



**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. 2016, Université d'Auvergne - UDA. hceres-02039647

**HAL Id: hceres-02039647**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039647>**

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

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Assistant ressources humaines

- Université d'Auvergne - UdA

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

# HCERES

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

Formations

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

Michel Cosnard, 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 2015-2016

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, économie, gestion (DEG)

Établissement déposant : Université d'Auvergne - Uda

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Gestion des ressources humaines*, spécialité *Assistant ressources humaines*, créée en 2012, est dispensée au sein de l'Université d'Auvergne par l'Ecole Universitaire de Management - IAE de Clermont Ferrand. Il s'agit d'une formation polyvalente en ressources humaines, ouverte à un public en formation initiale et en formation continue qui accueille aussi des étudiants sous le régime de l'alternance via des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle est encore ouverte à la procédure de Validation des Acquis de l'Expérience ou Professionnels (VAE/VAP). Toutefois, lors de la dernière année 2014-2015, elle n'a été ouverte qu'à des étudiants en alternance.

## Synthèse de l'évaluation

La licence professionnelle *Assistant ressources humaines* offre une formation généraliste en ressources humaines. Elle dispose de plusieurs atouts :

Cette formation est offerte en alternance, à travers notamment les contrats d'apprentissage.

Elle bénéficie des activités d'enseignants-chercheurs du Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management (CRCGM) et fait intervenir les professionnels qui s'impliquent dans la formation depuis le recrutement, la conception et la dispense des enseignements jusqu'aux jurys de soutenance. La cohérence de cette équipe pédagogique entre universitaires et professionnels apporte un bel équilibre dans l'enseignement avec, d'une part, une place de la professionnalisation à tous les niveaux dès la conception des enseignements, jusqu'au jury final et, d'autre part, des enseignants-chercheurs offrant une belle opportunité d'enseignement en lien avec la recherche. Ces éléments amènent d'excellents taux de réussite, à 100 %.

Après une importante sélection, au regard du nombre de candidatures reçues, l'alternance par contrats d'apprentissage ou de professionnalisation est la seule organisation mise en œuvre actuellement. De faibles effectifs permettent un accompagnement personnalisé par petits groupes, un suivi individuel par un binôme enseignant-professionnel et l'utilisation d'un livret dématérialisé, outil interactif, pour les apprentis entre l'université, l'entreprise et l'étudiant qui facilite également les échanges viennent compléter le dispositif.

Certains points mériteraient cependant d'être améliorés.

Pour une licence professionnelle, le nombre d'étudiants poursuivant leurs études est trop important voire préoccupant, car il augmente pour atteindre 39 % des répondants à l'enquête interne de suivi des étudiants en 2014, ce qui conduit à s'interroger sur les finalités de cette LP. Un élément d'explication pourrait être le projet pédagogique qui reste très généraliste au vu des éléments présentés. Les enseignements s'articulent, en effet, autour des trois unités d'enseignement (UE) intitulées connaissances professionnelles générales, fondamentales et spécifiques.

Enfin le dossier est souvent beaucoup trop succinct, manquant de précisions dans tous les domaines et d'éléments concrets d'appréciation. Il n'y a, par exemple, aucune précision sur le suivi de l'acquisition de compétences : un portefeuille de compétences ne paraît pas instauré.

### Points forts :

- Large ouverture de la formation à l'alternance.
- Forte implication des professionnels au côté des enseignants-chercheurs.

- Taux de réussite excellent.
- Qualité de l'accompagnement personnalisé des étudiants.

Points faibles :

- Proportion d'étudiants en poursuite d'étude en augmentation et désormais trop importante.
- Projet pédagogique très généraliste.
- Dossier lacunaire sur de nombreux points.
- Absence apparente d'un suivi formalisé de l'acquisition des compétences, type portefeuille.

