



HAL
open science

Licence professionnelle Management du logement social

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Management du logement social. 2017, Université de Lorraine. hceres-02027860

HAL Id: hceres-02027860

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02027860>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HCERES

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

Département d'évaluation des formations



Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management du logement 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

Établissement déposant : Université de Lorraine

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Management du logement social* forme des chargés de gestion d'un parc immobilier locatif dans le secteur du logement social.

Créée en 2006, en partenariat avec l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Clermont-Ferrand, la licence est depuis 2011/2012 portée par l'Université de Lorraine. Elle est intégrée à la filière de formation immobilière du centre de formation de la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) de Moselle et adossée à l'IUT de Metz, département « Gestion des entreprises et des administrations » (GEA) de l'Université de Lorraine.

Elle est organisée essentiellement en apprentissage, accueille quelques étudiants en formation continue et n'est pas ouverte aux non alternants.

Accueillant essentiellement des étudiants issus du Brevet de technicien supérieur (BTS) *Professions immobilières*, ses effectifs sont en moyenne de neuf étudiants sur cinq ans.

Analyse

Objectifs
<p>La licence professionnelle (LP) <i>Management du logement social</i> forme des chargés de gestion d'un parc immobilier locatif dans le secteur du logement social. Ceux-ci exercent des missions diverses impliquant des connaissances en techniques du bâti permettant de préserver et de valoriser le patrimoine, en réglementation locative, des approches financières, et doivent maîtriser une forte dimension sociale fondée sur l'approfondissement de la relation client dans un contexte de plus en plus concurrentiel.</p> <p>La formation vise à donner aux étudiants la dimension managériale qui prend une importance de plus en plus grande. L'objectif est très général, la formation des gestionnaires polyvalents en droit et gestion, spécialisés dans le management des structures du logement social. A cet objectif est associée une liste de compétences professionnelles. Ces compétences ne sont pas explicitement rapprochées des enseignements et elles ne sont pas classées en savoir-faire et savoir-être.</p> <p>De manière générale, il faut regretter que le dossier soit peu étoffé, que des annexes ne soient pas fournies ; ce qui rend difficile son évaluation.</p>
Organisation
<p>L'organisation n'est pas véritablement présentée dans le dossier. Le rôle de l'université semble faible ; ce qui remet en cause le caractère académique de cette LP. Un seul enseignant-chercheur intervient durant 20 heures par an. Le lieu où les cours sont dispensés n'est pas mentionné.</p>

