



HAL
open science

Licence professionnelle Ressources humaines, gestion du personnel, de l'emploi et de la paie

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Ressources humaines, gestion du personnel, de l'emploi et de la paie. 2015, Université Savoie Mont Blanc. hceres-02038928

HAL Id: hceres-02038928

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038928v1>

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 Ressources humaines, gestion du personnel, de l'emploi et de la paie

- Université Savoie Mont Blanc - USMB

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

HCERES

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

Formations et diplômes

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, président

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

¹ 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 : Entreprise, gouvernance, responsabilités (principal), Technologies : mécatroniques, énergie-batiment, numérique (secondaire)

Établissement déposant : Université Savoie Mont Blanc - USMB

Établissement(s) cohabilités : /

La licence professionnelle *Ressources humaines, gestion du personnel, de l'emploi et de la paie*, portée par l'Université de Savoie Mont Blanc et proposée par les IUT (Institut Universitaire d'Etudes) d'Annecy et de Chambéry, a été créée en 2008 dans le cadre d'un partenariat avec d'ANDRH (Association Nationale des Directeurs en Ressources Humaines). Elle est géographiquement localisée sur deux sites (Annecy et Chambéry) pour lesquels seule l'organisation de l'alternance diffère. La licence professionnelle vise à former des collaborateurs en gestion des ressources humaines généralistes, maîtrisant tant la gestion administrative que le développement des ressources humaines. La formation se déroule quasi exclusivement sous la forme de contrats de professionnalisation, la promotion pouvant également compter des étudiants en formation continue.

Avis du comité d'experts

Structurée autour de cinq unités d'enseignements (UE), la licence professionnelle délivre une formation généraliste en gestion des ressources humaines, favorisant la polyvalence des diplômés qui doivent maîtriser aussi bien la gestion administrative que le développement des ressources humaines. Tant les unités d'enseignement que les matières qui les composent sont ainsi en pleine adéquation avec les objectifs de la formation. Un équilibre existe également entre les enseignements consacrés à l'environnement de la fonction ressources humaines (économique et juridique), la maîtrise des outils de gestion et de communication et le travail sur le terrain (conduite des missions en entreprise). Ceci est conforté par l'organisation de la formation en alternance. Tout au plus pourrait-on souligner que la formation visant à transmettre à la fois des compétences liées à la gestion administrative et au développement des ressources humaines, l'intitulé actuel renvoyant à la gestion administrative n'est peut-être plus adapté.

La formation s'inscrit de manière cohérente dans l'offre proposée par les IUT d'Annecy et de Chambéry, et plus globalement au sein du champ de formation Entreprises, gouvernance, responsabilités. Le positionnement de la formation est vraisemblablement régional. L'absence d'information sur l'existence de formations dont les objectifs seraient proches au sein de ce périmètre géographique (par exemple au sein de l'Université de Grenoble) est regrettable. Du point de vue des liens avec la recherche, la place des enseignants-chercheurs au sein de la formation est significative puisqu'ils réalisent un tiers des enseignements et que les responsables des deux sites d'Annecy et de Chambéry sont tous deux maîtres de conférences habilités à diriger des recherches. La licence professionnelle est très bien intégrée dans son environnement socio-économique, par le biais notamment de liens forts avec l'ANDRH, le Club des Entreprises de l'Université de Savoie Mont Blanc et l'association Tétras, association créée par l'Université Savoie Mont Blanc et la Chambre syndicale de la métallurgie de Haute-Savoie, qui accompagne l'alternance et fait le lien avec les entreprises.

La licence professionnelle étant bi-site, le responsable pédagogique de la formation est également responsable d'un site, l'autre site étant animé par une autre personne. Cette situation particulière de la formation, située sur deux sites géographiques, est prise en compte et gérée d'une part grâce à des rencontres mensuelles entre les deux responsables de sites, d'autres part via les responsables d'unités d'enseignements qui assurent un rôle de coordination pédagogique pour les deux sites. L'équipe pédagogique se réunit également de manière très régulière (trois fois par an). Les professionnels, occupant des postes en adéquation avec les enseignements prodigués (avocats, responsables ressources humaines, etc.), sont très présents dans la formation puisqu'ils assurent 54 % du volume des enseignements, notamment ceux relatifs au cœur de métier.

