

DA04 - DOSSIER D'ACCRÉDITATION DE L'OFFRE DE FORMATION DU 1^{ER} ET DU 2^E CYCLE DE L'ÉTABLISSEMENT : FICHE PROJET D'UNE FORMATION DU 1^{ER} ET DU 2^E CYCLE EN VUE DE L'ACCRÉDITATION

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C

Établissement demandant l'accréditation : Avignon Université

Établissement(s) co-accrédité(s) :

Licence professionnelle Management de la Gestion des Ressources Humaines	
Caractérisation de la formation	
Intitulé de la formation	Mention : Métiers de la Gestion des Ressources Humaines Fiche RNCP : 29806 Mention Nationale
Type de cursus	Licence professionnelle
Parcours	Parcours : Gestionnaire de Paie et Carrières (CPC) Parcours : Ingénierie conseil et animation de formation (ICAF)
Lieu(x) de la formation	Campus Hannah Arendt et Campus Jean-Henri Fabre 74 rue Louis Pasteur 84000 Avignon FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE Campus Hannah Arendt - Site Chabran - 1 avenue de Saint-Jean - 84 000 Avignon
Évolution de la formation	Renouvellement avec restructuration légère : notamment, changement d'intitulés de parcours (ou mentions pour les formations du domaine de la culture), changement de contenus de formation
Réponse aux recommandations du Hcéres dans l'évaluation du bilan de la formation	

	<p style="text-align: center;">- Renforcer l'équipe en enseignants-chercheurs permanents, voire vacataires.</p> <p>Le service de formation tout au long de la vie (SFTLV) a consolidé l'équipe pédagogique par la transformation d'un CDD d'enseignement en CDI, manifestant ainsi le soutien de la gouvernance au diplôme. L'équipe pédagogique accueille des professionnels métiers dont certains ont une activité de recherche (hors établissement). Cet apport est essentiel pour la reconnaissance et la qualité de la formation.</p> <p>L'intégration du parcours <i>Gestionnaire de Paie et Carrières</i> (GPC) au département SPES de l'UFR DEG, ainsi que sa dé-suspension à venir dans la cadre du projet NCU CAPACITE, offre une opportunité majeure de formation professionnelle, notamment pour les étudiants d'AES. L'intégration du parcours GPC de la LP MGRH au sein du département d'enseignement SPES doit permettre une porosité des équipes pédagogiques. L'objectif est qu'au fur et à mesure des prochains recrutements, des enseignants-chercheurs prennent des enseignements dans la formation. Plus globalement, la réintégration des LP au cœur des UFR va permettre une participation des enseignants-chercheurs de toutes disciplines dans celle-ci. L'adossé recherche va par nature investir cette formation.</p> <p>L'intégration au sein du département SPES des parcours <i>Management de l'accompagnement de parcours professionnels</i> (MAPP) et <i>Ingénierie, conseil et animation de formation</i> (ICAF) mérite davantage de réflexion. Le défaut de portage du premier plaide pour la fermeture, après une année de pause. Présentant en revanche un bilan globalement satisfaisant et un intérêt certain de la part de publics de formation initiale et continue, le second a vocation à être ajusté et éventuellement repositionné au sein de l'établissement, avec les équipes pédagogiques concernées, en lien avec les autres formations à la formation d'adultes (DU Formateur d'adulte).</p> <p style="text-align: center;">- Renforcer le pilotage au niveau de la mention.</p> <p>La qualité des comptes rendus des conseils de perfectionnement (2/an) par parcours a été soulignée. Des réunions d'harmonisation ont lieu chaque année au niveau de la mention, ce qui permet des ajustements et des échanges de bonnes pratiques. Cependant, la mise en place d'un conseil de perfectionnement au niveau de la mention permettrait de gagner en visibilité ainsi qu'en traçabilité. L'équipe pédagogique va donc mettre en place un conseil de perfectionnement au niveau de la mention dès la fin de l'année universitaire 2022-2023.</p> <p>Par ailleurs, l'intégration du parcours GPC de la LP MGRH au sein du département d'enseignement SPES va permettre un pilotage avec des enseignants-chercheurs des Groupes I et II, en particulier les sections 5 et 6 du Conseil National des Universités (CNU), respectivement Sciences économiques et Sciences de gestion.</p> <p style="text-align: center;">- Développer un suivi beaucoup plus fiable des indicateurs d'attractivité et d'insertion professionnelle, et mobiliser une personne ressource pour cela si nécessaire.</p> <p>Le suivi de l'insertion professionnelle est réalisé à 6, 12 et 18 mois par l'ingénieur qualité du SFTLV. Les enquêtes de satisfaction des étudiants sont réalisées à mi-parcours de l'année pour être étudiées par le conseil de perfectionnement du mois de janvier et en fin d'année pour être étudiées par le conseil de perfectionnement de fin d'année. Le taux d'insertion professionnelle à 36 mois est suivi par le SAFIRE, service commun d'Avignon Université. Force est de constater qu'un alignement doit être fait sur les enquêtes qui sont soumises aux apprenants venant du CFA EPURE Méditerranée, de la MAPUI et du SAFIRE, qui s'ajoutent à celles du SFTLV. Le déploiement d'enquêtes en 2022-2023 par la MAPUI, pour toutes les formations de l'université, repositionne partiellement les lignes.</p>
--	--

