



HAL
open science

Licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale. 2016, Université Rennes 2. hceres-02039792

HAL Id: hceres-02039792

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039792>

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 Métiers de l'administration territoriale

- Université Rennes 2

HCERES

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

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 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences sociales

Établissement déposant : Université Rennes 2

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Métiers de l'administration territoriale (MAT)* forme des professionnels polyvalents de la fonction publique territoriale, pour répondre à la fois aux besoins des petites collectivités territoriales, mais aussi aux demandes de spécialisation pour des collectivités plus importantes. Le cursus est réalisé en partenariat avec les services des quatre centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) des quatre départements de la région Bretagne.

La formation s'effectue en alternance : 70 jours de formation théorique, 85 jours de stage en collectivités et 30 jours consacrés aux travaux d'auto-formation. Une intégration professionnelle prend la forme d'une préparation aux concours territoriaux, d'un module spécifique de préparation à l'intégration professionnelle et du stage. Les stagiaires disposent d'un guide de professionnalisation intégrant l'ensemble des activités des métiers administratifs.

Des unités d'enseignement (UE) sont déclinées en deux blocs : 1) « devenir généraliste du champ territorial » (497 heures) et 2) spécialisation (84 heures). Six UE généralistes sont réparties comme suit : UE1 : le cadre d'exercice des collectivités locales (87 heures), UE2 : les outils de l'action administrative territoriale (112 heures), UE3 : la gestion des dossiers territoriaux (38h30), UE Langue : anglais (42 heures), UE4 : stage en collectivité (595 heures), UE5 : projet pédagogique tutoré (133h30). Quatre spécialisations sont proposées aux étudiants : *Finances et marchés publics, Urbanisme et affaires foncières, Ressources humaines et Action sociale*.

Synthèse de l'évaluation

La formation est en bonne adéquation avec ses objectifs de professionnalisation, grâce à la collaboration avec les organismes de la fonction publique territoriale locale. Elle s'insère bien dans une offre globale de formation en administration économique et sociale, notamment grâce au parcours *Administration générale et territoriale* de la licence AES. Elle est réactive et adaptable vis-à-vis des besoins des étudiants et ceux des employeurs. La professionnalisation avant l'emploi dans les métiers de l'administration territoriale est garantie par les partenariats avec les quatre centres de gestion de la fonction publique territoriale de la région Bretagne et leurs organismes de formation. Un « livret de professionnalisation » et la formation des tuteurs professionnels permettent de bien structurer l'encadrement des stagiaires. Le recrutement se fait de façon sélective et structurée. La présélection sur dossier est suivie des auditions organisées dans les quatre départements de la région Bretagne. La formation bénéficie d'un véritable conseil de perfectionnement, composé des représentants de l'équipe pédagogique, du service de la formation continue, du service universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SUIO-IP), des pôles « Formation - Emploi » des quatre CDG, de la délégation régionale CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) et des étudiants. Il se réunit deux fois par an.

Des lacunes du dossier empêchent de vérifier une partie importante de la réglementation des licences professionnelles. Ainsi, le dossier ne permet pas d'évaluer : le volume horaire assuré par les intervenants professionnels, ni le nombre de professionnels dans le jury de diplôme, ni la place et l'organisation du projet tuteuré. De même, rien n'est dit sur l'apprentissage ou les contrats de professionnalisation ; ni sur les modalités d'enseignement (cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques, formation à distance). Si le taux d'insertion professionnelle est bon (près de 90 % à 30 mois), on peut toutefois remarquer que les postes occupés par les diplômés demeurent majoritairement au niveau C au moment du recrutement, alors que la licence vise le niveau B.

Points forts :

- Cursus bien adapté aux objectifs de professionnalisation.
- Bonne intégration dans une offre plus globale de formation aux connaissances et aux compétences de l'administration économique et sociale.
- Nombre important de professionnels des collectivités intervenant dans la licence.
- Encadrement des stagiaires bien structuré.
- Alternance, y compris auto-formation, encadrée par un enseignant-chercheur.
- Evolutions de la formation en fonction des retours obtenus par le biais de l'enquête de satisfaction et du conseil de perfectionnement.
- Recrutement des candidats clairement structuré.

