

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Droit social

- Université de Rouen

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 *Activités juridiques, spécialité Droit social*, ouverte en 2012, est dispensée à l'IUT de Rouen, au sein du département Carrières juridiques. Elle vise à former des juristes généralistes, spécialistes des questions de social dans leur globalité : travail, protection sociale et action sociale. Les débouchés visés concernent des emplois de collaborateurs spécialisés en droit social et compétents en matière de gestion des ressources humaines, tant au sein d'entreprises, que de collectivités territoriales, d'associations, d'organisations syndicales ou d'organismes de protection sociale : fonctions juridiques de collaborateur, d'assistant, de rédacteur ou de conseil (professions libérales, services contentieux, ressources humaines, relations sociales, aide sociale ou services administratifs).

La licence professionnelle *Droit social* est à destination des étudiants issus de formation initiale (BTS, DUT ou 2^{ème} année de licence) ou continue (demandeurs d'emploi ou suite à une procédure de Validation des Acquis de l'Expérience). Elle impose alors un stage de 16 semaines. Elle peut aussi être suivie sous le régime de l'alternance (contrat de professionnalisation). Le projet tuteuré permet d'approfondir une mission menée en entreprise (étudiants alternants) ou de mener un travail de groupe sur une problématique juridique ayant trait au droit social (étudiants non alternants).

Synthèse de l'évaluation

Dans l'ensemble, la licence professionnelle *Droit social* est en adéquation et en cohérence avec les objectifs visés et le type de diplôme délivré. Si la formation est en effet complète et globale sur le champ du social, elle paraît néanmoins organisée avec un prisme trop large. Les enseignements, qui semblent devoir rester généralistes, portent en effet sur le travail, la protection sociale et les ressources humaines, tant dans les entreprises privées, qu'au sein des collectivités territoriales. La formation n'offre pas suffisamment d'enseignements plus ciblés et opérationnels, par exemple sur la mobilité internationale, la structuration du marché du travail ou la protection sociale complémentaire. Par ailleurs, le cadre d'activité dans l'entreprise privée et au sein d'un organisme public n'est pas le même et la formation ne paraît pas prendre en compte cette différence. Au surplus, les enseignements orientés sur le secteur public sont très limités : la licence professionnelle n'offre qu'un seul enseignement de « gestion des carrières publiques ».

La formation se justifie au regard des besoins en termes de professions intermédiaires dans le domaine du social. Il n'existe pas de formation équivalente dans la ComUE (Communauté d'Universités et d'Etablissements) Normandie-Université. D'autres licences professionnelles proches, semblables ou équivalentes existent dans d'autres universités (droit social, ressources humaines ou emploi territorial), mais sans que ces formations apparaissent en réelle concurrence. Cette formation se justifie donc parfaitement au niveau régional.

L'équipe pédagogique associée à la licence professionnelle *Droit social* est complètement impliquée dans le pilotage de la formation, qu'il s'agisse des personnels permanents ou des professionnels qui s'investissent dans l'encadrement et le suivi des étudiants (tutorat notamment). Pour autant, la composition de l'équipe pédagogique est perfectible, notamment en raison du fait d'une insuffisante présence d'enseignants-chercheurs. Il n'y a en effet que 4 enseignants-chercheurs sur 17 intervenants. De plus, aucune information précise n'est indiquée dans le dossier sur les liens recherche/enseignements ; seules sont mentionnées la démarche d'un projet tuteuré, l'indication de la collaboration d'un intervenant à un ouvrage collectif « Droit et patrimoine », ce qui ne correspond pas suffisamment à de véritables travaux de recherche en lien avec la formation, et le rattachement des enseignants-chercheurs à un laboratoire de recherche.

S'agissant des effectifs et des résultats, il est très difficile et malaisé d'en avoir une vision satisfaisante, car la formation n'existe que depuis 2012 : les premiers diplômés l'ont été en juin 2013 et les résultats de l'enquête d'insertion professionnelle ne seront connus que fin 2015, soit postérieurement à l'établissement du dossier d'autoévaluation. Sur les trois années, les effectifs de la formation sont néanmoins stables : entre 26 et 28 étudiants par promotion. Les voies de recrutement sont par ailleurs largement perfectibles puisque les étudiants recrutés proviennent pour une très grande part

(16 à 19 étudiants) du diplôme universitaire de technologie (DUT *Carrières juridiques* essentiellement, mais aussi DUT *Gestion des entreprises et des administrations*, voire *Carrières sociales*). Trop peu d'étudiants sont issus de deuxième année de licence (L2) ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS). De surcroît, les étudiants s'inscrivant au diplôme dans le cadre d'une action de formation tout au long de la vie sont en nombre largement insuffisant. Sur les trois années d'existence du diplôme, on note une seule étudiante en formation continue, deux à quatre contrats de professionnalisation par promotion et aucune Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Les taux de réussite sont excellents.

