

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 François-Rabelais de Tours

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 06/07/2017

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 : Sciences de l'Homme et des sociétés

Établissement déposant : Université François-Rabelais de Tours

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Gestion des ressources humaines spécialité Développement des compétences et formation professionnelle*, proposée par l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Tours, vise à assurer une formation professionnelle (initiale, continue ou par l'apprentissage) dans les domaines de la gestion des ressources humaines, du développement des compétences et de la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle. Les métiers visés sont ceux d'assistant et/ou de responsable du recrutement, de la formation, des services des ressources humaines (RH) ou d'adjoint et/ou responsable d'administration du personnel, de conseiller en formation, et/ou en orientation professionnelle.

Analyse

Objectifs
L'objectif affiché est de fournir un socle de connaissances sur le cadre réglementaire et les outils de la gestion des ressources humaines, avec une spécificité plus marquée sur le développement des compétences et la mise en œuvre de la formation professionnelle. Les diplômés pourront prétendre à des postes dans des organisations publiques ou privées de toutes tailles et tous secteurs, mais également au sein d'organismes de financement de la formation.
Organisation
La formation s'organise sur une année (450 heures d'enseignements : 200h de cours magistraux (CM) et 250h de travaux dirigés (TD) hors stage et projet tuteuré : +150h). Elle est composée de 9 unités d'enseignements (UE) : Méthodes et outils Transversaux ; le cadre institutionnel de la Formation Professionnelle ; les dimensions managériales de la Formation Professionnelle ; Conception et mise en œuvre de la Formation Professionnelle ; Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ; Evaluation de la Formation Professionnelle ; Outils de gestion et de communication appliqués à la Formation Professionnelle ; Projet tuteuré et Mémoire et soutenance. L'enseignement de l'anglais dans la formation est intégré à d'autres contenus pédagogiques. Un accès à la certification (TOEIC) est proposé depuis 2015-2016 pour les étudiants volontaires et la même démarche est souhaitée pour le C2i.
Positionnement dans l'environnement
D'autres formations niveau licence professionnelle (LP) en gestion des ressources humaines existent (Poitiers et Nantes sont citées dans le dossier). La Licence proposée par l'IUT de Tours se distingue par sa double entrée « gestion des ressources humaines » et « formation professionnelle ». Elle est bien identifiée par les candidats (plus de 400 candidatures par an) et ancrée dans le territoire socio-économique.

Equipe pédagogique
L'équipe pédagogique est composée de façon équilibrée par 10 enseignants-chercheurs ou enseignants et 15 professionnels intervenants dans les conditions prévues pour une licence professionnelle, tous issus de la région de Tours, avec des profils variés : directeur des ressources humaines (DRH), juriste, consultant, responsable de centre de formation... Elle se réunit régulièrement (deux fois par an).
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
En cinq ans, le nombre d'étudiants a augmenté de 26 à 39, et reste stable désormais. Il faut souligner l'attractivité de la formation et la diversité des profils accueillis : 60 % d'étudiants après un bac+2 en gestion des ressources humaines (GRH), mais 10 à 15 % des effectifs provient d'autres filières et 25 à 30 % représentent des reprises d'études. Cette diversité de profils est un atout. Les étudiants sont principalement originaires de la région et trouvent plutôt un emploi dans celle-ci : cette LP contribue bel et bien à former des professionnels opérationnels pour le territoire. Concernant l'insertion professionnelle et la poursuite d'études, les données de l'observatoire de la vie étudiante (OVE) disponibles pour la promotion 2010-2011 montrent que sur 23 répondants : 14 sont en emploi, 2 en recherche d'emploi et 7 en formation dans un autre établissement. Pour la promotion 2011-2012, sur 20 répondants : 11 sont en emploi, 3 en recherche d'emploi et 2 en poursuite d'études. Pour la promotion 2012-2013 : sur 28 répondants : 15 sont en emploi, 4 à la recherche d'un emploi et 8 en poursuite d'études. Cette enquête serait à actualiser.
Place de la recherche
La place de la recherche est limitée au statut des cinq enseignants-chercheurs. Il est indiqué que le mémoire de stage doit attester de la capacité de l'étudiant à construire une problématique et à y répondre notamment par de la recherche.
Place de la professionnalisation
L'adossé au milieu socio-économique est assuré par la présence au sein de la formation des intervenants professionnels (50 % de l'équipe pédagogique) et par des partenariats locaux : CNAM Région Centre, EDF, la SNCF, La Poste. Si les étudiants sont incités à en profiter pour créer leur réseau, il n'est pas explicitement indiqué comment se concrétise le « travail personnalisé de préprofessionnalisation » visant à les aider à trouver un stage, puis un emploi.
Place des projets et des stages
La place des projets tuteurés et des stages est importante. Les étudiants doivent réaliser un projet tuteuré en rapport avec les contenus de la formation. Le projet tuteuré est conduit en équipe sous la direction d'un enseignant et dans le cadre d'un partenariat avec un acteur économique du territoire. Concernant les stages, les étudiants non alternants (formation initiale classique et formation continue) doivent effectuer un stage de 14 semaines, soit une durée supérieure au minimum réglementaire. Il y a une petite incohérence sur l'organisation dans le temps du stage qui est signalée « en fin de formation » dans le dossier d'évaluation ou en deux périodes de 7 semaines dans le supplément au diplôme. Le stage est évalué par un mémoire écrit et une soutenance devant un jury de deux enseignants et du responsable du stagiaire dans l'entreprise.
Place de l'international
La LP n'a pas de convention internationale, ne connaît ni mobilité sortante ni mobilité entrante. Ce serait à initier, d'autant que la LP ne néglige pas l'enseignement de l'anglais.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
La formation est ouverte en formation initiale classique (50 % des effectifs, soit 20 places) et en apprentissage (50 % de l'effectif, soit 20 places).