Points faibles :

- Taux d'insertion quantitativement élevé mais qualitativement en dessous des objectifs visés en termes de catégories socio-professionnelles.
- Dossier lacunaire.

Recommandations :

La formation gagnerait à mieux préparer encore les étudiants au concours de catégorie B pour leur permettre de faire correspondre plus rapidement les compétences acquises et la reconnaissance statutaire correspondante. Pour cela, plus d'élus pourraient intervenir dans la formation. De même, il faudrait préciser les compétences visées par la LP MAT en lien avec les unités d'enseignement dans l'annexe descriptive du diplôme. La licence gagnerait également à avoir une participation plus assidue des tuteurs professionnels à des formations permettant d'encadrer les stagiaires.

De nouveaux partenariats pourraient permettre d'élargir le territoire du recrutement et d'augmenter l'effectif. Ainsi, pour attirer les détenteurs d'une deuxième année de licence (L2) de l'Université Rennes 2, la LP MAT pourrait bénéficier de la communication renforcée dans le champ « Métiers de l'administration et des organisations ». Le recrutement pourrait bénéficier de partenariats avec le centre de gestion du département de l'Ille et Vilaine, voire avec la région Pays de la Loire.

Analyse

| | |
|---|---|
| <p>Adéquation du cursus aux objectifs</p> | <p>Le cursus est bien adapté aux objectifs de professionnalisation avant l'emploi.</p> <p>Il s'agit d'une « niche » intéressante dans la mesure où les titulaires des concours de la fonction publique territoriale (FPT) sont souvent peu préparés aux métiers de l'action publique locale. Dans ce cadre, on relève notamment un partenariat avec les centres de gestion (CDG) des quatre départements de la région Bretagne ainsi qu'avec la délégation régionale du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), organisme financé par les collectivités pour assurer la formation des personnels et la préparation aux concours de la FPT. L'alternance a lieu dans des collectivités territoriales et dans les centres de gestion du territoire avec des stages de longue durée, et le suivi des étudiants est bien structuré pendant toutes ces périodes, avec notamment un débriefing des périodes de stages afin de suivre l'acquisition des compétences par les étudiants. Des spécialisations couvrant des « métiers en tension des collectivités » (<i>Finances et marchés publics, Ressources humaines, Urbanisme et actions foncières, Action sociale</i>) viennent renforcer la formation. Enfin, la licence professionnelle accueille un public mixte d'étudiants en formation initiale (FI) et formation continue (FC).</p> |
|---|---|

