



# Licence professionnelle Gestion des ressources humaines appliquées au PME

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion des ressources humaines appliquées au PME. 2015, Université Jean Monnet Saint-Étienne - UJM. hceres-02038769

**HAL Id: hceres-02038769**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038769>**

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.

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Gestion des ressources humaines appliquée aux PME

- Université Jean Monnet Saint-Etienne - UJM

# HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Didier Houssin, président

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2014-2015

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences économiques - Gestion

Établissement déposant : Université Jean Monnet Saint-Etienne - UJM

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) a pour principal site l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne. Elle est ouverte depuis septembre 2001 en formation initiale classique et depuis septembre 2004 en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation). La LP est proposée à deux groupes distincts gérés par des responsables différents, l'un en formation initiale classique (23 à 26 étudiants par promotion) et l'autre en alternance (16 à 19 étudiants). L'inscription en validation des acquis de l'expérience (VAE) est possible. Son enseignement vise à former des adjoints aux dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME).

## Avis du comité d'experts

Le positionnement de la formation est clairement analysé dans le dossier vis-à-vis des autres formations de la région. La LP est la seule à offrir ce type de formation à l'échelle de l'établissement et se distingue de manière intéressante des autres LP orientées « ressources humaines » (RH) dans la région Rhône-Alpes que ce soit par la thématique, par le rythme d'alternance ou le type de contrat.

L'équipe pédagogique comprend des enseignants ou des enseignants-chercheurs de l'université, qu'il s'agisse de l'institut universitaire de technologie (IUT) ou de l'institut d'administration des entreprises (IAE) de Saint-Etienne. Elle implique également des professionnels extérieurs pour leurs compétences spécifiques à hauteur d'environ 60 % des heures de la maquette. Le profil des professionnels est varié et ceci de manière intéressante (directeur ou responsable des ressources humaines (DRH/RRH), inspecteur du travail, expert-comptable, etc.).

Le pilotage de la LP paraît tout à fait sérieux, et s'appuie sur des dispositifs divers, notamment sur une évaluation systématique des modules par les étudiants. La formation est très attractive avec plus de 300 candidatures par an pour une quarantaine d'inscrits. Le taux de réussite au diplôme est également satisfaisant, proche de 94 % en moyenne, mais meilleur pour la formation dite en alternance.

Pour les autres résultats de la formation, l'existence de deux types de publics (formation en alternance et formation initiale) dans la LP amène à les distinguer dans l'analyse. Pour la formation en alternance, le taux d'emploi est élevé pour les diplômés à deux mois de 2011 à 2013, de l'ordre de 78 %, mais les poursuites d'études se sont avérées nombreuses en 2013 (neuf sur 27 répondants). Ces poursuites d'études sont plus faibles à six mois pour la formation initiale mais avec des taux de répondants insuffisants (en moyenne sept réponses pour 23 à 26 étudiants). Ces données ne permettent pas d'analyser clairement les résultats obtenus, d'autant qu'il est également indiqué dans le dossier un taux de poursuite d'études entre 4 et 10 %, en décalage avec les données d'enquêtes fournies.

L'enquête nationale à 30 mois donne pour l'ensemble des diplômés des résultats plus probants avec un taux d'emploi moyen pour les diplômés de 2009, 2010 et 2011 de 79 % pour un taux de répondant de 70 %, 27 mois après la sortie d'études. On ne dispose cependant pas des éléments d'information pour identifier les emplois occupés. Un réel effort d'information auprès des candidats sur l'objectif d'insertion professionnelle immédiate après la LP, semble cependant être fait.

## Éléments spécifiques

Place de la recherche	Des enseignants-chercheurs interviennent dans la LP principalement dans les disciplines académiques (comme en économie du travail).
-----------------------	---

