



HAL
open science

Licence professionnelle E-GRH

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle E-GRH. 2016, Université d'Auvergne - UDA. hceres-02039683

HAL Id: hceres-02039683

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039683v1>

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 E-GRH

- 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,¹

Michel Cosnard, 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 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 *e-GRH* existe depuis 2004, sous cet intitulé depuis 2012. Elle fait partie du champ *Droit, économie, gestion* de l'Université d'Auvergne ; elle est dispensée par l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Clermont-Ferrand sur le site d'Aurillac.

Elle a pour objectif de former en un an des étudiants aux ressources humaines orientées techniques de communication et plus particulièrement aux outils liés à la dématérialisation et au télétravail.

La formation est dispensée en formation initiale et en formation continue. Elle est ouverte à l'alternance via un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Elle est encore ouverte à la procédure de Validation des Acquis de l'Expérience ou Professionnels (VAE/VAP). L'enseignement est organisé en présentiel pour tous les étudiants.

La licence est organisée en cinq unités d'enseignements (UE) dont deux pour les apprentissages professionnels que sont le stage ou l'activité en entreprise et le projet tuteuré. Les trois autres UE concernent les langages fondamentaux, la connaissance du secteur et la connaissance du métier.

Synthèse de l'évaluation

La licence professionnelle *e-GRH*, de par son intitulé qui marque la volonté d'offrir une spécialisation sur les évolutions contemporaines de la RH telles que la dématérialisation et le télétravail, présente un positionnement unique, novateur et précurseur sur le numérique. Elle dispose de certains atouts.

La place importante et maîtrisée de l'apprentissage avec 50 % des étudiants et l'organisation globale de la formation méritent d'être soulignées.

De même, l'implication de l'équipe enseignante composée d'enseignants académiques et de professionnels, la qualité de la professionnalisation et l'accompagnement des étudiants sont des points forts de cette formation.

Elle est, par ailleurs, bien implantée auprès des entreprises puisque 150 entreprises travaillent ou ont travaillé en lien avec cette licence professionnelle.

Le taux de réussite est, par ailleurs, excellent (31/32 étudiants en 2012-2013 et 24/25 en 2013-2014).

Au-delà de ces points forts, un certain nombre d'aspects méritent en revanche attention.

On doit tout d'abord relever l'inadéquation entre l'intitulé de la formation, très spécifique et orienté, et des objectifs bien plus larges de former des généralistes en ressources humaines et visant un très large panel de structures et d'emplois. Cette licence professionnelle affiche une spécialité *e-GRH* ; mais la quasi-totalité des compétences visées sont celles de généralistes en RH. La dématérialisation dans les entreprises et donc les études sur les transformations d'organisations et de comportements inhérents ne sont pas abordés dans le dossier. Ainsi, excepté le télétravail, le programme d'enseignement ne permet pas de comprendre ce qu'est le e-RH.

Par ailleurs, l'insertion professionnelle est qualitativement peu satisfaisante. En effet, les postes occupés ne correspondent pas, pour moitié, à des fonctions en ressources humaines et les poursuites d'études, de 26 % et 43 % des répondants selon l'enquête interne pour les deux promotions 2012-2013 et 2013-2014 sont trop nombreuses pour une licence professionnelle.

Ponts forts :

- Place importante de l’alternance à côté de la formation classique et organisation de la formation en conséquence.
- Professionnalisation et accompagnement des étudiants très satisfaisants.
- Bonne implantation dans le milieu économique.

Points faibles :

- Inadéquation entre l’intitulé qui reflète un positionnement unique novateur et précurseur sur le numérique et le contenu de la formation en grande partie orienté vers la formation de généraliste.
- Insertion professionnelle qualitativement décevante.
- Taux élevé de poursuites d’études.

Recommandations :

Entre positionnement de généraliste classique des RH ou réelle spécificité orientée numérique, il serait souhaitable que la licence affirme son choix. Une réflexion, notamment vis-à-vis des autres licences en ressources humaines de la région, pourrait aider à clarifier et affirmer son positionnement novateur. S’il apparaît initié, ce processus doit être encouragé afin que la dimension e-RH soit plus présente dans la formation.

En outre, au regard du taux important de poursuites d’études, il apparaît important de réfléchir au processus de sélection afin de sensibiliser les étudiants à la finalité de la formation, à savoir l’insertion professionnelle rapide.

