



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Assistant ressources humaines

### Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Assistant ressources humaines. 2014, Université Lille 2 - Droit et santé. hceres-02038618

**HAL Id: hceres-02038618**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038618>**

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



Assistant ressources humaines

de l'Université Lille 2 - Droit et  
Santé

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 Lille 2 - Droit et santé

Académie(s) : /

Établissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Assistant ressources humaines

Secteur professionnel : SP5–Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-5 Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP150009012

## Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Institut des Sciences du Travail – Université Lille 2 – Commune de Lille.
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

## Présentation de la spécialité

La licence professionnelle *Assistant ressources humaines* vise à former des généralistes des ressources humaines sur des domaines de compétences juridiques, managériales et comptables.

Les titulaires de la licence doivent être capables de se positionner sur les métiers suivants :

- Assistant du responsable des ressources humaines.
- Assistant du responsable paie et administration du personnel.
- Assistant du responsable de formation, du recrutement, de la gestion de l'emploi, des relations sociales.
- Collaborateur spécialisé dans les questions sociales de cabinet d'expertise comptable.
- Collaborateur de cabinets de consultants en gestion des ressources humaines.

La date initiale d'ouverture de cette formation se situe en septembre 2010. Au niveau régional, il existe d'autres licences professionnelles en gestion des ressources humaines, ainsi qu'au niveau national.

Cette licence professionnelle *Assistant ressources humaines* est proposée par l'Institut des Sciences du Travail qui permet de compléter l'offre de formation de l'Université Lille 2.

L'environnement socio-économique, avec de nombreuses entreprises, serait en attente de collaborateurs dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

La formation est organisée en deux semestres, le premier étant essentiellement consacré aux connaissances juridiques et le second à des connaissances en gestion.

## Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le bilan global de cette licence est plutôt négatif, compte tenu des analyses effectuées dans les quatre domaines d'évaluation : les objectifs de la formation et modalités pédagogiques, l'insertion professionnelle, les liens avec les milieux professionnels, le pilotage de la spécialité.

La formation est surtout centrée sur l'acquisition de connaissances juridiques car pour les porteurs de projet, les métiers visés impliquent une bonne connaissance des règles juridiques.

L'enseignement, bien que réalisé par un nombre satisfaisant de professionnels, s'effectue essentiellement sous forme de cours magistraux (CM) pour près de 90 % : un nombre d'heures de CM excessif, avec seulement environ 10 % de travaux dirigés (TD). C'est une répartition inacceptable pour une licence « professionnalisante » et ne correspondant pas à l'esprit et aux objectifs de ce type de formation. A cela s'ajoutent des contenus juridiques qui dominent la formation, privilégiant d'une façon automatique un mode d'enseignement sous forme de CM.

Les modalités de contrôle des connaissances ne sont ni claires, ni précises. Il n'y a pas d'évaluation de compétences transversales, ni de constitution de portefeuille de compétences.

Les stages et les projets tuteurés ne sont ni organisés, ni encadrés afin d'optimiser la réussite de ces périodes d'activités essentielles dans le cadre de la formation. De plus, les projets tuteurés sont effectués en groupes de quatre à six étudiants, nombre excessif, car on sait que l'implication des étudiants est souvent inégale au-delà d'un groupe de trois personnes.

La mise à niveau apparaît comme un préalable indispensable pour un bon suivi de la formation par chacun des étudiants qui sont issus de niveaux différents : titulaires d'un diplôme universitaire technologique (DUT) en *Carrières juridiques*, de *Gestion des entreprises et des administrations* (GEA), deuxième année de licence (L2) de droit, *Administration économique et sociale* (AES). Aucun aspect professionnalisant n'est mis en œuvre avec les milieux professionnels pouvant être intéressés par des étudiants formés dans le domaine de l'assistance en ressources humaines.

Les deux enquêtes d'insertion professionnelle uniquement effectuées le 15/02/2013 pour les diplômés de 2010 et 2011 ne sont pas fiables, car les résultats entre les tableaux présentés dans le dossier ne sont pas cohérents entre le nombre de diplômés en emploi et le détail des emplois occupés.

Le taux d'insertion des diplômés de 2010 est faible (46 %) et en diminution en 2011 (43 %). Entre 2010 et 2011, le taux de diplômés en poursuite d'études progresse de 28 à 32 %, bien que cette évolution soit vue positivement par le responsable de la formation.

L'adéquation emploi/formation n'est pas satisfaisante, car près d'un tiers des diplômés occupent des postes sans lien avec la formation.

Sur l'aspect insertion professionnelle, qui est pourtant un indicateur fondamental d'une licence professionnelle, cette formation n'est pas efficace, à différents niveaux : un enseignement qui s'effectue principalement avec des cours magistraux au détriment de travaux dirigés qui assurent une meilleure préparation aux attentes du monde professionnel, un contenu juridique qui domine la formation et une absence de relations avec les milieux professionnels.