| | |
|--------------------------------------|---|
| <p>Environnement de la formation</p> | <p>Les partenariats sont forts pour les stages et pour la formation elle-même. La formation bénéficie d'une labellisation et de financements du conseil régional et du fond social européen. L'avantage particulier de la licence est représenté par son partenariat entre l'Université Rennes 2 (unité de formation et de recherche, UFR des Sciences Sociales et son service de formation continue), la direction régionale du CNFPT et les quatre centres de gestion de la fonction publique territoriale de la région Bretagne (Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan).</p> <p>Elle est aussi inscrite dans une offre plus globale de formation aux connaissances et aux compétences de l'administration économique et sociale (AES). La formation fait partie d'un département AES avec une licence AES et plusieurs masters spécialisés (notamment les spécialités <i>Management public territorial</i> et <i>Direction générale des services communaux et intercommunaux</i> du master <i>Management public</i>). La LP MAT est bien positionnée au sein de l'Université Rennes 2, notamment vis-à-vis de la licence AES et plus spécifiquement de son parcours <i>Administration générale et territoriale</i>, mais aussi vis-à-vis du département de Géographie. Pionnière dans son domaine, la LP MAT a inspiré la création de licences similaires avec des partenaires différents (par exemple, Angers et Alençon).</p> <p>Les liens avec la recherche sont plus ténus et moins réguliers. On notera l'organisation annuelle d'un colloque « Les territoriales de Bretagne » en lien avec plusieurs équipes de recherche : la composante rennaise de l'unité mixte de recherche (UMR) de géographie aménagement Espaces et sociétés (ESO, UMR-CNRS 6590), le laboratoire CIAPHS (Centre interdisciplinaire d'analyse des processus humains et sociaux, équipe d'accueil (EA) 2241), l'équipe CEDRE (Centre de recherche européenne de Rennes) de l'Institut de l'ouest - droit européen (IODE, UMR CNRS 6262), le groupement d'intérêt scientifique Centre d'excellence Jean Monnet de Rennes (CEJM) et le Centre de recherche sur l'action publique locale en Europe en science politique et en économie (CRAPE UMR CNRS 6051).</p> |
| <p>Equipe pédagogique</p> | <p>L'équipe pédagogique est équilibrée puisqu'elle mixe bien les universitaires et les professionnels avec toutefois un regret sur le faible nombre d'élus. Le volume horaire d'environ 420 heures est assuré notamment par un professeur d'université, 16 maîtres de conférences, un professionnel associé à temps partiel (PAST) et un professeur agrégé. Plus de 50 professionnels interviennent dans la formation dont de nombreux cadres des collectivités (36 dont 15 travaillant dans les CDG et au CNFPT), six juristes et avocats et une dizaine de professionnels divers (consultants, organismes de contrôle, préfecture) mais on compte seulement trois élus dont deux maires. Le dossier rend très difficile la vérification du pourcentage d'heures effectuées par les professionnels dans la mesure où les volumes horaires indiqués dans le dossier sont différents de ceux indiqués en annexe. Il semble toutefois que le minimum des 25 % soit largement atteint. Les responsabilités de la formation sont distribuées entre les quatre centres de gestion de la FPT de Bretagne, et les enseignants-chercheurs responsables de ces quatre « sections » territoriales de la licence.</p> |
| <p>Effectifs et résultats</p> | <p>Le nombre d'inscrits était stable jusqu'en 2013/2014 puis a baissé sensiblement en 2014/2015 soit : 2011/2012 68 inscrits, 2012/2013 72 inscrits, 2013/2014, 65 inscrits et seulement 55 inscrits en 2014/2015. Cette baisse semble avoir donné suite à l'avancement de la date d'annonce de l'ouverture du recrutement.</p> <p>Le taux de réussite avoisine les 100 %, ce qui est très bon. Les abandons ne représentent que trois à sept inscrits (1 à 10 % de la promotion).</p> <p>Les principaux indicateurs d'études de l'observatoire des parcours étudiants et de l'insertion professionnelle (OPEIP) indiquent des taux d'insertion professionnelle à six mois élevés (83 % en 2010, 81 % en 2011 et 82 % en 2012). Le taux de réponse à l'enquête par les anciens étudiants oscille entre 72 et 83 % selon les années, ce qui est plutôt élevé. Le taux d'insertion à 30 mois demeure aux environs de 90 %. Toutefois, la part des emplois stables semble avoir baissé en 2013 : 26 % contre 60 % en moyenne. Cette baisse pourrait refléter le fait qu'en 2013 les diplômés n'ont pas eu le temps de trouver un emploi stable au moment de l'enquête. On peut toutefois remarquer que les postes occupés par les diplômés demeurent majoritairement au niveau « C » au moment du recrutement, alors que la licence vise le niveau « B ».</p> |

| | |
|--|---|
| | Sous « certaines conditions » (non précisées), les diplômés peuvent poursuivre leurs études en master mention <i>Management public</i> . Le taux de poursuite d'études varie entre 6 et 9 % entre 2010 et 2012. Il tombe à 4 % en 2013. |
|--|---|

