



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Gestionnaire de projet en ressources humaines

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestionnaire de projet en ressources humaines. 2014, Université polytechnique Hauts-de-France. hceres-02038360

**HAL Id: hceres-02038360**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038360>**

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



Gestionnaire de projets en  
ressources humaines

de l'Université de  
Valenciennes et du Hainaut-  
Cambrésis - UVHC

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



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

Section des Formations et des diplômes

*En vertu du décret du 3 novembre 2006<sup>1</sup>,*

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

---

<sup>1</sup> Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



# Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Lille

Établissement déposant : Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambresis

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Gestionnaire de projets en ressources humaines

Secteur professionnel : SP5 – Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-5 Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP150007668

## Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : IUT Le Mont Houy à Aulnoy les Valenciennes
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

## Présentation de la spécialité

Créée en juillet 2004, cette licence professionnelle a pour but de former des gestionnaires en ressources humaines. Deux catégories de métiers sont visées : d'une part, les métiers liés à l'administration du personnel et à la rémunération, d'autre part, les métiers liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation.

La formation est dispensée à deux groupes d'étudiants : un en formation initiale (FI) et un en formation continue (FC). Il est prévu à l'avenir que la formation ait lieu uniquement en FC en alternance (2 groupes).

Il s'agit de la seule formation à la GRH au sein de l'Université de Valenciennes. Au plan régional, deux autres LP « GRH » existent à Lens (rythme d'alternance différent) et à Saint Omer Dunkerque (1h30 de Valenciennes).

La formation s'inscrit dans l'offre globale de l'Université comme une poursuite d'étude pour les étudiants titulaires d'un Diplôme universitaire de technologie *Techniques de commercialisation* ou *Gestion des entreprises et des administrations*, ainsi que pour des L2 souhaitant désormais suivre des études plus professionnalisantes.

## Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le programme pédagogique est cohérent avec les métiers visés. La licence semble bien intégrée dans le tissu économique local et jouit d'une bonne attractivité (plus de 250 dossiers par an pour 45 à 50 étudiants finalement retenus). La sélection des candidatures est efficace puisque le taux de réussite est chaque année proche de 90 %. Les disciplines traitées dans les UE2 (regroupant la gestion de la paie, l'étude du système d'information sociale des ressources humaines, la politique de rémunération, la gestion de la masse salariale et la gestion administrative du personnel) et l'UE3 (regroupant la formation, le recrutement, la gestion des compétences, la méthodologie de diagnostic en management des ressources humaines et les techniques de formateur occasionnel) permettent aux étudiants d'acquérir le cœur du métier : l'UE2 correspond aux métiers liés à la rémunération et à la gestion administrative, et l'UE3 aux métiers liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation. L'UE1 leur offre une vision globale de la GRH grâce à des connaissances transverses (droit du travail, relations sociales, risques professionnels, anglais).

Le volume horaire dédié à la gestion administrative du personnel (20 heures) semble toutefois insuffisant, tandis que le volume consacré à l'anglais (50 heures) apparaît comme élevé. L'équipe pédagogique semble avoir néanmoins déjà réfléchi en ce sens afin de répondre à une demande des professionnels partenaires de la licence : il est envisagé de réduire le cours d'anglais de 20 heures afin d'ajouter 5 heures au cours de recrutement (seulement 15 heures actuellement) et de créer un cours de 15 heures en gestion de projet.

Un réel effort de professionnalisation de la formation est réalisé : la formation peut avoir lieu en alternance, la moitié de la promotion est en formation continue, et les cours sont en partie assurés sous forme de TD. Les thèmes des projets tuteurés (d'un volume de 100 heures) sont d'actualité et soulèvent de réelles problématiques rencontrées par les entreprises. Le projet comme le stage donnent lieu à réalisation d'un mémoire et à une soutenance devant un jury composé d'enseignants universitaires et de professionnels. Les étudiants sont en outre notés par leur tuteur en entreprise pour la partie pratique du stage. Pour les étudiants en formation initiale, le stage dure 60 jours, ce qui n'est pas en conformité avec l'arrêté de 1999 relatif à la licence professionnelle. Pour les autres, la formation a lieu en alternance (2 jours en formation et 3 en entreprise par semaine), ce qui permet une présence constante au sein de l'entreprise d'accueil. Un tuteur universitaire suit les étudiants et doit réaliser deux visites dans l'entreprise d'accueil en cas de contrat de professionnalisation. Un tuteur universitaire suit aussi chaque groupe de projet. Afin de faciliter l'accueil des salariés intégrant la formation, des dispositifs ont été mis en place, tels que l'organisation de simulations de soutenances.

Une enquête relative à l'insertion professionnelle des diplômés est réalisée chaque année par l'Université de Valenciennes. Lors de la dernière enquête de février 2013, qui portait sur la promotion 2011/2012, seuls 17 étudiants ont répondu sur les 46 diplômés. Un tel taux de réponse est insuffisant.

Entre 2008 et 2010, en moyenne 85 % des diplômés répondant avaient trouvé un emploi en adéquation avec la licence. D'après les éléments qualitatifs recueillis lors des enquêtes, les diplômés trouveraient un emploi entre six et huit mois après obtention du diplôme, ce qui atteste de la légitimité de cette licence face aux exigences de l'emploi en gestion des ressources humaines.

