

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale

- Université de Caen Basse-Normandie - UCBN

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Economie - Gestion

Établissement déposant : Université de Caen Basse-Normandie - UCBN

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) de *Management des organisations*, spécialité *Métiers de l'administration territoriale* a été créée en 2010 par l'Université de Caen Basse-Normandie (UCBN). La formation est dispensée sur le site délocalisé d'Alençon.

La maquette de formation est le fruit d'un partenariat cohérent et suivi entre l'université et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ainsi que les centres de gestion de la fonction publique du Calvados (CDG 14), de la Manche (CDG 50) et de l'Orne (CDG 61). Cette collaboration a mené à une organisation et à une structuration de la formation qui sont en parfaite adéquation avec la diversité des métiers de l'administration territoriale.

Cette licence professionnelle se donne comme objectif de former les étudiants aux métiers de l'administration des collectivités territoriales tels que ceux de chargé de gestion du personnel, de responsable des marchés publics, de responsable de la gestion financière et budgétaire, d'instructeur de droit du sol etc. Le diplôme peut aussi servir de préparation aux concours de la fonction publique, même s'il ne s'agit pas de sa finalité première.

La LP est proposée en formation initiale et en formation continue (un à trois étudiants selon les années). Elle comprend un stage de 12 semaines lequel est découpé en trois périodes distinctes d'immersion professionnelle dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés au terme de la formation.

Synthèse de l'évaluation

Ce qui joue indéniablement en faveur de cette formation est l'existence de liens institutionnels historiques déterminants et toujours actifs et décisifs au sein des réunions pédagogiques, des jurys et des enseignements. Des formations similaires existent à proximité régionale (Universités de Rennes, Rouen, Angers) et ailleurs sur le territoire national (Universités de Bordeaux, Poitiers, Toulouse, Strasbourg). Il n'existe pas de relations institutionnelles formelles entre ces universités pour ce diplôme, cependant certains partenaires, tels que le CNFPT, peuvent être communs au niveau régional et de fait créer du lien entre des sites de formation disjointes.

Autre point positif, la structure de formation apporte un ensemble homogène de connaissances du contexte administratif territorial. La formation est organisée autour de neuf unités d'enseignement (UE). Les six premières forment un enseignement en tronc commun qui est dédié à l'approche institutionnelle des collectivités territoriales (trois UE) et à l'encadrement juridique de celles-ci (trois UE). Les trois dernières UE représentent des enseignements de spécialisation (finances et marchés publics, urbanisme et affaires foncières, ressources humaines et action sociale). Les étudiants n'en suivent que deux sur trois selon le parcours de spécialisation qu'ils ont choisi. A cela, s'ajoutent deux dispositifs de professionnalisation qui sont le projet tuteuré et le stage de 12 semaines, lequel présente la particularité de se dérouler sur trois périodes distinctes (une semaine de stage en novembre, quatre aux mois de février et mars, sept aux mois de mai et juin). Ce découpage des temps de formation sur site et des périodes en immersion professionnelle dans le cadre d'une formation initiale est original, et permet une meilleure assimilation des connaissances spécifiques à l'administration territoriale.

La LP se positionne dans l'offre de formation du premier cycle universitaire (niveau L3). On y recrute des étudiants de niveau licence (L2) en *Administration économique et sociale* (AES) ou en *Droit*, des diplômés de diplôme universitaire de technologie (DUT) de *Gestion des entreprises et des administrations* (GEA) ou de *Carrières juridiques* (CJ) ou encore des diplômés de brevet de technicien supérieur (BTS) de *Management des unités commerciales* (MUC) ou de *Comptabilité et gestion des organisations* (CGO). La formation permet à des étudiants qui ont choisi une filière généraliste de se spécialiser sur les métiers de l'administration territoriale.

L'équipe pédagogique mise en place est équilibrée, les enseignements sont dispensés pour moitié par des professionnels praticiens et pour moitié par des enseignants académiques.

L'absence de suivi formel de l'acquisition des compétences et de suivi des diplômés empêche d'apprécier pleinement l'adéquation entre les métiers occupés par les diplômés et les objectifs de la formation. Quant à l'absence de conseil de perfectionnement, elle questionne sur la capacité d'adaptation de la formation des réformes territoriales. Pour finir, le dossier laisse apparaître une baisse notable de l'attractivité de la formation. Les effectifs sont passés de 20 étudiants sur la période 2010-2013 à moins de 15 sur les deux dernières années.

