



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Gestion de l'habitat social

### Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion de l'habitat social. 2016, Université d'Angers. hceres-02039478

**HAL Id: hceres-02039478**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039478>**

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

Formations

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Gestion de l'habitat social

- Université d'Angers - UA

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

# HCERES

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

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 2015-2016

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, économie et gestion

Établissement déposant : Université d'Angers - UA

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Management des organisations*, spécialité *Gestion de l'habitat social*, située dans le champ *Droit, économie et gestion* fait partie des formations de l'Université d'Angers localisées au pôle universitaire de Cholet et organisées dans le cadre de l'Unité de Formation et Recherche (UFR) ESTHUA, Tourisme et Culture. Créée en 2007, elle forme des professionnels détenant des compétences adaptées aux besoins très spécifiques du secteur mêlant les dimensions sociales, commerciales, managériales voire entrepreneuriales.

Depuis 2013, elle est entièrement organisée en alternance, la totalité des étudiants étant en contrat de professionnalisation dans les organisations du logement social, avec une alternance au rythme de deux à trois semaines en entreprise, deux à trois semaines à l'Université, selon un calendrier fixé à l'année. Les 450 heures de cours du programme sont organisées en cinq Unités d'Enseignement (UE) : Langage et communication, Formation scientifique et technique, Droit, Management et gestion métiers, et représentent 36 crédits européens (ECTS), les 24 restants étant dédiés aux UE de projet et au stage.

## Synthèse de l'évaluation

Cette formation s'est progressivement installée dans le paysage du logement social et forme chaque année une promotion d'une vingtaine d'inscrits en moyenne mais avec une variabilité élevée (de 13 à 31), dont les raisons évoquées tournent autour d'aléas, et non d'une analyse systémique. A l'issue de la formation, les étudiants ont pu acquérir les principales connaissances indispensables, et appréhender en présentiel l'ensemble des savoir-faire nécessaires à l'exercice professionnel du secteur considéré. Ils ont pu les mettre en œuvre en situation grâce à la formule de l'alternance, se créant ainsi une première référence et l'amorce d'un réseau indispensable dans un monde à forte identité, ce qui constitue une forte valeur ajoutée. Les enseignements sont donc bien adaptés aux attentes du secteur. Ceux-ci devraient toutefois prendre en compte une dimension numérique aujourd'hui absente, et l'équipe de pilotage devrait réfléchir à la manière dont une dimension internationale pourrait être introduite. Grâce à un investissement important du responsable de formation, cette LP s'est stabilisée dans le paysage relativement limité des formations universitaires du secteur du logement social, même s'il est possible de s'interroger sur des objectifs qui semblent plus préparer des étudiants à occuper des fonctions d'exécution qu'à pouvoir se positionner dans le monde complexe du logement social.

Le recrutement qui est constitué à 70 % d'étudiants issus des filières courtes, Brevets de technicien supérieur (BTS) et Diplômes universitaires de technologie (DUT), devrait s'ouvrir davantage aux étudiants ayant suivi deux années de licence générale, en particulier à l'Université d'Angers, et souhaitant une insertion professionnelle rapide et une rémunération, ce que permet l'organisation de cette licence entièrement en contrat de professionnalisation, même si cette assertion du dossier est contredite par les chiffres figurant dans la fiche diplôme... Cette évolution, affirmée comme effective depuis 2013, a permis de mieux structurer la relation avec les organisations du secteur qui proposent ces contrats en nombre proche des besoins pour les promotions de cette licence. L'insertion professionnelle dans le secteur est tout à fait honorable, même si les données fournies ne sont pas étayées par des analyses quantitatives rigoureuses et un suivi dans la durée. Le taux de poursuites d'études, 25 %, est bien trop élevé pour une licence professionnelle dont l'effectif affiché est l'insertion professionnelle.

Cette licence professionnelle possède une marge de progression, par une attention plus formalisée à l'évaluation et à la prise en compte des évolutions importantes du secteur et de ses attentes, ce que devrait permettre un lien aujourd'hui inexistant avec une démarche de recherche qui n'irrigue pas les enseignements, la participation effective des enseignants-chercheurs à la formation étant notoirement insuffisante.