L'intervention de professionnels dans la formation est satisfaisante, avec un taux de 57 %, mais inappropriée, voire inacceptable quant à la technique pédagogique utilisée. En effet, sur les 435 heures de formation, il y a 385 heures de cours magistraux, soit plus de 88 %.

Quatre avocats interviennent dans la formation sur des thématiques différentes : négociation collective, enseignement de gestion des compétences et de la mobilité, hygiène et la sécurité, gestion des technologies de l'information et de la communication.



L'implication du monde professionnel se réduit à deux juristes qui sont associés au fonctionnement de la licence. L'absence de partenariat avec les milieux professionnels marque un manque de dynamisme indispensable pour favoriser l'insertion dans les entreprises. Compte tenu de ces aspects, ainsi que le faible taux d'insertion, le contexte socio-économique semble être défavorable.

L'organisation est essentiellement assurée par le directeur de la licence professionnelle, qui est un Maître de Conférences en Droit, avec l'aide de deux autres juristes. Un comité de suivi et de perfectionnement a seulement été créé en 2013 et se réunirait deux fois par an.

Les liens avec d'autres formations, comme avec les milieux professionnels, n'existent pas : la formation semble fonctionner en autarcie, alors qu'il faudrait impliquer davantage les professionnels.

L'attractivité de la formation est positive, avec depuis 2010 un nombre de dossiers de candidatures en augmentation, avec l'objectif de stabiliser l'effectif à 28 étudiants. Par contre, les modalités de sélection des candidats ne sont pas précisées.

Concernant l'alternance, les chiffres mériteraient d'être plus explicites car on peut noter une contradiction dans ce qui est décrit dans le nombre d'inscrits pédagogiques en contrat de professionnalisation (page 3 du document déposé) qui s'élève pour les années de référence à 2, 2 et 7 étudiants, alors que page 6 du même document, on trouve un nombre d'inscrits pédagogiques en contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation) s'élevant à 1, 5 et 7 étudiants. On peut par conséquent ne pas comprendre la stratégie pour développer l'apprentissage.

Les différents processus d'évaluation sont absents ou manquent de précision. Concernant l'autoévaluation, le responsable exprime sa satisfaction alors qu'un tiers seulement des étudiants ont obtenu un emploi à l'issue de la formation.

Quant aux perspectives d'évolution, elles se limitent à des quantités d'effectifs attendus pour les cinq prochaines années.

Pour conclure, tout l'aspect professionnel d'une licence professionnelle est négligé, tant au niveau pédagogique, avec des cours magistraux excessifs, des taux d'insertion professionnelle insuffisants et aucune interactivité avec les milieux professionnels.

- Points forts :

- Un contenu pédagogique surtout juridique, qui peut intéresser certains candidats et entreprises.
- Une attractivité en progression.

- Points faibles :

- Une formation qui ne professionnalise pas les étudiants : une pédagogie avec essentiellement des cours magistraux, trop de juristes dans les intervenants, l'absence de relations avec les milieux professionnels.
- Des stages et projets tuteurés qui ne sont ni structurés (avec des objectifs permettant de développer des compétences professionnelles), ni encadrés pour optimiser la réussite des étudiants.
- Des taux d'insertion professionnelle qui sont insuffisants.

- Recommandations pour l'établissement :

La recommandation prioritaire serait de « professionnaliser » cette licence en inversant les modalités pédagogiques actuelles ; il faudrait donc effectuer 90 % de travaux dirigés et 10 % de cours magistraux.

Dans tous les quatre aspects analysés et évalués, il s'agirait de mener une réflexion en vue de mettre en place des actions dans une perspective de professionnalisation :

- Favoriser les exercices, travaux pratiques, mises en situations, études de cas.
- Revoir la composition des professionnels, avec des spécialistes en adéquation avec les matières enseignées.
- Développer des relations avec les milieux professionnels (syndicats professionnels, associations dans le domaine des ressources humaines, entreprises, institutions).
- Définir des objectifs professionnels précis aux étudiants pour le stage et le projet tuteuré, avec un suivi pour vérifier la qualité du travail effectué.
- Identifier en amont (lors de la sélection) les candidats ayant un projet d'insertion professionnelle pour assurer un certain contrôle par rapport aux étudiants qui n'ont pas de projet et qui poursuivent ensuite les études.
- Donner de l'importance à l'insertion professionnelle, laquelle est le fondement de la licence professionnelle. (Cf. Art. 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 17 novembre 1999 relatif à la licence professionnelle : « La licence professionnelle est conçue dans un objectif d'insertion professionnelle »).



