



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

# Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Formation et accompagnement

de l'Université de Strasbourg

Vague C 2013-2017

Campagne d'évaluation 2011-2012



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

---

Section des Formations  
et des diplômes

Le Directeur

**Jean-Marc Geib**

---

## Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague C

Académie : Strasbourg

Établissement déposant : Université de Strasbourg

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Formation et accompagnement

Dénomination nationale : SP5-Gestion des ressources humaine

Demande n° S3LP130004114

## Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Strasbourg
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /
- Secteur professionnel demandé : SP5-Echange et gestion

## Présentation de la spécialité

Ouverte en 2009, cette licence professionnelle est portée par l'UFR Faculté des Sciences de l'éducation en étroite collaboration avec le Service de Formation Continue (SFC) où se déroulent les enseignements. Une convention associe l'université avec le Groupement d'Intérêt Public-Formation Continue et Insertion Professionnelle (GIP-FCIP) lequel réunit l'ensemble des structures de l'Education Nationale vouées à ces missions. Mise sur pied pour répondre à des besoins de qualification sur des emplois disponibles en Région Alsace, elle est soutenue financièrement par la Région Alsace - neuf demandeurs d'emploi sont ainsi financés chaque année- et les Organisme Paritaire Agréé du Congé Individuel de Formation (OPACIF) -quatre ou cinq salariés financés pour l'Alsace, un ou deux par des OPACIF d'autres régions. S'y ajoutent deux ou trois étudiants en contrat d'alternance. La formation, qui est exclusivement organisée en régime d'alternance, prend en compte la grande diversité des profils et des situations des stagiaires.

Elle prépare aux fonctions de formateur, d'animateur, d'accompagnateur d'insertion, de conseiller emploi. Il s'agit d'informer, d'analyser des demandes de formation, d'élaborer des projets : séquences, contenus, outils pédagogiques, réponses à des appels d'offre de formation, et de développement de relations partenariales.

## Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

S'il est difficile de réaliser une évaluation sur une formation dont le bilan ne porte que sur une seule promotion, il est néanmoins possible de pointer quelques éléments afin d'alimenter les réflexions de l'équipe pédagogique et du conseil de perfectionnement.

Les responsables de cette formation, qui correspond à un besoin régional, ont su tisser des liens avec les acteurs du domaine à la fois pour qu'elle trouve sa place dans un paysage déjà riche en formations et pour s'appuyer sur leurs compétences (une partie importante des intervenants extérieurs sont ainsi issus du GIP). Il est regretté le peu de précisions sur les enseignements assurés par les divers formateurs qu'ils soient de l'établissement ou extérieurs. Un élargissement de l'équipe pédagogique à des intervenants venus des entreprises serait souhaitable. Cela pourrait permettre aussi de développer des liens directs avec l'environnement économique régional.

Les contenus et modalités de formations sont solides, cohérents. L'organisation de l'alternance (par séquences de trois semaines) semble efficace tout comme les modalités d'évaluation des stagiaires. L'association projet tuteuré-stage est justifiée même si elle conduit à une petite entorse vis-à-vis de la réglementation. Il faut souligner très positivement qu'après moins de deux années de fonctionnement, l'équipe pédagogique et le conseil de perfectionnement (pertinent dans sa composition et à l'évidence actif) aient déjà proposé des modifications des contenus et modalités d'enseignement à partir de leur autoévaluation : renforcement de la partie « accompagnement » et mise en place de modules en formation à distance. Le seul point qui mériterait réflexion est le volume d'enseignement très élevé à la fois par rapport aux volumes habituels de ce type de licence et surtout, par rapport aux contraintes qu'impose aux stagiaires une formation en alternance.

Nonobstant les limites imposées par la jeunesse de cette licence, il apparaît que le recrutement actuel est fortement dépendant des divers financeurs (Région, OPACIF) ; ce qui peut conduire à la fois à de fortes variations en termes d'effectifs, mais aussi à un risque de dévoiement pour cette spécialité soumise aux besoins propres d'organismes comme Pôle Emploi ou les OPACIF. Sur ce point, il est regretté de ne pas avoir la moindre information sur le devenir des diplômés de la première promotion. Si un suivi à six mois (et évidemment au-delà) est à mettre en place pour toutes les formations professionnelles, il est encore plus nécessaire dans le cadre d'une formation qui débute, et qui plus est, dans un secteur comme celui de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle soumis aux aléas des politiques de l'emploi et donc, de leur financement.