L'analyse réalisée a permis à l'équipe de faire évoluer la formation pour accroître l'insertion professionnelle. Il est ainsi prévu de supprimer le groupe de FI car il a été constaté que les étudiants en FC en alternance s'intègrent mieux sur le marché de l'emploi. Grâce à un effort de communication important en amont du recrutement des étudiants, la licence a réussi à éviter les poursuites d'études. Sur les étudiants répondant aux enquêtes depuis 2009, aucun n'a poursuivi d'études à l'issue de la formation.

Les liens tissés avec les milieux professionnels sont forts, même s'ils ne sont pas formalisés par des conventions. La maquette initiale de la formation avait été réalisée en collaboration avec l'Association nationale des Directeurs des ressources humaines (ANDRH) du Hainaut-Cambresis. Des liens ont depuis été conservés avec cette association : certains de ses membres sont présents dans les jurys de soutenance de stages et de projets, ainsi que lors des comités de pilotage des conseils de perfectionnement. Des demi-journées d'étude sur un thème RH sont organisées en partenariat avec des DRH, et l'Association pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) organise chaque année une conférence au sein de la licence.

Les professionnels sont aussi fortement associés aux cours dispensés au sein de la formation : 315 heures sont effectuées par des professionnels (275 heures par des professionnels associés, et 40 heures par des PAST), soit 70 % du volume global. Ce pourcentage semble même un peu trop élevé pour une formation qui doit veiller à garder son caractère universitaire. Dix professionnels et deux PAST interviennent dans la formation. Ils enseignent dans leur spécialité et peuvent donc apporter un éclairage intéressant de praticien (le cours de droit de la protection sociale par un employé de la CARSAT).



Le pilotage est efficace, associant fortement les professionnels. La ligne pédagogique est élaborée lors d'une réunion de rentrée, puis un comité de pilotage a lieu en fin d'année. Un conseil de perfectionnement a lieu tous les deux ans.

- Points forts :
  - Programme pédagogique en adéquation avec les métiers visés.
  - Liens importants avec le monde professionnel.
  - Développement de la formation continue et de l'alternance.
  
- Points faibles :
  - Trop peu de réponses aux enquêtes de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés.
  - Seulement 30 % des cours sont assurés par des enseignants du monde universitaire et académique.
  - Volume horaire du stage insuffisant.
  
- Recommandations pour l'établissement :

Il serait souhaitable d'obtenir davantage de réponses aux enquêtes de suivi des diplômés, le conseil de perfectionnement pourrait se tenir chaque année pour une contribuer à l'aide au pilotage de la spécialité.

La licence doit en outre veiller à ce qu'un volume horaire plus important de cours soit assuré par des enseignants universitaires afin d'assurer un meilleur équilibre entre professionnels et universitaires.

La mise en place d'un cours de gestion de projet semble nécessaire afin de mieux cibler les connaissances et compétences à acquérir.



# Observations de l'établissement

## Observations concernant l'évaluation AERES réhabilitation des LP Vague E – IUT

### LP Gestion des ressources humaines GPRH

L'AERES a souligné que le nombre d'intervenants professionnels était trop important par rapport aux enseignants universitaires :

Réponse : Une grande partie des enseignements sont dispensés par des professionnels, il s'agit d'une demande expresse des entreprises prenant les étudiants en stage et en contrats de professionnalisation. En effet, les professionnels sont plus au fait des problématiques concrètes de la vie de l'entreprise. Les enseignants des universitaires restent davantage théorique. Aussi, les enseignements généraux et théoriques (droit du travail, management de la paie, techniques du formateur par exemple) sont dispensés par des universitaires car ils nécessitent des bases théoriques solides. En revanche, les enseignements ayant une plus grande incidence pratique (contentieux en droit du travail, management des RH, relations sociales par exemple...) sont nécessairement dispensés par des professionnels (avocats, DRH) plus au fait des problématiques concrètes en la matière. Néanmoins, de par les observations de l'AERES, il est possible d'envisager des enseignements en binôme, c'est-à-dire qu'une partie théorique de l'enseignement serait dispensé par un universitaire et la partie pratique par un professionnel. Cette organisation pédagogique va être mise à l'étude.

L'AERES a préconisé de revoir certains UE et notamment diminuer le nombre d'heures de cours d'anglais au profit d'autres matières.

Réponse : Comme a pu le souligner l'AERES le comité pédagogique avait pris la mesure de cette difficulté et a préconisé pour la rentrée prochaine de réduire sensiblement les enseignements d'anglais et de créer un cours de gestion de projet.

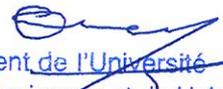
L'AERES a souligné que le taux de réponse aux enquêtes était insuffisant :

Réponse : Nous allons mobiliser des moyens supplémentaires d'obtenir un taux de réponse satisfaisant. Cela passera par la création d'un projet tuteuré spécialement dévolu à cet effet.

L'AERES a souligné que la durée du stage était faible.

Réponse : un nouveau calendrier pour les FI sera présenté au comité pédagogique afin d'augmenter la durée du stage. Toutefois, il s'avère qu'il est délicat pour les étudiants de trouver des stages d'une durée supérieure à 2 mois compte tenu de la réticence des entreprises à leur verser la rémunération légale. Pour l'heure le programme prévoit une durée de stage de 12 semaines, il est tout à fait possible d'aménager l'emploi du temps des étudiants afin de prévoir une durée de stage plus longue.

Pr. Mohamed OURAK

  
Président de l'Université  
de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis