



Licence professionnelle Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi. 2017, Université d'Avignon et des pays de Vaucluse. hceres-02027980

HAL Id: hceres-02027980

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02027980>

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 Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi

Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 29/06/2017

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 : Culture, sciences sociales et humanités

Établissement déposant : Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi* (LP MGRH), ouverte depuis 1999, a pour objectifs scientifiques de former les étudiants aux techniques pédagogiques, didactiques et de communication, à la pratique de l'évaluation et de la remédiation, à l'usage pédagogique des technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement (TICE).

Les objectifs professionnels de la LP sont de former à l'emploi de formateur-concepteur pédagogique ou à des métiers tels que chargé de formation en entreprise, en association ou organisme de formation, accompagnateur de parcours d'insertion, formateur indépendant. De 2011 à 2016, les effectifs de la formation varient entre 31 et 43 inscrits.

La LP est rattachée au service de formation tout au long de la vie (FTLV) et propose deux parcours différenciés : *Formateur d'adultes* et *Gestionnaire de paie et de carrières*. L'évaluation du dossier ne traite que le parcours *Formateur d'adultes*, le parcours *Gestionnaire de paie et de carrières* n'ayant qu'une seule année d'existence (ouvert en 2015). Le parcours *Formateur d'adultes* de la licence est proposé en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ou à des étudiants en congé individuel de formation (CIF). Il fait partie du Réseau national des universités préparant aux métiers de la formation (RUMEF).

Analyse

Objectifs

La formation expose clairement les compétences à acquérir, privilégiant l'insertion professionnelle, mais aussi, point atypique, la possibilité de poursuite d'études avec un diplôme universitaire de responsable de formation (DURF) ou en masters *Sciences de l'éducation*.

Les métiers de chargé de formation en entreprise, dans une association ou dans un organisme de formation, de formateur indépendant correspondent bien aux compétences que doivent obtenir les diplômés de la formation, ce qui est moins le cas de la fonction d'accompagnateur de parcours d'insertion, dont les activités nécessitent plus de maîtriser les techniques de recherche d'emploi (TRE) pour pouvoir animer des formations dans ce domaine.

Organisation
<p>La formation est structurée en cinq unités d'enseignement (UE), uniquement en tronc commun, sans cours optionnels, ni de mise à niveau. Il est précisé que « La mise en situation constitue le cœur de la formation » assurant la professionnalisation et l'apport de connaissances théoriques. Cela explique que les trois UE ne comportent qu'un total de 270 heures en présentiel, qui semble très réduit, comparativement aux UE 4 (projet tuteuré) et UE 5 (stage ou activité en entreprise) qui au total atteignent quasiment les 1000 heures. Cet écart significatif entre les trois premières UE et les deux UE du projet tuteuré et du stage ou activité en entreprise est problématique car il ne permet pas l'acquisition suffisante des concepts et théories du domaine de la formation, ce que devraient permettre les interactions avec l'équipe pédagogique de la licence.</p> <p>L'immersion professionnelle est nécessaire mais ne permet pas d'assurer l'acquisition suffisante de connaissances, une conceptualisation des expériences étant indispensables et nécessaires pour intégrer et comprendre des mécanismes pédagogiques dans des situations de formation.</p> <p>Une démarche qualité est en cours au niveau du service de la FTLV (porteur de la formation), mais aucune certification concernant ce point n'est avancée dans le dossier.</p>
Positionnement dans l'environnement
<p>De nombreux partenariats et relations avec des réseaux et organismes tels que le RUMEF, l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) d'Aix-Marseille et des laboratoires de la structure fédérative d'études et de recherches de Provence (SFERE) sont mis en valeur dans le dossier, mais leurs implications et surtout leurs intérêts concrets et pratiques pour les étudiants ne sont pas précisés.</p> <p>L'environnement diversifié et complexe dans lequel évolue la LP MGRH ne préjuge pas d'un effet positif et direct pour les étudiants, car aucune précision n'est donnée sur leurs effets pédagogiques ou autres avantages pour les étudiants de la licence.</p> <p>L'environnement socio-économique comprend surtout de nombreux partenaires institutionnels et des branches professionnelles liées au monde complexe de la formation, tels que l'union régionale des organismes de formation (UROF) ou la fédération de la formation professionnelle (FFP) dont l'intérêt concret et pratique pour les étudiants de la LPMGRH n'est pas non plus démontré.</p> <p>La formation attire principalement un public régional mais également des candidats au niveau national. La licence <i>Sciences de l'éducation</i> de l'université d'Aix-Marseille propose une formation équivalente et proche de la LP MGRH, qui lui fait donc concurrence. Il y a aussi d'autres parcours complémentaires proposés par le service FTLV de l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse des niveaux Bac+2 à master (DURF, diplôme universitaire d'accompagnateur de parcours professionnel - DU APP, diplôme universitaire de responsable de formation - DUFA). Ces formations sont plus ou moins en concurrence avec la LPMGRH.</p>
Equipe pédagogique
<p>L'équipe pédagogique comprend au total 10 personnes, dont trois enseignants : un professeur d'université qui est le responsable pédagogique de la LPMGRH, un maître de conférences, responsable de la formation (dont les attributions fonctionnelles ne sont pas précisées) et une agrégée (PRAG), responsable des unités d'enseignement (UE). 22 % des enseignements sont effectués par des universitaires (75 heures sur 338 heures), mais les deux enseignants-chercheurs sont très éloignés du cœur de métier de cette LP (étant classés l'un dans la section mécanique, l'autre dans la section génie informatique). Sept intervenants professionnels assurent 78 % des enseignements (263 heures sur 338). L'écart des volumes respectifs est trop important, la norme de référence selon l'arrêté du 17/11/1999 concernant les licences professionnelles étant qu'au-delà du minimum de 25 % des enseignements assurés par des intervenants professionnels, « la maquette pédagogique doit montrer que ces enseignements font vraiment partie du « cœur de métier » : aucune précision n'est fournie à ce sujet dans le dossier.</p> <p>Le tableau des intervenants professionnels ne permet pas d'apprécier leurs niveaux de compétences. Il indique deux docteurs en sciences de l'éducation, mais aucune précision sur les diplômes ou fonctions des cinq autres intervenants. Mais, selon le porteur, il s'agit de professionnels reconnus dans leur domaine. Le dossier ne permet pas cependant de savoir si les intervenants assurent des enseignements dans leurs cœurs de métiers respectifs.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>Le nombre de dossiers de candidatures à la LP MGRH est d'une soixantaine de candidats par an. Le recrutement est diversifié, avec une majorité d'inscrits venant de différentes formations (entre 31 et 16 de 2011-2012 à 2015-2016), ensuite des brevets de technicien supérieurs (BTS) ou agricoles BTSA, entre deux et huit, peu de diplômés universitaires de technologie (DUT) et aucun inscrit venant de deuxième année de licence (L2).</p>