| | |
|----------------------------------|--|
| Place de la recherche | La place de la recherche est tenue dans le cursus. On soulignera le caractère interdisciplinaire des enseignants-chercheurs qui interviennent dans la formation. Les étudiants de la LP <i>MAT</i> peuvent assister au colloque « Les territoriales de Bretagne », ce qui semble cependant peu probable vu que ce colloque se déroule à tout début de l'année scolaire. |
| Place de la professionnalisation | La formation est conçue et mise en place avec une forte orientation professionnelle. Le partenariat est fort avec les acteurs de la formation des agents des collectivités territoriales (CDG et CNFPT) et ces derniers interviennent aussi bien dans les stages que dans la formation elle-même. C'est un point fort de cette formation, bien décrit dans la fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui détaille une liste de compétences générales et spécialisées auxquelles prépare la formation. Les secteurs d'activités des débouchés sont cohérents avec les objectifs de la formation. |
| Place des projets et stages | <p>Les stages de 80 à 85 jours sont pilotés par les quatre centres de gestion partenaires. L'encadrement des stagiaires est supervisé par la direction du responsable du pôle emploi de chaque CDG. Les tuteurs professionnels reçoivent une formation dédiée du CNFPT. Cette formation constitue un plus inhabituel. Toutefois, la LP gagnerait de la participation plus assidue des tuteurs professionnels à des formations permettant de mieux encadrer les stagiaires.</p> <p>Les stages bénéficient d'un double suivi : professionnel individualisé via les CDG et universitaire (via un PAST) en demi-groupe après chaque période de stage. L'évaluation se fait en continu par les professionnels et par le PAST, consultant auprès des collectivités territoriales. Ce suivi permet de faire un point sur l'acquisition des connaissances, le déroulement du stage et son adéquation avec l'enseignement. Les remarques des étudiants servent à améliorer l'organisation des stages.</p> <p>A mi-parcours, les responsables universitaires effectuent deux visites de suivi par stagiaire, afin de dresser un bilan entre le stagiaire et son tuteur, et éventuellement recadrer les objectifs. Au-delà des visites, des points téléphoniques sont effectués avec les stagiaires et les tuteurs. De plus, les centres de gestion réunissent leurs stagiaires un à deux fois dans l'année pour faire un point collectif sur l'organisation des stages. On peut donc considérer que les stages sont bien suivis. En revanche, rien n'est dit au sujet des soutenances.</p> <p>Le projet pédagogique tutoré de 133h30 est mentionné dans la description de la formation, mais rien n'est dit concernant sa mise en œuvre.</p> |
| Place de l'international | <p>Compte tenu des objectifs de la formation, la dimension internationale n'est pas développée.</p> <p>Une UE de langue « maîtrise d'une langue étrangère appliquée aux collectivités territoriales » est répartie sur les deux semestres : anglais adapté aux échanges des collectivités locales (information des visiteurs étrangers) ou à la coopération territoriale entre collectivités (opérations de jumelages). L'environnement européen des collectivités territoriales est présenté aux étudiants. Par ailleurs, la licence est ouverte à des étudiants étrangers : quelques recrutements de ce type ont eu lieu depuis 2003. Rien n'est dit sur leurs nombres. On ignore également si les étudiants ont l'opportunité d'acquérir une certification en langue et s'il y a des mobilités de type Erasmus.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p> | <p>L'effectif est limité par la capacité d'accueil d'environ 70 étudiants, sélectionnés parmi 200 candidats. L'accès à la LP (en FI ou FC) nécessite un diplôme du niveau bac + 2 (diplôme universitaire de technologie - DUT, brevet de technicien supérieur - BTS, ou L2), ou 120 crédits européens (ECTS). La validation des acquis pédagogiques est possible. L'essentiel des inscrits vient de BTS (plus de 30 par année) et d'autres formations (environ 20 par an) sans précision sur ces dernières. Peu d'étudiants viennent de L2 (neuf en 2011-2012 et 2012-2013, un et quatre en 2014-2015) ou de DUT (un en 2011-2012, 10 en 2012-2013, cinq en 2013-2014 et 2014-15). La composition de l'effectif (environ 50 % en FI et 50 % en FC) permet de bénéficier du cofinancement du conseil régional de Bretagne et du fond social européen dans le cadre du plan régional des stages. De ce fait, le recrutement est essentiellement régional. C'est aussi la contrepartie du partenariat fort avec les centres de gestion.