# Observations de l'établissement





**Observations en réponse au rapport d'évaluation de l'AERES**

**LICENCE PROFESSIONNELLE  
Assistant Ressources Humaines**

La licence professionnelle de l'Institut des Sciences du Travail a volontairement été orientée vers le domaine juridique compte tenu de la spécialité de l'établissement et de son université de rattachement : l'Université de Lille 2 Droit et Santé.

Comme le rappelle le rapport d'évaluation, au niveau régional et national, il existe d'autres licences professionnelles en gestion des ressources humaines. Si la licence professionnelle de l'Institut des Sciences du Travail bénéficie d'une certaine attractivité, c'est principalement en raison de son orientation juridique qui semble être perçue comme un atout plus que comme un handicap.

Le bilan global « plutôt négatif » de l'AERES semble résulter du rattachement de la licence professionnelle au secteur « Echange et gestion ». Il faut pourtant rappeler que la licence professionnelle a été créée après un échange important avec les entreprises de la métropole lilloise. À l'époque de sa création, la cité des entreprises implantée à Marcq-en-Baroeul et le Medef Nord-Pas-de-Calais avaient directement été associés à la construction de la licence professionnelle. L'orientation juridique de cette formation était une attente du monde patronal qui avait pu constater **des lacunes juridiques importantes de la part des étudiants titulaires d'une licence professionnelle dans le domaine de la gestion des ressources humaines**. Depuis sa création, le monde syndical a également manifesté son intérêt pour cette formation, confirmant de fait tout son intérêt pratique. Autrement dit, le monde du travail, entendu de la façon la plus large, semble reconnaître toutes les qualités de cette formation.

Le rapport d'évaluation mentionne que l'enseignement s'effectue essentiellement sous la forme de cours magistraux (CM). Il est mentionné que le nombre d'heures de CM est excessif. Il faut ici préciser que le choix de proposer les enseignements sous la forme de cours magistraux a été adopté pour des raisons purement administratives. Au quotidien, dans la mesure où les promotions d'étudiants ne dépassent pas 28 étudiants, la distinction entre des cours magistraux et des travaux dirigés a peu d'incidences. Surtout, les modalités d'enseignement sont clairement orientées vers l'acquisition de connaissances pratiques et professionnalisantes. Ainsi, chacun des cours magistraux contient une partie d'enseignement pratique.

À titre d'illustration, l'enseignement intitulé droit des relations collectives est proposé en deux temps : 30 heures sont consacrées à un enseignement théorique et 10 heures sont réservées à des simulations de réunion de comité d'entreprise, de mise en place d'élections professionnelles, etc. De la même façon, le cours intitulé droit des relations individuelles de travail comprend 30 heures d'enseignement théorique et 10 heures de rédaction d'actes (rédaction de contrats de travail, de lettres de licenciement, etc.).

En conclusion, la licence professionnelle proposée par l'institut des sciences du travail correspond manifestement aux attentes des entreprises. Le nombre d'offres de stage régulièrement adressées à l'Institut des Sciences du Travail en témoigne.

Cela étant, pour l'avenir, compte tenu des observations formulées par le rapport d'évaluation de l'AERES, l'Institut des Sciences du Travail s'engage à revoir les modalités de déroulement des projets tuteurés afin que ceux-ci soient réalisés par des groupes de trois personnes. Au-delà d'un travail de réflexion, la construction et la résolution de cas pratiques sera demandé aux étudiants.

Par ailleurs, pour répondre au souhait de procéder à une « évaluation de compétences transversales », un grand oral de fin d'année sera instauré. Celui-ci aura précisément pour objet une « évaluation de compétences transversales ».

Le rapport d'évaluation précise que les stages et les projets tuteurés ne sont ni organisés ni encadrés.

Les objectifs du stage sont présentés aux étudiants dès le début de l'année universitaire. Durant la formation, les étudiants sont accompagnés pour la rédaction du rapport de stage.

S'agissant du suivi des stages, chacun des étudiants est encadré par un tuteur professionnel et par un tuteur pédagogique. Ce dernier prend contact avec les entreprises en début d'année universitaire, il les rencontre en milieu d'année et prend de nouveau contact avec elles en fin d'année. Par ailleurs,



les tuteurs professionnels sont tenus de retourner à l'Institut des Sciences du Travail une fiche d'évaluation du stage.

En ce qui concerne le projet tuteuré, les objectifs sont présentés aux étudiants dès le début du mois d'octobre. Chacun des groupes est suivi par un tuteur. Ce dernier rencontre le groupe au moins une fois par semaine pour orienter les étudiants et les accompagner dans leur travail. A l'issue du projet tuteuré, une soutenance est organisée devant un jury.

A Lille, le 26 mars 2014

**Le Président  
de l'Université Lille 2 Droit et Santé**

**Pr. Xavier VANDENDRIESSCHE**

