

HCERES

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

Département d'évaluation des formations



Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Collaborateur droit social

Université de Lorraine

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 14/06/2017

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 : Droit, économie, gestion (DEG)

Établissement déposant : Université de Lorraine

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Collaborateur droit social* vise à former des collaborateurs maîtrisant le droit social, et aptes à effectuer des veilles juridiques et à maîtriser les techniques de paie, afin d'assurer un accompagnement tant juridique qu'administratif.

La licence professionnelle *Collaborateur droit social* est ouverte à destination de public divers : en formation initiale, en formation continue et en validation des acquis de l'expérience (VAE). L'alternance est proposée depuis 2012/2013.

Les enseignements dispensés recouvrent l'ensemble de la matière *Droit social* (relations individuelles et collectives de travail, droit de la protection sociale), outre une approche de la paie.

La formation est assurée par des enseignants chercheurs et des professeurs associés (PAST), ainsi que par des professionnels.

La licence professionnelle est assurée conjointement par deux composantes : la Faculté de Droit, sciences économiques et de gestion de Nancy et l'Institut régional du travail (IRT). Les cours ont très majoritairement lieu à l'IRT, le secrétariat du diplôme se trouve au sein de la Faculté de Droit.

Analyse

Objectifs
<p>Les objectifs de la licence professionnelle <i>Collaborateur droit social</i> sont correctement présentés. Les matières enseignées sont pertinentes et couvrent l'essentiel du droit social. La formation, les unités d'enseignement et la fiche du Répertoire national des certifications professionnelles (RCNP) sont en bonne adéquation avec ces objectifs. Toutefois, certains enseignements plus « pratiques » pourraient apporter une plus-value à la formation, à l'exemple des enseignements relatifs à la paie.</p> <p>Les métiers sont renseignés et correspondent à la formation. Les compétences sont détaillées et sont de nature à permettre d'occuper les emplois cités.</p>
Organisation
<p>Les enseignements dispensés recouvrent l'ensemble de la matière <i>Droit social</i>. Tant les relations individuelles et collectives, que le droit de la protection sociale (au sens large puisqu'il inclut le droit de la sécurité sociale mais également les politiques sociales) sont appréhendés. D'une manière générale, ils sont pertinents par rapport aux objectifs.</p> <p>La paie est également envisagée au travers d'une unité d'enseignement (UE) au semestre 5. Il est toutefois regrettable</p>

<p>que cette question (la paie) ne soit pas envisagée tout au long de l'année, tant elle paraît importante d'un point de vue pratique. De même, des enseignements plus en lien avec les ressources humaines pourraient être introduits (recrutement par exemple).</p> <p>D'une manière générale, la maquette laisse envisager une approche assez théorique du droit social. Une approche pratique de la matière mérite d'être priorisée afin de répondre aux exigences d'une licence professionnelle et aux attentes des étudiants et professionnels.</p>
Positionnement dans l'environnement
<p>Le dossier ne donne que peu d'informations relatives aux profils des professionnels intervenant dans la formation. Il est ainsi difficile d'apprécier l'environnement socio-économique de la formation.</p> <p>Deux cabinets d'expertise comptable sont toutefois partenaires de la formation et le nombre de contrats de professionnalisation croît (trois en 2014 et sept en 2015).</p> <p>De même, il est difficile d'apprécier le positionnement de la formation au niveau local, régional, national, voire international. Le dossier envisage simplement le fait qu'il y ait très peu de formations équivalentes. Cela est un point important à noter puisque la formation trouve ici une vraie spécificité.</p> <p>Quelques étudiants (nombre non précisé) effectuent un stage en cabinet d'expertise comptable, de sorte qu'un regard est porté par des professionnels sur la formation. Ce point est intéressant mais il est regrettable que d'autres collaborations de ce type ne soient pas plus développées.</p>
Equipe pédagogique
<p>L'équipe est composée d'enseignants-chercheurs et de professionnels. Un certain équilibre peut être souligné s'agissant de la répartition de ces enseignants (en nombre d'heures) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enseignants de l'établissement et professeurs associés : respectivement 240 heures et 49 heures - Professionnels : 177 heures <p>Il n'est toutefois pas possible de vérifier l'emploi et les fonctions exercés par ces professionnels (nous n'avons pas le nom des entreprises dans lesquelles ils travaillent, leur ancienneté dans leur poste et les modalités de recrutement). Le terme « professionnel », trop vague, ne permet pas d'apprécier leur niveau de compétences et de responsabilités dans le domaine du droit social et la concordance avec les matières enseignées.</p> <p>Le rôle du responsable, l'implication des membres de l'équipe pédagogique et les modalités de réunion ne sont pas abordés. Dans le dossier d'autoévaluation, il manque des informations sur les liens entre les intervenants et l'implication des étudiants.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>Le nombre d'inscrits en 2015 est de 18. L'effectif augmente depuis la création de la licence professionnelle (12 en 2009) et se révèle stable mais finalement assez raisonnable. Cet effectif reste une bonne taille afin d'assurer un bon déroulé de cours et tenter de maximiser la cohésion de groupe sur une année. Toutefois, il n'est pas justifié qu'il s'agisse là d'un réel choix des responsables et non d'un manque de communication sur le diplôme.</p> <p>Le taux de féminisation est important (70 %), même s'il tend à diminuer entre 2009 et 2015. La part des étudiants boursiers est faible. Les étudiants proviennent pour l'essentiel de DUT (diplôme universitaire de technologie) ou d'une deuxième année de licence générale (L2) ou autre formation (non précisée).</p> <p>Pour l'essentiel, ce diplôme est préparé dans le cadre de la formation initiale et parfois dans le cadre de la formation continue. S'agissant précisément de la formation continue, nous pouvons constater que les contrats de professionnalisation se multiplient, ce qui est heureux dans une logique de formation à vocation professionnelle. Ce sont d'ailleurs parfois les entreprises qui envoient les étudiants auprès de l'université.</p> <p>Le taux de présence aux examens est satisfaisant et le taux de réussite pour ces présents est excellent (100 % depuis 2012), ce qui est une belle performance. Les étudiants sont recrutés parmi des étudiants de DUT et L2.</p> <p>S'agissant de l'insertion professionnelle, le taux d'insertion professionnelle à six mois est supérieur, en moyenne, à 85 %. Il dépasse 86 % à 18 mois sur les données disponibles. S'agissant du taux de poursuites d'études, il est relativement faible. Là encore, la logique « professionnalisante » est respectée. L'insertion à obtention du diplôme est quasi directe et les poursuites d'études sont plutôt rares. Un effort sensible a été réalisé puisque ce taux baisse depuis 2012 (40 % en 2010). La licence professionnelle trouve alors toute sa valeur.</p> <p>Des exemples de postes occupés après le diplôme sont donnés. Ils sont en lien avec la formation. Les étudiants à embauche sont recrutés au niveau agent de maîtrise. Les postes tenus sont basés essentiellement en France.</p>
Place de la recherche
<p>La formation est adossée à l'Institut François Gény (IFG) et il est possible pour les étudiants d'assister à des manifestations.</p> <p>Nous ne disposons que de peu d'éléments sur cette question. Il est vrai toutefois qu'une licence professionnelle ne présente pas cet objectif a priori.</p>

