

HCERES

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

Département d'évaluation des formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Développement des compétences et formation professionnelle

Université d'Orléans

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 07/07/2017

HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017

sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Sociétés, entreprises et territoires

Établissement déposant : Université d'Orléans

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Gestion des ressources humaines, spécialité Développement des compétences et formation professionnelle* a été créée en 2008 et est située à l'Institut universitaire de technologie (IUT) d'Orléans. Elle vise à préparer des étudiants en licence professionnelle dans le domaine des ressources humaines (RH) de façon polyvalente à travers l'acquisition de diverses compétences (comportementales, relationnelles, théoriques et pratiques). Globalement les compétences et les connaissances de la formation sont bien expliquées et correspondent aux objectifs cités dans le dossier. Elles sont également en lien avec les besoins du marché de l'emploi (par exemple, conseiller emploi, conseiller formation, chargé de développement RH, etc.)

La formation suit le rythme d'alternance en apprentissage et formation continue deux jours en entreprise et trois jours en cours jusqu'au mois de décembre et puis une alternance d'une semaine de cours et une période plus longue et variable en entreprise. La formation bénéficie de nombreux partenariats socio-économiques et institutionnels.

Analyse

Objectifs
<p>Globalement, les compétences et les connaissances de la formation sont bien expliquées et correspondent aux objectifs cités dans le dossier. Elles sont également en lien avec les besoins du marché de l'emploi. Sont distinguées les connaissances proprement dites (maîtrise de la langue et de l'informatique, connaissances en gestion des ressources humaines, etc.), des capacités (savoir « apprendre à apprendre », etc.) et des attitudes (rigueur, écoute, etc.). Compte tenu des différents modules proposés, la formation donne la possibilité aux étudiants qui la suivent d'acquérir ou de renforcer ces compétences.</p> <p>Les métiers sur lesquels débouche cette licence professionnelle sont, eux aussi, identifiés. Il s'agit de permettre aux étudiants d'exercer les métiers du secteur de la formation professionnelle et du management des compétences.</p>
Organisation
<p>La formation portée par l'IUT d'Orléans est suivie en rythme d'alternance (contrat d'apprentissage et formation continue). Elle ne propose pas de parcours ni d'option sans expliquer l'intérêt de ce choix.</p> <p>Outre des cours magistraux dispensés pour la quasi-totalité des matières, des séances de travaux dirigés, dotées d'un volume horaire important, sont prévues afin de confronter les étudiants à des exercices pratiques. Il faut, aussi, noter l'existence d'une unité d'enseignement (UE) consacrée à un « projet tuteuré » qui vient renforcer le caractère professionnalisant de cette licence. Ce module conduit les étudiants à travailler en petit groupe sur un sujet pratique de leur choix, leur permettant ainsi d'acquérir une certaine expertise en la matière.</p> <p>Un stage est, en outre, obligatoire.</p>