Analyse

| | |
|---|--|
| <p>Adéquation du cursus aux objectifs</p> | <p>Les objectifs affichés de cette formation sont l’apprentissage de la gestion des ressources humaines d’un point de vue généraliste orientés vers certaines techniques d’information et communication. Il s’agit d’un positionnement original et pertinent, tourné vers l’avenir, en lien direct avec les nouveaux besoins des entreprises tels que la dématérialisation et le télétravail.</p> <p>Toutefois le contenu de la formation n’est pas suffisamment détaillé et l’enseignement tourné vers la spécialité <i>e-GRH</i> ne concerne qu’une des six disciplines soit une faible partie du programme d’enseignement. En outre, le spectre d’emplois visés est très large ce qui crée une vision assez floue de l’ensemble.</p> |
| <p>Environnement de la formation</p> | <p>Cette formation est reconnue et bien implantée dans l’offre universitaire et auprès des entreprises.</p> <p>Par son orientation numérique, cette licence, seule à proposer un module télétravail, est reconnue nationalement. Elle s’articule bien avec l’offre de formation de l’Université d’Auvergne. En effet, elle est ouverte en poursuites d’étude aux étudiants ayant obtenu un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) <i>Gestion des entreprises et des administrations</i> (GEA), ou une deuxième année de licence généraliste (L2) en <i>Economie, Gestion ou Droit</i> de l’UDA. Toutefois, on aurait aimé une explicitation de sa distinction avec la LP <i>Assistant ressources humaines</i> de l’Ecole Universitaire de Management - IAE.</p> <p>Son ancrage dans le milieu professionnel est indéniable : 150 entreprises travaillent ou ont travaillé régulièrement avec la licence professionnelle ; des accords privilégiés avec certaines d’entre elles renforcent ces liens.</p> |