La déterminante participation des professionnels devrait comporter une implication dans la conception et le suivi de la licence, alors qu'elle se limite le plus souvent à des cours. Cela s'explique puisqu'est mentionnée la difficulté à stabiliser les interventions des professionnels. On ne peut qu'émettre l'hypothèse que cela s'explique pour une part par l'éloignement de Cholet des implantations stratégiques, au plan régional, du secteur du logement social. Il est nécessaire que cette LP soit beaucoup plus liée à l'Université, fonctionne moins comme un démarche qui apparaît avoir une grande autonomie, voire un certain isolement et bénéficie d'une synergie plus importante, tant en matière de lien avec la recherche que d'implications d'universitaires dans la formation, ce qui est sans doute difficile avec une localisation à Cholet. Ce point doit au moins être débattu, en lien avec les organisations du secteur du logement social qui sont plus fortement implantées dans les grandes agglomérations, afin de construire une réponse située dans la perspective de structuration d'un ensemble formation-recherche dans le domaine du logement social et de l'habitat.

Une réflexion conjointe des différentes universités formant des professionnels et des organisations professionnelles, en particulier l'Union Sociale pour l'Habitat, serait utile, dans une démarche de type Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et clarifier ce qui peut apparaître comme un décalage entre le niveau des exigences professionnelles et le niveau auquel doit conduire une licence professionnelle.

Points forts :

Cette licence a indéniablement des points forts, tels que son positionnement dans un secteur d'activité porteur d'emploi, l'organisation entièrement en alternance et l'investissement de son responsable.

Points faibles :

Elle a aussi des points faibles récurrents, puisque la précédente évaluation recommandait de « veiller au caractère universitaire de la formation en augmentant la part d'enseignants-chercheurs. Regarder avec attention les débouchés pour faire évoluer la licence professionnelle et mieux cibler les emplois ». Or, cela n'a apparemment pas été suivi d'effets.

Recommandations :

Les mêmes recommandations pourraient être formulées, ce qui conduit à demander au porteur et à l'université de prendre en considération les résultats de l'évaluation pour s'inscrire dans un processus d'amélioration continue. Il est à ajouter à ces recommandations la nécessité d'ouvrir une réflexion sur une localisation réduisant actuellement la possibilité d'intervention d'enseignants-chercheurs, et non liée à la logique du secteur professionnel dans une ville où la proportion minimale de logements sociaux fixée par la loi SRU (Solidarité et renouvellement urbain) n'est non seulement pas respectée, mais de plus en baisse.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>L'inventaire des connaissances nécessaires (ex : la réglementation ou les conditions d'accès au logement social) et des compétences attendues (ex : gérer un projet, commander des travaux...) pour les métiers visés est présenté avec un haut niveau de détail. Cette analyse fouillée a donc permis la construction d'un programme pédagogique adéquat tant dans les enseignements que dans les modalités pédagogiques pour répondre aux besoins d'un secteur qui mobilise des compétences particulières mêlant les dimensions sociales, commerciales, managériales voire entrepreneuriales. Les objectifs de la formation sont clairement présentés et les compétences acquises au terme de la formation bien mises en forme.</p> <p>A l'issue de la formation, les étudiants ont pu appréhender en présentiel l'ensemble des savoir-faire et ont pu les mettre en œuvre en situation grâce à la formule de l'alternance. Le rédacteur fait également part de la prise en compte de la complexité de combiner la dimension sociale et des exigences de gestion. Cela impose une attention particulière pour accompagner les étudiants qui pourraient percevoir ces deux notions comme difficilement compatibles.</p>
---	---