Positionnement dans l'environnement
<p>Au regard des informations communiquées sur le dossier, il existe bien d'autres formations dans le domaine des RH ayant le même positionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une formation bac +3 proposée par le Centre de formation d'apprentis (CFA) AFTEC d'Orléans ; - un diplôme universitaire de technologie (DUT) niveau bac+3 proposé par l'Institut d'administration des entreprises (IAE) La Rochelle ; - une licence professionnelle <i>Assistance juridique RH</i> à l'IUT de Limoges ; - une licence professionnelle <i>Gestion des ressources humaines (GRH)</i> proposée par l'IUT de Poitiers ; - une licence professionnelle <i>GRH</i> en apprentissage identique à celle de l'IUT d'Orléans. <p>Les chiffres très élevés en termes de poursuite d'études (53 % en 2014 et 72 % en 2015) pourraient expliquer le déséquilibre entre le nombre important des formations en RH et les besoins du marché.</p>
Equipe pédagogique
<p>Une équipe pédagogique multidisciplinaire composée essentiellement d'enseignants-chercheurs et d'intervenants professionnels. 20 % des intervenants sont des professionnels extérieurs à l'Université qui assurent plus de la moitié des enseignements, dont ceux concernant le cœur de métier. Il s'agit principalement de consultants et de responsables en gestion des ressources humaines.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>La formation accueille un effectif d'une trentaine d'inscrits en moyenne durant les cinq dernières années, issu principalement de DUT, BTS (Brevet de technicien supérieur) et BTSA (Brevet de technicien supérieur agricole). Elle bénéficie d'une forte demande de candidature (400-500 dossiers). L'apprentissage représente la majorité des inscrits en licence. Néanmoins, au regard des données communiquées de l'enquête, le taux de poursuite des études reste élevé, atteignant 72 % selon les statistiques internes relatives à la promotion 2014. Cela représente une contradiction avec l'orientation des LP (former des étudiants pour pouvoir les intégrer dans le monde professionnel).</p> <p>Le taux de réussite est très élevé, avoisinant les 100 % ; à l'inverse, le taux d'abandon est extrêmement faible, voire nul.</p> <p>En moyenne, et selon les statistiques disponibles, peu de diplômés interrogés sont à la recherche d'un emploi. La plupart d'entre eux ont soit obtenu un contrat de travail, soit ont décidé de poursuivre leurs études en master ressources humaines ou dans des écoles privées.</p>
Place de la recherche
<p>Il n'a pas été fait de quelconque lien avec les activités de recherche menées au sein de l'Université.</p>
Place de la professionnalisation
<p>La formation bénéficie d'un nombre satisfaisant de professionnels (14) représentant 70 % du total des intervenants. Les informations sur la fonction de chaque professionnel sont claires et précises. Les fonctions sont en cohérence avec le contenu de la formation. Le rythme d'apprentissage aide les étudiants à mieux s'intégrer dans les entreprises en confrontant leurs acquis théoriques avec le monde réel et en développant une approche plus professionnalisante.</p> <p>L'UE « projet tuteuré » et le stage permettent aux étudiants de se confronter à des situations concrètes et d'aborder des problématiques se posant aux professions auxquelles ils aspirent.</p> <p>La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) est claire et précise. Elle contribue à valoriser la formation.</p> <p>La formation compte, en outre, sur des partenariats et des soutiens divers. Les partenaires socio-économiques soutenant la LP sont nombreux (de nombreuses entreprises comme La Poste, Orange, etc.). On dénombre également des soutiens institutionnels (CFA, service de formation continue et des établissements universitaires dont certains enseignants assurent des interventions).</p>
Place des projets et des stages
<p>Le dossier détaille toutes les informations relatives au déroulement, suivi et l'évaluation des étudiants dans le cadre de leurs projets tuteurés. Le sujet de chaque projet tuteuré composé de quatre à cinq étudiants doit faire l'objet d'une validation en amont par le responsable pédagogique ; ensuite, un tuteur enseignant est désigné pour assurer le suivi des étudiants durant toute l'année. La durée consacrée au projet tuteuré est correcte (150 heures), cela aide les étudiants à</p>

<p>se confronter au monde réel des entreprises, de mener un travail d'équipe et de mettre en pratique leurs savoir-faire. Un stage est, en outre, obligatoire et prend diverses formes, selon que les étudiants sont en apprentissage, en formation initiale ou encore en formation continue.</p> <p>Enfin, un mémoire doit être rédigé. Encadré par un enseignant et un tuteur d'entreprise, il porte sur une question relative aux ressources humaines et conduit l'étudiant à allier analyse théorique et visites de terrain. Il donne lieu à une soutenance.</p>
<p>Place de l'international</p>
<p>Ce point ne semble pas être une priorité pour la formation.</p> <p>Aucune information n'est donnée sur la possibilité de passer le <i>Test of English for international communication</i> (TOEIC) qui permettrait aux étudiants de développer leur niveau linguistique.</p> <p>La formation accueille, parfois, quelques étudiants étrangers.</p> <p>Aucune politique de mobilité à l'international.</p> <p>Tous les enseignements sont dispensés en français, sauf le module communication dispensé en anglais.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>
<p>Le dossier fournit toutes les informations concernant le nombre des étudiants inscrits en licence depuis cinq ans ainsi que sur leur origine académique. La formation accueille des étudiants de différents profils et origines issus principalement des DUT, BTS et BTSA. Aucun dispositif de mise à niveau d'étudiants n'est évoqué.</p> <p>L'équipe enseignante veille à ne recruter qu'une trentaine d'étudiants afin de garantir une formation de qualité et un suivi satisfaisant de chacun.</p> <p>La sélection s'appuie tout d'abord sur un dossier de candidature (CV, lettre de motivation et deux exercices pratiques à rédiger par le candidat), et un entretien devant un jury composé du responsable pédagogique avec le soutien d'un étudiant LP <i>GRH</i> de l'année en cours et/ou un enseignant de l'équipe pédagogique.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>
<p>La formation est proposée uniquement en présentiel.</p> <p>Cette licence est ouverte en formation initiale, mais également en formation continue, en contrat de professionnalisation et en apprentissage, ce qui renforce son caractère professionnalisant.</p> <p>Le système de validation des acquis de l'expérience (VAE) est également mobilisable.</p> <p>Une place importante est, en outre, accordée au numérique, à travers la rédaction du rapport de stage et du projet tuteuré, mais également dans le cadre de l'ensemble des modules d'enseignements où l'outil informatique est utilisé (<i>Word, PowerPoint, etc.</i>). Des logiciels spécifiques à certaines professions visées par la formation sont également utilisés (logiciel « sage paie »). Un module consacré à l'informatique appliquée à la formation professionnelle et à la paie est prévu. Un autre module est, quant à lui, dédié à l'informatique de gestion. Par ailleurs, une plateforme numérique (CELENE) permet d'exploiter des ressources mises en ligne.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>
<p>L'évaluation des connaissances et des compétences des étudiants est bien exposée. Les évaluations peuvent prendre plusieurs formes : examen écrit, étude de cas, présentations orales, etc. Les modalités d'évaluation des projets sont également bien expliquées (l'accompagnement des étudiants, l'objectif du projet, etc.).</p> <p>La répartition des coefficients et des crédits européens (ECTS) apparaît pertinente, le stage et le projet tuteuré étant valorisés.</p> <p>Le jury (composé du corps enseignant) attribuera la licence à tout étudiant ayant obtenu une moyenne supérieure à 10/20 calculée à partir des notes obtenues à toutes les UE et une moyenne supérieure à 10/20 obtenue à partir des notes de projet tuteuré et de stage. Deux autres jurys sont également organisés, l'un pour évaluer les projets tuteurés (composé de l'enseignant tuteur, d'un autre enseignant et du professionnel impliqué dans le suivi du projet), et l'autre pour évaluer le mémoire (composé de l'enseignant tuteur, d'un autre enseignant et du maître d'apprentissage ou du tuteur entreprise).</p>
<p>Suivi de l'acquisition de compétences</p>
<p>Un livret de suivi est tenu pour chaque étudiant. Il permet de suivre le travail accompli en entreprise et à l'Université.</p> <p>Un suivi individualisé est assuré par le responsable et le délégué de classe et est formalisé par la rédaction d'un rapport hebdomadaire.</p>

