

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 Rouen

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

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 : Droit

Établissement déposant : Université de Rouen

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Management des organisations, spécialité Métiers de l'administration territoriale* est organisée par l'Université de Rouen, à l'UFR de Droit, Sciences économiques et Gestion, sur le campus Pasteur. Elle a pour objet de former les étudiants, sur une année, pour qu'ils intègrent la fonction publique territoriale par voie de concours ou voie contractuelle. La formation est assurée en partenariat avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime et de l'Eure et des collectivités territoriales de Haute-Normandie (dont la région Haute-Normandie). Les enseignements sont organisés en trois catégories : enseignements fondamentaux, enseignements spécialisés et unités d'intégration. La formation présente un système d'options au sein des unités d'intégration et est assortie d'un stage obligatoire de 16 semaines. La formation, qui n'est pas proposée en alternance, est aussi ouverte à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Synthèse de l'évaluation

Cette licence professionnelle est structurellement construite sur une perspective professionnalisante, à savoir l'accès aux postes de catégorie A voire B de la fonction publique territoriale. Aussi, les connaissances et compétences nécessaires à ces postes sont correctement organisées durant cette année de formation, le tout assorti d'un stage suffisamment long (16 semaines) pour découvrir une réalité professionnelle locale.

Un partenariat efficace avec des acteurs de la fonction publique territoriale (Centre national de la fonction publique territoriale, centre de gestion locaux, Conseil Régional...) renforce encore les liens entre la formation dispensée dans cette licence et les emplois de ce secteur. Ces acteurs participent au recrutement du public, au suivi des stages et sont présents pour le pilotage de la formation (comités de pilotage, conseil de perfectionnement). Avec ces partenariats, l'environnement de la formation est donc satisfaisant. Il importe, par ailleurs, de noter que cette licence professionnelle peut s'avérer complémentaire de la licence d'*Administration publique* qui prépare, quant à elle, aux concours de la fonction publique de l'Etat.

Pour autant, l'équipe pédagogique qui anime cette formation souffre d'un déséquilibre ; on dénombre un nombre insuffisant d'enseignants académiques pour un nombre bien trop élevé de professionnels (23 professionnels pour 5 universitaires), ce qui peut nuire à la cohérence d'ensemble de la formation. Un déséquilibre se manifeste également dans la répartition des volumes horaires entre universitaires.

Il faut en outre déplorer des fluctuations et une baisse inquiétante des effectifs au cours des trois dernières années (de 45 en 2012-2013 à 27 en 2013-2014, ils tombent à 17 en 2014-2015) sans que de véritables explications soient fournies sur cet aspect. Les résultats d'ensemble de la formation sont, par ailleurs, contrastés. Il convient, d'abord, de saluer les résultats très satisfaisants en matière universitaire puisque près de 85 à 100 % des étudiants obtiennent leur diplôme à l'issue de l'année de licence alors même que le recrutement des étudiants est hétérogène (licence de *Droit*, brevet de technicien supérieur, diplôme universitaire de technologie...). En revanche, le contexte économique, la raréfaction des postes publics et la difficulté pour certains étudiants d'acquies sur une année les bases juridiques et économiques propres aux recrutements de la fonction publique territoriale de catégorie A impactent ensuite les résultats d'insertion professionnelle de cette licence. En effet, si les chiffres d'insertion professionnelle sont bons, voire excellents sur 30 mois (près de 95 %), on doit ajouter qu'ils ne correspondent pas au niveau du diplôme, à savoir former des étudiants pour le niveau A de la fonction publique territoriale. La très grande majorité des diplômés occupent un emploi de niveau B ou C de la fonction publique.

On pourra aussi regretter que la formation n’ait pas développé de façon satisfaisante les dispositifs de suivi de l’acquisition des compétences et que la place du numérique reste modeste. Le suivi des diplômés, assuré par un observatoire à l’échelle de l’Université, pourrait aussi être complété par des enquêtes propres à la formation.