	<p>L'employabilité engendrée par la formation est incontestable, comme l'attestent les données, certes imparfaites, sur les débouchés professionnels. On peut toutefois craindre que ce qui doit fonder une formation universitaire de niveau Bac+3, une capacité à se situer dans un contexte complexe, ne soit pas assez affirmé et que l'on demeure un peu trop dans la préparation d'une fonction d'exécution.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>La formation est liée au monde professionnel par un partenariat vécu, mais semble-t-il non formalisé, avec l'USH (Union Sociale pour l'Habitat) qui constitue un atout supplémentaire pour le développement des connaissances et l'insertion des étudiants.</p> <p>L'environnement politique qui conditionne en grande partie le fonctionnement de ce secteur est favorable depuis des années et semble conforté par les mesures prises par le gouvernement. Il n'est guère probable que la situation change. L'exigence de professionnalisation va encore s'accroître.</p> <p>Toutefois l'implantation d'une formation sur le logement social à Cholet interroge, non sur le devenir des étudiants qui ont vocation à trouver de l'emploi partout mais parce qu'il est difficile de considérer cette implantation comme stratégique pour les acteurs du logement social. Cela semble limiter la possibilité d'établir des collaborations dépassant les interventions dans la licence et l'accueil d'étudiants avec le monde professionnel d'un secteur très ciblé, et dont l'activité est, par nature, centrée sur les grandes agglomérations, ce qui limite une implication partenariale dans le suivi et la conception de la formation.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>Une quinzaine d'intervenants professionnels assurent 80 % des heures de formation. Issus des entreprises partenaires, ils concourent à renforcer la dimension professionnalisante, contribuent au fonctionnement de la formation (conception de la formation, suivi des étudiants, insertion professionnelle) et favorisent son pilotage. Il en ressort <i>a contrario</i> que l'implication des universitaires dans la formation est nettement insuffisante (moins de 20 % des interventions quand on décompte les suivis de stage).</p> <p>Mais il n'est pas mentionné dans le dossier les fonctions des intervenants professionnels, leur niveau de responsabilité n'est donc pas connu. Il est relevé la difficulté de les fidéliser, pour des raisons convergentes de concurrence avec l'activité professionnelle et de rémunération faible. Un renforcement de la formalisation partenariale est donc d'autant plus indispensable.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Pour une centaine de dossiers de candidature, les effectifs tournent autour de 20 étudiants, avec une variabilité forte selon les années (de 13 à 31), Les causes de cette variabilité ne sont pas explicitées, mais le taux de pression semble satisfaisant. Les candidats proviennent à 70 % de BTS professions immobilières, BTS d'économie sociale et familiale, et de DUT carrières sociales, à peu près à parité. La proportion d'étudiants venant de deuxième année de licence (L2) n'est pas identifiée, et figure dans les formations résiduelles. En tout état de cause il y aurait lieu de mener un effort particulier dans cette direction.</p> <p>Les résultats en termes de réussite sont proches de 100 %, et donc sont excellents. L'insertion professionnelle, avec des taux d'emploi supérieurs à 80 % (enquête à 30 mois), est très bonne. L'insertion professionnelle se traduit souvent par un CDD (Contrat à durée déterminée) dans les trois mois qui suivent la formation. Les particularités du secteur ne facilitent pas la création de poste en CDI (Contrat à durée indéterminée) et cela retarde d'autant l'accession des diplômés à ce type de contrat.</p> <p>Le porteur du dossier fait état d'un taux de poursuite d'études de 25 %, principalement vers un master Urbaniste. Il est évident que ce taux est beaucoup trop élevé pour une licence professionnelle.</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>Le travail académique et la recherche ne sont pas mis en avant dans le dispositif. Il n'existe pas de module permettant aux enseignants et aux étudiants de les intégrer dans l'approche pédagogique.</p> <p>Aucun lien ne semble établi avec la recherche. Même dans une LP, il serait pourtant utile d'ouvrir l'esprit des étudiants aux recherches existantes dans le secteur, ce que faciliterait certainement l'intervention plus importante d'enseignants chercheurs.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La formation est conçue comme une réponse aux besoins d'un secteur professionnel relativement étroit.</p> <p>Le point principal pour définir la place de la professionnalisation est le système de l'alternance qui conduit l'étudiant à évoluer dans le milieu socio-économique correspondant exactement au contenu de la formation.</p> <p>Toutefois, le dossier mentionne « Selon l'USH, la LP Gestion de l'Habitat Social de Cholet est LA formation par excellence pour aboutir au poste de chargé clientèle sociale ». Cette affirmation est probablement à nuancer par l'existence d'autres formations qui semblent au moins autant reconnues par l'USH.</p> <p>La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) fournie comprend les informations requises pour appréhender la formation.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Le choix depuis 2013 de placer tous les étudiants en contrat de professionnalisation permet de les confronter tout au long de la formation à une situation de travail dans une organisation du secteur, ce qui assure une place importante quantitativement et qualitativement.</p> <p>La formation intègre un projet collectif tuteuré, mis en avant à juste titre comme élément majeur pour l'acquisition des compétences transversales, qui consiste à faire créer par le groupe une réponse à une problématique de leur futur métier et contribue à la diversification de l'approche du secteur.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>Cette place est très faible mise à part la présence dans la formation de quelques étudiants étrangers sans que cela ne semble résulter d'une réelle stratégie, mais résulte davantage d'opportunités.</p> <p>Il serait intéressant d'avoir une approche du secteur dans des pays voisins, voire d'organiser un voyage d'études permettant la découverte d'une autre réalité.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Il n'est pas mis en avant d'éléments particuliers sur les modalités de recrutement. Ne sont pas non plus prévus de dispositifs de mise à niveau ou de passerelles de réorientation, ce qui n'est sans doute pas nécessaire vu les taux de réussite.</p> <p>Les étudiants disposent d'un enseignant référent (un par étudiant). Il est ainsi possible d'avoir une approche individualisée, de repérer plus aisément les difficultés et d'y répondre.</p> <p>Depuis le passage en alternance (2013), deux candidats en moyenne par an n'ont pas pu entrer en formation n'ayant pas trouvé de structures d'accueil malgré l'encadrement. D'un autre côté, des postes proposés n'ont pu être pourvus selon une habituelle difficulté à organiser l'adéquation entre offre et demande.</p> <p>Cet ajustement suppose certainement une grande mobilisation d'énergie de la part des responsables de la formation.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La formation est déployée dans le cadre de l'alternance en contrat de professionnalisation. Cela concourt à une bonne professionnalisation et renforce les possibilités d'insertion par l'acquisition d'une expérience.</p> <p>Par ailleurs, 10 % des étudiants sont inscrits en formation continue pour une reprise d'études. Entre une et trois VAE (Validation des acquis de l'expérience) sont faites chaque année, qui requièrent pour une part des compléments de formation pour permettre l'obtention du diplôme.</p> <p>Le nombre de formations continues et de VAE devrait pouvoir être augmenté pour une formation à l'insertion professionnelle aussi affirmée.</p> <p>Il ne semble pas exister de dispositif particulier pour intégrer le numérique au-delà de son utilisation en bureautique.</p>