Les filières d'origine sont : diplôme universitaire de technologie (DUT) ou brevet de technicien supérieur (BTS) tertiaires (55 % à 65 % de l'effectif) ou une deuxième année universitaire validée (sciences humaines, droit...) (10 % à 15 % des effectifs) ou bien salariés de la formation continue en consolidation de cursus professionnel ou en reconversion (25 % à 30 % des effectifs depuis trois ans). Le recrutement est réalisé sur dossier, au travers des tests et d'entretiens individuels. Le rapport ne cite pas l'existence de dispositifs d'aide à la réussite.
Modalités d'enseignement et place du numérique
Les enseignements sont dispensés en cours magistraux (CM) et/ou en travaux dirigés (TD) en présentiel obligatoire. Le travail de groupe et l'interactivité sont valorisés avec des conduites de projet, jeux de rôles et de nombreuses mises en situation et études de cas. Les enseignants et intervenants utilisent les ressources numériques dans leurs contenus pédagogiques. Les étudiants sont initiés à l'utilisation des bases de données professionnelles et scientifiques mises à disposition par l'Université. Ils doivent réaliser plusieurs travaux qui nécessitent l'utilisation de ces ressources numériques. Un accès au certificat informatique et internet (C2i) est souhaité par l'équipe pédagogique.
Evaluation des étudiants
Il y a peu d'information sur les modalités de contrôle de connaissances. Le taux de 100 % de réussite est indiqué dans le dossier d'autoévaluation, mais celui-ci ne renvoie pas à un tableau indiquant les résultats par année. Ce même résultat de 100 % n'est toutefois pas indiqué de manière explicite dans le tableau fourni en annexe.
Suivi de l'acquisition de compétences
La LP ne s'est pas dotée d'instrument pour le suivi de l'acquisition de compétences.
Suivi des diplômés
Les enquêtes sur le suivi des diplômés ne sont pas récentes (diplômés de 2011 à 2013) et mériteraient d'être actualisées et complétées par une enquête interne.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
Le conseil de perfectionnement existe depuis 2012. Il est composé des enseignants de la formation, d'actuels et d'anciens étudiants et de professionnels intervenant ou non dans la formation. Le conseil se réunit une fois par an. Le dossier ne précise pas de manière claire et évidente, la composition du conseil. Il est indiqué que les intervenants sont « force de proposition » dans la vie de la formation, sans qu'il ne soit précisé les modalités de cette implication. Le dossier ne fait pas mention d'interactivité avec les étudiants sur les points à améliorer.

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Une formation attractive.
- Une formation bien inscrite dans son territoire : recrutement régional, débouchés régionaux, partenariats forts avec les acteurs du territoire, intervenants extérieurs nombreux.
- Une formation équilibrée entre théorie et pratique, avec un volet pratique développé (stage, projet tuteuré...).

Points faibles :

- Absence d'ouverture à l'international.
- Le manque de statistiques claires sur le taux de réussite des étudiants et un suivi demandant à être actualisé.

Avis global et recommandations :

La licence professionnelle *Développement des compétences et formation professionnelle* se révèle être une formation solide et correspondant à des besoins avérés comme en témoigne son attractivité.

Il serait sans doute utile de s'interroger sur la pertinence de développer la dimension internationale. Le suivi des diplômés et des étudiants devrait être mieux pris en compte par des statistiques plus récentes. Il conviendrait de mettre en place une évaluation des enseignements et un conseil de perfectionnement actif. Les rubriques relatives aux données chiffrées gagneraient à être mieux renseignées.

Observations de l'établissement

Tours, le 20 mai 2017
Monsieur le Président de l'Université
François-Rabelais de Tours

Université
François-Rabelais
de Tours

60, rue du Plat d'Étain
BP 12050
37020 Tours Cedex 1

www.univ-tours.fr

Objet : HCERES retours sur l'autoévaluation

Je, soussigné Philippe Vendrix, Président de l'Université François-Rabelais de Tours, indique par la présente que l'établissement ne souhaite pas faire d'observation sur les retours des comités HCERES concernant les mentions de Licences, Licences professionnelles et Masters.

L'ensemble des remarques ont été transmises aux responsables des mentions en préparation, en même temps que les expertises internes produites par les rapporteurs de la Commission Formation et Vie Universitaire. Ces documents vont permettre aux enseignants d'ajuster leurs propositions de mentions et de parcours, en fonction des recommandations qui leur ont été faites.

Un court document concernant les retours sur les champs de formation est joint.

L'université de Tours remercie les experts de l'HCERES du soin mis à l'analyse de l'autoévaluation et d'efforcera d'en tirer le plus grand bénéfice.

Le Président de l'université
Philippe Vendrix