Points forts :

- Bons taux de réussite, particulièrement notable eu égard à son recrutement hétérogène.
- Insertion professionnelle très satisfaisante à 30 mois sur le plan quantitatif.
- Liens forts noués avec les milieux professionnels locaux.

Points faibles :

- Forte baisse des effectifs sur la dernière période.
- Faible insertion professionnelle en poste de catégorie A.
- Absence de dispositif spécifique pour l’acquisition des compétences.
- Composition de l’équipe pédagogique mal équilibrée entre universitaires et professionnels.

Recommandations :

Il semblerait, en conséquence, opportun d’organiser des modalités de mise en place d’un dispositif de suivi d’acquisition des compétences (système Portefeuille d’expérience et de compétences...) et de réorganiser la répartition entre universitaires d’abord (davantage d’équilibre dans les volumes horaires assumés par chacun), et entre ceux-ci et professionnels (un volume horaire plus équilibré au profit des premiers). Une attention doit enfin être portée à la baisse des effectifs pour cette dernière année.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Les objectifs professionnels sont énoncés de façon exhaustive et la présentation des enseignements (volumes horaires, crédits européens (ECTS)) est claire. Ces enseignements sont en parfaite adéquation avec les objectifs professionnels annoncés.</p> <p>Il n’y a pas de parcours mais un système d’options, ce qui est judicieux.</p> <p>Toutes les catégories de concours de la Fonction Publique Territoriale (FPT) sont visées. On peut toutefois remarquer que la formation se concentre sur les concours de la FPT mais néglige le recrutement contractuel dans la FPT.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Un partenariat efficace est mis en place avec les centres de gestion de la Seine-Maritime et de l’Eure. Ces institutions sont bien engagées dans la formation (sélection des candidats, l’aide à la recherche de stage, évaluation de la formation). Plusieurs autres collectivités sont en outre associées à cette licence professionnelle (Conseil régional, Métropole de Rouen...), ce qui atteste de l’ouverture professionnelle de la formation. En outre, cette licence peut s’avérer complémentaire de la licence d’<i>Administration publique</i> de Rouen qui se consacre davantage aux concours de la Fonction Publique d’Etat.</p> <p>Il n’y a pas de lien spécifique avec la recherche, ce qui peut s’expliquer par la nature du diplôme délivré.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>Les enseignants-chercheurs (EC) sont peu nombreux (cinq). En outre, un seul EC concentre 52h30 de cours magistral (CM) alors que les autres se partagent 42h. Les enseignements fondamentaux reposent donc principalement sur un seul enseignant, ce qui peut nuire à l’équilibre de la formation.</p>

	<p>On note aussi un manque de cohérence et de clarté dans l'attribution des cours aux professionnels (18 sur 23 assurant 477h de cours contre 94h aux enseignants). Ils sont très nombreux et certains n'assurent que très peu d'heures de cours (3h/3h30). Des efforts de regroupement peuvent donc s'opérer pour éviter un certain éparpillement. Au-delà de ces considérations, les professionnels sont bien intégrés dans les instances de pilotage de la formation (comité de pilotage, conseil de perfectionnement et conseil de diplôme).</p>
Effectifs et résultats	<p>Concernant les effectifs, on note une forte baisse des effectifs sur les trois dernières années (45 en 2012-2013 à 27 en 2013-2014 et seulement 17 en 2014-2015) sans réelle explication donnée. La provenance des étudiants est diversifiée (L2, DUT, BTS, L3...), ce qui est un élément de vitalité de la formation, même si la plupart viennent néanmoins d'un BTS (50 %). On observe cependant que la proportion d'étudiants venant d'une L2 est en hausse ces dernières années (4/32 en 2011-2012 et 17/45 en 2013-2014), ce qui rééquilibre les effectifs. On peut regretter aussi l'absence de données sur la formation continue et la VAE.</p> <p>Concernant l'insertion professionnelle, elle est quantitativement satisfaisante à 30 mois (près de 95 %) mais essentiellement pour des postes de catégories B (58 %) et C (33 %). On observe seulement 8 % d'intégration en catégorie A, ce qui est décevant pour cette formation qui vise une préparation aux postes de niveau A.</p>