La formation accueille un nombre significatif d'étudiants puisqu'ils sont sur les trois dernières années entre 42 et 49, tous en contrat de professionnalisation ou autre forme de formation continue. Le manque d'information sur le nombre et le profil des candidatures est cependant regrettable. Les étudiants inscrits, quant à eux, proviennent en premier lieu de BTS (55 %) et de DUT (un tiers). On peut ici regretter la faible présence (trois en moyenne) d'étudiants issus de L2 qui auraient toute leur place au sein de la formation (L2 de *Droit* ou d'*Administration économique et sociale* par exemple). Les taux de réussite sont très élevés, autour de 95 %. Le taux de poursuite d'études est faible (15 %), et la formation répond à sa vocation d'insertion professionnelle immédiate. L'insertion professionnelle est bonne mais variable (68 % à deux ans pour l'enquête nationale 2011, 93 % pour l'enquête 2012). Les enquêtes internes évaluent ce taux à près de 80 %. Les diplômés en emploi sont très majoritairement à un niveau d'assistant ressources humaines dans des entités de plus de 50 salariés (taille classique à partir de laquelle les services Ressources Humaines se constituent de manière formalisée). Les débouchés sont donc en adéquation avec la formation.

Éléments spécifiques de la mention

| | |
|--|---|
| Place de la recherche | Du fait de sa vocation d'insertion professionnelle, les liens de la licence professionnelle avec la recherche sont limités. Les responsables du diplôme sont néanmoins deux maîtres de conférences habilités à diriger des recherches. Un tiers des enseignements est assuré par des enseignants-chercheurs spécialisés pour la plupart en gestion des ressources humaines. |
| Place de la professionnalisation | La professionnalisation est forte du fait du mode d'organisation de la formation en alternance. Les étudiants ont également la possibilité d'obtenir deux CQPM (certification de qualification paritaire de la métallurgie). Ils sont suivis conjointement par un tuteur pédagogique et un tuteur entreprise. |
| Place des projets et stages | Les missions en entreprise sont définies conjointement par le tuteur pédagogique et le tuteur entreprise et sont suivies par le biais de plusieurs rendez-vous. La différence entre stage (ou période en entreprise dans le cadre de l'alternance) et projet tuteuré n'est pas claire et il semblerait que les deux soient confondus dans une même mission. |
| Place de l'international | La place de l'international est faible, si ce n'est l'enseignement d'anglais qui pourrait du reste être renforcé. Il n'est pas fait mention de mobilité Erasmus ni de lien avec des entreprises étrangères (l'accueil de trois étudiants suisses en 2013 peut néanmoins être noté). L'ancrage du domaine des Ressources Humaines dans un contexte réglementaire national peut être un élément d'explication de cette situation. |
| Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite | Aucune indication ne figure quant au processus de recrutement et aux flux de candidatures. Les étudiants bénéficient d'un accompagnement dans la recherche des contrats de professionnalisation, et des enseignements de rattrapage existent en fonction des besoins ressentis. |
| Modalités d'enseignement et place du numérique | L'enseignement est réalisé en présentiel, sur un rythme d'alternance différent selon les sites (en jours de la semaine à Chambéry, en semaines à Annecy), ce qui permettrait aux entreprises de choisir le rythme qui correspond le mieux à leurs attentes. Les étudiants ont accès aux outils numériques développés par l'Université Savoie Mont Blanc. |
| Evaluation des étudiants | Les modalités d'évaluation propres à chaque matière ne sont pas précisées. Il n'y a pas de compensation entre les UE. Les « réalisations professionnelles » de l'UE 5 ont une importance très forte puisqu'elles représentent 24 crédits ECTS (European Credits Transfer System ou crédits européens) sur 60. Par ailleurs, la distinction entre note de projet tuteuré et note de stage n'est |