Points forts :

- Approche croisée et globale de l'ensemble des thématiques liées au social.
- Objectif d'appréhender le travail et la protection sociale dans le secteur privé et les collectivités territoriales.
- Accompagnement réel des étudiants.

Points faibles :

- Déséquilibre de la proportion des enseignants-chercheurs et des professionnels dans l'équipe pédagogique.
- Formation d'abord et principalement axée sur le droit privé, le secteur public semblant quelque peu négligé en contradiction avec les objectifs affichés.

Recommandations :

Si les objectifs de la formation sont clairement affirmés, il conviendrait de renforcer le double aspect privé/public du diplôme. Plus précisément, la dimension « secteur public » de la formation devrait être développée, car elle est trop largement en retrait. A défaut, il apparaît au comité que la formation devrait se concentrer uniquement sur le secteur privé. Le nombre d'enseignants-chercheurs dans la formation pourrait être augmenté et les recrutements d'étudiants en formation continue (demandeurs d'emploi, reprise d'études et/ou validation) devraient être davantage recherchés. Les partenariats professionnels et institutionnels noués et indiqués dans le dossier pourraient aussi être développés. Enfin, au niveau du contenu du diplôme, la formation pourrait être complétée utilement par exemple par un enseignement de droit de l'emploi.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Le contenu de la formation est complet et large, avec une approche vraiment globale des questions liées au social. L'ensemble des enseignements dispensés au sein de cette licence permet de couvrir le champ disciplinaire concerné. Les enseignements portent sur le travail, la protection sociale, les ressources humaines dans les entreprises privées et les collectivités territoriales. Pour autant, le prisme est peut-être trop extensif et le cursus proposé ne semble pas contenir suffisamment d'enseignements plus ciblés. Par ailleurs, alors que le cadre d'activité dans une entreprise privée ou au sein d'un organisme public n'est pas le même, la formation ne semble pas suffisamment en tenir compte : les enseignements orientés sur le secteur public sont ainsi très limités.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>L'existence et la pertinence de cette formation ne font pas de doute au regard de l'environnement local et national. La formation se justifie pleinement au regard des besoins en termes de professions intermédiaires dans le domaine du social, sur des fonctions juridiques et/ou de ressources humaines. Il n'existe pas de formation équivalente dans la ComUE Normandie-Université et les autres formations semblables de droit social, de ressources humaines ou d'emploi public local existant ailleurs en France n'impliquent pas une réelle concurrence.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>La composition de l'équipe pédagogique est insuffisante et devrait être élargie, notamment pour en renforcer la dimension recherche. Il n'y a en effet que quatre enseignants-chercheurs. L'équipe enseignante est</p>