</p> <p>Aucun dispositif de mise à niveau ou de passerelle n'est mis en avant.</p> <p>Pour attirer les détenteurs de L2 de l'Université Rennes 2, la LP <i>MAT</i> pourrait bénéficier de la communication renforcée dans le champ professionnel « Métiers de l'administration et des organisations ».</p> <p>Le recrutement se fait de façon sélective et structurée. La présélection sur dossier est suivie des auditions organisées dans les quatre départements de la région Bretagne, avec un jury représentant l'Université Rennes 2, le CNFPT et l'un des CDG partenaires. Le recrutement pourrait être étendu aux CDG des départements de la région Pays de la Loire.</p> |
| <p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p> | <p>Le choix de l'alternance et la mixité des inscrits (FC et FI) sont des points forts de la formation au regard des objectifs.</p> <p>La validation des acquis et de l'expérience (VAE) est en place depuis 2005 et concerne un à deux étudiants par an (six en 2014).</p> <p>La certification C2i (certificat informatique et internet) est disponible, mais les outils numériques ne sont pas enseignés. Toutefois, les étudiants y sont initiés par le service commun de documentation de l'Université (SCD) ainsi qu'à l'utilisation de bases de données documentaires : un réseau d'échanges de compétences territoriales (RECOLTE). Pendant leurs stages, les étudiants sont initiés à l'utilisation des progiciels spécifiques des collectivités d'accueil.</p> <p>Rien n'est précisé sur la présence de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation ; ni sur les modalités d'enseignement (cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques, formation à distance).</p> |
| <p>Evaluation des étudiants</p> | <p>L'évaluation des étudiants est semestrialisée selon des règles classiques. Elle prend principalement la forme du contrôle continu (au minimum une production écrite individuelle). Parmi les modalités d'évaluation, on retrouve un dossier collectif, une étude de cas, une note de synthèse et un rapport de stage. Le jury du diplôme est composé des responsables des UE et des professionnels membres de l'équipe pédagogique. Le dossier ne précise pas le nombre de professionnels dans le jury. L'attribution des crédits européens (ECTS) est équilibrée.</p> <p>Toutefois, rien n'est dit sur le fonctionnement des jurys d'examen.</p> |
| <p>Suivi de l'acquisition des compétences</p> | <p>Le « guide de professionnalisation » met en lien le stagiaire, la formation théorique et le stage.</p> <p>Les compétences attendues de la formation ne sont pas précisées dans l'annexe descriptive du diplôme, elles sont toutefois clairement décrites dans la fiche RNCP. La formation est bien alignée avec les compétences visées, dont le suivi est structuré.</p> <p>Il convient de préciser les compétences visées par la formation sont en lien avec les unités d'enseignement.</p> |
| <p>Suivi des diplômés</p> | <p>Chaque promotion de diplômés de LP <i>MAT</i> est enquêtée annuellement par l'OPEIP dans le cadre d'une enquête nationale. Des enquêtes locales sont également menées sur l'insertion professionnelle des diplômés avec un recul d'un an. Depuis l'année 2003, des enquêtes de satisfaction sont réalisées chaque année auprès de l'ensemble des diplômés avec un recul de 24 mois.</p> <p>Toutefois les éléments d'enquêtes ne sont pas joints au dossier.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p> | <p>Le conseil de perfectionnement est composé des représentants de l'équipe pédagogique, du service de la formation continue, du SUIO-IP, des pôles « Formation - Emploi » des quatre CDG, de la délégation régionale CNFPT et des étudiants. Il se réunit deux fois par an. Les responsables de formation se réunissent aussi deux fois par an. Des réunions par spécialité sont aussi organisées. Ces rencontres permettent des ajustements réguliers des enseignements et du guide de professionnalisation : élimination des redondances, actions de formation complémentaires et ajustement de l'offre de formation. Ils permettent aussi d'entendre la parole des étudiants (qui sont au nombre de huit dans le conseil).</p> <p>Selon le rapport d'évaluation, une enquête annuelle indique un taux de satisfaction élevé des étudiants (supérieur à 70 %) et permet de modifier les actions en fonction des remarques des étudiants. Une enquête OPEIP est aussi citée et apparaît un taux de 97 % d'étudiants satisfaits ou très satisfaits de la formation. Le dossier ne précise pas les améliorations apportées.</p> |
|---|---|