Points forts :

Le positionnement de la LP *Métiers de l'administration territoriale* est clair et réussi, notamment du fait :

- De solides partenariats institutionnels.
- Du choix du découpage du stage en trois périodes d'immersion distinctes au profit de la professionnalisation des étudiants.
- D'une équipe pédagogique équilibrée, composée d'enseignants-chercheurs et de praticiens qui interviennent de façon équilibrée dans leur domaine de compétences.

Points faibles :

Cependant, les points suivants sont préoccupants :

- La baisse de l'attractivité de la formation.
- Le manque d'informations sur l'insertion professionnelle des diplômés.
- L'absence de conseil de perfectionnement et de procédure d'évaluation par les étudiants.

Recommandations et conclusion :

Si le positionnement de la LP *Métiers de l'administration territoriale* est clair et pertinent, la chute récente des effectifs est préoccupante. Pour pérenniser la formation, il est préconisé :

- De veiller à la mise en place d'une structure de pilotage propre à la licence pour faciliter son évolution au rythme des réformes territoriales.
- De réfléchir à son partenariat avec le CNFPT pour la mise en place d'un module de préparation aux concours de la fonction publique territoriale afin d'offrir des perspectives d'insertion plus pérennes
- D'organiser un suivi interne des diplômés permettant de communiquer davantage sur les possibilités de professionnalisation dont la méconnaissance est préjudiciable à l'attractivité de la formation.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Le dossier de la licence professionnelle présente une organisation et une structuration de la formation qui sont en parfaite adéquation avec la diversité des métiers de l'Administration territoriale.</p> <p>Le découpage des temps de formation passés à l'université et ceux passés en immersion professionnelle (trois temps de stage respectivement de une, quatre et sept semaines) répond à l'objectif de former des candidats à une insertion immédiate dans les principaux métiers de l'Administration territoriale. Ce découpage a pour conséquence de proposer le même rythme d'alternance à l'ensemble de son public (inscrits en formation initiale ou continue).</p>
--	--

Environnement de la formation	<p>Le bon positionnement de la LP dans son environnement socio-économique est le résultat de la consultation de partenaires institutionnels locaux (CNFPT et CDG) lors de la création de la formation et de leur participation active dans son fonctionnement actuel (réunions pédagogiques, enseignements et jurys de soutenances).</p> <p>Le dossier souligne que les partenaires institutionnels se montrent toujours disponibles pour accompagner la formation tant sur le plan financier que sur le plan pédagogique que ce soit par le biais des enseignements et/ou par celui des offres de stage.</p>
Equipe pédagogique	<p>La direction du diplôme est assurée par enseignant-chercheur, maître de conférences (MCF) en droit.</p> <p>L'équipe pédagogique mise en place est composée d'intervenants universitaires et professionnels. La répartition de la charge d'enseignement penche en faveur des intervenants extérieurs (ils dispensent 53 % des enseignements). Le dossier présente une liste de six intervenants académiques, dont trois maîtres de conférences (MCF) et deux professeurs des université (PU), qui dispensent 140 heures de formation, soit 47 % du volume d'enseignement de la formation. La liste des intervenants professionnels comptabilise 10 agents de la fonction publique, qui assurent 156 heures de formation.</p> <p>Il n'existe pas de structure de pilotage de la licence. Toutefois, les membres de l'équipe pédagogique se rencontrent une à deux fois par an pour coordonner leurs actions.</p>
Effectifs et résultats	<p>Le point sur les effectifs questionne la pérennité de la formation. Au cours des cinq dernières années, le nombre d'étudiants ayant suivi cette formation a fortement fluctué. De 2010 à 2013, une vingtaine d'étudiants étaient inscrits dans cette licence. Depuis ce chiffre a baissé et même fortement chuté en 2014/2015 (12 étudiants). Au final, depuis 2012, le nombre d'inscrits a chuté de 47 %.</p> <p>Le dossier souligne la force de la formation à intégrer des profils divers, notamment en cas de reconversion professionnelle, mais il déplore par ailleurs, que certains étudiants se détournent de la LP par méconnaissance des possibilités de professionnalisation qu'elle offre. Cela étant, l'insertion professionnelle à court et moyen terme se fait principalement par la voie de la contractualisation, ce qui engendre une certaine précarité dans l'emploi des jeunes diplômés.</p> <p>Autre bémol, en aval de la formation, certains diplômés (23,80 % en 2012) entreprennent de poursuivre leurs études dans des cursus universitaires complémentaires aux enseignements reçus en son sein.</p>