	<p>- S'interroger sur les raisons des forts taux de poursuite d'études à l'issue du parcours GPC, ne serait-ce que pour savoir s'il s'agit d'un problème de débouchés ou de sélection.</p> <p>Lors du recrutement du parcours GPC, nous questionnons systématiquement les étudiants sur leur souhait de poursuite d'études. Nous constatons qu'un faible nombre d'étudiants à l'entrée du parcours ont ce souhait, soit à peu près 10 %. Afin de déterminer les motivations des étudiants et expliquer les raisons d'un choix différent à l'issue de la formation, nous insérerons dans le questionnaire de satisfaction de fin d'année, une question sur leur choix de poursuite d'études ainsi que sur leur motivation.</p> <p>Il convient de noter que ce parcours prépare à la fois aux métiers de la gestion de carrières et à ceux de la gestion de paie. Or, pour devenir responsable ressources humaines, un BAC + 5 est nécessaire. C'est la raison pour laquelle les étudiants souhaitant exercer un métier dans la gestion de carrières comprennent, notamment via les conseils de l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur alternance, qu'il est souhaitable qu'ils s'orientent vers un master, et la plupart le réalisent en alternance. Ceci permet de dire que cette poursuite d'études est liée à leur insertion professionnelle et à la réalité de ce métier qui nécessite un niveau d'études supérieur au bac + 3. En revanche, ceux qui souhaitent devenir gestionnaires de paie poursuivent très rarement leurs études, un niveau supérieur à bac + 3 n'étant pas nécessaire pour exercer ce métier. Ainsi, l'intégration du parcours GPC au département SPES de l'UFR DEG et sa dé-suspension à venir dans la cadre du projet NCU CAPACITE, va permettre d'accueillir des étudiants de 2^{ème} année de licence souhaitant intégrer un cycle court. Si cet objectif n'est pas atteint, il sera envisagé une évolution de ce parcours pour assurer un taux d'insertion professionnelle d'au moins 50 % de diplômés.</p>
<p>Évolution du projet de la formation</p>	
<p>Formation en renouvellement à l'identique ou avec une légère restructuration</p>	<p>Le SFTLV a été dirigé pendant plusieurs années comme une composante universitaire alors que c'est un service commun. Le développement des formations en alternance répondait à une demande du territoire, qu'il s'agisse des partenaires, des représentants publics et du monde socio-économique, mais sans véritable intégration des équipes d'enseignants-chercheurs des UFR.</p> <p>Depuis février 2018, la direction du SFTLV applique la politique de la présidence d'Avignon Université, qui est d'intégrer chaque formation professionnelle ou continue au sein des UFR et de leurs équipes pédagogiques.</p> <p>Le projet CAPACITE, dont Avignon Université a été lauréate en 2018, soutient la professionnalisation et l'individualisation des parcours de formation pour chaque étudiant, ce qui fait écho avec de nombreuses observations du HCERES.</p> <p>Depuis 2022, le renforcement en ingénieurs pédagogiques du SFTLV au service des formations permet que chaque équipe pédagogique soit accompagnée dans le portage des formations.</p> <p>Ainsi, Avignon Université demande le renouvellement de l'accréditation de la LP MGRH au sein de l'UFR DEG, dans laquelle elle a été accréditée en 2018, ce qui justifie une stratégie de réintégration au sein du département SPES. Ce plan d'action va se déployer sur 3 ans à compter de la rentrée 2023-2024.</p>