A signaler le nombre très important de validations des acquis de l'expérience ou professionnels (VAE ou VAP) pour accéder à la LP : 85 inscrits entre 2011-2012 et 2015-2016. Les inscrits pédagogiques en formation continue, hors contrat de professionnalisation, constituent la grande majorité des effectifs chaque année et oscille entre 16 et 26 personnes.

Les taux de réussite au diplôme sont en baisse régulière : 78 % (2011-2012), 76 % (2012-2013), 72 % (2013-2014), 62 % (2014-2015). Cette baisse dans les taux est préoccupante et n'est pas expliquée dans le dossier.

Les deux enquêtes nationales de 2013 et de 2014 donnent des résultats très bons pour l'insertion professionnelle des diplômés de 2011 : 68 % et 2012 : 80 %. Les enquêtes d'insertion internes confirment aussi ces résultats très bons pour l'emploi des diplômés de 2013 : 87 %, 2014 : 96 %, et 2015 : 86 %. Cette insertion professionnelle satisfaisante est certainement aussi due à un nombre significatif d'inscrits en VAE ou VAP (entre 10 et 27 selon les années) qui seraient déjà en emploi, mais dont les chiffres précis ne sont pas fournis. Les statistiques des trois dernières enquêtes montrent que les taux d'emplois en contrat à durée indéterminée (CDI) des répondants sont en baisse : 2012-2013 : 48 %, 2013-2014 : 48 %, 2014-2015 : 39 %. Les enquêtes nationales de 2011 et 2012 indiquent une seule poursuite d'études en 2011. La durée moyenne de recherche d'emploi n'est pas renseignée. Les fonctions occupées par les diplômés ne sont pas précisées dans le dossier.

Place de la recherche

Des relations sont entretenues entre le responsable pédagogique et l'ESPE, la SFERE Provence et l'association pour la recherche sur la personne (ARP), mais sans précision sur l'exploitation de ces relations dans les enseignements. Deux intervenants sont docteurs en sciences de l'éducation et restent en contact avec leur laboratoire, mais là aussi, on ne connaît pas les éléments de recherche concrets qui peuvent être apportés aux étudiants dans les enseignements.