| | |
|-------------------------------|--|
| <p>Equipe pédagogique</p> | <p>L'équipe pédagogique présente un bon équilibre avec neuf enseignants et enseignants-chercheurs universitaires et neuf professionnels. L'équipe d'enseignants-chercheurs, l'un d'entre eux ayant la responsabilité pédagogique de la licence, est investie dans la LP (effectuant près de 64 heures du volume horaire). L'équipe de professionnels est variée et adaptée aux enseignements dispensés.</p> <p>Les enseignants sont tuteurs pour les deux projets professionnels (l'accompagnement du projet tutoré et le suivi de l'étudiant dans son contrat d'apprentissage).</p> <p>La responsable pédagogique est sur site et prend en charge les relations avec les différents acteurs de la licence.</p> |
| <p>Effectifs et résultats</p> | <p>L'objectif est de stabiliser l'effectif autour de 30 étudiants par année même si les chiffres des années précédentes montrent, sans explications, certaines fluctuations. Ainsi l'effectif passe de 25 à 34 étudiants entre les deux dernières années.</p> <p>Il convient de noter les très bons taux de réussite (31/32 étudiants en 2012-2013, 24/25 étudiants en 2013-2014). .</p> <p>Les résultats d'insertion professionnelle sont assez peu instructifs, car on ne dispose que de l'enquête interne pour les deux dernières promotions 2012-2013 et 2013-2014. Elle tourne autour de 50 % des répondants à l'enquête. En revanche, doivent être soulignés tant la qualité mitigée des postes occupés par rapport aux emplois cibles que le taux important de poursuites d'études (respectivement 26 et 43 % pour les deux années considérées), éléments qui méritent attention.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Place de la recherche</p> | <p>Les cours sont naturellement enrichis par les travaux et les projets de recherche menés par les six enseignants-chercheurs, tous membres du Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management (CRCGM) ce qui donne une place très importante à la recherche pour une licence professionnelle.</p> <p>Les projets tuteurés sont également l'occasion d'accompagner les étudiants dans l'acquisition des méthodes de recherche.</p> <p>Deux aspects originaux impliquent par ailleurs les étudiants dans la recherche. On note, d'une part, les investigations en partenariat avec une université chinoise sur la responsabilité sociétale des entreprises et sur les modèles de gestion des ressources humaines comparés entre les deux pays. D'autre part, des résultats de recherche en matière de liens entre les évolutions numériques et l'évolution du droit sont réinvestis dans la pédagogie.</p> |
| <p>Place de la professionnalisation</p> | <p>L'importance de la professionnalisation se concrétise par un réseau de 150 entreprises, par des partenariats réguliers, dont la formalisation n'est toutefois pas précisée, avec certaines de ces entreprises, par l'ouverture de la formation à l'alternance, par des visites systématiques en entreprise et des rencontres étudiants-professionnels, par des projets tuteurés portant sur des sujets d'étude concrets confiés par des entreprises.</p> <p>Par ailleurs, l'université bénéficie d'une plateforme numérique qui favorise les échanges et capitalise les données des organismes d'accueil.</p> |
| <p>Place des projets et stages</p> | <p>Les projets et les stages occupent la place importante qui est attendue pour toute licence professionnelle. Elle est donc <i>a priori</i> très satisfaisante.</p> <p>On peut toutefois regretter que manquent des éléments d'information sur les missions confiées aux étudiants sous contrat de professionnalisation et aux apprentis.</p> <p>L'étudiant bénéficie d'un très bon accompagnement. Il est suivi par un binôme enseignant/professionnel dans sa période en entreprise. Des enseignants tuteurs sont également affectés aux projets tuteurés.</p> <p>On peut par ailleurs noter l'utilisation d'outils numériques collaboratifs et de partage dans le cadre de ces projets menés par des groupes de quatre à cinq étudiants. Les apprentis bénéficient d'un carnet de liaison numérique pour la période en entreprise, dispositif qui ne semble malheureusement pas offert aux autres catégories d'étudiants.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Place de l'international</p> | <p>Le partenariat avec l'Université d'Economie et de Finances du Guangxi à Nanning en Chine permet des échanges d'étudiants, sans que l'on dispose néanmoins de données chiffrées précises. Par ailleurs, des étudiants étrangers sont accueillis dans la LP.</p> <p>Concernant l'apprentissage des langues étrangères, il est seulement noté l'enseignement de l'anglais en laboratoire de langues et la possibilité de préparer le TOEIC (<i>Test of English for International Communication</i>).</p> |
| <p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p> | <p>Un recrutement à la fois sélectif de 30 étudiants sur 130 candidatures reçues, et collégial, sur dossier présentant les résultats et motivations des candidats, dès le départ, permet d'obtenir de bon taux de réussite. La quasi-totalité des étudiants vient de DUT ou BTS (Brevet de Technicien Supérieur), trois élèves seulement sur les trois dernières années viennent de L2. Toutefois il n'y a pas d'entretien de recrutement et les professionnels ne participent pas au processus, ce qui permettrait d'attirer l'attention des candidats sur la finalité de la LP et de tester leur motivation réelle.</p> <p>Un accent particulier est mis sur l'information des nouveaux étudiants lors d'une journée d'accueil. Un accompagnement spécifique est également mis en place pour la recherche de stage ou de contrat d'alternance. Afin d'aider à la réussite, des groupes de travaux dirigés à effectif réduit pour certaines matières comme les langues et l'informatique sont mis en place. Les outils numériques sont également des facilitateurs. Enfin un encadrement spécifique des étudiants étrangers accueillis dans la LP est mis en place, sans autre précision.</p> <p>En cas d'échec, une réinscription et un processus de reprise d'études sont possibles, mais non précisés dans le dossier.</p> |
| <p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p> | <p>Le numérique est au cœur de la finalité affichée de la formation. C'est ainsi qu'elle propose un module « télétravail » à part entière, module comprenant un séminaire de trois jours. Toutefois, le contenu de la dimension « télétravail » essentiel dans cette licence, n'est pas suffisamment précisé d'où la difficulté de se faire une idée concrète et à évaluer sa portée.</p> <p>On doit souligner l'existence d'un livret numérisé de suivi des apprentis ; mais les autres catégories d'étudiants n'en profitent malheureusement pas.</p> <p>Des outils numériques collaboratifs sont mobilisés dans le cadre des projets tuteurés et des enseignements. Cependant, il s'agit, paradoxalement, d'une formation en présentiel qui évoluerait prochainement au moyen d'une plateforme numérique multi-public permettant, entre autres, aux étudiants de se préparer aux évolutions prévisibles de la fonction RH comme l'externalisation, la délocalisation, la dématérialisation. Les locaux sont déjà équipés en studios d'enregistrement, salles de visioconférences etc. Cette orientation est à poursuivre.</p> <p>Actuellement, le numérique est donc bien présent, mais au regard de l'intitulé et des objectifs de la formation, on était en droit d'attendre une plus grande place encore en tant qu'outils et usages.</p> |
| <p>Evaluation des étudiants</p> | <p>Les modalités d'évaluation sont expliquées aux étudiants à la rentrée lors de la réunion d'information. Il s'agit d'un contrôle continu sans plus de précision sur le type d'épreuves et sur l'adéquation entre modalités pédagogiques et contenu de la formation. L'évaluation des connaissances dans les disciplines du numérique pose question ; il s'agit de la spécificité de cette formation, aspect novateur et aucun élément sur l'évaluation des étudiants sur ce sujet n'est précisé dans le dossier. Par ailleurs, les modalités d'évaluation présentées ne permettent pas de savoir si ce sont les connaissances ou bien les compétences qui sont évaluées.</p> |
| <p>Suivi de l'acquisition des compétences</p> | <p>Sans qu'il n'y ait de doute sur l'acquisition des compétences, l'absence de formalisation spécifique interpelle.</p> <p>En effet, le suivi est présenté comme un point fort de la licence, car des outils numériques sont à disposition ; mais l'essentiel semble bénéficier aux seuls apprentis. On ne dispose par ailleurs que de peu de précisions sur les compétences attendues et les connaissances ne sont pas déclinées en compétences visées.</p> |

