

# HCERES

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

Département d'évaluation des formations

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Droit social et syndical

Université de Reims Champagne-Ardenne

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,<sup>1</sup>*

Michel Cosnard, président

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> 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

Établissement déposant : Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA)

Établissement(s) cohabilité(s) : /

## Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) s'inscrit dans la dénomination nationale *Activités juridiques* et comporte une spécialité intitulée *Droit social et syndical* (DSS), ouverte depuis 2005. Elle a pour objectif de former des professionnels spécialisés en droit social public et privé se situant à un niveau intermédiaire de conseil et/ou de gestion au sein d'une entité publique ou privé. La formation a pour but de permettre une insertion professionnelle rapide. De façon marginale, elle permet également une poursuite d'études.

La licence s'adresse aux étudiants titulaires d'un Bac+2 : 2<sup>ème</sup> année de licence (L2) *Droit* ou *Administration économique et social* (AES), Diplôme universitaire de technologie (DUT) *Carrières juridiques, Gestion des entreprises et des administrations* (GEA), Brevet de technicien supérieur (BTS) *Management des unités commerciales* (MUC). Elle est accessible en formation continue et par la voie de la validation des acquis professionnels/validation des acquis de l'expérience (VAP/VAE).

Les enseignements sont dispensés sur une année universitaire, en présentiel, et sur un rythme d'alternance de trois jours à la Faculté de droit et science politique de Reims et de deux jours en entreprise. Elle est localisée à Troyes.

## Analyse

Objectifs
<p>La LP DSS a pour but de former des professionnels maîtrisant la législation sociale applicable aux secteurs public et privé. Ces professionnels n'assument pas les fonctions d'un juriste spécialisé en droit social, mais se situent à un niveau intermédiaire. Les connaissances et compétences attendues sont cohérentes en regard de cet objectif et dans un but d'insertion professionnelle immédiate à l'issue de la formation. Une réserve peut cependant être émise s'agissant des compétences attendues en anglais, au vu du volume horaire de cet enseignement qui semble insuffisant (20 heures). Les débouchés professionnels sont globalement en adéquation avec l'objectif affiché, bien que l'on puisse s'interroger à propos des fonctions de « chargé de la gestion du personnel » (fiche du répertoire national des certifications professionnelles - RNCP) ou de « conseiller en droit social et ressources humaines », qui semblent plutôt correspondre, pour la première à une filière en gestion et, pour la seconde, à un grade de master en droit. Par ailleurs, il conviendrait de préciser que certains emplois dans la fonction publique sont accessibles uniquement sur concours. Les connaissances acquises à l'issue de la formation permettent également une poursuite d'études, bien qu'il ne s'agisse pas de l'objectif des LP.</p>

