



Licence professionnelle Management des emplois et des compétences

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Management des emplois et des compétences. 2013, Université Paris 13. hceres-02038231

HAL Id: hceres-02038231

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038231>

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.



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Management des emplois et des
compétences

de l'Université Paris 13 - Paris-Nord

Vague D – 2014-2018

Campagne d'évaluation 2012-2013



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Formations
et des diplômes

Le Directeur

Jean-Marc Geib



Evaluation des diplômes

Licences Professionnelles – Vague D

Académie : Créteil

Établissement déposant : Université Paris 13 - Paris-Nord

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Management des emplois et des compétences

Dénomination nationale : SP5-Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP140006817

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : L'IUT de Villetaneuse
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /
- Secteur professionnel demandé : SP5-Echange et gestion

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle *Management des emplois et des compétences* a été créée dans le cadre de l'IUT de Villetaneuse, Université Paris 13 en 2004. Elle est positionnée en continuité avec l'option *Ressources humaines* (RH) du département *Gestion des entreprises et administrations* (GEA). Il n'existe pas d'autre formation dans cette spécialité au sein de l'Université. En revanche, existent en Ile-de-France cinq licences professionnelles spécialisées dans le domaine des RH (approche généraliste) à l'Université Paris Descartes, Evry, Sceaux, Sénart, et des diplômes axés sur des aspects plus spécifiques (gestion de la paie et formation interne). Cette licence *Management des emplois et des compétences* est la seule de ce type dans le département de Seine-Saint-Denis.

Dans le cadre du PRES, s'est instaurée une réflexion collective avec l'Université Paris Descartes (qui propose une licence professionnelle *Gestion des ressources humaines* (GRH) en alternance) afin de mettre en place une offre pédagogique commune à moyen terme.



Le futur diplômé devra assister le directeur RH d'une entreprise. Il doit pour cela connaître tous les aspects du contexte socio-économique et des relations humaines de l'entreprise. En charge du suivi administratif des salariés (contrats de travail, gestion du temps de travail, congés, maladies...), il est aussi chargé de gérer les relations avec les instances représentatives du personnel (CE, réunions de négociations sociales...), d'effectuer le traitement de la paie et le pilotage des rémunérations, d'intégrer les stratégies managériales aux pratiques des RH (recrutement, formations, GPEC...). Il doit être capable d'analyser les enjeux des RH dans l'organisation : politique de rémunération, démarche de recrutement, élaboration et analyse d'un bilan social, sécurité et prévention dans l'entreprise. Il doit également maîtriser les outils informatiques de GRH.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Cette licence professionnelle (LP) bénéficie d'une expérience et d'un savoir-faire incontestables dus à son intégration dans le département GEA de l'IUT de Villetaneuse. Elle accueille des publics très divers quant à leurs origines professionnelles, universitaires et disciplinaires, et sait leur offrir une pédagogie participative adaptée à la professionnalisation. La polyvalence de la formation permet l'accès des diplômés aux différents métiers RH et leur donne la possibilité d'évoluer dans ce secteur mouvant. Le risque est celui d'une dispersion des enseignements, gênante pour leur approfondissement.

La LP fonctionne avec trois groupes d'étudiants : un groupe d'étudiants en formation initiale, un groupe en apprentissage, un groupe en formation continue. Elle s'adresse à des publics variés, reçoit des étudiants de Nouvelle Calédonie, en adoptant une pédagogie permettant de prendre en compte les différences. Cette formation reçoit un très grand nombre de candidatures (autour de 1 000 pour les 3 groupes en formation), nombre en constante augmentation. Les dossiers de candidatures proviennent très majoritairement des titulaires de BTS *Management des unités commerciales* et des établissements de la Seine-Saint-Denis ou parisiens (Ecole Nationale de Commerce de Bessières, partenaire de la LP), des candidatures de DUT (majoritairement *Gestion des entreprises et des administrations* et *Techniques de commercialisation* de l'IUT de Villetaneuse. La sélection s'opère en différentes phases : examen du dossier, test de culture générale sur le contexte économique et la connaissance de l'entreprise, entretien avec un jury. Davantage que les connaissances, la motivation et des pré-requis favorables à la réussite dans ce domaine, sont privilégiés dans cette sélection.