Place de la professionnalisation

Les UE 1, 2 et 3 sont présentées par le porteur pour indiquer les objectifs à atteindre en termes de compétences et correspondent aux attentes du métier de formateur d'adulte, mais avec un nombre d'heures insuffisant. Le problème se pose davantage sur les UE du projet tuteuré et du stage, lesquelles sont importantes en volumes horaires mais qui ne sont certainement pas optimisées pour le développement de compétences : on a l'impression que la professionnalisation est principalement justifiée par l'expérience sur le terrain, lors de l'alternance université-entreprise ou durant le stage, une immersion professionnelle qui serait autosuffisante, mais sans mesurer l'importance de ce mode de formation.

La fiche d'évaluation du stage ne permet pas d'évaluer avec suffisamment de précision le développement de compétences concrètes, en référence aux objectifs pédagogiques et scientifiques de la formation : les questions ouvertes sur les compétences sont très larges et compliquées, rendant la tâche difficile à l'évaluateur pour répondre avec exactitude.

La réflexion sur les métiers est inexistante, alors que la numérisation est aussi en train de modifier les pratiques professionnelles, avec des conséquences sur les compétences nécessaires pour assurer des fonctions dans le domaine de la formation d'adultes.

La professionnalisation dans le cursus de la formation s'effectue surtout sur de grands principes et des pratiques générales : situation professionnelle rencontrée par l'apprenant sur le terrain, formation basée sur le principe de l'alternance pédagogique, implication d'intervenants professionnels. Les objectifs, moyens et résultats attendus dans les différentes pratiques ne sont ni identifiés, ni précisés.

La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) précise que les professionnels peuvent postuler à des emplois de formateur et de concepteur pédagogique, alors que le dossier indique que la LP MGRH forme aussi au métier d'accompagnateur de parcours d'insertion, qui ne se trouve pas dans la fiche.

Place des projets et des stages

Le projet tuteuré (UE 4) comprend, selon la maquette pédagogique, les enseignements suivants : itinéraire personnalisé de formation, groupe d'analyse de la pratique professionnelle, atelier d'écriture, mémoire professionnel. Sur ces quatre enseignements, il n'y a dans le dossier aucune indication des modalités, méthodologie ou critères précis d'évaluation.

Le dossier se limite à donner des informations générales sur le mémoire professionnel, en indiquant que la Maison de l'orientation et de l'insertion héberge le bureau d'aide à l'insertion professionnelle.

Les informations sur les projets sont superficielles et absentes sur les stages (aucune information sur les modalités, le fonctionnement ou l'évaluation). Les crédits européens (ECTS) sont équilibrés entre le projet tuteuré (UE4) et le stage ou activité en entreprise (UE5), avec un total de 30 ECTS et ceux des enseignements (UE 1 à UE3) qui totalisent aussi 30 ECTS.