<b>Organisation</b>
<p>La LP DSS comporte un parcours unique organisé en neuf unités d'enseignements (UE) (cinq au semestre 5 ; quatre au semestre 6). L'organisation de la formation est conforme aux dispositions de l'arrêté du 17 novembre 1999 puisqu'elle comporte au semestre 6 une UE dédiée au stage et une UE dédiée au projet tuteuré. Le volume horaire total (390 heures présentiel) est satisfaisant. Les enseignements sont lisibles et cohérents au vu de la nature de la formation et de son objectif professionnalisant, bien que l'on puisse s'interroger sur le volume horaire conséquent attribué au cours relatif à l'histoire des relations sociales et que l'on puisse par ailleurs regretter que l'apprentissage de l'anglais ne soit pas reconduit au semestre 6. Le rythme de l'alternance est opportun dans le cadre d'une formation professionnelle. Cela étant, les modalités de suivi des étudiants permettent de compenser les éventuelles difficultés qui pourraient en découler.</p>
<b>Positionnement dans l'environnement</b>
<p>La formation est bien positionnée dans son environnement socio-économique. Celui-ci se compose des organisations professionnelles, syndicats professionnels, entités publiques et privées pour lesquelles les problématiques de droit social sont essentielles. La LP a été conçue en partenariat avec les organisations professionnelles et elle bénéficie également des partenariats des collectivités territoriales. Le dossier ne contient cependant pas d'éléments concernant la formalisation de ces liens ; ce qui ne permet pas d'en apprécier la teneur et la valeur réelle. Les professionnels sont toutefois partie prenante dans l'organisation du diplôme (stages, projets tuteurés, conseil de perfectionnement, enseignements), ce qui est un atout. Son positionnement est favorisé par le fait qu'il n'existe aucune formation de niveau et de spécialisation équivalents au niveau régional et national, ce qui exclut tout recouvrement. Dans le cadre de l'établissement, cette formation occupe une place complémentaire à celle du master 2 <i>Droit du contrat de travail</i>, qui s'adresse à des publics différents.</p>
<b>Equipe pédagogique</b>
<p>L'équipe pédagogique est diversifiée. Elle se compose d'enseignants universitaires et de professionnels dont la moitié est directement issue du milieu socio-économique dans lequel se positionne la formation, ce qui est un atout. La part des professionnels est toutefois prépondérante (75 %). Ils dispensent en outre une part très importante des enseignements (83 %). Bien que l'arrêté de 1999 exige qu'au moins 25 % du volume total des enseignements soient dispensés par des professionnels, il semble que le taux des professionnels intervenant dans la formation est trop élevé. C'est une donnée qui peut par ailleurs témoigner d'un manque d'implication de l'établissement dans cette formation localisée sur le site de Troyes. L'absence d'éléments annexés au dossier ne permet pas d'apprécier la teneur des réunions de l'équipe pédagogique.</p>
<b>Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études</b>
<p>Le nombre de candidatures (une quarantaine) peut suggérer une attractivité limitée de la LP. Toutefois, le nombre de candidatures extérieures à l'URCA, conséquente par rapport à celles des étudiants issus de l'établissement, témoigne d'un intérêt certain pour cette formation. Le recrutement est diversifié, mais les étudiants issus d'IUT représentent une part prépondérante des effectifs, ce qui peut surprendre au vu de l'objectif professionnalisant des DUT, et alors que la part des étudiants titulaires d'une L2 ou d'une L3 est faible. Les taux d'inscription au titre de la formation continue sont satisfaisants. Le dossier manque cependant de lisibilité s'agissant des VAE/VAP, car les informations chiffrées sont contradictoires.</p> <p>Les taux de réussite sont satisfaisants (environ 89 %) eu égard aux modalités d'évaluation imposées par l'arrêté de 1999. Les taux d'insertion professionnelle ne peuvent pas être vérifiés car les données ne sont pas exploitables en l'état : le dossier fait en effet état de données chiffrées d'origine officielle incomplètes (Observatoire du suivi, de l'insertion professionnelle et de l'évaluation - OSIPE) et de données recueillies par le directeur de la formation qui semblent incohérentes ou, à tout le moins, difficilement interprétables faute d'explications circonstanciées. En outre, le dossier indique que les diplômés en emploi ne sont pas tous satisfaits des fonctions qu'ils occupent. Les taux de recherche d'emploi sont faibles. Cependant, la durée de recherche de poste est relativement importante (près de 20 % des diplômés sont en recherche d'emploi plus de 30 mois après l'obtention du diplôme). Les taux de poursuite d'études sont peu élevés (entre 18 et 33 %), mais ils ne sont pas conformes aux objectifs de la formation, et ce bien que la poursuite d'études se réalise essentiellement en dehors de l'établissement.</p>
<b>Place de la recherche</b>
Sans objet.

<b>Place de la professionnalisation</b>
<p>Les compétences professionnelles attendues sont exprimées et paraissent cohérentes en regard de la nature professionnalisante de la formation. Les étudiants bénéficient d'un module de technique de recherche d'emploi et les modes d'enseignements ont vocation à transmettre aux étudiants des connaissances pratiques. Toutefois, il est regretté qu'aucune certification ne soit proposée en informatique juridique. La formation permet une réflexion sur les métiers au travers de la réalisation d'un stage et la gestion individuelle ou collective d'un projet tuteuré. Par ailleurs, la part importante de professionnels intervenant dans la formation renforce cette démarche, mais il est dommage que les partenariats noués ne permettent pas de confronter les étudiants à de futurs employeurs. L'absence de dispositif d'accompagnement dans l'élaboration du projet professionnel s'explique par le profil des étudiants, lesquels sont sélectionnés en regard de leur projet. La fiche RNCP est lisible, mais les informations concernant la pondération des crédits européens (ECTS) sont manquantes et certains métiers ne semblent pas en adéquation avec la formation (chargé de gestion du personnel, notamment).</p>
<b>Place des projets et des stages</b>
<p>Les objectifs du stage sont en adéquation avec la nature de la formation. Les étudiants sont autonomes dans la recherche d'entreprise, ce qui est également cohérent. Le stage est réalisé tout au long de l'année, sur un rythme de deux jours par semaine, ce qui contraint les étudiants à trouver une entreprise dans un secteur géographique proche de l'établissement. Cette modalité est toutefois opportune dans une perspective d'insertion professionnelle. Elle pourrait être améliorée, car deux jours en entreprise peuvent sembler insuffisants pour s'intégrer au sein des équipes. Par ailleurs, il peut être remarqué que si le stage doit totaliser une durée minimale de 12 semaines en vertu des textes applicables, il conviendrait, eu égard au rythme de l'alternance adopté, d'en modifier la durée. L'évaluation du stage donne lieu uniquement à la notation d'un rapport écrit ; ce qui étonne dans le cadre d'une formation à vocation professionnalisante, car le retour d'expérience sur les missions menées en entreprises paraît essentiel et donne généralement lieu à une soutenance. Aucun élément ne permet d'apprécier la place des projets tuteurés et leur teneur, alors qu'ils sont un élément important de professionnalisation.</p>
<b>Place de l'international</b>
<p>Le dossier ne donne pas d'informations concernant la place de l'international dans la formation qui y est en effet présentée « sans objet ». Néanmoins, on constate que l'international y occupe une place très limitée, notamment eu égard à l'absence de cours d'anglais au semestre 6 et de proposition aux étudiants d'une certification en langues. Aucun élément concernant la mobilité des étudiants n'est par ailleurs apporté au dossier, mais cela s'explique par le rythme de l'alternance entre les périodes à la faculté et celles en entreprise (trois jours/deux jours).</p>
<b>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</b>
<p>Les étudiants sont recrutés sur dossier de candidature, lequel est examiné par un jury, mais sa composition n'étant pas indiquée au dossier, il est difficile d'appréhender cet élément. Il n'existe pas de dispositif de mise à niveau, hormis au profit des étudiants admis au titre de la formation continue ou encore bénéficiant d'une VAP ou VAE partielle, ce qui peut être problématique pour les étudiants issus de formations au cours desquelles les matières juridiques ne sont pas enseignées, bien qu'en principe la sélection sur dossier devrait compenser cette absence d'encadrement.</p>
<b>Modalités d'enseignement et place du numérique</b>
<p>La formation est dispensée en présentiel, mais les étudiants se trouvant en situation particulière peuvent bénéficier des dispositifs mis en place par l'URCA. La formation prévoit également des dispenses d'assiduité pour les titulaires d'une VAE partielle, ce qui semble pertinent. Le suivi de la formation <i>via</i> la VAP/VAE est valorisée (toutefois sur ce point le dossier est difficilement lisible), tout comme la formation continue, ce qui est en adéquation avec les objectifs de la formation. En revanche, et bien que le dossier fasse état d'une inscription en apprentissage (2014/2015), il est indiqué dans la fiche RNCP que la formation n'est pas ouverte à cette modalité d'inscription, pas plus qu'au contrat de professionnalisation. Cela peut surprendre dans le cadre d'une formation professionnalisante. Des enseignements permettant l'acquisition de compétences transversales existent en nombre suffisant, mais le volume horaire de l'anglais est un peu faible, d'autant plus qu'il est indiqué que les étudiants en formation continue éprouvent des difficultés à ce sujet. La place du numérique est assurée par le biais d'un module qui lui est dédié. Il est toutefois regrettable qu'aucune certification ne soit proposée aux étudiants. Ceux-ci, par ailleurs, bénéficient de l'accès au bureau virtuel de l'URCA, mais cet élément est peu significatif.</p>

<b>Evaluation des étudiants</b>
<p>Les étudiants sont évalués dans le cadre d'un contrôle continu, ce qui est classique dans ce type de formation. L'évaluation du stage à partir du seul rapport écrit est cependant peu opportune, car la maîtrise de l'expression orale est essentielle en vue d'une insertion professionnelle et qu'il peut par ailleurs sembler nécessaire de vérifier avec l'étudiant la bonne exécution des missions en entreprise. Cette modalité d'évaluation est d'ailleurs intégrée pour ce qui concerne le projet tuteuré, ce qui est très pertinent. Les règles de délivrance des ECTS est cohérente au vu des objectifs de la formation, de l'importance des matières enseignées et des dispositions de l'arrêté de 1999. Les jurys d'examens sont présidés par le responsable de la formation, ce qui est logique pour assurer le suivi d'étudiants en petit effectif. Le jury assume un rôle classique.</p>
<b>Suivi de l'acquisition de compétences</b>
<p>Les compétences attendues sont clairement renseignées dans la fiche RNCP et le supplément du diplôme. Les cours dispensés, les UE professionnelles et les modes d'évaluation des étudiants permettent la vérification de leur acquisition progressive. Des réserves toutefois peuvent être émises quant à la parfaite adéquation de la maquette aux compétences attendues (volume horaire insuffisant en langue étrangère) et aux métiers/fonctions auxquelles elles prétendent donner accès. Au-delà de ces aspects, il est difficile d'apprécier véritablement la teneur du suivi de ces compétences, car il n'est fait état d'aucun portefeuille de compétences ou de livret de suivi dans le dossier. Le supplément au diplôme est rédigé avec clarté et précision. La procédure d'admission après examen du dossier n'est cependant pas indiquée.</p>
<b>Suivi des diplômés</b>
<p>Les données de suivi des étudiants sont celles récoltées par l'OSIPE. Elles sont insuffisantes pour garantir un suivi efficace des diplômés, notamment en raison du faible taux de réponse (42 % selon l'OSIPE ; les données de l'autoévaluation sont inexploitable car incohérentes). Le responsable de formation n'a pas mis en place de dispositif, ce qui est discutable à propos d'une formation à visée immédiatement professionnelle. L'annuaire des anciens, dont la création est projetée, pourrait être un atout, à la condition d'être géré par la formation.</p>
<b>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</b>
<p>Le dossier fait état d'un perfectionnement continu par la voie des échanges entre enseignants et étudiants. Cette modalité est intéressante, mais il est difficile d'en apprécier la teneur, notamment en raison du manque de recul des étudiants sur l'année de formation. Par ailleurs, il existe un conseil de perfectionnement composé opportunément des membres de l'équipe et des étudiants. La périodicité de réunion de ce conseil paraît suffisante. Toutefois, aucun élément n'est annexé au dossier, et il est donc difficile d'apprécier véritablement la portée de ce dispositif. Un dispositif d'évaluation des enseignements est mis en place au sein de la formation à l'appui de questionnaires anonymes pour chaque matière enseignée. Ce dispositif paraît pertinent, mais aucun modèle de questionnaire n'étant annexé au dossier, il est difficile là encore d'en évaluer les effets réels. Il peut sembler étonnant que l'URCA n'ait pas généralisé les procédés d'évaluation à l'ensemble des formations.</p>

## Conclusion de l'évaluation

### Points forts :

- Une formation qui répond aux objectifs d'une licence professionnelle et conforme à la réglementation en vigueur.
- Une formation originale et adaptée aux besoins du milieu socio-économique dans lequel elle se positionne.
- Une équipe pédagogique diversifiée.