Place de la recherche	<p>L'aspect recherche ne constitue pas l'axe majeur de la formation. Néanmoins, le centre de recherche sur les droits fondamentaux et les évolutions du droit (équipe d'accueil 2132) vient nourrir la réflexion des enseignants-chercheurs impliqués dans la formation.</p> <p>Du reste, les travaux de rédaction du mémoire de projet tuteuré sont envisagés comme l'occasion d'un exercice de construction d'une réflexion originale et de rédaction sous la direction d'un enseignant-chercheur.</p>
Place de la professionnalisation	<p>La LP est le fruit d'un partenariat entre l'UCBN, le CNFPT et les centres de gestion de la fonction publique du Calvados, de la Manche et de l'Orne, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.</p> <p>La place de la professionnalisation est manifeste. Ici elle se matérialise par le stage de 12 semaines qui est découpé en trois périodes d'immersion distinctes. La succession de ces temps d'apprentissage pratique, de plus en plus longs (une, quatre puis sept semaines), facilite l'insertion des étudiants sur le marché du travail.</p> <p>Le projet tuteuré traite nécessairement de problématiques spécifiques aux collectivités territoriales (dématérialisation des procédures, réformes du droit de l'urbanisme local, financement du sport par les collectivités etc.).</p> <p>En outre, les intervenants professionnels assurent 53 % des enseignements.</p> <p>La place à la professionnalisation est également faite lors du forum des métiers qui se tient annuellement et qui accueille des représentants de branches professionnelles qui offrent des possibilités de stage.</p>
Place des projets et stages	<p>L'objectif du stage de 12 semaines, réalisé en trois temps différents, est de favoriser l'acquisition de connaissances pratiques par les étudiants, de donner sens aux règles techniques et théoriques que l'enseignement universitaire a permis d'acquérir et de découvrir concrètement un métier.</p> <p>Le mémoire de projet tuteuré exige des étudiants qu'ils produisent une réflexion structurée, étayée par une bibliographie sur un sujet qui doit porter sur les compétences et fonctions des collectivités territoriales.</p> <p>Le stage et le projet donnent lieu à des soutenances orales devant un jury composé d'enseignants et de représentants des collectivités d'accueil. Ils représentent 25 crédits sur 60 pour l'ensemble du diplôme : 15 pour le projet et 10 pour le stage. Les suivis du stage et du projet de chaque étudiant sont réalisés par deux intervenants distincts de la formation, choisis pour leur expertise dans le champ de la mission à mener.</p>

Place de l'international	La place de l'international est faible au sein de la formation. Tous les cours sont réalisés en langue française. La maquette ne prévoit pas d'enseignements de langues étrangères. Néanmoins, les étudiants sont sensibilisés à l'importance du droit international et plus encore à celle du droit européen dans les règles applicables à l'action des collectivités territoriales.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	L'accès à la formation est autorisé aux étudiants titulaires d'un Bac+2 (L2/DUT/BTS) par un jury qui procède à une présélection sur dossier puis qui auditionne les candidats présélectionnés. Les formations juridiques, juridico-économiques sont recherchées. Comme la formation intègre des candidats aux profils divers, les premières semaines de formation sont réservées à une unité d'enseignements de préparation dont l'objectif est d'optimiser et d'homogénéiser le niveau des connaissances de la promotion. La formation est en principe ouverte à la formation continue, mais celle-ci se pratique assez peu. Selon les années, un à trois étudiants sont en contrat de professionnalisation ; ils suivent le même découpage du stage (trois périodes d'immersion) que les étudiants en formation initiale. Le dossier mentionne que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience n'est pas utilisé ou de façon sporadique.
Modalités d'enseignement et place du numérique	La formation a fait le choix d'une alternance pour tous en découpant la période de 12 semaines de stage en trois temps d'immersion professionnelle (une semaine en novembre, quatre semaines aux mois de février et mars, sept semaines aux mois de mai et juin). Les enseignements se font en présentiel. L'usage du numérique est faiblement développé. Il n'intervient qu'en appui aux cours : mise à disposition des étudiants de documents de travail, corrigés type et plan de cours. La formation gagnerait peut-être à développer l'usage des logiciels professionnels qui sont déployés dans les administrations territoriales.
Evaluation des étudiants	Hormis les modalités d'évaluation du stage et des projets tuteurés, le dossier ne mentionne pas les modalités de contrôle des connaissances. L'annexe du règlement du contrôle des connaissances évoqué dans le dossier n'a pas été jointe à celui-ci et rend donc impossible l'appréciation des conditions d'évaluation et d'obtention des crédits européens de l'European Credits Transfer System (ECTS).
Suivi de l'acquisition des compétences	L'annexe descriptive au diplôme liste les compétences que la formation permet d'acquérir. Elle est mise en ligne sur le site internet de la composante. Cependant, il n'existe pas de portefeuille de compétences ou de livret de l'étudiant sur le sujet. Les soutenances de stage réunissent enseignants et maîtres de stage, elles offrent l'occasion d'évaluer l'acquisition de certaines compétences du fait de la mise en œuvre pratique des connaissances théoriques. Ce système de suivi informel peut être source d'inégalités d'appréciation.
Suivi des diplômés	Le suivi des diplômés est institutionnel et ne donne pas le détail des emplois occupés par les diplômés. Le dossier signale que peu d'étudiants répondent à ces questionnaires (information confirmée par les informations communiquées dans les annexes). Il est donc difficile de caractériser précisément l'insertion des étudiants (à l'exception de contacts informels entre les étudiants et les responsables de la formation).
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Un comité de pilotage a été créé en 2014. Celui-ci est chargé de réfléchir aux évolutions de l'offre de formation. Il n'existe pas de conseil de perfectionnement dédié au diplôme. Il n'y a pas de procédure en place qui permette aux étudiants d'évaluer la formation.