Place de l'international
Il n'y a aucune dimension internationale dans cette formation. En particulier, aucun enseignement de l'anglais n'est proposé dans la maquette pédagogique.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>Le recrutement semble être organisé par le service FTLV qui sélectionne et oriente les candidats vers les différentes formations dans le domaine des sciences de l'éducation. Les modalités de recrutement sont sommairement évoquées. Elles prennent en compte un dossier de candidature, la motivation des candidats, la maîtrise des prérequis (dont on se demande lesquels) et un entretien de groupe, sans précisions sur les méthodes et critères utilisés pour sélectionner les candidats, une soixantaine chaque année pour le seul parcours <i>Formateur d'adultes</i>.</p> <p>Il n'y a pas de dispositif de mise à niveau. Un itinéraire personnalisé de formation (IPF) est proposé aux apprenants dès le début de la formation pour les aider dans leur projet professionnel, mais sa structure et ses modalités de mise en œuvre ne sont pas détaillées dans le dossier.</p> <p>Quels que soient les éléments considérés dans cet item, le manque d'informations ne permet pas de réellement les apprécier et de les juger d'une qualité satisfaisante.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>L'enseignement s'effectue en présentiel dans le cadre de la formation continue, avec des dispositifs d'accompagnement pour les handicapés et accorde une part importante à la VAE. Les candidats à l'obtention (totale ou partielle) du diplôme via la VAE sont nombreux. L'acquisition de compétences transversales par les apprenants n'est pas prise en compte dans le dossier, ce qui est d'autant plus étonnant pour une licence spécialisée dans le domaine de la formation. Les compétences transversales sont pourtant incontournables dans toute réflexion sur les compétences professionnelles et a fortiori pour des formateurs. C'est un aspect important au regard des problématiques de l'employabilité des diplômés.</p> <p>Un module d'enseignement est consacré aux TICE, mais dont le nombre d'heures n'est pas précisé, ni le contenu pédagogique.</p>
Evaluation des étudiants
<p>Les informations fournies dans cet item sont très succinctes sur les modalités d'évaluation des étudiants, les règles de délivrance des ECTS et du diplôme, ainsi que les modalités de réunion des jurys d'examen.</p> <p>Il est indiqué que les certifications de chaque UE s'effectuent essentiellement par des écrits portant sur des situations professionnelles. Les critères utilisés pour évaluer ne sont donc pas précisés. Et la généralisation du mode d'évaluation limitée à des écrits portant sur des situations professionnelles n'est certainement pas appropriée à l'ensemble des UE, avec d'autres types de travaux ou de moyens d'expressions utilisables pour les évaluations.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>L'ensemble des informations fournies sur le suivi de l'acquisition de compétences est superficiel. Il ne précise pas des aspects essentiels qui permettraient de connaître les moyens, les critères et les résultats attendus en termes de niveaux de compétences et qui seraient formalisables grâce à des outils tels que le portefeuille de compétences, le livret ou tout autre support de ce type.</p> <p>Si les objectifs à atteindre correspondent aux descriptifs des UE, les dispositifs d'évaluation permettant de vérifier les niveaux d'acquisition des compétences utilisés par l'équipe pédagogique ne sont pas présentés dans le dossier. Il y a surtout un ensemble de prescriptions qui donnent des indications sur des moyens mais dont on ne connaît pas la structuration, ni l'utilité pour l'étudiant : immersion de 12 à 16 semaines de stage, cahier des charges pour l'encadrement du stagiaire, carnet de bord des observations.</p> <p>Un paragraphe concerne les modalités d'évaluation qui sont centrées sur le stage et son suivi. Il s'agit d'un entretien oral censé concentrer tout un ensemble disparate de compétences acquises durant la formation : analyses et observations issues des expériences du stage consignées dans le carnet de bord, l'IPF, le mémoire, les dossiers et autres. Durant cet oral, l'étudiant doit aussi procéder à une autoévaluation par rapport à la formation qu'il a suivie, cumulée avec d'autres pratiques évaluatives qui manquent toutes de rigueur et de l'objectivité que permettrait la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation fiable, aucun élément ou support d'évaluation n'étant fourni.</p> <p>Par ailleurs, le porteur signale que le supplément au diplôme n'est pas encore disponible pour la licence.</p>

Suivi des diplômés

Le service FTLV dispose de deux dispositifs d'enquête depuis mars 2015, dont une ne concerne pas le suivi des diplômés, au regard de leur insertion professionnelle, mais leur satisfaction et l'évaluation de la formation.

Le deuxième dispositif concerne l'insertion et le suivi professionnel à 6, 12 et 18 mois, mais les analyses et les résultats ne sont pas fournis dans le dossier. Cet item est à nouveau complété par de nombreuses informations : enquêtes menées avec l'outil *Lime Survey*, collaboration avec la Maison de l'orientation de et l'insertion, convention de partenariat, université qui est membre du RUMEF.

Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation

Le Conseil de perfectionnement est une structure très récente, avec une première réunion de huit personnes (enseignants, professionnels et étudiants) le 7 juillet 2016 alors que la licence est ouverte depuis 1999. Il est indiqué qu'auparavant les apprenants et l'équipe pédagogique se rencontraient deux à trois fois par an. Mais un seul document datant de 2015 atteste de ces rencontres.

Dans cette partie, le seul aspect présenté concernant les procédures d'autoévaluation se limite au Conseil de perfectionnement. Les autres aspects sont analysés par des points forts et points d'amélioration possibles, mais sans garantir leurs concrétisations.

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Un ancrage satisfaisant dans les milieux professionnels, permettant une bonne insertion des diplômés.
- Une formation proposée par alternance et en formation continue.

Points faibles :

- Un nombre d'heures enseignements (UE 1, 2 et 3) bien trop insuffisant.
- La part des enseignements effectués par les universitaires trop faible.
- Le numérique non pris en compte pour la formation des étudiants.
- L'absence de procédures d'évaluations structurées afin de mesurer objectivement la qualité de la formation.
- Le projet tuteuré et le stage non suffisamment organisés et structurés.

