



Outil d'analyse de la pertinence de l'offre de formation

Guide d'utilisation – février 2026

Sommaire

Rappel du contexte	2
Présentation globale de l'outil de dialogue	3
Avant de commencer	4
Première utilisation.....	4
Étape 1 – Préparer l'analyse et le fichier.....	4
Étape 2 – Renseigner les critères.....	5
Étape 3 – Lire et exploiter les résultats	6
Et après.....	7
Annexe	8
La grille de critères et liens vers les indicateurs (version février 2026).....	8

Rappel du contexte¹

Le groupe de travail (GT) sur la pertinence de la formation et de l'offre de formation de Nantes Université a défini une première **grille d'analyse commune** composée de **14 critères** partagés réunis dans **4 grands enjeux** (académiques, stratégiques, territoriaux, matériels). A partir de cette dernière, un outil d'auto-positionnement a été conçu. Il s'agit d'un **outil d'aide au dialogue et à la décision dont le but est de :**

- Partager une **grille d'analyse commune** sur une formation ou l'offre de formation ;
- Objectiver les échanges **sans automatiser les décisions** : le choix d'en faire un **outil de dialogue plus qu'un outil de notation** ;
- Articuler **qualité académique, enjeux territoriaux et soutenabilité**.

¹ <https://intraperso.univ-nantes.fr/espace-enseignement-pedagogie/outil-danalyse-de-la-pertinence-de-loffre-de-formation>

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 : Licence		Nom de la formation :		Critères		Degré de pertinence de critères ou sections de diplôme	Echelle d'appréciation de l'indicateur à T (Excellence)	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, comodalité, 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'Université		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-économiques 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, en flexibilité et en contenu, en cohérence avec les RNCPC (cartographies des besoins, analyses démographiques, 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 bâtimentaires	La formation bénéficie d'un espace d'enseignement et d'apprentissage adéquat (salles de cours, équipements disponibles, etc.)		Très pertinent	4			
	Ressources humaines	La formation mobilise des ressources humaines disponibles (enseignants, personnels de soutien administratif, matériel, etc.)		Très pertinent	6			
	Services disponibles	La formation bénéficie, à proximité, de services universitaires ou sociaux à la vie de campus (BU, SIE, SUAP2, 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.

Avant de commencer

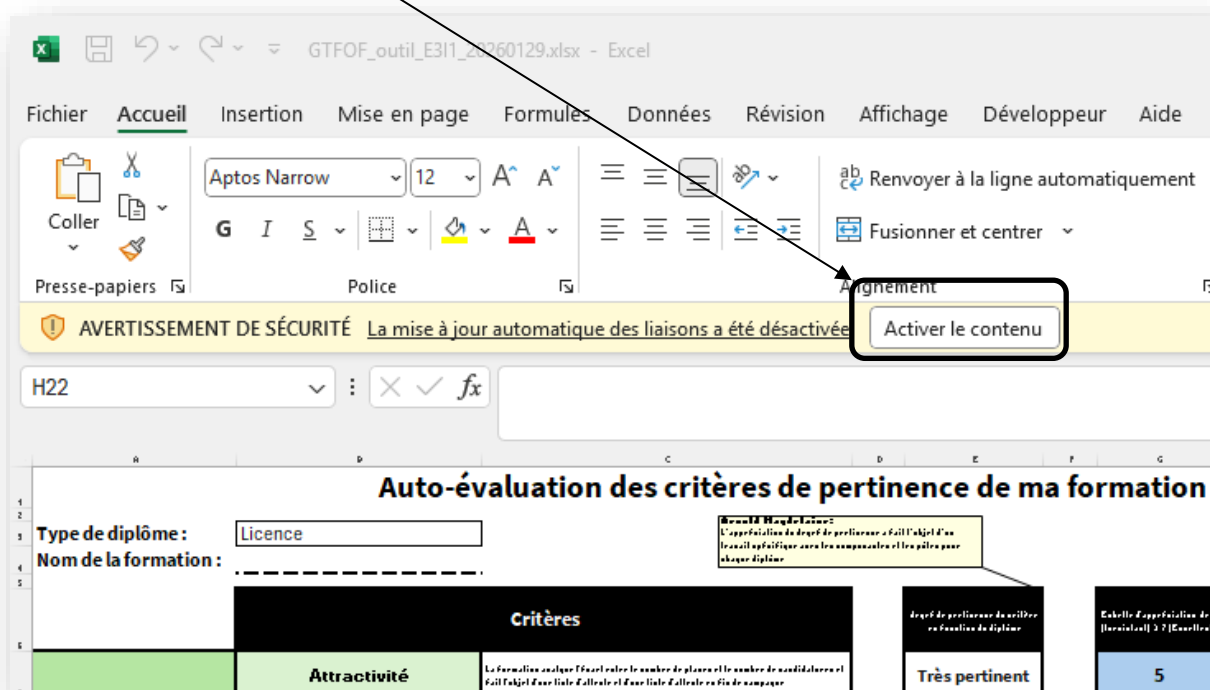
L'analyse gagne en pertinence lorsqu'elle est menée à partir d'indicateurs et fait l'objet d'un travail collectif et discuté. Aussi, avant de renseigner l'outil, le nous recommandons de :

