

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management opérationnel des collectivités publiques

- Université Savoie Mont Blanc - USMB

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

HCERES

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

Formations et diplômes

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, 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 2014-2015

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Entreprise, gouvernance, responsabilités (EGR)

Établissement déposant : Université Savoie Mont Blanc - USMB

Établissement(s) cohabilités : /

Créée en 2008, La licence professionnelle (LP) *Management des organisations* de spécialité *Management opérationnel des collectivités publiques* (MOCP) est portée par le département GEA (Gestion des Entreprises et des Administrations) de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) d'Annecy, composante de l'Université Savoie Mont Blanc. Elle a pour vocation de former de futurs managers intermédiaires de collectivités locales ou d'institutions publiques. Elle requiert deux années de formation préalables en gestion, droit ou sciences sociales. La formation est réalisée en alternance (contrat d'apprentissage) et est ouverte en formation continue.

Avis du comité d'experts

Les objectifs de la formation sont assez généraux et portent essentiellement sur la dimension managériale sans référence explicite aux collectivités publiques et leurs spécificités. On peut regretter des enseignements généraux utiles dans le contexte des collectivités locales tels que le droit administratif ou les sciences politiques. Toutefois, le contenu des enseignements et les modalités pédagogiques de la formation (alternance) sont en adéquation avec les métiers visés. Du reste, les emplois obtenus à la sortie de la licence sont en corrélation avec la formation (selon l'enquête devenir des diplômés).

La licence bénéficie d'un partenariat avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de Haute-Savoie (CDG 74) et s'inspire des travaux menés par cet organisme sur la recomposition des métiers territoriaux.

La formation n'est pas originale dans son contenu (une licence professionnelle identique existe à l'IUT 2 Grenoble de l'Université Pierre Mendès France) ; cependant, dans ses modalités, elle est la seule à proposer un cycle exclusivement en alternance, via FormaSup Savoie (Centre de formation des apprentis) en s'appuyant sur un réseau de collectivités publiques fidèles en Savoie et Haute-Savoie. Elle bénéficie donc d'un bon ancrage local.

L'équipe pédagogique est composée aux deux tiers d'intervenants professionnels dont les profils sont en lien avec les métiers visés. Toutefois, la part dédiée à l'enseignement universitaire est faible (17 % seulement des enseignements sont dispensés par des enseignants-chercheurs), ce que l'on peut déplorer alors qu'il manque certains enseignements généraux utiles. La formation est pilotée par un enseignant du département, en étroite collaboration avec le CDG 74 et Formasup Savoie.

Les effectifs sont restreints mais en progression depuis 2008 (stabilisés autour d'une vingtaine d'étudiants en 3 ans) et assez diversifiés (répartis entre DUT (diplôme universitaire de technologie), BTS (brevet de technicien supérieur) et quelques L2 (2^{ème} année de licence)). Cependant, aucune information n'est donnée nous permettant d'évaluer l'attractivité de la formation, ce qui est regrettable. Le taux de réussite est bon (95 %) et le taux d'insertion professionnelle excellent (presque 100 % à 30 mois, devenir des diplômés 2010), le taux de poursuite d'études reste marginal.