Observations de l'établissement

OBSERVATIONS DE L'UNIVERSITE DE CAEN NORMANDIE SUR LE RAPPORT D'EVALUATION

Licence professionnelle Management des organisations spécialité
Métiers de l'administration territoriale, champ de formation Economie
et gestion

- Le rapport d'évaluation déplore qu'aucun conseil de perfectionnement ne soit prévu au sein même du diplôme. Il s'agit là, effectivement, d'une faiblesse. Nous entendons la corriger par l'institution, dès le prochain quinquennal, d'une telle structure. Elle sera pilotée par le responsable de la formation et composée, outre ce dernier, par les différents intervenants universitaires et professionnels de la licence professionnelle ainsi que de son équipe administrative. Son rôle sera, au moins une fois par an, de faire le point sur les difficultés pédagogiques rencontrées en vue de les juguler. Elle sera également l'instrument d'une réflexion sur l'évolution possible des modalités d'enseignement et de l'organisation de l'emploi du temps au regard des observations formulées tant par les différents collègues que par les étudiants.
- Il doit également être relevé qu'un suivi de cohorte plus formalisé, par voie de questionnaires électroniques, doit permettre d'assurer un suivi auprès des anciens étudiants, notamment sur la question de leur insertion professionnelle à court et moyen terme (dans l'année et les deux ans suivant leur obtention du diplôme), dès la fin de cette année universitaire.
- Le rapport d'évaluation rappelle que la formation est articulée autour de trois unités d'enseignement. Il est indiqué que le projet d'habilitation pour le prochain quinquennal n'en compte plus que sept en raison de la fusion, en une seule et même unité, des trois unités d'enseignements spécialisés.
- Il doit être observé que le découpage en trois périodes de stage a été revu dans la perspective de la prochaine habilitation. En effet, la première période de stage d'une semaine au mois de novembre s'avère en définitive peu pertinente compte tenu de sa brièveté. Elle ne permet ni aux étudiants ni à l'organisme d'accueil de rendre l'immersion institutionnelle effective. Il a donc semblé préférable de ramener le stage à deux périodes respectivement de cinq et de sept semaines.
- L'attractivité de la formation fait l'objet d'une attention particulière et constante de la part de l'équipe pédagogique et administrative. L'enjeu qu'elle constitue pour sa pérennité est parfaitement bien compris. Une communication systématique est entreprise non seulement à l'égard des étudiants internes à l'université de Caen Normandie mais également à l'endroit de publics qui lui sont extérieurs. Elle est ainsi méthodiquement présente lors des portes ouvertes de l'université, des forums des métiers - au cours desquels des conférences lui sont spécifiquement consacrées - ou des salons de l'étudiant. Elle fait également régulièrement l'objet d'informations dans la presse régionale (plusieurs encarts y ont été dédiés dans le quotidien « Ouest-France »), voire nationale (dans le magazine « L'étudiant »). Le site Internet de l'université est, par ailleurs, une interface de promotion efficace sur le fondement de laquelle nous avons par exemple eu l'occasion de publier le témoignage d'un ancien étudiant aujourd'hui directeur général des services dans une commune normande. Il est souhaitable de poursuivre dans le sens d'une valorisation de la vitrine de notre formation.
- Il est précisé que la « précarisation » liée à la « contractualisation » des jeunes diplômés (p. numéro 5, encart Effectifs et résultats) doit être relativisée. En effet, la voie contractuelle est aujourd'hui devenue une voie « normale » d'accès aux métiers de l'Administration territoriale. Elle n'est d'ailleurs nullement réhibitoire d'une titularisation de l'agent.

Le Président de l'Université
de Caen Normandie,



Pierre DENISE