<p>L'organisation des unités d'enseignement apparaît globalement cohérente avec les objectifs de la formation. Toutefois, il est étonnant de ne pas trouver d'enseignement en contrôle de gestion alors que cette fonction devient de plus en plus importante dans ce type de structures. Les enseignements sont trop centrés sur l'acquisition de connaissances opérationnelles et n'attachent pas assez d'importance à la compréhension du contexte ; ce qui n'est pas cohérent avec un niveau Bac+3.</p>
<p>Positionnement dans l'environnement</p>
<p>Le dossier ne mentionne qu'une formation équivalente, dont cette formation est issue à Clermont-Ferrand, sans faire référence aux formations voisines proposées par d'autres universités comme Paris-Est Créteil, Lyon 3, Dijon... Le dossier évoque l'élargissement du recrutement sur le Grand Est, ce qui ne devrait pas induire de concurrence. Pour ce qui est des relations avec le monde professionnel du logement social, le dossier se limite à fournir une liste de partenaires sans précisions sur la forme de ces partenariats.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>
<p>L'équipe enseignante est déséquilibrée avec une trop forte prédominance des intervenants professionnels, même si les imprécisions du dossier ne permettent pas de le quantifier précisément. En effet, on ne connaît pas les enseignants des matières qui représentent un total de 95 heures, soit tout de même 22 % des enseignements. Un seul enseignant-chercheur intervient pour seulement 20 heures sur un total de 430 heures, et on trouve 226 heures (73 %) réalisées par des professionnels dont un qualifié d'ancien directeur dispensant à lui seul 105 heures. La constitution de l'équipe pédagogique est donc en fort décalage avec les attendus d'une formation universitaire, même si les intervenants professionnels sont d'un niveau qui apparaît en phase avec les objectifs de la licence. Le responsable pédagogique (directeur de l'IUT) n'est pas dans la liste des intervenants. Le pilotage de l'équipe repose essentiellement sur une seule personne, le responsable de la formation de la CCI, ce qui conduit à s'interroger sur le fait que cette personne ne soit pas un enseignant. On note également que les visites annuelles sont effectuées par un chargé des relations entreprises sans préciser s'il s'agit bien de l'enseignant tuteur.</p>
<p>Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études</p>
<p>Cette formation a des effectifs faibles et très variables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2013/2014, première année d'organisation en apprentissage, la promotion comptait 20 étudiants. • En 2014/2015, alors que 78 étudiants avaient sollicité leur inscription, 4 d'entre eux seulement ont pu bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ; ce qui a conduit à la non-ouverture de la formation. • En 2015/2016, la formation a été ouverte avec seulement neuf étudiants. <p>Malgré une insertion professionnelle satisfaisante, il semble difficile de perpétuer une formation en raison de la faiblesse des effectifs.</p>
<p>Place de la recherche</p>
<p>Le dossier mentionne « <i>sans objet</i> » pour cet item, ce qui mériterait au moins débat. En effet, même si une LP est par nature professionnalisante, elle doit poursuivre par le biais de ses enseignements ou conférences à introduire l'actualité de la recherche en management et former à la démarche de recherche dans le cadre du stage (développement d'une problématique, recherche bibliographique, mobilisation de méthodologie adaptée...).</p> <p>La formulation du dossier montre clairement qu'il s'agit d'une formation sans caractère académique.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>
<p>La formation est uniquement accessible en alternance (apprentissage ou ponctuellement en contrat de professionnalisation). Pourtant, la fiche du Répertoire national des certifications professionnelles mentionne que la formation n'est pas accessible en apprentissage. L'alternance est organisée selon le rythme de deux semaines en entreprise et deux semaines en formation. Le décalage entre le soutien affirmé dans le dossier du monde professionnel du logement social et le nombre d'organismes mentionnés comme partenaires et le nombre de candidats ayant des contrats en alternance questionne sur la réponse de cette LP à un besoin. L'accueil d'étudiants en formation continue et la pratique de la validation des acquis de l'expérience sont évoquées mais pas en place.</p>

Place des projets et des stages
<p>Alors que la LP est uniquement accessible en alternance, les informations dans le dossier concernant les modalités de l'alternance sont fort limitées.</p> <p>Cette formation comporte, comme cela est obligatoire pour toute LP, un projet collectif. Il compte pour neuf crédits européens, mais la nature du projet n'est pas présentée, et aucun exemple n'est donné. La soutenance des projets intervient en fin de formation.</p> <p>L'exclusivité de l'organisation en alternance entraîne, logiquement, l'absence de stages. Toutefois, il n'y a pas d'information sur le suivi des alternants et la nature des rapports/mémoire à rendre.</p>
Place de l'international
<p>Le dossier mentionne « <i>sans objet</i> ». Si les spécificités de l'organisation du logement social en France fondent légitimement la formation, on pourrait toutefois penser qu'une découverte de l'organisation du logement social dans la « Grande Région », voire au-delà, donnerait un éclairage utile.</p> <p>Les étudiants suivent un cours d'anglais de 21 heures sans autre précision.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>Le recrutement est pour l'essentiel effectué au sein des BTS ; ils fournissent sur cinq ans 44 étudiants sur 55, soit 80 %, avec une nette prééminence du BTS <i>Professions immobilières</i>.</p> <p>Le recrutement d'étudiants venant de licences générales est très peu développé (un en cinq ans), de même que celui des étudiants venant d'IUT (trois en cinq ans).</p> <p>Il n'y a pas de dispositif de mise à niveau ou d'aide à la réussite, ce qui d'ailleurs se conçoit vu l'homogénéité du recrutement.</p> <p>Un recrutement sélectif, sans doute fondé pour une large part sur la capacité à obtenir un contrat, semble remplacer l'organisation de passerelles en provenance d'autres diplômes et notamment en provenance d'une licence généraliste ou d'un DUT.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>Le numérique n'est pas développé, l'innovation pédagogique non plus, les compétences transversales sont ignorées.</p>
Evaluation des étudiants
<p>Les modalités d'évaluation sont classiques, pour peu que le dossier permette de le savoir. Les critères de notation ne sont pas indiqués, pas plus que le fonctionnement du jury et que les modalités d'une éventuelle soutenance.</p> <p>Sont cependant présentées des grilles d'évaluation en entreprise remplies en autoévaluation par l'étudiant et en évaluation par le tuteur mais sans qu'on connaisse leur prise en compte dans les critères d'attribution du diplôme.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Les compétences professionnelles sont correctement décrites, mais pas les compétences transversales. La grille d'évaluation de l'insertion reste très générale et le supplément au diplôme n'est pas fourni.</p> <p>On trouve certes en annexe une grille permettant d'évaluer un certain nombre de compétences, mais il ne s'agit pas des compétences propres à cette formation, plutôt d'une grille des compétences générales d'insertion dans une organisation ; cela semble être la grille de la CCI pour toutes ses formations et non un document universitaire de cette LP.</p> <p>Le suivi de proximité de l'acquisition des compétences des étudiants est cependant facilité par la faiblesse des effectifs.</p>
Suivi des diplômés
<p>Le taux d'insertion professionnelle est excellent, proche de 100 %, selon les résultats fournis. Cependant, il n'est pas précisé le niveau de cette insertion, les salaires moyens..., du fait qu'aucune enquête particulière n'ait été mise en place par les responsables de la LP.</p>