- Points forts :

- Un projet pédagogique solide et adapté aux objectifs de la spécialité.
- La réactivité de l'équipe pédagogique qui propose déjà d'utiles évolutions.
- La bonne articulation avec les autres acteurs du domaine.

- Points faibles :

- Un volume d'enseignement très élevé pour une licence professionnelle.
- L'absence d'intervenants venus de l'entreprise.
- Un recrutement qui peut s'avérer très vite problématique.
- Le dossier est parfois imprécis et même incomplet sur certains points.

## Recommandations pour l'établissement

Il conviendrait de développer des liens avec les entreprises et d'élargir le vivier des intervenants et d'alléger quelque peu le volume des enseignements.

Au-delà, la plus grande attention sera à apporter au recrutement des prochaines promotions : en termes d'effectif, l'offre de formation nationale -et ici régionale- étant déjà importante, mais plus encore en termes de profil des stagiaires acceptés (formations et pré-requis antérieurs). Ceci rend absolument impérative la mise en place d'un suivi très réactif des diplômés.

## Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : Non notée

## Indicateurs

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE (fourni par l'établissement)			
	Année (1)	Année (2009-2010)	Année (2010-2011)
Nombre d'inscrits			
Taux de réussite			
Pourcentage d'inscrits venant de L2			
Pourcentage d'inscrits venant de DUT			
Pourcentage d'inscrits venant de BTS			
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)			
Pourcentage d'inscrits en formation continue			
Pourcentage d'inscrits en contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation)			
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels			
ENQUETES NATIONALES	Année (1)	Année (1)	Année (1)
Taux de répondants à l'enquête			
Pourcentage de diplômés en emploi (2)			
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (2)			
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (2)			
ENQUETES DE SUIVI PROPRE DE LA FORMATION	Année (1)	Année (1)	Année (1)
Taux de répondants à l'enquête			
Pourcentage de diplômés en emploi (2)			
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (2)			
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (2)			

(1) Données des trois dernières années (pour lesquelles on dispose du nombre d'inscrits et du taux de réussite), pourcentages arrondis à l'unité.

(2) Préciser l'année d'obtention du diplôme et combien de mois après cette obtention a été réalisée l'enquête, ceci pour chacune des trois dernières enquêtes nationales et de suivi propre.  
Pourcentages calculés sur la base des diplômés ayant répondu aux enquêtes et arrondis à l'unité.



# Observations de l'établissement



**Monsieur Jean-Marc GEIB**  
**Directeur**

**Agence d'évaluation de la recherche et de  
l'enseignement supérieur**  
Section des formations et des Diplômes

20 rue Vivienne  
75002 PARIS

**Alain BERETZ**  
**Président**

**Affaire suivie par**  
**Frédérique GRANET-**  
**LAMBRECHTS**  
Vice-présidente Formations  
Initiale et Continue

Strasbourg, le 9 mai 2012

**Objet :** Evaluation des Licences, des Licences professionnelles et des Masters  
**Nos Réf. :** FG/MA/N° 2012-076

**Secrétariat :**  
Martine ARRO  
Tél. : +33 (0)3 68 85 63 62  
Martine.Arro@unistra.fr

Monsieur le Directeur,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint les réponses aux évaluations réalisées par les experts de l'AERES des dossiers déposés au niveau Licence et au niveau Master par l'Université de Strasbourg dans le cadre de la campagne d'habilitation vague C.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Alain BERETZ



Académie : Strasbourg

Etablissement déposant : Université de Strasbourg

Spécialité : Formation et accompagnement

Dénomination nationale : SP5-Gestion des ressources humaines

Demande n°S3LP130004114

En préambule aux réponses pour chacune des mentions, l'établissement souhaite faire part des éléments suivants, en réponse à des observations formulées par les experts concernant la durée du suivi de l'offre de formation

Refondée au 1<sup>er</sup> janvier 2009, la jeune Université de Strasbourg a entrepris de se doter de procédures et d'outils validés par son CEVU et son CA en ce qui concerne l'évaluation des formations, l'évaluation des enseignements et le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants, de sorte que les enquêtes réalisées au niveau de l'ensemble de l'établissement ne peuvent pas remonter à des années antérieures.

