

## 1. Évolution des Effectifs

	APB				PS	
indicateurs recrutement	2014	2015	2016	2017	2018	2019
nbr dossiers	380	390	340	288	530	615
nbr classés	93	98	108	108	109	131
capacité accueil	42	43	46	47	49	48
<b>taux de pression</b>	<b>9,05</b>	<b>9,07</b>	<b>7,39</b>	<b>6,13</b>	<b>10,82</b>	<b>12,81</b>
taux pression national	6,14	6,67	6,32	7,5	10,13	ND
<b>taux sélectivité</b>	<b>24,5</b>	<b>25,1</b>	<b>31,8</b>	<b>37,5</b>	<b>20,6</b>	<b>21,3</b>
taux sélectivité national	52	49	52	52	50,4	ND

**tableau 1** indicateurs clés du recrutement en DUT HSE. Taux de pression = nombre de dossiers/capacité d'accueil pour les nouveaux inscrits, taux de sélectivité = nombre de candidats classés à l'issue de l'examen des dossiers et des auditions/ nombre de dossiers. Les données nationales sont issues des travaux annuels de l'ACD.

Les chiffres du recrutement montrent une augmentation régulée des effectifs ainsi qu'une forte attractivité et sélectivité du DUT HSE.

## 2. Type public

indicateurs inscription	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
capacité totale	45	45	49	50	52
nouveaux inscrits	42	43	46	47	49
dont vœux 1	40	41	39	45	/
redoublants	3	2	3	3	3
<b>% BTN</b>	<b>38,6</b>	<b>46,5</b>	<b>47,0</b>	<b>34,0</b>	<b>44,2</b>
% BTN national	30	32	29	29,7	32
% fille	19	30,2	39,1	31,9	28,6
% boursiers HSE1	57,78	33,3	42,8	44	42,3
% Réorientation	4,8	14	26,1	25,5	16,3

**tableau 2:** Panorama des inscrits en 1<sup>ère</sup> année de DUT (légende : réorientation = étudiants en réorientation et en reprise d'études; les données nationales sont issues des travaux annuels de l'ACD ces chiffres étant calculés sur la base des inscrits au 1<sup>er</sup> septembre)

On observe en particulier un taux de bacheliers technologiques plus élevé que la moyenne nationale, une ouverture importante au public en réorientation et aux boursiers.

## 3. Taux de réussite

indicateurs (%)	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	<b>moyenne</b>
<b>réussite HSE1</b>	<b>79</b>	<b>81,4</b>	<b>81,4</b>	<b>67,3</b>	<b>82</b>	78,2
R HSE1 national	79	79	78	73,6	75	76,9
<b>réussite HSE1 BTN</b>	<b>73</b>	<b>70,6</b>	<b>65</b>	<b>39,1</b>	<b>58,8</b>	61,3
réussite HSE1 BTN national	65	ND	64,8	57,7	57,2	61,2
démission+ NAR	11,9	11	11,6	22,5	10	13,4
démission+ NAR national	13	13	13,2	12,8	16,9	13,8
<b>réussite HSE2</b>	<b>87,8</b>	<b>95,1</b>	<b>94,7</b>	<b>92,1</b>	<b>97,1</b>	93,4
<b>réussite HSE2 BTN</b>	<b>90</b>	<b>92,3</b>	<b>91,7</b>	<b>93,3</b>	<b>90</b>	91,5
<b>réussite LP</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>93,7</b>	<b>100</b>	96,9

**tableau 3:** Réussite globale des étudiants et focus sur les étudiants issus de bacs technologiques (légende : réussite HSE1 = étudiants autorisés à passer en S3, les semestres S1 et S2 étant validés ; réussite HSE2 et LP= étudiants diplômés ; les données nationales sont issues des travaux annuels de l'ACD ces chiffres étant calculés sur la base des inscrits en première année au 1<sup>er</sup> septembre)

On note que les résultats globaux sont bons et à minima dans la moyenne nationale bien que notre processus de recrutement favorise les étudiants ayant un projet professionnel cohérent avec notre projet et non l'excellence académique. Les étudiants issus de bacs technologiques ont des difficultés plus marquées. Celles-ci se concentrent en première année. Les résultats en LP sont très bons.

#### 4. Bilan

Atouts	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Département reconnu, attractif, identifié pour la spécificité du 1+1 et de l'accompagnement</li> <li>• Relations solides avec des partenaires fidèles</li> <li>• Intégration d'une LP QHSSE renouvelée</li> <li>• Respect du PPN et adaptations locales apportant une plus-value aux diplômés (certifications)</li> <li>• Des formations répondant aux objectifs de professionnalisation des IUT</li> <li>• Equipe investie dans les deux formations et au fonctionnement structuré</li> <li>• Soutien de l'IUT dans les projets et investissements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'encadrement toujours faible</li> <li>• Manque d'enseignants titulaires dans des disciplines cœur de métier (psychologie du travail, environnement)</li> <li>• Absence de technicien de laboratoire qui pourrait aider à monter des séances spécifiques plus intégrées</li> <li>• Manque de stabilité du partenariat entreprise (contractuels)</li> </ul>
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structuration en filière HSSE facilitant le passage au DUT 180/ à la Licence Professionnelle</li> <li>• Potentiel en FTLV (FC et VAE) via la LP QHSSE- CPGR</li> <li>• S'appuyer sur la communauté d'anciens HSE Lyon</li> <li>• Intégration dans université cible à terme?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montée de la concurrence des formations de bac +2 à bac +5 privées</li> <li>• Pérennité à moyen et long termes du fonctionnement actuel reposant sur plusieurs conventions inter-établissements (TP)</li> </ul>

#### 5. Projet

- Renforcer les approches basées sur la pédagogie active (numérique, pédagogie par projet, approche intégrée...) pour favoriser la réussite des étudiants
- Développement de la FTLV en particulier en LP QHSSE-CPGR via la FC et la VAE
- Concilier et revoir l'offre de formation à l'international : mieux l'intégrer dans le cursus en alternance (en 2 ou 3 ans)
- Promouvoir le rayonnement du département en se positionnant comme expert de la spécialité (au niveau régional et international) et renforcer l'équipe.