	<p>complétée par cinq professeurs certifiés (économie, gestion des ressources humaines, gestion de la paie, stratégie de recherche d'emploi, informatique et anglais), un formateur indépendant (sociologie du travail) et sept professionnels du secteur privé ou public (avocats, directeurs des ressources humaines du privé et du public, inspecteur du travail et fonctionnaires territoriaux). Ces derniers interviennent pour des enseignements de droit du travail, de droit de la sécurité sociale, de droit de l'aide et de l'action sociale et de management dans le secteur privé ou public. L'équipe pédagogique se réunit au moins deux fois par an (à la rentrée pour l'organisation de l'année et en fin d'année afin de dresser un bilan de l'année écoulée et de faire la synthèse de l'évaluation des enseignements faite par les étudiants).</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les résultats apparaissent contrastés. Sur les trois premières années, les effectifs sont stables (entre 26 et 28 étudiants par promotion). Mais le recrutement devrait être davantage diversifié. Entre 16 à 19 étudiants proviennent de DUT. Trop peu d'étudiants viennent de L2 ou de BTS. En outre, depuis l'origine de la formation en 2012, il n'y a eu qu'une étudiante en formation continue, 2 à 4 contrats de professionnalisation par promotion et aucune VAE.</p> <p>Quant à l'origine géographique, il importe de souligner qu'elle ne se limite pas à la Haute-Normandie puisque des étudiants proviennent du Calvados, de région parisienne, de l'Aisne et d'Alsace.</p> <p>S'agissant du taux de réussite, il est optimal et atteint ou se rapproche de 100 % depuis la création du diplôme en 2012.</p> <p>En revanche, l'insertion professionnelle est insuffisante : à 6 mois 30 à 40 % d'étudiants déclarent être en situation d'emploi (dont une partie en CDD), le reste poursuivant des études en alternance ou à temps plein. Mais cela peut certainement être mis sur le compte de la conjoncture. En outre, il importe, pour une vision globale, d'avoir davantage de recul et d'attendre les résultats de l'enquête établissement à 30 mois, non encore disponible en raison du caractère récent de la formation.</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>La dimension recherche de la licence professionnelle <i>Droit social</i> est très et trop limitée. L'équipe pédagogique ne présente que 4 enseignants-chercheurs sur 17 intervenants. S'agissant de cette dimension recherche de la licence professionnelle, il est certes indiqué que les enseignants-chercheurs sont impliqués dans le Centre Universitaire Rouennais d'Etudes Juridiques (CUREJ) ou le Laboratoire Normandie Innovation Marché Entreprise et Innovation (NIMEC), mais sans aucune autre précision. En outre, le dossier ne contient que trop peu d'informations, d'éléments et de précisions sur les liens développés dans la formation entre la recherche et les enseignements. L'implication d'un enseignant-chercheur et la démarche de réflexion induite par un projet tuteuré ou encore la collaboration d'un des intervenants à la rédaction d'un ouvrage collectif (dont le thème n'est pas en rapport avec le cœur du diplôme) n'illustrent pas cette dimension recherche.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation est envisagée dans la formation de manière logique et satisfaisante, par l'intermédiaire de contrats de professionnalisation et d'un accès aux publics issus de la formation continue et la présence de professionnels impliqués. La fiche RNCP est complète. Des conférences sur les débouchés sont régulièrement organisées et il existe des ateliers (facultatifs) permettant de se former à la rédaction d'un CV et aux entretiens d'embauche.</p> <p>Des marges de progression sont toutefois possibles. Les professionnels ne sont en réalité que 7 (et non pas 10) à intervenir dans la formation et trop peu d'étudiants sont issus de la formation continue (1 seule sur les 3 années). Par ailleurs, puisqu'ils sont évoqués dans le dossier, il conviendrait de développer plus concrètement les partenariats indiqués avec plusieurs entreprises régionales et nationales ; il est mentionné que seule La Poste prend des stagiaires de façon régulière. On peut alors s'interroger sur le sens et la finalité des partenariats mentionnés avec différentes instances professionnelles et institutions du marché du travail.</p>

Place des projets et stages	<p>La place des projets et des stages correspond à ce qui est attendu, par rapport aux exigences d'une licence professionnelle. Le dossier fournit des informations complètes sur ces deux aspects.</p> <p>S'agissant du stage, les procédures sont précises et complètes en matière d'accompagnement dans les choix des étudiants, d'encadrement et d'évaluation (rédaction d'un rapport et soutenance sont prévus, auxquels sont associés les référents en entreprise et les professionnels intervenants dans la formation). Il est d'une durée de 16 semaines (aussi bien en formation initiale qu'en formation continue).</p> <p>S'agissant du projet tuteuré, il correspond à une mission réalisée dans l'entreprise s'il est effectué dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, et, en formation classique, il consiste en une réflexion sur un problème juridique concernant le droit social. En tout état de cause, le projet donne lieu à un rapport soumis à une évaluation impliquant une soutenance.</p>
Place de l'international	<p>La place de l'international reste correcte : des enseignements de droit social communautaire et de droit international du travail sont prévus dans le cursus. Cependant, cette dimension internationale reste limitée. L'enseignement de l'anglais est proposé, mais uniquement en semestre 2 et il n'y a pas de possibilités de suivre d'autres langues étrangères. Aucun étudiant étranger n'a suivi la licence professionnelle. Néanmoins, le propos doit être relativisé au regard des finalités de la formation qui porte d'abord sur la législation française et présente une dimension nationale.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Les modalités du recrutement sont classiques et satisfaisants, la sélection se fondant sur un examen des dossiers et un entretien. Ce recrutement est perfectible, dans la mesure où la formation présente des difficultés dans l'élargissement des profils d'étudiants recrutés. Cette sélection des étudiants s'opère essentiellement sur un profil principal qui est le DUT <i>Carrières juridiques</i> : en moyenne, les deux tiers des étudiants proviennent de DUT ; peu d'étudiants sont issus de licence 2 (deux à trois) ou de BTS (quatre à huit). Le dossier ne donne aucune indication sur l'attractivité de la formation ; on ignore le nombre de candidatures reçues par an.</p> <p>L'accompagnement des étudiants à la recherche de stages et à l'insertion professionnelle est satisfaisant et se fonde principalement sur un enseignement de stratégie de recherche d'emploi, utile aux étudiants pour leur recherche de stage et de projet tuteuré. Le suivi des étudiants est également assuré au moyen de trois rencontres annuelles avec la responsable de formation.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Les modalités d'enseignements sont classiques et ne présentent aucune originalité majeure. L'alternance est prévue de manière évolutive tout au long de la formation : d'abord une semaine sur deux, puis sur un cycle de deux semaines à l'IUT et deux semaines en entreprise. Les étudiants ont bien évidemment accès aux bases de données et outils numériques proposés par l'Université. Un enseignement d'informatique est prévu, notamment pour l'initiation sur un logiciel paie (essentiel au regard des emplois visés). L'ensemble est suffisant.</p>
Evaluation des étudiants	<p>L'évaluation des étudiants est classique. Elle s'opère sur la base de contrôles continus et d'examens terminaux : exposés, partiels, examens écrits ou oraux, travaux en groupe. On peut cependant souligner que la majeure partie des examens prend la forme d'un écrit.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Le suivi de l'acquisition des compétences est satisfaisant, car il très précisément organisé dans le cadre de la formation. L'accompagnement des étudiants est réel et subsiste tout au long de la formation, de manière individuelle et collective. Un tutorat a lieu conjointement, de la part de l'université et de l'entreprise ; il s'appuie notamment sur un outil de suivi original, qui est un livret de suivi (avec indication de la grille d'évaluation de l'étudiant en entreprise). Il est prévu deux visites par an du tuteur pédagogique dans l'entreprise avec évaluation de l'étudiant. Une réunion collective des étudiants a lieu au moins une fois par semestre (tutorat collectif).</p> <p>En revanche, le supplément au diplôme n'est malheureusement pas présent dans le dossier.</p>