Éléments spécifiques de la mention

Place de la recherche	Du fait de sa vocation d'insertion professionnelle immédiate, les liens de la LP avec la recherche apparaissent très limités et ne se traduisent que par la présence de quelques enseignants-chercheurs dans l'équipe pédagogique.
Place de la professionnalisation	La professionnalisation est au cœur de la formation et répond bien aux objectifs d'une licence professionnelle. L'équipe pédagogique comprend majoritairement des professionnels et le temps dédié à la pratique professionnelle est important grâce à l'alternance. Le rythme de l'alternance est défini avec les collectivités publiques afin de s'adapter au mieux à leurs besoins tout en respectant la progression pédagogique de l'étudiant.
Place des projets et stages	Le projet tuteuré correspond à une mission supplémentaire dans le cadre du contrat d'apprentissage. L'évaluation du projet et l'évaluation de l'alternant semblent donc difficiles à dissocier.
Place de l'international	Le dossier souligne que cette rubrique est sans objet pour ce type de formation.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le recrutement est assez diversifié et se répartit entre DUT (diplôme universitaire de technologie), BTS (brevet de technicien supérieur) et quelques L2 (2^{ème} année de licence). Une mise à niveau est proposée pour les étudiants qui n'auraient pas certains prérequis (fondamentaux de gestion)
Modalités d'enseignement et place du numérique	Les modalités d'enseignement restent classiques.
Evaluation des étudiants	Un poids important est donné aux professionnels dans l'évaluation (deux tiers de l'équipe pédagogique), ce qui pose clairement la question de l'homogénéité des critères d'évaluation et l'adéquation de ces critères avec une formation de type universitaire. La place des enseignants apparaît à cet égard trop faible.
Suivi de l'acquisition des compétences	Tout au long de la formation, les apprentis sont accompagnés par un tuteur enseignant et le maître d'apprentissage. Le suivi est assuré toute l'année via un livret électronique d'apprentissage (alimenté par le tuteur enseignant, le maître d'apprentissage et l'alternant) qui favorise la communication entre l'école et le lieu d'apprentissage. L'accent est mis sur l'acquisition de compétences transversales qui permet de compléter les compétences techniques. Le dossier souligne cependant quelques difficultés de compréhension des enjeux du livret par les maîtres d'apprentissage et les apprentis.
Suivi des diplômés	Le suivi des diplômés est assuré de façon très concrète : à la sortie de la formation (département GEA) à 6 mois puis à 30 mois par l'Observatoire de la Vie Étudiante et à 6 mois par le CFA Formasup pour son enquête Région Rhône-Alpes. Cependant, les doublons dans les enquêtes nuisent au suivi. Il importe encore de souligner la création récente d'une association d'anciens diplômés (ANELICO), ce qui mérite d'être salué.

Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le conseil de perfectionnement, composé de 10 personnes, est piloté par le responsable de la licence et FormaSup. Sont présents les différents partenaires et des représentants des collectivités locales. Une évaluation des enseignements et de la formation est effectuée par l'Observatoire.
---	--

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- La qualité du suivi des étudiants.
- Les partenariats établis avec les collectivités publiques qui assurent une bonne visibilité et une reconnaissance locale.
- L'organisation de l'alternance adaptée aux collectivités locales.
- Les bons taux de réussite et d'insertion professionnelle.

Points faibles :

- La forte prédominance des professionnels dans l'évaluation des étudiants, ce qui suscite une interrogation sur l'homogénéité des critères d'évaluation.
- Le nombre d'enseignements assurés par les universitaires trop faible alors que des enseignements généraux tels que le droit administratif et les sciences politiques mériteraient d'être développés.
- La distinction peu claire entre ce qui relève du projet tuteuré et du stage, ce qui risque de conduire à évaluer dans deux unités d'enseignement différentes les mêmes compétences.

Conclusions :

La licence professionnelle *Management des organisations* spécialité *Management opérationnel des collectivités publiques* (MOCP) a toute sa place dans le champ Entreprise, gouvernance, responsabilités (EGR) et dans l'offre de formation de l'Université Savoie Mont Blanc. Elle répond à son objectif d'insertion professionnelle rapide mais elle doit également permettre aux candidats d'acquérir un socle de connaissances générales pour évoluer tout au long de leur vie professionnelle. Le nombre d'enseignements assurés par les universitaires reste faible alors que les métiers territoriaux nécessitent pour progresser de bonnes compétences générales en droit public, administratif, et sciences politiques. Une réflexion sur le rapprochement avec les filières généralistes dans ces domaines peut être utilement menée dans cette perspective.

Observations de l'établissement



Présidence
27 rue Marcoz
BP 1104 / 73011 Chambéry cedex

Tél. +33(4) 04 79 75 91 84

www.univ-smb.fr

PRÉSIDENCE

N/Réf. : PRE/DV/om/2014-15/ 223
Denis VARASCHIN
Président
presidence@univ-savoie.fr

Mesdames, Messieurs les Membres
du Comité d'Experts

le 4 mai 2015,

Objet : Rapport d'évaluation HCERES - A2016-EV-0730858L-S3LP160010562-
010337-RT- Licence Professionnelle MANAGEMENT OPERATIONNEL
DES COLLECTIVITES PUBLIQUES

Mesdames, Messieurs,

J'ai l'honneur de vous informer que l'Université Savoie Mont Blanc ne souhaite pas émettre d'observation relative au rapport d'évaluation émis par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs, en l'assurance de mes respectueuses salutations.

Denis VARASCHIN