiques de formation de l'établissement	Très pertinent	3	
	Dimension internationale	La formation est ouverte à l'international (mobilité internationale, partenariats, accords avec d'autres établissements; enseignements en langues étrangères, etc.) en cohérence avec les priorités définies par l'établissement	Très pertinent	6	
	Partenariats et collaborations	La formation fait l'objet de partenariats avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche, au niveau local, régional et/ou national	Moins pertinent	5	
Enjeux territoriaux	Lien avec les besoins socio-économique territoriaux	La formation entretient des relations avec le monde social, économique et culturel, et intègre des éléments de professionnalisation. Elle prend en compte les besoins sociaux, économiques et culturels de territoire (en lien avec la gestion des emplois et des compétences) pour définir ses débouchés, sa finalité et ses contenus, en cohérence avec le RNCMP (cartographie des besoins, analyse démographique, de marché, stages, cofinancements, soutiens formels des employeurs, etc.)	Pertinent	5	
	Cohérence avec l'offre de formation sur le territoire	La formation prend en compte l'existence de l'offre d'enseignement supérieur et de recherche publique et privée et s'inscrit en complémentarité	Pertinent	5	
Enjeux matériels	Moyens financiers	La formation assure la qualité et la maîtrise de sa rentabilité en s'appuyant sur des moyens financiers suffisants, soit en exploitant des financements externes, soit en mobilisant des ressources internes disponibles	Pertinent	6	
	Ressources bâties	La formation bénéficie d'espaces d'enseignement et d'apprentissage adaptés (salles de cours, équipements disponibles, etc.)	Très pertinent	4	
	Ressources humaines	La formation mobilise des ressources humaines disponibles (bureaux d'enseignement, postes de soutien administratif, matériel, etc.)	Très pertinent	6	
	Services disponibles	La formation bénéficie, à proximité, de services universitaires ou soutien à la vie de campus (BUL, SUE, SJAPE, etc.)	Très pertinent	4	

Cette auto-évaluation donne une empreinte subjective de la formation, à discrétion, dans un temps donné et au regard des données mobilisées et fournies par les services universitaires ou les secrétariats généraux de proximité.

Pour l'HCERES, une première photographie, statique, peut poser des constats. Lors d'un conseil de perfectionnement, une approche plus dynamique peut être envisagée en démultipliant les graphiques pour illustrer soit les évolutions historiques d'une formation (analyse réflexive) soit les futures étapes de développement attendu (stratégies de formation projetées) de cette dernière.



Col. G : Vous vous auto-évaluez *via* une échelle de mesure de 1 à 3 (inexistant, très insuffisant, insuffisant), 4 à 6 (satisfaisant, moyennement satisfaisant, très satisfaisant), 7 (excellent). Il s'agit bien d'une valeur indicative, à votre discrétion, au regard de votre analyse des indicateurs.