<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les modalités d'évaluation des étudiants répondent aux règles communes. Il faut souligner que l'essentiel du contrôle continu repose sur des travaux de groupe. Ces derniers sont mis en œuvre selon le principe de la co-formation. D'une manière générale, les enseignants procèdent selon leurs propres conceptions, et les modalités de coordination, pour veiller à une véritable complémentarité des modes d'évaluation, sont présentées évasivement</p> <p>Si le contrôle continu est la règle, pour certains enseignements, des examens terminaux sont organisés afin de repérer le cas échéant des étudiants faibles dont la contribution n'est pas visible dans les travaux de groupe, ce qui s'inscrit dans la volonté de faire réussir tous les étudiants. Le dossier ne permet pas de savoir si cette volonté louable n'aboutit pas à une trop grande modulation des modalités d'évaluation</p> <p>Les règles d'attribution des crédits européens (ECTS) sont exposées en totalité et avec un grand niveau de détails.</p> <p>Un jury à l'issue de l'année de formation se réunit pour procéder à l'évaluation finale. Il est composé des enseignants permanents et de certains professionnels.</p> <p>L'évaluation suit très étroitement l'organisation de la formation et se fonde sur une volonté louable de faire réussir tous les étudiants.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Les compétences transversales sont évaluées principalement lors du projet tuteuré et lors de la soutenance de stage.</p> <p>Le projet tuteuré est présenté comme un élément important mais ne fait pas l'objet d'une description qui permet d'en cerner le fonctionnement.</p> <p>Il n'existe pas de suivi permanent de cette acquisition reposant sur un portefeuille de compétences alors même qu'un travail de recensement de ces dernières a été opéré.</p> <p>Un projet de mise en place d'un livret d'accueil destiné aux étudiants éclairera ces derniers sur les objectifs de la formation et leur montée en compétence.</p> <p>Un livret de suivi d'alternance permet de faire le lien entre le parcours de formation en présentiel et les mises en situation en entreprise. Il permet pour les parties prenantes de vérifier la progression dans l'acquisition des compétences. L'avis du tuteur en entreprise apporte un éclairage important.</p> <p>Il serait bon que soit mise en forme une formalisation des compétences acquises. L'absence dans les documents examinés de supplément au diplôme ne permet pas de savoir si celui-ci existe.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Le suivi est réalisé selon la procédure en vigueur à l'Université d'Angers. Il n'existe pas de modalités particulières à la formation. Les informations recueillies éclairent sur la pertinence de la licence et de sa spécialisation. Les emplois pourvus semblent, pour une part difficile à quantifier à partir des éléments fournis, en décalage avec l'objectif affiché, étant plus du niveau exécution (mais il n'y a pas de données permettant de savoir s'il ne s'agit que d'une étape courte dans un parcours professionnel).</p> <p>L'adéquation constatée valide la cohérence du projet pédagogique. Il n'est pas souligné que les résultats constatés sont utilisés à des fins d'amélioration continue.</p> <p>Le suivi repose pour l'essentiel sur un important investissement du responsable de formation dont l'implication est déterminante dans un suivi très personnalisé. Il serait très souhaitable qu'il soit complété par des enquêtes permettant de disposer données quantifiées.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>Un conseil de perfectionnement est réalisé dans le cadre de la réunion d'année. Il est composé des enseignants titulaires, de certains intervenants vacataires (avec une participation des professionnels limitée par leurs obligations) et de représentants d'entreprises accueillant des étudiants. Ce conseil n'est donc pas organisé de manière autonome par rapport au responsable de la licence et est susceptible d'être conduit de manière partielle en fonction des autres sujets qui sont évoqués lors de cette seule réunion. Il ne semble pas que des comptes rendus réguliers, validés et diffusés balisent son fonctionnement.</p>