### Points faibles :

- Une part trop importante d'enseignements dispensés par des professionnels.
- Des données chiffrées inexploitable ne permettant pas d'apprécier des taux d'insertion professionnelle et des documents explicatifs du diplôme peu lisibles concernant les débouchés.
- Une proportion trop faible d'étudiants inscrits en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.
- Une faible attractivité de la formation au sein de l'établissement.

### Avis global et recommandations :

En conclusion, la formation trouve sa place dans le champ *Droit, économie, gestion*. Elle est bien positionnée dans son environnement socio-économique et ne souffre pas de recouvrements. Les connaissances et compétences attendues sont en adéquation avec ses objectifs. Elle permet une insertion professionnelle rapide, conformément à ce qui est prévu par la réglementation en vigueur. Cependant, il est regretté que le dossier d'autoévaluation contienne des éléments chiffrés inexploitable et qu'il soit difficilement lisible s'agissant des débouchés.

Sans doute cette formation gagnerait à cibler, certes non la spécialité qu'elle permet d'acquérir, mais la profession sur laquelle elle débouche et qui serait susceptible de convaincre l'employeur d'une profession qui recrute effectivement un juriste de niveau de L3. L'enseignement tout à la fois des règles de droit public et de droit privé, alors d'une part que les voies d'accès à ces secteurs diffèrent (essentiellement sur concours pour la fonction publique) et qu'il n'y a guère de passerelle professionnelle entre ces secteurs, renforce le caractère peu pragmatique de la LP. Dans un tel contexte, le taux moyen de 30 % de diplômés poursuivant des études ne paraît pas accidentel. Par ailleurs, le peu d'attention portée au devenir des diplômés, manifeste au vu d'affirmations renseignées et fondées sur des chiffres incohérents, est regrettable. La moindre satisfaction des diplômés actifs quant à l'adéquation de leur formation et de leur emploi à 6 ou 30 mois, est pourtant un indice important qui aurait dû susciter davantage d'attention.

Par ailleurs, cette formation nécessite la modification de la composition de son équipe pédagogique.

Quelques recommandations peuvent être formulées :

- Un meilleur suivi des étudiants diplômés doit être réalisé, notamment afin de veiller à l'effectivité de la nature professionnalisante de la formation.
- La composition de l'équipe pédagogique devrait être modifiée de façon à réduire le volume horaire assuré par les intervenants professionnels, trop important au vu des données portées au dossier.
- Une modification de l'offre de formation pourrait conduire à mieux identifier les professions ciblées par ce diplôme professionnel.
- Afin de le rendre plus attractif, des mesures de communication interne à l'établissement pourraient être mises en place. Des présentations de la formation au sein des institutions partenaires ou des entreprises pourraient également être organisées, notamment afin de confronter les étudiants à de futurs employeurs.
- Pour plus de lisibilité, le supplément au diplôme devrait faire état des modalités de recrutement.
- La durée du stage devrait être adaptée au rythme d'alternance adopté. Une réorganisation des modalités du stage pourrait aussi permettre aux étudiants d'étendre leur zone géographique de recherche d'entreprise. Afin de renforcer la professionnalisation, des dispositifs pourraient être envisagés (jeux d'entreprise, incitation aux certifications professionnelles, mesure d'accompagnement du projet professionnel, internationalisation...).

# Observations de l'établissement



Reims, le 22 mars 2017

N/Réf. : /2017/MH/DEVU

Affaire suivie par Mme Mélanie HOFFERT

***Le Président de l'Université de Reims  
Champagne-Ardenne***

**À**

Monsieur Michel COSNARD  
Président du Hcéres

Objet : Retour sur le rapport d'évaluation de la licence professionnelle *Droit social et syndical*

Monsieur le Président,

L'Université de Reims Champagne-Ardenne tient à remercier l'ensemble des personnels du Hcéres, ainsi que les experts qui ont mené l'ensemble des évaluations de nos formations. Les remarques et recommandations qui ont été faites nous seront très utiles pour finaliser notre nouvelle offre de formation.

Le responsable de la formation n'a pas formulé de réponse.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.



Guillaume GELLÉ