Pour surmonter les difficultés liées à l'hétérogénéité des étudiants, un module introductif présente les grands enjeux de la politique de l'emploi et le rôle des ressources humaines afin de donner un socle de connaissances commun à tous et de faire le lien avec des connaissances théoriques en droit, économie, management. Le contenu de la formation s'applique à transmettre tous les éléments essentiels au suivi d'un salarié pendant son activité (gestion de son emploi, des relations professionnelles, de la carrière au sein de l'entreprise, ...). Des parcours différenciés, spécifiques en communication des entreprises et anglais appliqué aux RH, sont proposés aux étudiants de L2. Un accompagnement pédagogique avec un tuteur pour chaque étudiant est mis en œuvre dès le début de l'année. Le contrôle continu des connaissances a été généralisé pour l'ensemble des modules selon des modalités variées : écrits, oraux, études de cas, mémoires...

Les professionnels intervenants dans la LP effectuent 235 heures d'enseignements, soit 47 % du volume horaire global. Trois catégories de professionnels participent à la formation : les Personnel Associé Sciences et Techniques (PAST) (3 +2 en 2012), les vacataires qui assurent des enseignements spécifiques (ex. : médecine du travail) et des conférenciers chargés de présenter les changements ou les aspects particuliers du métier. Ils sont représentatifs des différentes activités des métiers RH : cabinet de conseil, direction, administration publique, juristes, médecins du travail... et également, des spécialistes des fonctions supports comme l'informatique. Leur implication dans le fonctionnement même de la formation, hormis les PAST, semble assez faible.

La LP est dirigée par deux responsables qui assurent les tâches classiques liées à l'organisation et au fonctionnement de la formation. L'équipe pédagogique se compose d'enseignants de l'Université (Maîtres de Conférences et Professeurs agrégés) et d'intervenants professionnels. Trois réunions d'un « Conseil pédagogique » qui se préoccupe aussi des évolutions nécessaires, ont lieu chaque année. De plus, trois réunions de « conseil de perfectionnement » sont organisées pour l'apprentissage. Les responsables participent aux instances du département GEA et de l'IUT de Villetaneuse.

Le suivi des étudiants reste mal assuré, le taux de réponse aux enquêtes est faible, leur analyse et leur exploitation insuffisantes. Le problème essentiel de cette LP, très attractive, reste l'insertion professionnelle (IP). Le taux d'IP est en baisse depuis trois ans, passant de près de 90 % à 58,50 % en 2011 et corollairement, on constate une hausse des poursuites d'études dont le taux atteint aujourd'hui plus de 30 %. Se pose alors la question du niveau de sortie d'études dans ce domaine. Les responsables devraient se saisir plus vigoureusement de la question.

L'autoévaluation n'est que partiellement renseignée et son utilisation non évoquée dans le dossier. La LP « cohabite » avec les autres formations de l'Université mais les liens entre elles sont inexistantes.

- Points forts :
 - La polyvalence de la formation correspondant à la variété des métiers visés.
 - La pédagogie professionnalisante et participative adaptée à ce type de cursus.
 - L'accueil d'étudiants aux profils très diversifiés, favorisant la mixité des approches et les échanges de compétences et de savoir-faire.

- Points faibles :
 - Une implication insuffisante des professionnels dans le fonctionnement de la formation.
 - L'absence de suivi rigoureux des étudiants et d'une analyse prospective approfondie.
 - Le risque de dispersion des enseignements en raison de la recherche d'une insertion professionnelle très large.

Recommandations pour l'établissement

Il serait nécessaire de mettre en œuvre un suivi des étudiants diplômés plus efficace et d'utiliser les résultats des enquêtes pour une analyse prospective de la formation.

Il serait opportun, comme cela est envisagé, de développer les contrats de professionnalisation en s'assurant de l'existence de l'emploi lors de la négociation de la convention avec l'entreprise. De plus, il serait souhaitable de prévoir des partenariats avec des institutions professionnelles.