Suivi des diplômés
Une étude a été réalisée en interne en 2013 et 2014 avec un taux de réussite très satisfaisant qui représente respectivement 63 % et 83 % des diplômés. Toutefois, les modalités de cette enquête ne sont pas précisées.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Ce point s'organise, tout d'abord, par des questionnaires, écrits et anonymes, rendus par les étudiants à la fin de chaque module. Les observations ainsi faites par les étudiants sont, ensuite, examinées par le responsable qui en fera part à chaque intervenant. Ces questionnaires ont contribué à modifier la formation en plusieurs points non négligeables, permettant de faire évoluer positivement l'organisation et le contenu des modules.</p> <p>En outre, les étudiants peuvent faire part de leurs remarques lors des entretiens individuels que le responsable pédagogique leur accorde. De même, la désignation, en début d'année, de délégués « apprentis » et « formation continue » permet de créer un lien étroit et rapide avec le responsable pédagogique et de faire part à ce dernier de toute difficulté rencontrée (il est demandé aux délégués de rédiger un rapport exposant le bilan de chaque semaine).</p> <p>Un comité de pilotage se réunit à la fin de chaque année universitaire, composé du chef de département, du responsable pédagogique, de l'assistante de formation, pour établir un bilan et prendre des mesures de perfectionnement. Des mesures ont été prises suite au questionnaire d'évaluation des enseignants.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Une formation professionnalisante alliant cours magistraux, travaux dirigés, stages et projet tuteuré.
- Une équipe pédagogique dynamique et attentive aux étudiants.
- Une équipe pédagogique pluridisciplinaire et équilibrée.

Points faibles :

- Présence de nombreuses formations ayant le même positionnement.
- Un taux de poursuite d'études très élevé.

Avis global et recommandations :

La formation bénéficie d'un mode de pilotage très dynamique accordant un intérêt fort au suivi des étudiants. La formation est attractive mais évolue dans un environnement concurrentiel qui risque de déséquilibrer le lien avec le marché de l'emploi. De plus, le pourcentage de diplômés en poursuite d'études n'est pas négligeable. Il a atteint 72 % selon les statistiques internes relatives à la promotion 2014. Il serait utile de continuer à rappeler, lors des entretiens et en début d'année aux étudiants sélectionnés, que la vocation première d'une licence professionnelle est l'insertion professionnelle directe et rapide de ses diplômés.

Observations de l'établissement



Pas d'observation pour la mention

Fait à Orléans, le 1^{er} juin 2017

Le Président

Ary Bruand