Place de la professionnalisation
<p>La place de la professionnalisation est amorcée grâce à des manifestations organisées en droit social par l'IFG. Egalement, de nombreux stagiaires sont recrutés par leur entreprise d'accueil. Enfin, un projet tutoré en petits groupes permet de développer le travail en équipe et s'envisage comme une mission professionnelle.</p> <p>De plus, depuis l'ouverture à l'alternance en 2012-2013, le nombre de contrats de professionnalisation est croissant, ce qui est un élément très positif (nul en 2013, trois en 2014 et sept en 2015).</p> <p>Par contre, une réflexion en termes de compétences acquises est présentée dans le dossier d'autoévaluation mais trop succinctement.</p> <p>De plus, il n'est pas présenté d'éléments relatifs à des heures qui seraient dédiées à l'insertion professionnelle (par exemple, un entretien individuel qui serait réalisé auprès de chacun des étudiants lors de chaque retour académique après les périodes en entreprise, ou un document de suivi ; l'intérêt étant de noter les compétences acquises par l'étudiant tout en responsabilisant le tuteur et en mobilisant l'étudiant sur la progression des acquis et la valorisation), ou à l'existence d'ateliers de modalités de techniques de recherche d'emploi (curriculum vitae, lettre de motivation, préparation à l'entretien), ou encore à l'organisation de rencontres avec des professionnels ou de présentation de la formation lors du forum des métiers au sein de l'école ou ailleurs.</p> <p>Il n'existe pas de réflexion apparente sur les métiers, les éventuelles certifications, l'existence de dispositifs d'accompagnement de l'étudiant dans l'élaboration de son projet professionnel. Ceci est regrettable.</p>
Place des projets et des stages
<p>Un stage d'une durée de 12 semaines minimum est imposé (pour ceux qui n'ont pas de contrat). Une souplesse dans l'organisation du stage doit être soulignée puisqu'il peut être effectué en continu ou de manière discontinue. La mise en place de l'alternance est intéressante en ce qu'elle permet de prendre en compte les attentes des entreprises (deux semaines de cours, deux semaines en entreprise sur la fin de mois puisqu'il s'agit de la période de réalisation des paies ; mois de janvier en entreprise car période de déclaration des charges sociales).</p> <p>L'appui d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle n'est pas mentionné.</p> <p>Le projet tutoré permet d'appréhender le travail en équipe. Il donne lieu à une restitution écrite et orale. L'absence d'information sur son contenu ne nous permet toutefois pas d'apprécier sa pertinence sur le fond.</p>
Place de l'international
<p>Un cours d'anglais est dispensé. Il n'est pas attesté qu'il s'agisse d'anglais juridique. La précision est simplement apportée qu'il ne s'agit pas d'anglais des affaires.</p> <p>Nous ne disposons pas d'autres renseignements.</p> <p>Au regard de la situation transfrontalière de la formation et des enjeux de droit social européen, la place de l'international doit être renforcée.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>Le document renvoie au document champ <i>Droit, économie, gestion</i>, s'agissant du processus de recrutement et des aspects communs à l'ensemble des formations. Aucune spécificité dans le recrutement n'est expliquée.</p> <p>Une passerelle entre un diplôme universitaire (<i>diplôme universitaire d'études sociales</i>) et la licence professionnelle <i>Collaborateur droit social</i> est évoquée sans plus de détails.</p> <p>La licence professionnelle comprend une ou deux personnes en formation continue chaque année. Cela est insuffisant.</p> <p>Un effort doit être opéré sur le recrutement des étudiants, l'élaboration d'un dispositif spécifique de recrutement, etc.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>L'enseignement se fait en présentiel. Quelques démarches de VAE sont engagées. Cet axe mériterait toutefois d'être valorisé.</p> <p>Il est fait état d'une salle équipée d'un vidéoprojecteur et de l'utilisation fréquente de supports de cours (présentations <i>Powerpoint</i>, recours à la vidéo). Toutefois, l'usage du numérique se limite à cette indication. Le numérique ne semble pas avoir de place dans l'enseignement dispensé.</p> <p>Ceci est regrettable sachant qu'en « droit » et en « paie », les problématiques de dématérialisation des documents et de digitalisation sont fondamentales.</p>