Place de la professionnalisation	<p>Un référentiel de compétences a été élaboré et est régulièrement mis à jour dans le cadre du comité de pilotage.</p> <p>La professionnalisation ne semble pas se limiter au stage mais est également au cœur de beaucoup de modules d'enseignement s'appuyant sur l'expérience des professionnels vacataires intervenant dans la formation et sur des mises en situation réelle.</p>
Place des projets et stages	<p>Le suivi de stage est mené par un intervenant de la LP et donne lieu à trois rencontres au moins dans l'année pour l'alternance et une pour la formation initiale (FI).</p> <p>Si le dispositif « projet » semble professionnalisant et satisfaisant dans le cadre de la formation en alternance, il apparaît pour le moins surprenant pour la FI dans la mesure où les étudiants n'ont pas une réelle mission à mettre en œuvre. Au-delà du rythme même mis en question par les organisations d'accueil, on ne comprend pas le lien entre l'observation d'un service RH 12 lundis consécutifs et l'apprentissage de conduite de projet.</p>
Place de l'international	<p>La formation classique a accueilli deux étudiants étrangers en 2013/2014. Les dispositifs d'accueil et notamment d'évaluation de la maîtrise du français sont cependant à revoir selon le dossier. L'aspect international semble s'appuyer principalement sur les cours d'anglais. On peut s'interroger sur l'importance accordée à la maîtrise de l'anglais dans les métiers concernés en GRH, du fait de la rapide perte de connaissances linguistiques liée à l'absence de pratique de l'anglais. Cette valorisation de l'anglais semble peu pertinente.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>La formation est plutôt attractive compte tenu du nombre important de candidatures. Le format de recrutement est classique s'appuyant sur une analyse du dossier et un entretien.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Les modalités d'enseignement sont classiques. Le numérique est intégré pédagogiquement via les échanges entre alternants et intervenants sur l'espace numérique de travail (ENT) et la mise en place d'un livret électronique de l'apprenti.</p>
Evaluation des étudiants	<p>Les modalités d'évaluation et d'attribution du diplôme sont conformes à l'arrêté de 1999.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Un portefeuille de compétences en savoirs, savoir-faire et savoir-être a été mis en place. Par ailleurs, le carnet (en ligne) de l'alternant permet un suivi régulier et formel de l'acquisition progressive des compétences par l'étudiant. Toutefois, le carnet de suivi, complémentaire au portefeuille des compétences, comprend une grille d'évaluation dont les critères (pourtant essentiels) ne sont pas fournis. Pour la formation initiale, les critères d'évaluation sont également imprécis.</p>
Suivi des diplômés	<p>Les données de suivi des diplômés par type de public (FI ou FA) apparaissent insuffisants et peu informatives, bien que meilleures pour les alternants. Les résultats de l'enquête nationale sont globalement meilleurs mais ne permettent pas d'identifier les emplois occupés.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Le comité de pilotage réunit des maîtres de stage des alternants, des intervenants de la formation, un représentant du centre de formation des apprentis Formasup, un représentant du service de formation continue de l'IUT et des experts en RH. La présence pour l'alternance de retraités parmi les deux membres permanents du monde professionnel pourrait interroger. Il convient dans ce conseil de prendre en compte les évolutions rapides de la RH (RH 2.0, le digital, l'internet et les réseaux sociaux).</p> <p>Le conseil de perfectionnement se réunit deux fois par an. La 2<sup>nd</sup>e réunion est principalement consacrée à la formation des maîtres de stage en entreprise.</p>

## Synthèse de l'évaluation de la formation

### Points forts :

- La formation est très attractive.
- La maquette permet l'acquisition des compétences et l'équipe pédagogique variée.
- Le suivi des étudiants en étude est sérieux et régulier, le taux de réussite satisfaisant.

### Points faibles :

- La qualité de l'information sur le suivi des diplômés est insuffisante.
- La formation en alternance apparaît privilégiée par rapport à la formation initiale classique.
- La dissociation du pilotage de la formation entre initial et alternance est source d'informations de nature différente, non uniformisées dans leur présentation et quant aux modalités de suivi des diplômés.
- Les projets tuteurés de la formation classique ne sont pas satisfaisants en termes d'apprentissages professionnalisants.

### Conclusions :

La section en alternance semble privilégiée par rapport à la formation initiale, malgré les nombreux étudiants qui font partie de cette dernière. L'intervention des professionnels et les relations avec les entreprises semblent profiter davantage à l'alternance.

Il conviendrait d'améliorer sensiblement les données de suivi des étudiants, quel qu'elles soient, pour assurer le pilotage de la formation. On pourrait également revoir la gestion de la LP pour uniformiser les pratiques des formations en alternance et en formation classique pour faire bénéficier à la formation classique des dispositifs intéressants mis en place dans la formation en alternance.

Les métiers ciblés en GRH semblent à réexaminer pour améliorer la lisibilité de la formation. Des fonctions d'assistance en GRH sont visées dans le dossier mais la fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) indique la possibilité d'accès à des fonctions de responsabilités en GRH qu'un diplômé de niveau Licence aura très peu de possibilité d'exercer dès son embauche.

Enfin, on pourrait réexaminer l'importance accordée à l'anglais, compte tenu du niveau régional des embauches, et de la nécessité de pratiquer l'anglais pour en conserver les acquis et se perfectionner. Les technologies de l'information et de la communication, et l'informatique pourraient être privilégiés, car prioritaires en entreprise.

# Observations de l'établissement

Le Président

à

M. Jean-Marc GEIB

Directeur de la section Formations et diplômes

**Rapport n° S3LP160009929**

**Licence professionnelle « Gestion des Ressources Humaines », spécialité « Gestion des Ressources Humaines Appliquée aux PME »**

Monsieur le Directeur,

L'Université Jean Monnet, Saint-Etienne et ses équipes pédagogiques remercient les experts du HCERES pour leur travail d'évaluation, leurs analyses et recommandations. L'établissement n'a pas d'observations particulières à formuler.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma sincère considération.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Khaled BOUABDALLAH".

**Khaled BOUABDALLAH**