| | |
|--|--|
| Suivi des diplômés | Le suivi des diplômés est réalisé à +12 mois et à +30 mois, par l'Observatoire, certifié ISO 9001, de l'Insertion Professionnelle et de la Vie Etudiante de l'UdA. Le taux de répondants à l'enquête nationale menée en 2014 et 2015 s'élève à 83 et 91 %, ce qui est très satisfaisant. Les réseaux sociaux sont également mobilisés pour connaître le devenir des étudiants et permettent de renforcer le lien avec les anciens étudiants. Le dispositif de suivi des étudiants est donc satisfaisant. |
| Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation | Un conseil de perfectionnement, composé des différents acteurs concernés se réunit annuellement. Des enquêtes réalisées par des étudiants organisateurs permettent de préparer ce conseil de perfectionnement. Cette démarche originale n'est toutefois pas complétée par une évaluation des enseignements par les étudiants et très peu d'informations sur l'autoévaluation de l'établissement sont transmises dans le dossier. Des propos très centrés uniquement sur l'apprentissage soulèvent des interrogations quant au rôle du comité de perfectionnement sur les autres publics de la formation. |

Observations de l'établissement

Observations sur le rapport d'évaluation de la formation

Licence Professionnelle

e-GRH

Numéro de rapport : S3LP170012593

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

Adéquation du cursus aux objectifs :

La spécialité e-GRH ne concerne qu'un module à proprement parler mais plusieurs modules des UE2 et UE3 utilisent les e-RH : les modules de : recrutement, formation, gestion de la rémunération, bureautique, gestion informatisée des RH, télétravail...traitent le domaine sous son aspect général mais bien sûr la dématérialisation est systématiquement abordée. Dans chacun de ces domaines des outils numériques sont utilisés (logiciels par exemple) pour illustrer concrètement ce qui se passe en entreprise. Si l'entreprise donne son accord, les stagiaires et/ou apprentis amènent leurs cas concrets (fichiers numériques divers) et toute la classe peut ainsi y travailler.

Environnement de la formation :

La cartographie réalisée en annexe 3 permet de visualiser ce qui distingue la LP e-GRH du site d'Aurillac de la LP Assistant RH de l'Ecole Universitaire de Management à Clermont-Ferrand. La LP e-GRH balaye un secteur géographique beaucoup plus large (entres autres les départements du sud-ouest du Cantal). Des candidats venant des IUT de Rodez (12) et Figeac (19) postulent à notre licence chaque année et des entreprises présentes sur ces départements accueillent également des apprentis et des stagiaires chaque année. Du fait de notre spécialité de télétravail nous privilégions justement ces relations à distance. Un autre point qui différencie les deux licences de cette même région est que la LP e-GH est beaucoup plus spécialisée dans le numérique comme nous l'avons mentionné plus haut.