Peut-être faudrait-il recentrer le programme autour de quelques thématiques fortes de la GRH en évitant une trop grande dispersion disciplinaire et en ciblant plus précisément les métiers porteurs.

Notation

- Projet pédagogique (A+, A, B, C) : A

- Insertion professionnelle (A+, A, B, C) : B

- Lien avec les milieux professionnels (A+, A, B, C) : A

- Pilotage de la licence (A+, A, B, C) : A



Observations de l'établissement



Licence Professionnelle

Dénomination nationale : *SP5 - Gestion des ressources humaines*

Spécialité : *Management des emplois et des compétences*

Demande n° *S3LP140006817*

Le taux d'insertion professionnelle

Il est à relever que les chiffres mentionnés dans le rapport d'évaluation sont le résultat d'une enquête réalisée entre janvier et février 2012, c'est-à-dire 4 mois seulement après la délivrance du diplôme et ceci dans un contexte économique globalement défavorable pour l'emploi des jeunes.

Force est aussi de remarquer que, selon les dernières enquêtes réalisées, environ 70 % des poursuites d'études se font dans le cadre d'un contrat de travail (apprentissage, contrat de professionnalisation ou bien CDD), toujours dans le domaine des RH.

Toutefois, les responsables de la formation ainsi que l'ensemble de l'équipe pédagogique se sont saisis vigoureusement de cette question et ont entrepris différentes actions en faveur de l'insertion professionnelle des étudiants.

Pour le cela, des dispositifs ont été mis en place :

- **Un annuaire des anciens étudiants et un réseau professionnel** regroupant différentes promotions et ainsi que des entreprises partenaires (SNCF, Orange, ERDF, Sage, etc.).
- **Une journée d'études annuelle** (juin 2012 et juin 2013) sur les thèmes de l'emploi des jeunes et de l'insertion professionnelle afin de mettre en relation les étudiants, les anciens diplômés, les entreprises participantes et les acteurs de l'emploi (collectivités territoriales, syndicats patronaux et salariés, chambre de commerce de Paris, etc.)
- **Des conférences professionnelles** permettant les échanges entre entreprises et étudiants.
- **Développement des contrats de professionnalisation** (aucun en 2010/2011 ; 3 en 2011/12 et 5 en 2012/2013) et fidélisation des entreprises partenaires sur ce type de contrat.
- **Un engagement du CFA Sup 2000 afin de favoriser les contrats en apprentissage** débouchant à l'issue de la formation sur des emplois durables.
- **Des journées de formation pratique** pour aider les futurs diplômés dans leur recherche d'emploi.

- **Un partenariat avec des intermédiaires du marché du travail** aidant à l'insertion professionnelle (cabinets de recrutement et de placement) dans le cadre de la collaboration avec le CFA Sup 2000,

L'intégration des professionnels dans la formation

Les professionnels (PAST et vacataires) interviennent à tous les niveaux du pilotage de la formation.

- **Au niveau du recrutement** : élaboration avec les responsables des tests de sélection, examen des dossiers et participation au jurys de sélection.

- **Au niveau de l'encadrement pédagogique** : aide à la recherche de stages au moyen de leur réseau professionnel, suivi des stagiaires et des apprentis, participation aux réunions pédagogiques et aux conseils de perfectionnement, encadrement des mémoires et des projets tutorés.

- **Au niveau de la délivrance du diplôme** : participation aux soutenances et aux jurys d'admission (en conformité avec les textes législatifs régissant l'obtention de la Licence professionnelle).

Afin d'améliorer l'implication des professionnels dans la formation, nous avons recruté deux nouveaux PAST, fidéliser des vacataires et impliquer de nouveaux intervenants par le biais des conférences professionnelles.

Organisation et Articulation de la nouvelle maquette

La restructuration de la formation a permis de maintenir la polyvalence liée à la variété des débouchés professionnels tout en améliorant la lisibilité du diplôme en réorganisant les domaines d'activités clés par UE clairement identifiables pour les étudiants et les entreprises.