Il aurait été également utile de connaître la satisfaction des diplômés par rapport à leur insertion et leur affectation géographique.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Le conseil de perfectionnement est celui de la filière immobilière de la CCI formation, ce qui tend à montrer que la formation n'est pas directement pilotée par l'université. Il importe que la mention ait son propre conseil de perfectionnement et qu'il puisse mener une réflexion stratégique sans sur son positionnement, son attractivité, voire son maintien.</p> <p>Les comptes rendus des conseils de perfectionnement ne sont pas joints au dossier, ce qui ne permet pas de connaître le rôle de ce conseil de filière, ni d'avoir d'éléments concernant les résultats des enquêtes de satisfaction, d'exemple d'évolution suite à ces conseils et enquêtes.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- De très bons taux d'insertion professionnelle.
- Une organisation exclusivement en alternance.
- Un excellent taux de réussite aux examens.

Points faibles :

- La faiblesse récurrente des effectifs.
- Une absence de pilotage universitaire de la formation.
- Une absence de conseil de perfectionnement propre à la mention.
- Le déséquilibre au sein de l'équipe pédagogique.
- Un dossier très lacunaire.
- Des outils de pilotage de la mention insuffisamment précis, notamment sur la qualité de l'insertion professionnelle (niveau de rémunération des diplômés, types d'emplois...).

Avis global et recommandations :

Cette formation fait face à un déficit chronique d'étudiants l'ayant amené à ne pas ouvrir tous les ans sur la période évaluée. Le pilotage de cette mention semble être laissé à la CCI. S'agissant d'une formation universitaire, il importe que ce pilotage soit repris par l'équipe pédagogique universitaire dont la place doit être renforcée dès lors que l'université souhaiterait maintenir cette mention au sein de son offre de formation.

Enfin, les conclusions de la précédente évaluation réalisée par l'AERES n'ont pas été prises en compte et conservent dès lors toute leur actualité :

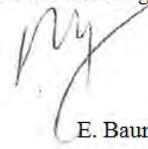
« On devrait veiller à renforcer la présence des universitaires dans la formation pour la doter d'un plus large adossement à des compétences universitaires qui complète utilement les apports des professionnels et des partenaires de la chambre de commerce. Il serait utile à cet égard que le responsable de formation soit spécialiste du domaine de formation et soit fortement présent dans les enseignements.

Le conseil de perfectionnement pourrait élaborer une stratégie de développement des partenariats formalisés avec les organisations du secteur et la région pour développer le nombre de contrats de professionnalisation et des inscrits en formation continue ».

Observations de l'établissement

Pas d'observations

Le Vice-Président en charge de la Formation



E. Baumgartner