

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Gestion et administration du personnel

- Université de Bordeaux

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 : Droit, science politique, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Bordeaux

Établissement(s) cohabilités : /

La licence professionnelle *Gestion des ressources humaines* spécialité *Gestion et administration du personnel* est dispensée au sein de l'IUT Bordeaux Montesquieu (Université de Bordeaux) et a pour objectif de former des cadres intermédiaires aux outils de pilotage du personnel. Elle vise des débouchés larges en ressources humaines : du technicien au cadre intermédiaire en gestion des ressources humaines (collaborateur paye, assistant de gestion, responsable de formation ou de recrutement...). De ce fait, cette licence professionnelle appréhende à la fois l'environnement juridique et social de l'entreprise. La formation suivie par les étudiants se répartit entre cours magistraux et travaux dirigés. La formation est dédoublée : une partie du public étudiant est en formation initiale (apprentissage, contrat de professionnalisation), tandis que l'autre est en formation continue.

Avis du comité d'experts

L'objectif de la licence professionnelle semble cohérent avec les débouchés au regard du programme proposé : former aux outils de pilotage du personnel, entendus comme la gestion du personnel, l'administration de la paye, les outils d'évaluation et de détection des compétences, la capitalisation des connaissances et la mesure de la performance. En effet l'objectif poursuivi appréhende à la fois l'environnement juridique et social de l'entreprise. De plus, la formation suivie par les étudiants se répartit de manière équilibrée entre cours magistraux et travaux dirigés. Les étudiants en formation initiale proviennent principalement de formations professionnalisantes (DUT/BTS). Le programme reste identique quel que soit le public étudiant. L'effectif global comprend une cinquantaine d'étudiants.

La formation bénéficie du partenariat avec un syndicat professionnel - RH Partners - qui participe à plusieurs niveaux au fonctionnement de la licence professionnelle (jurys, enseignements, conseil de perfectionnement...). Il n'est pas fait état de formations concurrentes dans la région Aquitaine qui constitue le territoire ciblé en termes d'offres d'emplois. Il apparaît nécessaire de préciser ce qui distingue véritablement cette formation de la licence professionnelle *Métiers de la comptabilité et de la gestion option gestion de la paie et du social*.

L'équipe pédagogique repose sur une vingtaine d'enseignants majoritairement professionnels et trop peu d'enseignants-chercheurs pour réaliser les 450 heures de face-à-face pédagogique. Ceci peut entraîner quelques difficultés en termes de coordination. La présence importante de professionnels est appréciable mais il est à craindre un manque d'implication et un manque de suivi des étudiants. La question est d'autant plus importante que la moitié des heures réalisées par des « professionnels » le sont par des consultants tandis que les enseignants de l'IUT d'accueil enseignent moins de 20 % du volume horaire total.