Cette Licence va bénéficier du plateau technique A2EX (Auvergne Alternance d'Excellence) qui va être opérationnel dès septembre 2016 et qui va comporter un télécentre et plusieurs salles permettant d'utiliser au mieux les outils numériques (investissement PIA 1)

Enfin la LP e-GRH est une poursuite d'études logique pour nos étudiants ayant obtenu un DUT GEA option RH dispensé uniquement sur le site d'Aurillac.

Effectifs et résultats

L'objectif d'effectif est d'une trentaine d'étudiants et ce chiffre varie en +ou-5 en fonction du nombre d'étudiants chinois que nous accueillons dans le cadre de notre partenariat.

Concernant les poursuites d'études, notre discours est clair du recrutement jusqu'à l'obtention du diplôme pour un arrêt des études ; mais, étant donné la conjoncture économique actuelle, trop d'étudiants décident de rester dans le cursus universitaire. Il est à souligner qu'ils poursuivent dans d'autres universités et principalement dans des Ecoles de Commerce qui acceptent les étudiants de LP.

Place des projets et des stages

Les missions confiées aux stagiaires et apprentis sont principalement :

Réalisation de bilan social, plan de formation, enquêtes-analyse sur les risques psychosociaux de l'organisation, mise en place d'un plan de recrutement (aussi bien sur des postes fixes que à durée déterminée), mise en place de nouveaux logiciels de gestion, enquête sur l'absentéisme ou encore participation aux Palmes (démarche qualité RH du groupe La Poste).

Depuis cette année ce ne sont plus uniquement les apprentis qui peuvent bénéficier d'un suivi dématérialisé (carnet de liaison numérique) mais aussi les stagiaires via l'application de suivi des stages de notre université et les contrats de professionnalisation qui sont eux aussi inscrits en plus des apprentis sur le LEA du CFA Irisup.

Recrutement et dispositifs d'aide à la réussite

Les candidats sont tous contactés par mail et/ou téléphone pour un recrutement optimal. Concernant les étudiants étrangers, ils peuvent suivre les cours de français dispensés aux DUT GEA section internationale. Les cours des différents modules de la licence ainsi que des documents complémentaires vont également être mis en ligne dès cette rentrée 2016 sur notre plateforme MODDLE de l'université.

Modalités d'enseignement et place du numérique

Le contenu du module télétravail est très complet. Il est dispensé par un professionnel consultant en télétravail qui est un des précurseurs en la matière. Les 2 formes de télétravail sont abordées : le télétravail salarié et le télétravail indépendant. Les avantages et limites sont ensuite étudiés, puis le management et ses problématiques et enfin les aspects juridiques constituent un des gros éléments du module. Tout au long du module l'utilisation d'outils numériques, de logiciels vient illustrer le cours. Un comparatif entre pays européens est mentionné, en effet un pays comme la Belgique utilise davantage et depuis plus longtemps le télétravail dans sa globalité.

Enfin la plateforme numérique qui est terminée et sera inaugurée à la rentrée 2016 permettra comme mentionné dans le dossier la mise en pratique d'outils complémentaires comme les salles de visioconférences par exemple. La présence d'un télécentre va également permettre des interactions très riches entre étudiants et des télétravailleurs dont les outils numériques sont d'utilisations professionnelles quotidiennes.

Évaluation des étudiants

Les connaissances ainsi que les compétences sont évaluées au sein de la licence. Chaque enseignant évalue ses enseignements lors des épreuves de contrôle continu. Les compétences sont évaluées plus précisément au cours du projet tuteuré et de la période en entreprise. Par exemple, la notion de bilan social est vue en cours et il peut être demandé à l'étudiant de procéder à la mise en place du bilan social de l'entreprise dans son intégralité au cours du stage. Un bilan des compétences intermédiaire est réalisé directement en ligne via le carnet de liaison. Il s'agit d'une grille de notation que remplit le maître d'apprentissage deux fois : en milieu de parcours et à la fin de la période en entreprise

Conseil de perfectionnement

Tous les publics de la formation sont représentés au cours du Conseil de Perfectionnement. Les enquêtes réalisées au préalable sont administrées à l'ensemble de la promotion. Les résultats obtenus permettent d'analyser les différents points abordés dans l'enquête et touchent tous les étudiants.

Clermont-Ferrand, le 20/05/2016

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Eschaliér', written over a horizontal line.

Professeur Alain ESCHALIER