Observations de l'établissement



**Lettre d'accompagnement aux réponses de l'université Rennes 2
aux rapports de synthèse de l'HCERES
(juillet 2016)**

La direction de l'établissement remercie l'HCERES pour l'évaluation globalement très positive de l'ensemble de ses formations.

Quoique consciente des contraintes qui pèsent sur l'HCERES, elle regrette que les rapports de synthèse de cette dernière lui parviennent tardivement, à un moment où l'élaboration de l'offre de formation que l'université Rennes 2 proposera dans le cadre de la prochaine accréditation est presque achevée. Il va de soi, pourtant, qu'elle veillera à ce que les équipes pédagogiques tirent le meilleur profit des utiles recommandations formulées dans les rapports de synthèse.

Elle tient par ailleurs à répondre de façon globale à des observations qui touchent de manière transversale à l'ensemble de ces formations :

- Le taux de réussite en M1 et le taux de passage de M1 à M2 font l'objet de remarques dans plusieurs des rapports relatifs aux formations de Master. Au delà de l'appréciation portée sur quelques cas particuliers, la direction de l'établissement souligne qu'elle est confrontée à une double contrainte : d'une part l'augmentation de ses effectifs de master 1, d'autre part la pérennisation de formations à vocation professionnalisante pour lesquelles le bassin d'emploi n'est pas extensif.

- La place insuffisante des professionnels dans certaines formations de L ou de M est à l'occasion mentionnée par les experts de l'HCERES. La direction prend acte de ces observations mais souligne, que si elle doit en effet progresser dans ce domaine, elle dispose également d'acquis sur lesquels elle entend s'appuyer (IDEFI 2PLG, Licence Pro, masters à vocation professionnelle). Elle considère également que la généralisation des conseils de perfectionnement dans le cadre de la prochaine offre de formation contribuera à renforcer encore les liens avec les mondes socio-professionnels.

- La direction de l'université prend acte des observations critiques relatives à la place de l'international dispersées dans un nombre notable de rapports de synthèse. Elle constate que, malgré les efforts de plusieurs équipes pédagogiques, cette dimension n'a pas été, dans les précédentes mandatures, un axe fort de la stratégie de l'établissement. Elle tient toutefois à souligner que l'internationalisation des formations est un des axes stratégiques du futur contrat d'établissement. Plusieurs décisions ont d'ores et déjà été prises : objectif d'une mise en place de cours disciplinaires en langue étrangères dans l'ensemble des formations (dispositif EMILE); doublement du volume horaire attribuée aux langues dans le cadre des masters; mise en place de modules de préparation à la mobilité sortante dans le cadre de l'enseignement obligatoire des langues et d'unités d'enseignement facultatives;

mise en place d'un cadre conventionnel simplifié pour la signature d'accord de bi-diplomation qui porte déjà des fruits (bi-diplomation avec l'université de Fès (Maroc) et avec l'université de Fudan (Chine))

- Enfin, la direction prend acte des observations récurrentes sur les enquêtes d'insertion professionnelle et les problèmes d'utilisation et de lisibilité éventuellement rencontrés. Elle tient toutefois à faire remarquer que l'université Rennes 2, qui a été pionnière dans cette mission, travaille désormais dans un cadre méthodologique stabilisé et unifié à l'échelle de l'établissement mais défini au niveau national, de telle sorte que certains indicateurs restent de fait peu adaptés à la spécificité de certaines de ses formations.

Elle constate et déplore le fait que les données élaborées par l'Observatoire des Parcours de l'Etudiant et de l'Insertion Professionnelle (OPEIP) et transmises aux équipes pédagogiques n'aient été que faiblement appropriées et n'aient pas fait l'objet d'analyses approfondies dans les rapports d'auto-évaluation. Le développement d'enquêtes portées au niveau des équipes pédagogiques semble parfois encouragé par les rapporteurs. Or, la direction de l'université qui souhaite soutenir le caractère impartial et indépendant des enquêtes de l'OPEIP, producteur d'indicateurs d'insertion consolidés à l'échelle de l'établissement, entend limiter le développement d'enquêtes portées par les équipes pédagogiques qui ont pour effet collatéral de faire chuter le taux global de réponse de la part des étudiants.