S'agissant des enquêtes relatives à l'évaluation des formations, la première enquête générale a porté sur l'année 2011 et un bilan a été présenté à la Commission centrale de suivi en mars 2012.

S'agissant de l'évaluation des enseignements, les procédures et les outils ont été élaborés en 2011 et approuvés par le CEVU en mai 2012. La première enquête générale sera effectuée à l'issue du semestre d'automne 2012.

Enfin, au-delà des enquêtes dans les composantes, les enquêtes nationales de suivi de l'insertion professionnelle des étudiants ont été faites, par contre l'université n'a pas entrepris d'enquêtes systématiques des diplômés de Licence générale jusqu'à 2011. Depuis lors, de telles enquêtes sont aussi réalisées.

Depuis l'ouverture la **Licence professionnelle** Mention «GRH» - Spécialité : Formation – Accompagnement, en 2009, 36 étudiants (sur 38 au total) ont obtenu le diplôme. Cette réussite a permis, à ce jour, à 100 % des étudiants de la première promotion (2009-2010) de retrouver un emploi ; 88 % d'entre eux occupent un emploi en rapport avec la qualification nouvellement acquise. En ce qui concerne la deuxième promotion (2010-2011), 80 % sont aujourd'hui en emploi dans les métiers visés par la certification.

En matière de suivi, quant à l'insertion socioprofessionnelle des étudiants, les enquêtes à 6 mois et à 12 mois, après la fin de la formation, continueront d'être réalisées. C'est déjà une exigence des financeurs à laquelle nous satisfaisons annuellement ; les résultats qui en sont issus conditionnent la reconduction de la formation.

La formation est ouverte, pour une large part, à des demandeurs d'emploi ; dans une moindre mesure, à des salariés en reconversion professionnelle, à des étudiants en formation initiale de l'Université de Strasbourg et, de façon anecdotique, à des jeunes en contrat de professionnalisation.

Les métiers visés par la formation requièrent une expérience professionnelle quel que soit le domaine ; c'est pourquoi il n'est pas pertinent de l'ouvrir trop largement aux étudiants en formation initiale, au risque de les faire se heurter au problème de leur insertion socio-professionnelle ou de les inciter à la poursuite d'études. Cependant, s'ils ont un projet professionnel bien construit, ou mieux, s'ils réussissent à peaufiner leur projet en le concrétisant à travers la signature d'un contrat en alternance, les résultats en termes de professionnalisation sont optimisés.

S'agissant des demandeurs d'emploi ou des salariés, une formation qui ne serait pas financée par les pouvoirs publics ou les entreprises ne pourrait pas être envisagée, alors que les besoins en main d'œuvre sur le territoire sont réels. Pour en élargir l'accès, il conviendrait, d'une part, de renforcer le



partenariat avec les structures employeuses pour favoriser le développement des contrats en alternance ; d'autre part, de poursuivre la modularisation des unités d'enseignement, de façon à les ouvrir aux salariés par le biais du droit Individuel à la formation (DIF) et du plan de formation.

A l'automne 2012, le projet de mise à distance de la Licence professionnelle a pour ambition de permettre aux entreprises et à leurs salariés de gérer plus soupagement leur parcours de professionnalisation, et notamment à ceux qui, pour diverses raisons, ne peuvent pas suivre la formation par le biais d'un congé individuel de formation (CIF). Par ailleurs, la mise en place de la FAD va permettre à l'établissement de poursuivre la coopération qui s'est mise en place, cette année, avec l'Université de la Réunion et ce, de manière beaucoup plus interactive.

Suivant les recommandations de l'AERES, nous diminuerons le volume horaire de la formation de 70 heures dans les UE 7 et 14 dédiées à la méthodologie du mémoire professionnel en reconsidérant les modalités de production de cet écrit, plus précisément, en le reliant à l'exercice de formalisation écrite du projet tuteuré (UE 6 et UE 13). Le volume horaire des enseignements sera ainsi ramené à 497 heures (au lieu de 567 heures).

Enfin, il sera fait appel à un plus grand nombre de professionnels issus du milieu de l'entreprise. Cela aura notamment pour effet d'augmenter sensiblement le volume horaire de l'UE 8 intitulée « Politiques de formation en entreprise » et, par ailleurs, d'accroître favorablement la part des professionnels dans les enseignements rapportée au volume horaire global, soit 50,7 % au lieu de 43,2 % porté initialement dans la maquette.