	<p>Il serait sans doute utile de le compléter d'un conseil pédagogique qui accompagnerait le responsable de formation à la lourde responsabilité et/ou d'un comité d'évaluation, associant les responsables des organisations partenaires, qui pourrait permettre de formuler des réflexions et déterminer les évolutions nécessaires.</p> <p>La prise en compte des retours des étudiants se fait de manière ponctuelle et n'entre pas dans un système d'amélioration continue.</p>
--	--

# Observations de l'établissement

## Evaluation des formations

### Observations de l'Université d'Angers

#### Identification de la formation

<b>Champ de formation</b>	Droit, économie et Gestion
<b>Type (Licence, LP, Master)</b>	Licence Professionnelle
<b>Intitulé du diplôme</b>	Gestion de l'Habitat Social
<b>Responsable de la formation</b>	Mikaël BARGAIN

#### Synthèse de l'évaluation

Introduction de la synthèse de l'évaluation	
Observations	La LP GHS forme exclusivement les prochaines vagues de « Chargés clientèle, conseillers clientèle », à ce titre il est vrai qu'ils ont principalement des tâches d'exécution à effectuer dans un respect des politiques entrepreneuriales. Des postes de management sont principalement attribués par de la promotion interne et/ou du recrutement externe (concours de la fonction publique catégorie A, école de commerce, master etc.). Il est nécessaire d'avoir maîtrisé le terrain avant de pouvoir mener à bien la politique en tant que manager.

Points forts	
Observations	A noter aussi un renforcement de partenaires professionnels parisiens dans la mise en place de contrats de professionnalisation (groupe OSICA) afin d'étendre le rayonnement de la LP GHS sur le marché parisien et région parisienne.

Points faibles	
Observations	<p>Les disciplines enseignées qui font aujourd'hui la force et la légitimité de la LP GHS sont du domaine du terrain principalement. Les acteurs/intervenants professionnels sont bien plus à même d'expliquer et de transférer leurs connaissances car il s'agit de leur cœur de métier.</p> <p>Une réflexion universitaire peut néanmoins s'engager lors des projets tuteurés et dans certains modules qui induisent a minima des travaux de recherche (Ex le cours « Problématique sociale urbaine »)</p>