Avis global et recommandations :

La LP *Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi* souffre d'un manque de procédures structurées, claires et objectives permettant d'effectuer des actions maîtrisées. Cela se reflète dans le dossier dont les informations fournies sont souvent de médiocre qualité, avec des renseignements superficiels ou non pertinents. L'accent est mis sur les données positives, comme les bons taux d'insertion, mais avec des précisions qui manquent très souvent autant sur des aspects quantitatifs que qualitatifs.

Les recommandations de la précédente évaluation de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) n'ont pas été prises en compte pour faire évoluer la formation. La maquette pédagogique est à revoir pour exploiter d'une façon plus maîtrisée le projet tuteuré, le stage et l'activité en entreprise et l'adapter aux prochaines attentes du monde de la formation des adultes. La formation doit évoluer pour devenir une licence professionnelle à part entière : volume horaire d'enseignement augmenté pour une meilleure acquisition de connaissances scientifiques,

participation d'universitaires en lien avec le domaine, liens avec la recherche pour disposer d'une prospective sur les métiers liés à la formation d'adultes, notamment par la prise en compte indispensable des nouvelles façons d'apprendre liées à la numérisation (conférences à distance, *massive open online courses* - MOOC), révision des modalités d'évaluations. Enfin, la part des inscrits en formation continue est trop importante, il faudrait diversifier les promotions, notamment par des contrats en apprentissage ou de professionnalisation.

Observations de l'établissement



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

>>>

Présidence
Direction Générale des Services

Le Président de l'Université d'Avignon et des Pays de
Vaucluse

à

Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de
l'enseignement supérieur – HCERES
2 rue Albert Einstein
75013 PARIS

À l'attention de Monsieur Jean-Marc GEIB
Directeur du département d'évaluation des formations

Avignon, 26 avril 2017

**V/Réf. : DEF-LP180014215 Licence professionnelle « Métiers de la GRH : formation,
compétences »**

N/Réf. : PhP/JD – 2017-103

**Observations de portée générale sur le rapport d'évaluation de la licence professionnelle
« Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi », établi par l'HCERES.**

Le diplôme s'est restructuré avec la création de deux nouveaux parcours venant compléter le parcours de formateur d'adultes. Il s'agit d'un parcours gestionnaire de paie et carrière (ouvert en apprentissage) et d'un parcours d'accompagnateur de parcours professionnel. Cette restructuration a permis de revoir le dispositif dans sa globalité ainsi que la répartition des UE. Ainsi, il existe dès la rentrée 2017, un quart des enseignements dédiés aux compétences transversales :

- anglais,
- bureautique,
- introduction aux dispositifs de formation,
- introduction aux dispositifs de l'accompagnement,
- TRE,
- communication,

UNIVERSITÉ D'AVIGNON
ET DES PAYS DE VAUCLUSE

Présidence

Direction Générale des Services

Campus Hannah-Arendt
Site Centre-Ville

74 rue Louis Pasteur – Case 1
84029 AVIGNON CEDEX 1
Tél. + 33 (0)4 90 16 25 25
Fax. + 33 (0)4 90 16 25 20
<http://www.univ-avignon.fr>

La moitié des enseignements est destinée aux UE cœur de métier de chaque parcours. Enfin le dernier quart concerne le projet tutoré – comme le prévoit le décret.

Ce dernier a été complètement repensé et sera conforme aux attentes d'un tel dispositif (projet transversal métier, travail en groupe, accompagnement du projet, rendu et soutenance).

Le total du volume horaire varie entre 450h et 490h pour les parcours et dans le contexte de l'alternance, c'est un très bon compromis qui favorise l'insertion professionnelle de nos étudiants par la signature de contrats d'alternance notamment.

La remarque de l'HCERES concernant une UE spécifique au parcours FA sur les TICE sera prise en compte et sera proposée au prochain conseil de perfectionnement pour la rentrée 2018-2019.

Du fait de cette restructuration, l'implication des enseignants de l'UAPV est maintenant de plus de 40% (22% initialement). Le recrutement d'un enseignant contractuel en 70ème section, titulaire d'un doctorat, est un apport conséquent pour ce diplôme depuis 2016-2017.

La démarche qualité mise en place depuis 2 ans favorise la prise en compte d'éléments factuels pour l'amélioration continue de notre formation : conseil de perfectionnement (2/an), réunions pédagogiques (4/an), enquêtes d'insertion, de satisfaction, réunions de bilan avec les étudiants (2/an). Des périodes de régulation après les alternances en entreprises sont prévues afin de valider les montées en compétences de nos étudiants.

Nous respectons d'ores et déjà la quasi-totalité des 21 indicateurs présents au DATA Dock. Les procédures sont donc clairement établies.



Philippe ELLERKAMP