Enfin et de façon plus circonstancielle, un faible taux de réponse sur les études de licence générale a été relevé par plusieurs équipes pédagogiques dans les rapports d'auto-évaluation. Ce problème vient du fait que les premiers résultats de l'enquête des diplômés de licence 2012 ont été intégrés alors même que le recueil n'était pas finalisé. Ce point de vigilance avait été porté à l'attention des équipes pédagogiques qui disposaient par ailleurs des enquêtes des Licences générales 2010-2011 pour lesquelles le taux de réponse oscille entre 61% et 67%.

Dans le cadre du projet de système d'information relatif à l'offre de formation, l'établissement va devoir repenser les modalités de documentation de l'ensemble des diplômes Rennes 2. Les questions de parcours étudiant et d'insertion professionnelle constituent des points d'entrée stratégique pour rendre lisible l'offre de formation. Dans cette logique, un travail de concertation va engager les équipes pédagogiques, la direction et l'OPEIP pour le renforcement de la visibilité et une meilleure interaction.

Le Président

Olivier DAVID

| | |
|----------------------------|--|
| Champ de formation | Sciences Sociales |
| Intitulé du diplôme | Licence professionnelle Métiers de l'Administration Territoriale |

Observations sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

En réponse aux points suivants évoqués par le comité d'experts, l'équipe de formation souhaite apporter les précisions suivantes :

Synthèse de l'évaluation

| Recommandations | |
|-----------------|--|
| Observations | L'élargissement du partenariat avec les CDG de départements voisins est en cours pour 2016-2017 : avec les CDG de Loire Atlantique (2 étudiants), de Mayenne (2 étudiants) et de la Manche (1 étudiant). |

Analyse

| Equipe pédagogique | |
|--------------------|---|
| Observations | <u>Dans le cadre du parcours MAT</u> : 1 professeur des universités (CNU 02), 13 maîtres de conférences (CNU 02, 04, 05, 06, 11, 23 et 70) et 1 PAST (CNU 02) assurent 227h30 d'enseignements, ce qui correspond à 46 % de l'ensemble de la maquette. Il convient de rajouter à ces chiffres les enseignants-chercheurs qui interviennent dans le cadre du suivi des rapports de stage et des mémoires. La part du volume horaire d'enseignement par des professionnels correspond à 54 % soit 269h30 . La majorité des intervenants sont des fonctionnaires territoriaux. Interviennent également des avocats et des juristes. |

| Place de la recherche | |
|-----------------------|---|
| Observations | Le colloque « Les territoriales de Bretagne est partie intégrante du programme de la formation . La participation est donc obligatoire. Précisément situé en début d'année universitaire, il permet aux étudiants de s'immerger dans les grandes problématiques, et dans les débats actuels sur les mutations des collectivités territoriales, de leur périmètre et de leurs compétences. Il leur permet aussi de prendre des contacts dans la perspective de leurs stages futurs, de la rédaction de leur mémoire et de leur insertion professionnelle. |

| Place de la professionnalisation | |
|----------------------------------|---|
| Observations | La licence professionnelle accueille des étudiants en formation initiale et en formation continue. Il n'existe pas pour le moment de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Les étudiants suivent le même enseignement selon le parcours |

| | |
|--|---|
| | <p>choisi.</p> <p>Il n'y a pas de convention formalisée sur ce point entre l'Université et des collectivités territoriales concerne cette licence professionnelle, mais un partenariat de formation professionnelle entre l'Université et ses enseignants et les CDG qui trouvent les stages, forment les tuteurs de stage, et assurent le plus souvent la rémunération des stagiaires de leur collectivités affiliées.</p> |
|--|---|

