

Licence professionnelle Gestion des ressources humaines et technologie de l'information et de la communication

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion des ressources humaines et technologie de l'information et de la communication. 2014, Université d'Artois. hceres-02038379

HAL Id: hceres-02038379

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038379>

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



Gestion des ressources humaines et
technologies de l'information et de
la communication

de l'Université d'Artois

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 2006¹,

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

¹ 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 d'Artois

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Gestion des ressources humaines et technologies de l'information et de la communication

Secteur professionnel : SP5-Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-5 Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP150007745

Périmètre de la formation

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

Présentation de la spécialité

Le dossier présente le cas d'une licence spécialisée dans le domaine des ressources humaines avec une extension des compétences attendues de la part des étudiants aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. La formation prépare aux métiers de la paie, du recrutement, de la gestion de la formation, de l'administration du personnel. Or, de plus en plus de tâches réalisées dans le cadre des services ressources humaines supposent le recours à un traitement informatique : savoir paramétrer un logiciel de paie, utiliser des bases de données pour réaliser le bilan social. Cette licence a été créée en 2003. Depuis 2010, elle est exclusivement préparée dans le cadre d'un dispositif d'alternance. La licence est ouverte aux étudiants titulaires d'un Diplôme universitaire de technologie (DUT) *Gestion des entreprises et administration* (GEA), d'un DUT *Techniques de commercialisation* (TC), d'un Brevet de technicien supérieur et aux étudiants ayant réussi une 2^{ème} année de licence (*Economie, Administration économique et sociale* (AES), *Droit*). Les cours ont lieu dans le cadre de l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Lens.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La lecture du dossier fait apparaître qu'il s'agit là d'une licence très demandée par les étudiants et donc, très en vue. L'équipe pédagogique traite jusqu'à 280 dossiers de demande d'inscription par an pour 30 places. S'observe également le fort degré d'implication de la part du responsable de la formation et de son équipe avec un taux de réussite à 100 % en 2012.

Le choix du passage à l'alternance doublé d'un taux d'encadrement par des professionnels au-delà des 45 % montre que la licence répond au cahier des charges qui s'imposent pour toutes licences professionnelles : travailler en bonne intelligence avec les entreprises et les professionnels du secteur concerné, le tout au service des étudiants.

De même, on note qu'il y a une réelle réflexion sur le devenir des étudiants de la part du responsable de formation et de son équipe pédagogique au travers de deux indices : tout d'abord, le choix de ne pas ouvrir de second groupe alors que la demande émanant de la part des étudiants le permettrait avec la volonté de ne pas encombrer le marché du travail ; puis, une réflexion sur les débouchés supplémentaires clairement identifiés du côté des services sociaux des cabinets comptables en réponse à la demande d'entreprises qui ont de plus en plus tendance à externaliser certaines parties de la fonction ressources humaines.

Mériterait toutefois d'être rediscuté le programme proposé aux étudiants en vue de son remodelage pour plus de clarté. Ainsi, l'unité d'enseignement 4 (UE4) ne correspond pas à ce à quoi on est en droit d'attendre en matière de projets tuteurés, car s'y mélangent des choses disparates. En quoi un séminaire sur la théorie du vote aide-t-il à prendre conscience des enjeux des élections professionnelles ? Pourquoi ne pas traiter plutôt d'une histoire du syndicalisme dans le cadre d'un cours sur les relations sociales ? Qu'est-ce que viennent faire les mathématiques et l'organisation de l'entreprise dans le cadre d'une UE appelée projet tuteuré ? Dans le cadre du projet tuteuré proprement dit, on ne sait d'ailleurs pas ce qui est attendu de l'étudiant. Il est question d'un travail en équipe (ou se situe-t-il ?), puis d'un rapport d'activité qui s'apparente à un bilan de compétence auquel s'ajoutent des matières qui ne donnent pas lieu à l'évaluation (jeu de négociation...).

Le résultat global est plus que satisfaisant avec un taux d'insertion à plus de 73 % en moyenne sur quatre ans dans une région fortement touchée par le chômage...

- Points forts :

- Le taux de réussite de 100 % en 2012 (93 % en moyenne sur 4 ans).
- Le taux d'encadrement par des professionnels des ressources humaines qui travaillent exclusivement dans des cours en rapport avec le cœur de métier.
- Le taux d'insertion professionnel de 73 % en moyenne sur quatre ans dans une région fortement touchée par le chômage.

- Points faibles :

- Le programme pédagogique et sa présentation manquent de clarté.
- Le manque de liens avec les associations professionnelles.

- Recommandations pour l'établissement :

Une prise de contact avec l'antenne locale de l'ANDRH (Association nationale des directeurs de ressources humaines) est fortement souhaitable.

Il conviendrait de rediscuter du programme pédagogique dans le cadre d'un conseil de perfectionnement. Des regroupements de matière sont possibles. Par exemple :

- Le système d'information et l'outil informatique.
- La technique de valorisation écrite et la technique de valorisation orale.
- Le droit social (traité dans l'UE2 et l'UE3) et le droit du travail.

De même, une articulation en trois UE bien délimitées permettrait de gagner en lisibilité. Par exemple :

- Des outils de base (mathématiques, anglais, informatique, techniques de communication).
- L'environnement économique, juridique et psychosociologique.
- La gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de la paye, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).



Enfin, le projet tuteuré devrait être repensé sous la forme d'un mémoire de spécialité portant sur un sujet exclusivement RH abordé sous un angle d'attaque choisi par l'étudiant (gestion, économie, droit, psychologie). Il vise à « *l'analyse théorique approfondie d'une problématique RH* ». Il est distinct de ce qui peut être réalisé dans le cadre du stage avec un rapport de stage qui devrait fonctionner comme un rapport d'activité de ce qui a été réalisé au sein de l'entreprise. Au mémoire de spécialité peut s'ajouter un jeu d'entreprise dorénavant noté qui vise à sensibiliser les étudiants aux enjeux de la négociation sociale doublé d'un cours sur les relations sociales.



Observations de l'établissement

Les rapports qui n'appellent pas d'observation :

Licences professionnelles
S3LP150007742
* S3LP150007743
S3LP150007744
S3LP150007745
S3LP150007746
S3LP150007747
S3LP150007748
S3LP150007749
S3LP150007750
S3LP150007751
S3LP150007752
S3LP150007753
S3LP150007754
S3LP150007755
S3LP150007756
S3LP150007757
S3LP150007758
S3LP150007759
S3LP150007760
S3LP150007761
S3LP150007762
S3LP150007763
S3LP150007764*
S3LP150007765
S3LP150007766
S3LP150007767
S3LP150007768
S3LP150007769

* erreurs factuelles relevées et envoyées précédemment

Le Président
Francis M. BÉGIN
ARRAS BETHUNE DOUAI
LENS LIEVIN