<p>Suivi des diplômés</p>	<p>En matière de suivi des diplômés, il est très difficile de porter une appréciation significative car les statistiques sont très limitées en la matière. La formation a débuté en 2012 et les premiers diplômés l'ont été en juin 2013. Par conséquent, les résultats ne seront disponibles pour cette première promotion que fin 2015. Le dossier précise toutefois que, selon les informations dont dispose la responsable (à six mois), approximativement, un tiers des étudiants sont en emploi, un tiers en recherche d'emploi et un tiers en poursuite d'études.</p> <p>Le suivi dépend donc pour l'instant du bon vouloir des étudiants à qui il est demandé d'informer le responsable du diplôme de leur devenir, le taux de retour étant assez faible (54 % pour les diplômés de 2013, 60 % pour les diplômés de 2014).</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>Le conseil de perfectionnement fonctionne de façon satisfaisante. Il est composé de quatre enseignants-chercheurs, un enseignant certifié, deux professionnels intervenants, une ancienne étudiante et un représentant des étudiants. Deux réunions par an sont organisées. Toutefois, le dossier ne mentionne pas de mesures particulières prises par ce conseil de perfectionnement.</p> <p>En outre, il convient de noter qu'un questionnaire anonyme et général d'évaluation est remis en fin d'année à chaque étudiant afin d'évaluer la pertinence des enseignements et leur adéquation avec leur projet professionnel et de recueillir leur avis sur le suivi pédagogique et administratif</p> <p>Si l'autoévaluation conclut à une place importante des professionnels dans la formation et à un suivi complet des étudiants, il est envisagé de développer le recrutement des étudiants en formation continue.</p>

Observations de l'établissement

REPONSE AU RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'HCERES
CHAMP DROIT
LICENCE PROFESSIONNELLE MENTION DROIT SOCIAL

Suite au rapport de l'HCERES, l'équipe pédagogique de la licence professionnelle « droit social » entend apporter les observations suivantes :

- Le rapport de l'HCERES comprend de longs développements sur « la dimension recherche très et trop limitée » de la formation (p. 3, 3^{ème} § de la synthèse et p. 5 rubrique « Place de la recherche »), ce qui suscite la surprise de l'équipe pédagogique sachant que la recherche n'est pas la vocation de cette formation ainsi que cela est relevé fréquemment dans les rapports d'évaluation de l'HCERES pour les licences professionnelles (dont les objectifs sont différents d'un master 2).

Par rapport à la remarque tenant à l'insuffisance du nombre d'enseignants-chercheurs intervenant dans la formation (p. 3, 3^{ème} § de la synthèse et p. 5 rubrique « Place de la recherche »), il convient de rappeler que les 4 enseignants-chercheurs qui interviennent dans la formation ont des profils très variés et assurent tout de même 150 heures sur les 440 heures soit plus de 25 % des heures d'enseignements (l'équipe enseignante étant par ailleurs complétée par 5 professeurs certifiés ainsi que cela a été relevé).

- Le rapport de l'HCERES émet une recommandation quant au double aspect privé et public de la formation qui ne serait pas équilibré (p. 3 § 1 de la synthèse, p. 4 partie recommandation et rubrique adéquation du cursus aux objectifs). Contrairement à ce qui est affirmé dans le rapport, le droit public ne se limite pas à l'enseignement de « gestion des carrières publiques » mais comprend également l'enseignement de « droit de l'aide et de l'action sociales » auxquels s'ajoutent des enseignements transversaux qui valent aussi bien pour le secteur privé que public, à savoir : le management, la psychologie du travail, l'économie du travail, les fondamentaux du droit. Le secteur public n'est donc pas négligé. Le débouché lié aux collectivités territoriales n'est qu'un débouché parmi d'autres et non un débouché principal ainsi que le laisse entendre le rapport de l'HCERES (p. 4). Un développement de la dimension « secteur public » apparaît inapproprié en raison de l'existence parallèle de licences professionnelles « administration des collectivités territoriales parcours RH ». La suppression des enseignements existant en lien avec le secteur public ne semble pas judicieux à l'équipe pédagogique en raison des interactions droit privé / droit public et de la nécessaire ouverture d'esprit qu'il convient d'apporter aux étudiants suivant la formation.

- Le rapport de l'HCERES indique (p. 3 § 1 de la synthèse) que « la formation n'offre pas suffisamment d'enseignements plus ciblés (...) par exemple la mobilité internationale, la structuration du marché du travail ou la protection sociale complémentaire ». En réalité, des aspects de ces questions sont abordés dans les enseignements d'environnement social européen, de droit international du travail, d'économie du travail ou de sécurité sociale. Vu le nombre d'heures

d'enseignement limité en licence professionnelle, il n'est pas non plus possible de couvrir tout le vaste champ de matières liées au droit social de manière pointue d'autant que la formation ainsi que cela a été relevé accueille parmi son public des BTS tertiaires dont les connaissances juridiques de bases sont pour le moins très limitées si ce n'est inexistantes.

La suggestion du rapport de l'HCERES d'intégrer par exemple un enseignement de « droit de l'emploi » suscite des interrogations de l'équipe pédagogique **dès lors que de larges aspects du droit de l'emploi sont abordés via les enseignements existants.**

- Le rapport de l'HCERES indique (p. 5 rubrique résultats et effectifs) que l'insertion professionnelle est insuffisante tout en indiquant (p. 3 § 4 de la synthèse) que les résultats de l'insertion professionnelle ne seront connus que fin 2015. **Les quelques éléments parcellaires mentionnés dans le dossier d'évaluation donnés à titre d'information devaient être interprétés avec précaution (enquête à 6 mois après l'obtention du diplôme ; faible taux de réponse des diplômés, formation ouverte depuis 2012 donc manque évident de recul). Depuis la remise du dossier d'évaluation, les résultats de la première enquête d'insertion à 18 mois ont été publiés (résultats disponibles sur le site internet de l'université) : ils font état d'un taux d'insertion professionnelle de 91 % ce qui est dans la moyenne nationale des licences professionnelles.**

En page 7 (rubrique suivi des diplômés), le rapport de l'HCERES indique que « le suivi dépend pour l'instant du bon vouloir des étudiants à qui il est demandé d'informer le responsable de la formation de leur devenir », **mais il ne pouvait en être autrement dans l'attente des premières enquêtes d'insertion officielles, les étudiants restant forcément libres de transmettre ou non l'information demandée.**

- En page 7 (rubrique conseil de perfectionnement), le rapport de l'HCERES indique que « le dossier ne mentionne pas de mesures particulières prises par ce conseil de perfectionnement ». **Pourtant la fiche prospective du dossier d'évaluation soumis à l'HCERES indique que le conseil de perfectionnement à proposer l'insertion dans la maquette d'un enseignement d'« hygiène et de sécurité ». Il a aussi proposé en janvier dernier d'intégrer dans la maquette un enseignement de « contrats de travail de type particulier ». Ces propositions ont été intégrées dans la maquette en vue de l'accréditation 2017-2021.**

- Quant au nombre insuffisant de L2 droit et de VAE relevé dans le rapport (p 4 et 5), **cela s'explique comme indiqué dans le dossier d'évaluation, par le caractère récent de la formation. Ce nombre sera nécessairement en augmentation dans les années à venir.**

A Rouen le 21 Mars 2016

P/0 Le Président

Cafer ÖZKUL