Evaluation des étudiants
<p>Le mode d'évaluation manque de clarté pour l'étudiant et peut être de nature à l'insécuriser. La maquette compte de nombreuses matières en <i>Droit du travail</i> mais ne donne lieu qu'à peu d'examens au final, ce qui peut se révéler problématique.</p> <p>S'agissant du grand jury en « protection sociale », il est permis de se questionner sur ce type d'épreuve en licence professionnelle au regard de sa difficulté, des questions sans doute théoriques posées (il conviendrait de pouvoir vérifier la nature des sujets) et de l'absence de mise en situation concrète de l'étudiant de licence professionnelle.</p> <p>Une diversification des modes d'évaluation avec des approches plus pratiques serait souhaitable (dossiers pratiques, exposés oraux, cas pratiques, études de dossiers, etc.). A tout le moins, sans doute est-il nécessaire de multiplier les examens par matière et d'éviter des épreuves transversales plus adaptées en licence générale (et non en licence professionnelle).</p> <p>Le projet tutoré donne lieu à une restitution écrite et orale.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
Aucun élément sur le suivi d'acquisition des compétences n'est communiqué.
Suivi des diplômés
<p>Il est opéré un suivi à six mois et à 18 mois.</p> <p>Il existe une association des anciens élèves mais il ne nous est pas démontré son rôle exact.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Un conseil de perfectionnement composé d'enseignants universitaires et professionnels, ainsi que d'anciens étudiants, est mis en place. Mais, nous n'avons pas d'éléments sur les modalités d'organisation.</p> <p>Le compte-rendu annexé au dossier d'autoévaluation permet de vérifier que le conseil s'interroge sur la pertinence de la formation par rapport au marché du travail, la structure de la formation, les dispositifs de passerelle et d'évaluation. Il est regretté qu'un seul compte-rendu soit fourni (fin 2015).</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Réelle spécificité de cette licence professionnelle qui permet d'appréhender l'ensemble du droit social, de manière très complète.
- Bon équilibre entre les enseignants-chercheurs et les professionnels.
- Insertion professionnelle très satisfaisante avec des postes conformes aux objectifs de la formation.

Points faibles :

- Manque d'enseignements relatifs à la paie et aux ressources humaines en général.
- Approche trop théorique des matières enseignées.
- Manque de partenariats avec le monde professionnel.
- Absence de procédure spécifique de recrutement.

- Place de l'international non envisagée malgré l'importance de la question transfrontalière en droit social.

Avis global et recommandations :

Il est regrettable que le dossier d'autoévaluation ne permette pas d'appréhender la formation de manière complète et ne permette pas une analyse fine de cette formation.

Cette licence professionnelle répond à une vraie demande de la part des professionnels et vise un public identifié. Toutefois, un effort de communication devrait être consenti afin d'ouvrir la formation au plus grand nombre.

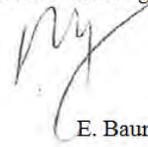
De plus, une approche plus pratique des enseignements devrait être favorisée.

Enfin, les connexions avec la paie devraient être approfondies sur toute l'année universitaire.

Observations de l'établissement

Pas d'observations

Le Vice-Président en charge de la Formation



E. Baumgartner