- Identifier le périmètre analysé (parcours, mention, cursus, offre de formation) ;
- Rassembler les données disponibles (scolarité, insertion, RH, finances, partenariats, etc.) ;

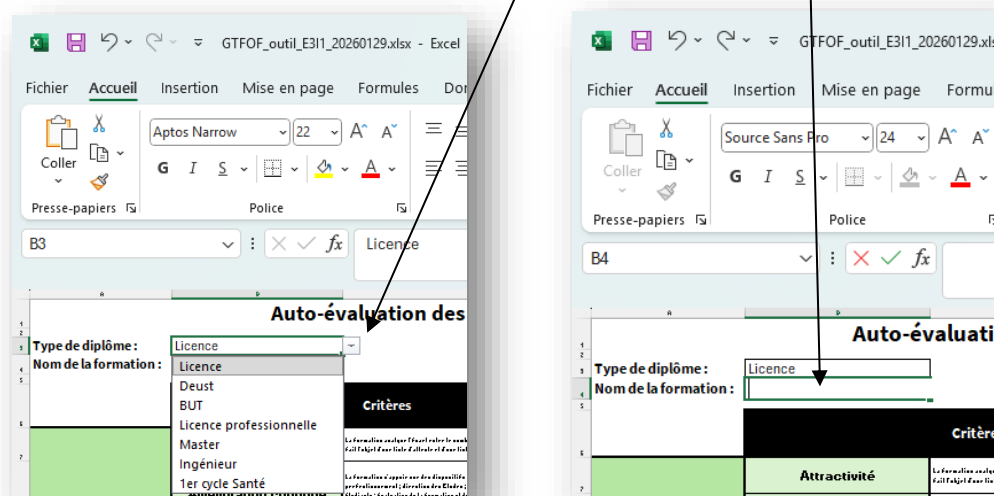
Première utilisation

Étape 1 – Préparer l'analyse et le fichier

1. Depuis votre ordinateur, télécharger l'outil (lien vers une page), puis enregistrer-le dans votre espace de travail eu égard à votre organisation et profitez-en pour le renommer ;
2. Une fois l'outil ouvert avec le logiciel Excel, il se peut que l'on vous demande « d'activer le contenu ». **Veillez le faire si vous y êtes invité.e.**



3. Colonne B : Choisissez le diplôme dans le **menu déroulant** puis **rédigez l'intitulé de la formation**.



La colonne E, « degré de pertinence du critère en fonction du diplôme », s'ajuste automatiquement en fonction du diplôme. Cette modulation, issue du groupe de travail, est indicative et peut permettre d'affiner l'auto-positionnement.

Étape 2 – Renseigner les critères

4. Au regard de l'analyse des indicateurs (cf. annexe 1), vous pouvez désormais
 - a. Attribuez une valeur en **colonne G**
 - b. Expliciter cette valeur dans la partie **Commentaire**

Critères		Degré de pertinence du critère en fonction du diplôme	Echelle d'appréciation de 1 (Insuffisant) à 7 (Excellent)	Commentaire
Activité	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	
Formation 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, modularité, hybridation, etc.)	Très pertinent	6	
Académique	La formation s'appuie sur les taux de présence et de réussite aux examens pour analyser les dispositifs existants	Très pertinent	7	
Liée 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	
Qualité 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.	Très pertinent	6	

L'évaluation doit idéalement reposer sur le croisement d'indicateurs quantitatifs, d'éléments qualitatifs.

Comment utiliser l'échelle de mesure ?

L'échelle de mesure permet de situer le degré de pertinence d'un critère à un instant donné. Elle ne mesure pas une performance absolue, mais un **niveau d'adéquation perçu** individuellement et/ou collectivement d'une formation ou d'une offre de formation et le critère analysé.

Repères d'interprétation :

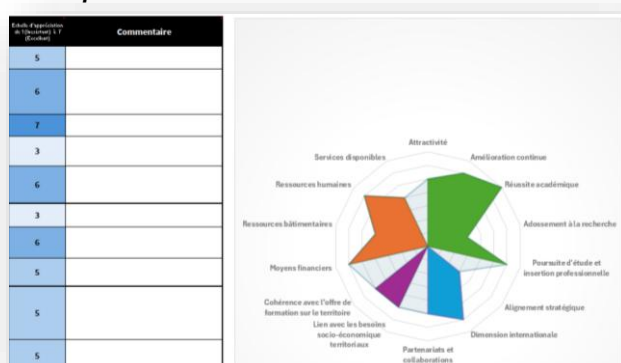
- **1 à 3** (inexistant, très insuffisant, insuffisant) : Le critère est absent ou insuffisamment documenté. Il constitue un **point de fragilité majeur** ;
- **4 à 6** (satisfaisant, moyennement satisfaisant, très satisfaisant) : Des **marges d'amélioration** sont identifiées. Le critère est cependant présent et fonctionnel ;
- **7 (excellent)** : le critère est solidement établi, structurant pour la formation et reconnu comme un **point fort**.