Les données fournies (formation initiale et formation continue) limitent le jugement qui peut être porté sur la réussite de la formation. Le taux de poursuite des études est quasi nul, ce qui est appréciable pour une LP. Le taux de réussite aux examens est proche de 100 %. En revanche, le taux d'insertion à 30 mois plafonne à 85 %, tandis que le taux d'emplois stables varie entre un très faible taux de 53 % et 76 %.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	Au sein de cette licence professionnelle, il n'est pas accordé de place à la recherche. Cette situation est compréhensible, néanmoins, il est regrettable que moins de 20 % du volume horaire soit assuré par des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs). Or la discipline - les ressources humaines - peut donner lieu à des transferts intéressants. La majorité des enseignements réalisés par des académiques le sont par des professeurs agrégés du second degré (PRAG).
Place de la professionnalisation	Le face à face pédagogique est réalisé pour moitié par des intervenants ayant une activité professionnelle autre qu'académique. Ce taux est très satisfaisant pour une licence professionnelle. De plus, la pédagogie s'appuie sur de nombreuses études de cas ou des mises en situation. La réflexion sur les débouchés et les compétences professionnelles est menée à travers les différents échanges avec les représentants des milieux professionnels en particulier les entreprises d'accueil des alternants.
Place des projets et stages	Conformément à la législation en vigueur, il existe plusieurs projets tutorés tout au long de l'année (représentant un quart du volume horaire de la formation et six ECTS) qui s'étendent du mémoire à l'organisation d'événements ponctuels qui mériteraient d'être présentés. Les étudiants en formation initiale (hors contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) doivent réaliser un stage de 16 semaines au second semestre tandis que les étudiants en alternance ou contrat de professionnalisation suivent deux jours de formation à l'université et trois jours en entreprise. Le stage et l'alternance sont encadrés par un tuteur de formation ayant pour rôle de vérifier les conditions d'accueil de l'alternant et du stagiaire (visite sur place avec un compte rendu de visite) et le suivi du mémoire et de la soutenance.
Place de l'international	Cette licence professionnelle a vocation à répondre à un besoin en compétences sur le bassin d'emploi régional. Elle est peu ouverte sur l'international. Il existe néanmoins un cours d'anglais de 40 heures.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Il n'existe pas de dispositif propre à la licence professionnelle. Le diplôme bénéficie de la politique de l'IUT Bordeaux Montesquieu en matière de communication (Salon des licences professionnelles, salon des étudiants, journées des portes ouvertes) et de dispositif d'aide à la réussite (Cellule « phase » de la PAC de Pessac). Il n'est pas proposé de dispositif de réorientation au sein de cette dernière année de licence. Cette absence est à rapprocher d'un taux de réussite proche de 100 %. Le dossier regrette le nombre marginal voir nul d'étudiants provenant de licence généraliste mais rien ne semble envisagé pour favoriser leur intégration.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Le coût de l'investissement dans des plates-formes numériques d'enseignement apparaît prohibitif pour l'IUT. Dès lors, la licence professionnelle privilégie le face à face pédagogique comme modalités d'enseignement.
Evaluation des étudiants	Le dossier souligne que le règlement du contrôle des connaissances est conforme à la législation en vigueur mais ne précise pas les modalités du contrôle continu. Les stages et rapports d'apprentissage sont évalués au second semestre. Les candidats doivent avoir une moyenne générale supérieure, ou égale, à 10/20 et avoir obtenu la moyenne à leur projet tutoré et rapport de stage/d'apprentissage. Il existe deux sessions d'examen.

Suivi de l'acquisition des compétences	La formation en apprentissage est caractérisée par un livret de l'apprenti rempli à 100 %. Ce livret n'est pas utilisé pour les contrats de professionnalisation et les étudiants en stage, mais est en projet. Aucune information n'est communiquée sur l'évaluation de l'UE professionnelle.
Suivi des diplômés	Dans la mesure où la licence est une formation courte à vocation d'insertion professionnelle, on regrette que le suivi actuellement assuré soit réalisé à 30 mois par les instances universitaires (observatoire), ce qui a pour effet de ne disposer des informations que sur les promotions 2010 et antérieures.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le pilotage de la formation s'appuie sur un comité de perfectionnement constitué des différentes parties prenantes de la licence professionnelle. Il est ainsi constitué des enseignants, responsables de la formation, représentant des entreprises d'accueil, des alternants et des stagiaires, d'un organisme professionnel et de représentants étudiants. Parmi les missions de ce comité figurent un état des lieux des formations similaires en France et la proposition de pistes d'amélioration de la formation. Un système d'évaluation de la formation par les étudiants se met progressivement en place.

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- La pédagogie fondée sur un volume conséquent de travaux dirigés et de mise en situation facilite l'adaptation des étudiants en entreprise.
- L'alternance et les contrats de professionnalisation renforcent le caractère professionnel de la licence.
- La double dimension du diplôme formation continue / formation initiale contribue à accroître l'audience du diplôme dans la région qui constitue le bassin d'emploi ciblé.

Points faibles :

- Les informations relatives à la répartition des étudiants suivant les modalités de leur formation (contrats de professionnalisation, apprentissage, formation continue, stages hors contrat) sont imprécises.
- Il n'y a pas de dispositif d'intégration (sensibilisation des étudiants à la licence professionnelle, remise à niveau...) mis en œuvre afin de rendre attractive la licence professionnelle auprès des étudiants provenant de filières généralistes.
- La coordination d'un tel diplôme est rendu délicate par un grand nombre d'intervenants et peu d'enseignants-chercheurs appartenant à la structure d'accueil (IUT Bordeaux Montesquieu).

Conclusions :

Cette licence professionnelle répond de manière satisfaisante aux objectifs d'une telle formation. Une réflexion mériterait d'être menée sur la possible adaptation du programme selon le public (formation initiale classique et formation continue). Un suivi à plus court terme des étudiants gagnerait à être réalisé afin de permettre une adaptation plus rapide aux besoins du marché de l'emploi. Cela peut constituer un axe d'amélioration.

Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas formulé d'observation.