| | |
|--|--|
| | pas claire. |
| Suivi de l'acquisition des compétences | Un livret d'accueil, remis aux étudiants, précise notamment les compétences à acquérir par UE et par module, le programme de l'année, les fiches d'évaluation des revues de projets. Les projets en entreprise sont suivis de manière régulière par un tuteur entreprise et un tuteur universitaire. Par ailleurs une annexe descriptive au diplôme (ADD) précise les connaissances et compétences acquises par les étudiants. |
| Suivi des diplômés | L'insertion est suivie par une enquête nationale, une enquête propre à l'Université et un questionnaire transmis par les responsables de diplôme six mois après l'obtention du diplôme. Une fiche est également complétée par l'étudiant à la fin de la formation quant à son devenir immédiat. |
| Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation | L'équipe pédagogique se réunit en septembre, janvier et en fin de formation, le conseil de perfectionnement se réunit en juin. La présence de l'ANRDH et d'au moins six professionnels du domaine des ressources humaines au sein du conseil de perfectionnement contribue à la clarté des objectifs en termes de compétences et de débouchés professionnels. La formation ainsi que chaque enseignement sont évalués de manière anonyme par les étudiants. |

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- La formation répond à ses objectifs d'insertion professionnelle à court terme, dans des postes qui correspondent aux métiers visés.
- L'organisation de la formation, uniquement sous forme d'alternance, favorise l'acquisition de compétences opérationnelles et l'insertion professionnelle des diplômés.
- La formation bénéficie de liens forts et de partenariats fiables et durables avec des réseaux et organismes professionnels.
- L'accompagnement et le suivi des étudiants tout au long de l'année est structuré et régulier.
- Les enseignements permettent une approche complète de la fonction ressources humaines, avec un équilibre entre les apports des enseignants et enseignants-chercheurs, et ceux des professionnels.

Points faibles :

- La distinction est peu claire entre ce qui relève du projet tuteuré et ce qui relève du stage, ce qui risque de conduire à évaluer dans deux UE différentes les mêmes compétences.
- Le dossier ne permet pas d'évaluer certains aspects importants de la formation : nature et volume des candidatures, formations concurrentes notamment.
- La place des langues apparaît insuffisante.

Conclusions :

La LP *Ressources humaines, gestion du personnel, de l'emploi et de la paie* portée par l'Université Savoie Mont Blanc trouve une place naturelle dans le champ de formation EGR. Elle est construite et gérée de manière rigoureuse. Réalisée uniquement en contrat de professionnalisation et en formation continue, en lien avec les réseaux locaux dans le domaine des ressources humaines, elle répond parfaitement à sa vocation professionnalisante et permet une insertion professionnelle rapide des diplômés. La volonté, de la part des responsables de la formation, de progresser et de s'adapter aux besoins, éventuellement en remettant en cause le volume, voire le contenu des enseignements, est un élément positif à la dynamique de la formation. A ce titre, certains enseignements ou thématiques pourraient être développés en réponse à des problématiques actuelles auxquelles sont confrontés les services ressources humaines : responsabilité dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, compte tenu des impératifs législatifs et jurisprudentiels de prévention des risques professionnels. De même, la place des langues pourrait être renforcée. Enfin, une réflexion pourrait être menée sur l'intitulé de la formation afin qu'il soit plus en adéquation avec son contenu et ses objectifs.

Observations de l'établissement



Présidence
27 rue Marcoz
BP 1104 / 73011 Chambéry cedex

Tél. +33(4) 04 79 75 91 84

www.univ-smb.fr

PRÉSIDENCE

N/Réf. : PRE/DV/om/2014-15/ 223
Denis VARASCHIN
Président
presidence@univ-savoie.fr

Mesdames, Messieurs les Membres
du Comité d'Experts

le 4 mai 2015,

Objet : Rapport d'évaluation HCERES - A2016-EV-0730858L-S3LP160010541-010287-RT- Licence Professionnelle RESSOURCES HUMAINES, GESTION DU PERSONNEL, DE L'EMPLOI ET DE LA PAIE

Mesdames, Messieurs,

J'ai l'honneur de vous informer que l'Université Savoie Mont Blanc ne souhaite pas émettre d'observation relative au rapport d'évaluation émis par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs, en l'assurance de mes respectueuses salutations.

Denis VARASCHIN