| Place des projets et stages | |
|------------------------------------|---|
| Observations | <p>Le stage permet à l'étudiant de vivre une expérience formatrice et enrichissante dans un environnement professionnel. Il sera amené à réaliser concrètement une ou plusieurs missions au sein d'une collectivité territoriale en étant encadré à la fois par un tuteur professionnel (maître de stage) et un enseignant.</p> <p>La durée du stage est de 17 semaines en collectivité soit 595 heures. Il s'étend sur une période de 10 mois à raison en moyenne de 2 semaines par mois. Il s'agit ici de la mise en place d'une véritable alternance qui permet à l'étudiant de mettre progressivement en pratique les enseignements théoriques reçus pendant les semaines de cours.</p> <p>Les 17 semaines de stages se décomposent de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 à 3 semaines de stage de découverte qui consistent à découvrir les différentes collectivités et les principaux partenaires des collectivités - 14 à 15 semaines de stage long de professionnalisation y compris la spécialisation choisie par l'étudiant <p>Le stage long est effectué dans un service dont les missions pertinentes sont en rapport avec le projet de fin d'études. Durant la période de stage, l'étudiant est placé en totale immersion dans le service de la collectivité, il participe à ses activités et en profite pour rechercher les informations et contacts nécessaires pour mener à bien son projet.</p> |

| Suivi des diplômés | |
|---------------------------|--|
| Observations | <p>Taux d'insertion quantitativement élevé mais qualitativement en dessous des objectifs visés en termes de catégories socio-professionnelles</p> <p>Comme expliqué dans le dossier d'auto-évaluation, ce phénomène tient au mode de recrutement dans la fonction publique territoriale. Il apparaît que des candidats reçus à un concours sur liste d'aptitude (Rédacteur ou Attaché) peuvent ne pas être recrutés s'ils n'ont aucune expérience professionnelle et perdre ainsi le bénéfice de leur concours ; à l'inverse la Licence professionnelle MAT forme des agents directement opérationnels pour remplir des missions temporaires ou de remplacement.</p> <p>Le taux d'insertion est ainsi très satisfaisant (autour de 95% sur les trois dernières années), mais plus de 50% des diplômés des trois dernières années sont recrutés à un niveau d'employé, autour de 35% à un niveau de profession intermédiaire et Autour de 15% à un niveau de cadre supérieur. L'enquête de L'OPEIP réalisée en 2013 nous montre néanmoins que le niveau d'insertion s'accroît très vite avec l'ancienneté (les diplômés de 2012 ne sont plus que 45% à être insérés en tant qu'employés contre 76% de ceux recrutés en 2013 et ils sont 18% à être recrutés en tant que cadres supérieurs.</p> <p>L'analyse doit par ailleurs prendre en compte la mixité des catégories d'étudiants stagiaires, dont globalement la moitié de l'effectif est composée d'étudiants en formation initiale (provenant d'une L2, d'un DUT, ou d'un BTS) et l'autre moitié d'étudiants en formation continue ou en reprise d'étude (nombre d'entre eux sont</p> |

en reconversion). Ces derniers ont déjà exercé un métier et des responsabilités dans un autre secteur ; ils seront plus rapidement recrutés sur des postes de responsabilité (cadre B et parfois A), notamment par le CDG pour des missions de remplacement (souvent même avant la fin de la licence).

Les diplômés de la formation initiale (souvent plus jeunes) évoluent dans leur insertion, à un rythme plus lent les premières années.

L'analyse du niveau d'insertion des diplômés doit aussi prendre en compte le bon taux de réussite aux concours de l'administration territoriale (aussi bien les FI que les FC) **après quelques années d'expérience**, des diplômés de la Licence professionnelle en particulier pour le concours de rédacteur territorial, de rédacteur principal et aussi d'attaché territorial.

La préparation aux concours, intégrée dans le programme (qui n'est pas le but premier d'une licence professionnelle), est assurée par les collègues spécialistes dans ce domaine (IPAG, Classes préparatoires aux grandes écoles). Pour ceux qui sont admissibles pendant la licence une aide à la préparation de l'oral est assurée.

Olivier DAVID

Président de l'Université Rennes 2



Le Président
UNIVERSITÉ
RENNES 2
Olivier DAVID