Préconisations

Pour conclure, la LP *Assistant ressources humaines* est une bonne formation généraliste dans le domaine des ressources humaines. Tant dans son organisation que ses contenus, répondant ainsi aux besoins des professionnels. Il conviendrait cependant de formaliser et préciser davantage le projet pédagogique, autour des connaissances/compétences attendues d'un professionnel RH polyvalent de niveau « assistant ». Par ailleurs, il apparaît important pour l'avenir, dès le recrutement des étudiants à l'entrée de la licence, de filtrer en fonction de leur projet professionnel afin de tenter de limiter la poursuite d'étude. Pour la prochaine expertise auprès du Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES), il serait nécessaire d'apporter plus de détails et d'éléments concrets dans le dossier.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Le contenu et l'organisation de la formation sont conformes aux objectifs et aux emplois ciblés. Les enseignements s'articulent, en effet, autour des trois UE intitulées connaissances professionnelles générales, fondamentales et spécifiques.</p> <p>Le projet pédagogique peut toutefois apparaître très généraliste et manquer de réflexion autour des connaissances/compétences attendues d'un professionnel RH polyvalent de niveau « assistant ».</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Présentée comme unique dans la région, la licence paraît bien implantée tant dans l'environnement universitaire que professionnel.</p> <p>Ainsi des cours sont mutualisés avec d'autres LP de l'établissement ; il en est ainsi des cours sur l'économie du travail et le management responsable. En outre, elle répondrait à une forte demande de formation des entreprises locales partenaires ressortant de la sphère privée et publique.</p> <p>Toutefois, l'analyse du positionnement du diplôme dans l'offre de formation de l'université n'est pas effectuée et l'information sur les partenariats et leur contenu n'est pas claire.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>Sur quatre enseignants, trois sont spécialisés en ressources humaines et font bénéficier la formation de leur recherche.</p> <p>L'équipe pédagogique est également composée de professionnels qui prennent en charge la majorité des enseignements avec plus de 67 % des heures. Ces derniers sont impliqués également dans l'élaboration des contenus, le recrutement des étudiants et les jurys d'évaluation des projets et des stages.</p> <p>Il conviendrait de veiller à ce que le volume horaire d'enseignements dispensés par les professionnels ne soit pas trop élevé au détriment du caractère universitaire de la formation.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Favorisée par une forte demande, la formation bénéficie d'un faible effectif qui est, sans que ce soit expliqué, en diminution : de 35 étudiants en 2011 la promotion est passée à 24 en 2015. La majorité des étudiants, plus de 83 %, ont un Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT).</p>

	<p>Le diplôme affiche un excellent taux de réussite avec 100 % de diplômés.</p> <p>En ce qui concerne l'insertion professionnelle, compte tenu du caractère récent de la formation, on ne dispose que de l'enquête interne sur deux ans. Elle montre une insertion professionnelle à court terme de 63 et 50 % des répondants.</p> <p>Ce qui est préoccupant est la poursuite d'études qui est passée de 21 à 38 %, ce qui mérite attention.</p>
--	--

Place de la recherche	<p>Bénéficiant d'un environnement très favorable au niveau de la recherche, la licence gagnerait à développer ce potentiel par des articulations plus explicites entre recherche et formation.</p> <p>La formation est adossée à l'axe « potentiel humain - innovation - organisation » du Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management (CRCGM) ; les enseignants-chercheurs de cette licence professionnelle sont les porteurs d'une recherche financée par la fondation Michelin, éléments importants dont le réinvestissement pédagogique n'est toutefois pas clairement explicité.</p>
Place de la professionnalisation	<p>Différentes alternatives sont possibles, mais, lors de la dernière année 2014-2015, tous les étudiants sont des alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, preuve d'une professionnalisation recherchée et reconnue.</p> <p>Les professionnels occupent une place importante dès l'élaboration des enseignements, pendant le recrutement des étudiants, pour la dispense de cours et enfin lors des jurys d'évaluation et de soutenances. Toutefois les partenariats mentionnés sont peu explicités et les affirmations manquent parfois de contenu concret.</p> <p>Enfin, il convient de noter des mises en situation, études de cas et simulation visant encore à la professionnalisation.</p>
Place des projets et stages	<p>La place des projets et des stages est satisfaisante notamment du fait du succès de la formule d'alternance. Dans cette configuration, les étudiants ont un rapport d'alternance et une soutenance à réaliser. Un outil interactif sous forme de livret d'accompagnement dématérialisé est utilisé entre tuteur professionnel, tuteur universitaire et étudiant en contrat d'apprentissage ; un format papier est utilisé pour les étudiants des autres formules.</p>
Place de l'international	<p>La dimension internationale est peu présente.</p> <p>Des informations manquent sur l'approche pédagogique de l'anglais, seule la possibilité de passer le <i>Test of English for International Communication</i> (TOEIC) et l'utilisation d'un laboratoire de langue sont mentionnés.</p> <p>Des discussions sont en cours avec une université marocaine dans la perspective de proposer un cursus doublement diplômant.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Le travail en effectif restreint est favorable aux apprentissages et à l'accompagnement des étudiants. Chacun bénéficie d'un accompagnement personnalisé par petits groupes, d'un suivi par un binôme enseignant-professionnel formalisé par une fiche de suivi.</p> <p>Toutefois le processus de sélection n'est guère explicité.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Différentes formules d'enseignement sont proposées, mais les modalités de mise en œuvre ne sont pas beaucoup précisées. Le rythme d'alternance et sa mise en œuvre semblent bien maîtrisés ; la formation tire profit des effectifs contenus.</p> <p>Des enseignements sont organisés en petits groupes, beaucoup de cas pratiques sont étudiés dans le cadre d'une volonté de forte professionnalisation. Toutefois, rien n'explique pourquoi l'unité d'enseignement connaissances professionnelles générales profitent le plus de travaux dirigés contrairement à l'unité d'enseignement des connaissances professionnelles qui n'en bénéficie d'aucun ; rien dans le dossier n'explique ce choix.</p> <p>L'utilisation du matériel numérique se fait au moyen d'un laboratoire multimédia équipé de logiciels d'autoformation, de salles équipées en totalité de vidéoprojecteurs, d'une salle informatique en libre service, d'une plateforme pédagogique. La mobilisation permanente des outils</p>