Place de la recherche	<p>Il n'y a pas de lien spécifique avec la recherche mais un dispositif de projet tuteuré (travail seul ou en groupe qui aboutit à la rédaction d'un mémoire avec des unités d'enseignement distincts du stage).</p>
Place de la professionnalisation	<p>Les professionnels sont associés à la formation et sont bien impliqués. L'étudiant bénéficie d'un soutien de la part de l'équipe pédagogique et des centres de gestion dans la recherche de stage. En outre, une partie des enseignements préparent l'étudiant à sa professionnalisation future (cours de communication, gestion de dossiers, animation de réunion...).</p> <p>Néanmoins, on peut regretter l'absence de certification particulière, ce qui serait pourtant envisageable avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).</p> <p>De façon plus générale, il n'y a pas de dispositif particulier pour aider l'étudiant dans l'élaboration personnelle de son projet professionnel.</p>
Place des projets et stages	<p>Un stage plutôt long (16 semaines) avec un dispositif classique de suivi de stage (tuteurs professionnel et universitaire) est prévu. Le stage est possible dans plusieurs collectivités locales, ce qui est judicieux. Par ailleurs, l'organisation d'une soutenance de rapport de stage devant un jury apparaît être un exercice formateur opportun.</p>
Place de l'international	<p>Aucune place n'est laissée à l'international compte tenu de la nature de cette licence.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Le recrutement se fait sur dossier et sur entretien avec l'aide des professionnels, ce qui apparaît très complet. Une attention particulière est portée à l'accès à la formation d'un public diversifié (professionnels des collectivités locales, demandeurs d'emploi même si l'ouverture reste timide pour ces catégories). En revanche, il n'y a pas de dispositif d'aide à la réussite décrit ni de système de réorientation.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Les modalités d'enseignement sont classiques pour une licence professionnelle (cours en présentiel), mais on peut déplorer l'absence de précision sur la place du numérique.</p> <p>Il n'y a pas d'alternance mais le stage est d'une durée assez longue. La formation est aussi ouverte à la formation continue mais il n'y a pas de description de ce dispositif, ni d'ailleurs du dispositif VAE. Le dossier n'apporte pas non plus de précisions sur les dispositifs prévus pour les publics ayant des contraintes particulières.</p>

Evaluation des étudiants	Les modalités de délivrance des diplômes apparaissent classiques (écrit/oral, contrôle continu et examens terminaux) avec la présence opportune de professionnels dans les jurys. On soulignera avec intérêt le rapport de stage avec soutenance devant jury ainsi que le projet tuteuré sous la forme de mémoire.
Suivi de l'acquisition des compétences	Le suivi de l'acquisition des compétences paraît insuffisant. Il n'y a pas de dispositif décrit, le portefeuille d'expérience et de compétences (PEC) est simplement mis en ligne. Il faudrait que le PEC soit davantage intégré au sein d'un enseignement ou d'un atelier spécifique pour inciter les étudiants à s'en saisir. Le supplément au diplôme fourni est correct.
Suivi des diplômés	Le suivi des diplômés est assuré par un observatoire de la vie étudiante de la formation et de l'insertion professionnelle (OVEFIP) et par des centres de gestion, mais il n'y a pas de description du dispositif (pas de données sur le court terme, pas d'analyse...). Cependant, les enquêtes à 30 mois réalisées font apparaître des résultats satisfaisants pour les étudiants répondant à ces enquêtes.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le conseil d'étude et de perfectionnement semble bien fonctionner et sa composition est bien adaptée aux spécificités de cette licence professionnelle (universitaires, professionnels, centre de gestion, CNFPT...). Une procédure d'autoévaluation dirigée par les centres de gestion vient encore améliorer le pilotage de la formation. Ces dispositifs d'évaluation ont entraîné diverses évolutions (recentrage de certains enseignements, amélioration des modalités de communication entre étudiants et service universitaire notamment).

Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas fourni d'observations.