Le choix de la valeur peut être justifié ou argumenté dans la colonne « Commentaire ».

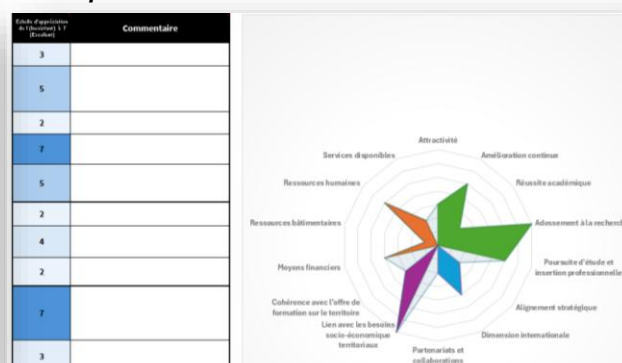
Étape 3 – Lire et exploiter les résultats

- c. En parallèle, le graphique « radar » s'ajuste automatiquement en fonction des valeurs attribuées dans la **colonne G**.

Exemple 1



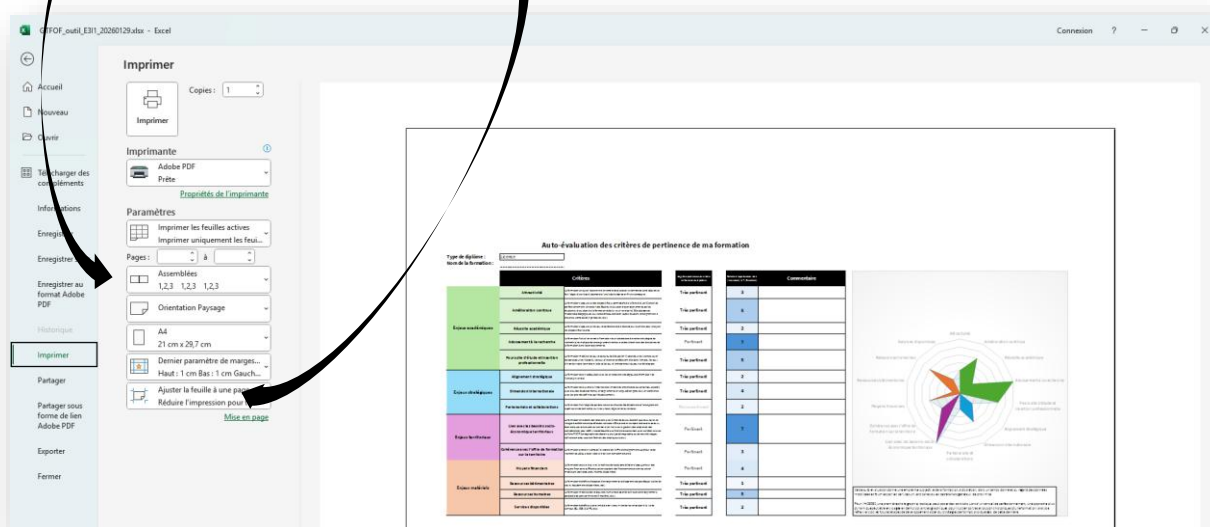
Exemple 2



5. Une fois votre auto-positionnement réalisé, enregistrez-le.

6. Pour une impression optimale (PDF ou papier), n'hésitez pas à choisir :

- a. Orientation Paysage
- b. Ajuster la feuille à une page



Et après

La pratique de cette auto-évaluation *via* l'outil 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, de pôles ou de composantes. Dans le cadre de l'HCERES, une première analyse, plutôt statique, peut servir à dresser un état des lieux. En revanche, un conseil de perfectionnement peut s'appuyer sur une démarche plus dynamique (au fil des années). 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.

Annexe

La grille de critères et liens vers les indicateurs (version février 2026)

En complément des liens ci-dessous, la page [U-DATA](https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-capeq/u-data)² 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](#)³ 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)
Enjeux stratégiques	Alignement stratégique	La formation est en adéquation avec les orientations stratégiques de formation de Nantes Université.	Lettre d'orientation stratégique chapitre formation

² <https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-capeq/u-data>

³ <https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-capeq/u-data/u-data-chiffres-cles-des-poles-et-composantes>

	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 actualisation⁴.*

⁴ <https://intraperso.univ-nantes.fr/espace-enseignement-pedagogie/outil-danalyse-de-la-pertinence-de-loffre-de-formation>