<b>Recommandations</b>	
Observations	<p>La problématique de la localisation actuelle de la LP GHS sur Cholet prend naissance dans des considérations politiques entre la ville de Cholet et l'université d'Angers, dans le cadre de partenariats .</p> <p>Une requête a été faite pour rapatrier la formation sur Angers, au plus près des instances représentatives du logement social, des acteurs et des intervenants auprès de la direction de l'UFR ESTHUA.</p> <p>Une autre approche est faite actuellement grâce à une collaboration étroite entre le groupe OSICA (principal bailleur de la première couronne de Paris, et membre du groupe SNI) et la LP GHS pour apporter plus de rayonnement à la formation. Le groupe OSICA sera un formidable tremplin pour intégrer le marché des formations parisiennes et une reconnaissance auprès des grandes structures du logement social dont les sièges sont basés à Paris.</p>

## Analyse

<b>Adéquation du cursus avec les objectifs de la formation</b>	
Observations	<p>Des évolutions professionnelles avec des compétences de manager (niveau Bac+3) se font ressentir en moyenne après 5 ans d'expérience au poste de chargé clientèle.</p> <p>Un Master pourrait être une réponse à l'observation faite. Il existe un unique Master sur Paris « Droit et Management du Logement et de l'Habitat Social à l'université de Paris XIII, destiné principalement aux cadres HLM. Le public de ce Master est déjà des directeurs d'agence ou d'antenne et non des chargés clientèle.</p> <p>Le diplôme LP GHS est donc en lien avec le besoin du marché. Le parcours professionnel se construira par la suite, à l'aide de formations et promotions internes.</p>

<b>Environnement de la formation</b>	
Observations	<p>Il est prévu que l'USH soit intégrée plus fortement dans la formation au travers d'interventions de collaborateurs (cours et conférence).</p> <p>Le travail collaboratif avec des grands groupes de bailleurs tels que PODELHIA et SNI (OSICA) devrait apporter une communication plus forte de la formation auprès des autres acteurs et des candidats à la formation.</p>

<b>Equipe pédagogique</b>	
Observations	<p>L'augmentation du nombre d'enseignants universitaires ne pourra se faire que dans la refonte des disciplines. Refonte qui risque de retirer toute la substance du terrain, terrain auquel sont confrontés directement les étudiants-alternants. Une licence professionnelle se rend crédible auprès des professionnels, si elle est animée principalement par des confrères acteurs du même terrain.</p> <p>Un effort sera néanmoins fait pour pallier ce manque.</p> <p>Afin d'apporter une plus grande transparence sur les fonctions de chacun, un livret d'accueil est en cours de conception avec la présentation des interventions et intervenants. Les fonctions de ces derniers seront explicitement données afin que les étudiants appréhendent l'univers complexe des métiers du logement social.</p> <p>Le taux de rotation parfois rapide des intervenants professionnels dans l'équipe n'est pas uniquement sur des considérations pécuniaires. Mais plus par rapport aux impératifs du métier qui primeront sur la mission d'enseignement.</p> <p>Il s'agit évidemment d'une contrainte lourde à gérer mais qui permet de revitaliser l'équipe pédagogique et de réactualiser le contenu de l'intervention.</p>

<b>Effectifs et résultats</b>	
Observations	<p>Le taux moyen de 25% d'étudiants diplômés de la LP GHS qui continuent vers des Master ou autres licences professionnels semble contredire la finalité d'une licence professionnelle.</p> <p>Une licence professionnelle en alternance présente le grand avantage de faire découvrir aux étudiants, des métiers, une entreprise, un terrain, un marché outre de déboucher sur un emploi directement.</p> <p>Lors de l'alternance, les étudiants ont l'opportunité de travailler de manière transversale avec d'autres corps de métiers et parfois de ressentir une vocation. Les tuteurs professionnel et universitaire ont aussi la tâche d'accompagner l'étudiant sur un parcours de formation s'il le souhaite.</p> <p>L'idée première de la LP GHS est de former la nouvelle vague des chargés clientèle mais aussi de leur ouvrir les yeux sur d'autres métiers, dont certains Master proposent le diplôme.</p>

<b>Place de la recherche</b>	
Observations	<p>Le travail de recherche est effectivement absent de la LP GHS. Lors du prochain contrat triennal, la mise en place d'un module sur cette thématique est prévue.</p> <p>On y accollera le travail du projet tuteuré afin d'apporter de la densité dans la réflexion.</p>

<b>Place de la professionnalisation</b>	
Observations	<p>Il convient effectivement de relativiser l'expression « LA formation par excellence ». Il y a 3 autres formations concurrentes qui œuvrent dans le même esprit pédagogique.</p> <p>La LP GHS Cholet peut se targuer néanmoins d'avoir une longévité affirmée sur le marché des formations et une évolution toujours en lien avec les besoins du marché final.</p>

<b>Place de l'international</b>	
Observations	<p>L'idée du voyage d'études n'est pas concevable avec le rythme de l'alternance.</p> <p>Chaque année, les étudiants de la LP GHS ont le privilège d'assister à une conférence de M.GUEKIERE Laurent, directeur des affaires européennes de l'USH sur la particularisme du logement social au sein de l'union européenne. Les étudiants sont sensibilisés à d'autres approches du logement social en lien avec les spécificités de chaque pays. Ainsi ils appréhendent mieux leurs missions, leur marché et leur public.</p>

<b>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</b>	
Observations	<p>Les modalités de recrutement reposent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- niveau BAC+2 validé</li> <li>- lettre de motivation + CV attestant d'un engouement pour le métier, le terrain. On doit ressentir un projet professionnel et personnel en partie abouti (expériences professionnelles précédentes, formations suivies...)</li> <li>- Notation et appréciation des collègues des formations précédentes suivies</li> <li>- comptabilisation des ½ journées d'absence non justifiées dans les formations précédentes. En effet dans le cadre du contrat de professionnalisation, ce critère est réhibitoire et peut amener à une rupture du contrat de travail. Idem pour l'assiduité en cours.</li> <li>- Un ressenti lors de l'entretien de la cohérence entre la production des écrits et la présentation orale du candidat</li> <li>- Analyse des réponses fournies au questionnement du jury de recrutement</li> <li>- nécessite d'une très grande mobilité (tout en tenant compte de la question budgétaire)</li> </ul> <p>L'adéquation entre l'offre et la demande soulève le problème de la mobilité et du rapport gain/coût de la formation suivie.</p>

<b>Modalités d'enseignement, place du numérique</b>	
Observations	<p>A noter la très forte utilisation de la plateforme collaborative « Moodle » qui offre une interaction entre les intervenants et les étudiants. Cette plateforme est de plus en plus utilisée pour le rendu de travaux évalués.</p> <p>Cette dématérialisation permet une réactivité et une conservation des informations pour contrôle du contenu.</p>

<b>Suivi de l'acquisition des compétences</b>	
Observations	<p>Le projet tuteuré est un travail courant sur l'année de formation. Il allie un travail de recherche (à formaliser pour le contrat triennal par un cours) universitaire et l'exploitation des connaissances en entreprise pour produire une réflexion sur une problématique du terrain du logement social.</p> <p>Le suivi est permanent car 100j de projet tuteuré non présentiel sont affectés à cette tâche et malgré tout le responsable de la formation reste disponible une fois par semaine de cours universitaire pour la consultation des travaux.</p> <p>Une évaluation intermédiaire (janvier) est effectuée par un jury d'enseignants pour valider ou cadrer le travail des étudiants au travers d'un écrit et d'une soutenance. L'évaluation finale se faisant fin mai.</p> <p>L'équipe pédagogique souhaite à terme mettre à profit le projet tuteuré pour répondre à des commandes de thèmes faites par les bailleurs sociaux. En échange de ce travail de recherche, l'équipe pédagogique souhaite une couverture médiatique professionnelle sur le rendu des étudiants. Le projet tuteuré doit être un outil du rayonnement de la formation LP GHS.</p> <p>Le livret d'accueil est en cours de conception. Il aura pour but de rendre transparent le fonctionnement et l'organisation de la formation pour les étudiants, pour l'université et pour les partenaires que sont les bailleurs sociaux.</p>

<b>Suivi des diplômés</b>	
Observations	<p>Le suivi des anciens est parcellaire. L'équipe pédagogique souhaite utiliser l'outil LinkedIn afin d'alimenter la base de données des anciens, tout en croisant avec les enquêtes émanant des services universitaires dédiés.</p>

<b>Conseil de perfectionnement Procédures d'autoévaluation</b>	
Observations	<p>Réflexion sur la participation plus intensive des partenaires au conseil pédagogique pour conserver le lien et une légitimité sur le marché des formations.</p>

Christian ROBLEDO  
Président de l'Université d'ANGERS