	bureautiques dans les modalités pédagogiques et un cours portant sur les logiciels RH est un atout.
Evaluation des étudiants	Très précisées dans le dossier, les modalités de contrôle des connaissances sont complètes et tout à fait classiques.
Suivi de l'acquisition des compétences	Il est impossible de se prononcer sur le suivi de l'acquisition des compétences puisque cet item n'a pas été renseigné dans le dossier. Tout au plus peut-on rappeler l'existence d'un livret d'accompagnement qui, sans doute, est un moyen de répertorier les compétences acquises lors de la période en entreprise.
Suivi des diplômés	Le suivi des diplômés est assuré par l'Observatoire de l'Insertion Professionnelle et de la Vie Etudiante de l'Université d'Auvergne au moyen d'une enquête menée sur deux promotions seulement, au regard du caractère récent de la formation. De plus, l'organisation de contacts entre étudiants de différentes promotions via la présentation aux nouveaux des anciens représentants d'étudiants, le repas annuel pris en commun, la page Facebook et le site UdA pro, est un bon moyen de créer un réseau et d'avoir un suivi des étudiants. Il est cependant regrettable que les enseignements des données fournies par l'observatoire ne soient pas complètement exploités, qu'il n'y ait pas d'analyse propre dans le cadre du bilan.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le conseil de perfectionnement se réunit après les jurys, une fois par an, en présence d'enseignants universitaires et professionnels et de représentants d'étudiants élus par leurs pairs. Ce mode de fonctionnement est formellement satisfaisant, mais le dossier manque de précision, d'éléments concrets permettant d'illustrer les apports de ce conseil de perfectionnement dans le pilotage et l'amélioration continue de cette formation.

# Observations de l'établissement



## Observations sur le rapport d'évaluation de la formation

### Licence professionnelle

#### Assistant Ressources Humaines (ARH)

Numéro de rapport : S3LP170012567

Nous vous remercions pour vos observations et vous proposons ci-dessous des réponses aux commentaires et interrogations présents dans le rapport d'évaluation.

- **Proportion d'étudiants en poursuite d'études en augmentation et désormais trop importante**

**Réponse :** L'idée est de continuer à discuter des dispositifs alternatifs de formation ou d'accession au diplôme ex, VAP, VAE. Le discours consiste à les inviter à s'insérer sur le marché professionnel et à leur décrire les passerelles qui leur permettront de revenir ultérieurement dans le cursus universitaire grâce à des dispositifs tels que la VAP, VAP, formation continue, CIF... Le discours est très difficile à faire accepter aux étudiants. Certaines entreprises incitent les étudiants à poursuivre leurs études. La qualité de l'étudiant et la forte motivation de ce dernier pour le travail apprécié au quotidien, invite l'entreprise à proposer un prolongement du contrat d'alternance souvent de 2 ans (pour le master). C'est surtout le cas pour les étudiants évoluant dans des entreprises de taille importante, entreprises soumises à des objectifs de recrutement d'alternants (La Poste, EDF, SNCF, SAGEM...)

- **Projet pédagogique généraliste**

**Réponse :** La LP ARH bénéficie d'un partenariat avec l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines). Le contenu de la formation est discuté avec son représentant régional M Lepron (DRH du groupe Vitalia), qui est également un des intervenants dans la filière GRH à l'Ecole Universitaire de Management. Il consiste à atteindre les objectifs suivants : le titulaire doit être capable de comprendre le rôle et les enjeux de la fonction ressources humaines, il doit être capable d'analyser les besoins de l'organisation par l'utilisation d'outils ressources humaines (GPEC, diagnostic social, logiciels RH...) et d'appliquer des méthodes propres à la RH en termes de recrutement, de formation et de développement de compétences.

- **Absence apparente d'un suivi formalisé de l'acquisition des compétences, type portefeuille.**

**Réponse :** En effet, la LP ARH de l'EUM de Clermont n'a pour l'instant pas appliqué d'outils de suivi formalisé de l'acquisition des compétences. Ce sera un point à discuter dans le prochain Conseil de Perfectionnement.

Merci pour ces retours qui invitent la formation à prendre du recul et à s'améliorer.

Clermont-Ferrand, le 20/05/2016

Le Président de l'Université d'Auvergne – Clermont I



Professeur Alain ESCHALIER