



**HAL**  
open science

# Licence professionnelle Piloter les ressources humaines dans les petites et moyennes organisations

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Piloter les ressources humaines dans les petites et moyennes organisations. 2011, Université de Franche-Comté - UFC. hceres-02039165

**HAL Id: hceres-02039165**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039165v1>**

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.



# Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague B

## ACADÉMIE : BESANÇON

Établissement : Université de Franche-Comté

Demande n° S3LP120002751

Dénomination nationale : Gestion des ressources humaines

Spécialité : Piloter les ressources humaines dans les petites et moyennes organisations

## Présentation de la spécialité

L'objectif de cette spécialité est de former des gestionnaires ressources humaines (RH), capables d'assurer la gestion administrative et juridique de base des ressources humaines puis d'assurer la cohérence entre les options stratégiques des entreprises et la politique sociale. Les métiers visés sont : assistant RH ou responsable de la gestion RH.

Cette spécialité, ouverte en 2002 et portée par l'IUT de Besançon-Vesoul, est proposée en formation initiale et continue. Elle est complémentaire de la licence « Administration et gestion des entreprises » et du DUT « Gestion des entreprises et des administrations » (GEA). Il n'existe pas de formation similaire dans la région.

## Indicateurs

Principaux indicateurs (moyenne sur 4 ans ou depuis la création si inférieure à 4 ans) :

Nombre d'inscrits	25
Taux de réussite	99 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2	10 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	82 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	45 %
Pourcentage de diplômés en emploi :	enquêtes internes (à 6 mois) 70 % - 88 % enquêtes nationales (promotions 2005 à 2007) 86 %

## Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

Face à une exigence de plus en plus marquée des responsables d'entreprises en matière de stratégie « ressources humaines », la spécialité répond à des besoins actuels et futurs, et à des métiers bien identifiés sur le marché du travail. Bénéficiant d'une expérience de plus de huit ans, cette formation se positionne clairement dans l'offre de formation de l'établissement et dans l'environnement régional, ce qui lui confère des indicateurs de fonctionnement et de performance à la hauteur de ceux attendus pour une licence professionnelle.

Cette reconnaissance lui permet de bénéficier d'une excellente attractivité, comme le prouve son taux de pression élevé, supérieur à 9. Pour obtenir des effectifs de vingt-cinq étudiants auxquels s'ajoutent quelques validations des acquis de l'expérience, la formation pratique une forte sélection lui garantissant de bons taux de réussite. Le recrutement s'effectue essentiellement dans le Grand Est, la diversité opérant davantage dans les spécialités des parcours amont (DUT, BTS, L2). La formation accueille quelques personnes en formation continue et envisage l'ouverture à l'apprentissage.

Les enquêtes nationales, tout comme le suivi interne des diplômés, relatent une insertion professionnelle satisfaisante, avec un taux moyen de 86 %. Les poursuites d'études restent dans des taux raisonnables, avec un à trois étudiants par an. Les postes occupés (assistant RH, conseiller en emploi, responsable formation, assistant paie...) sont en adéquation avec les objectifs de la formation et la durée moyenne de recherche d'emploi est légèrement supérieure à trois mois.

La formation bénéficie du soutien de nombreuses entreprises, de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines, du MEDEF Franche-Comté, ainsi que de l'Ordre des experts-comptables de la région. Il n'existe pas de conventions de partenariats mais les collaborations se concrétisent par l'accueil de stagiaires, par des offres d'emplois, par la participation à des jurys, par des conférences et des enseignements dans le cœur de métier, à hauteur de 45 % du volume horaire global. Il n'existe pas de conseil de perfectionnement pour discuter des évolutions de la formation, comme la mise en place de l'alternance.

La structure de la maquette pédagogique n'est pas logique : les langues vivantes, les outils du management, le droit social et le stage se retrouvent dans plusieurs unités d'enseignement, une restructuration de cette maquette conduirait à une plus grande cohérence. Enfin, le dossier d'auto-évaluation reprend les éléments du dossier en apportant quelques précisions supplémentaires, mais aucune information ne décrit le processus mis en place pour effectuer ce bilan.

- Points forts :
  - Très bonne attractivité.
  - Perspective d'ouverture de la formation à la voie de l'apprentissage.
  - Fort soutien de la profession.
  - Bonne implication des professionnels.
  - Taux d'insertion professionnelle satisfaisant.
  
- Points faibles :
  - Pas de conseil de perfectionnement.
  - Pas de conventions de partenariats.
  - Découpage des unités d'enseignement incohérent.

## Notation )

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : A

## Recommandations pour l'établissement )

L'ouverture à l'alternance est un excellent moyen d'augmenter les aspects professionnalisants de la formation et de favoriser l'insertion professionnelle immédiate. Ce projet devrait être poursuivi, ce qui nécessiterait de mettre en place des conventions de partenariats et de redynamiser les collaborations avec les entreprises. Par ailleurs, il apparaît indispensable de créer un conseil de perfectionnement réunissant des représentants d'entreprises, des branches et des organisations professionnelles, ainsi que des enseignants universitaires pour discuter des évolutions des métiers et du contenu de la formation.

Il est conseillé de revoir la structuration des unités d'enseignements pour une meilleure lisibilité et cohérence pédagogique.