

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Gestion des relations humaines des PME/PMI

- Université Claude Bernard Lyon 1 - UCBL

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 : Sciences économiques - Gestion

Établissement déposant : Université Claude Bernard Lyon 1 - UCBL

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Les enseignements de la licence professionnelle (LP) *Gestion des relations humaines des PME/PMI* se déroulent à l'institut universitaire de technologie de Villeurbanne. La LP a été ouverte en 2007, sous l'impulsion du monde professionnel et notamment de la confédération générale des petites et moyennes entreprises (GPME) pour répondre aux besoins de personnels en gestion des ressources humaines (GRH), en partenariat avec le centre de formation des apprentis (CFA) FormaSup Ain, Rhône, Loire.

La formation permet d'acquérir les connaissances en GRH d'une façon professionnalisante en étant exclusivement proposée en alternance université/entreprise, via le contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

Avis du comité d'experts

Le cursus est en parfaite adéquation avec les objectifs de la formation, avec notamment une adaptation aux besoins des entreprises. Le contenu des enseignements permet aux étudiants d'acquérir les connaissances nécessaires pour ensuite trouver dans les meilleures conditions possibles un emploi dans le domaine des ressources humaines et auprès des entreprises régionales.

Le positionnement de la formation est très positif dans son ensemble, avec une réponse efficace par rapport aux attentes du monde socio-économique et une différenciation par l'accent mis sur des cours en droit du travail, gestion de la paie et gestion administrative du personnel, lui assurant ainsi un avantage concurrentiel au sein de l'offre globale régionale des formations en GRH.

L'équipe pédagogique comprend des enseignants ainsi que des professionnels qui assurent 53 % (en incluant les professeurs associés à temps partiel, PAST) des enseignements dans leur cœur de métier de la formation. La diversité de professionnels du monde des ressources humaines est assurée. Le pilotage de la formation s'effectue dans un souci de professionnalisation.

La variété des candidats à la LP, avec des Bac+2 tertiaires, et l'augmentation des candidatures sont des indicateurs positifs de la réponse de cette formation professionnalisante aux attentes des étudiants. Les effectifs sont stables depuis 2009 : de 22 à un maximum de 25 étudiants. Le taux de réussite est de 100 %. Le taux d'insertion à l'enquête nationale est en moyenne de 65 % sur trois années mais en amélioration sur les dernières, résultat d'un effort de mise en adéquation de la formation aux besoins des entreprises. Les diplômés trouvent rapidement un emploi en correspondance avec leurs connaissances et compétences professionnelles acquises durant la formation, notamment grâce à l'alternance. Cependant, les poursuites d'études sont encore trop élevées pour une LP (de 20 à 40 % selon les années), mais il convient de signaler que des actions sont mises en œuvre pour réduire ce taux.

Éléments spécifiques

| | |
|------------------------------|---|
| <p>Place de la recherche</p> | <p>Des enseignants-chercheurs apportent leur expertise dans les spécialités du droit social et de la psychologie du travail et interviennent à hauteur de 21 % dans le volume des enseignements. Mais, le lien réel avec le monde socio-économique ne semble pas établi pour permettre de contribuer à une optimisation des enseignements, ainsi que de pouvoir anticiper sur les changements futurs dans le domaine des ressources humaines.</p> |
|------------------------------|---|

| | |
|--|---|
| Place de la professionnalisation | La professionnalisation est omniprésente et dominante dans la formation, grâce à des liens très étroits avec le monde socio-économique (établis dès la création de la LP), l'alternance et des cours pratiques. Le CFA FormaSup Ain, Rhône, Loire est partenaire et la société Electricité de France (EDF) accueille notamment chaque année des alternants. |
| Place des projets et stages | Les projets et stages s'effectuent dans le même souci de professionnalisation, avec notamment des projets collectifs de mises en situation réelle sur la thématique du recrutement. |
| Place de l'international | La place de l'international se limite à l'enseignement de l'anglais, sans développement particulier sur cet aspect de la formation. |
| Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite | Grâce à un nombre important de candidats (247 en 2014), la formation bénéficie d'une bonne sélectivité. Cependant, les modalités de recrutement se fondent surtout sur des aspects motivationnels, alors qu'il faudrait aussi évaluer les aptitudes des candidats pour optimiser leur réussite dans les différents enseignements. En amont de la formation, une mise à niveau est proposée. |
| Modalités d'enseignement et place du numérique | L'ensemble des modalités d'enseignement est bien assuré. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont encouragées et le numérique est globalement privilégié dans la formation pour répondre aux attentes du monde professionnel. |
| Evaluation des étudiants | L'évaluation des étudiants comprend des aspects classiques : oral/écrit, évaluation individuelle et en groupe. Ces évaluations sont effectuées par chaque intervenant. |
| Suivi de l'acquisition des compétences | La formation par alternance assure un suivi de l'acquisition des compétences régulièrement tout au long de l'année, avec la contribution d'une cellule « Relations entreprises ». |
| Suivi des diplômés | Des enquêtes régulières sont menées, avec l'exploitation d'outils modernes tels que les réseaux sociaux. |
| Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation | Si le conseil de perfectionnement est composé d'enseignants et de professionnels et non d'étudiants et ne se réunit que tous les deux ans. Les procédures d'autoévaluation sont bien menées, avec la prise en compte des remarques de la précédente évaluation pour effectuer des modifications et améliorations. Chaque année les étudiants évaluent la formation. |

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Une bonne professionnalisation dans la plupart des actions liées à l'organisation et au fonctionnement de la LP.
- Des liens étroits dès l'origine entre la formation et le monde socio-économique local et qui se renforcent pour assurer l'adéquation aux besoins des entreprises.
- Une durée moyenne de recherche d'emploi courte.
- L'intérêt accordé aux TIC pour former les étudiants dans l'optique de répondre aux attentes des entreprises.

Points faibles :

- Les taux de poursuites d'études sont trop élevés, bien que pris en compte par l'équipe pédagogique pour tenter de les réduire.
- Le conseil de perfectionnement ne comporte pas d'étudiants et n'a lieu que tous les deux ans.
- Un projet tuteuré insuffisamment encadré sur les plans pédagogique et méthodologique.

Conclusions :

Dans son ensemble, cette LP assure tous les aspects positifs de la professionnalisation. Elle est remarquable par ses nombreux liens avec le monde socio-économique et professionnel, sachant adapter le contenu pédagogique en fonction des évolutions et attentes des entreprises concernées. L'encadrement et le suivi des étudiants sont importants.

Cependant, les taux de poursuites d'études encore élevés, mais pris en considération par l'équipe pédagogique, nécessitent la mise en œuvre d'actions précises et efficaces pour retenir lors des procédures de sélection des candidats prioritairement motivés par l'insertion professionnelle à l'issue de la formation. Une réflexion pourrait s'engager à ce sujet en conseil de perfectionnement.

Observations de l'établissement

Université Claude Bernard Lyon 1



Division des Études et de la Vie Universitaire
Bâtiment le Quai 43

Adresse Campus : 43, Bd du 11 novembre 1918
69622 Villeurbanne Cedex

Affaire suivie par Philippe LALLE

Tél secrétariat : 04 72 43 19 73

Fax : 04 72 44 80 05

Mél : vpcevu@univ-lyon1.fr

**Licence professionnelle :
Gestion des relations humaines des PME/PMI
S3LP 1600 10294**

**Le Vice-président du Conseil des
Études et de la Vie Universitaire**

à

Monsieur le Président du HCERES
Monsieur Le Directeur de la section des
formations

Villeurbanne, le 18 mai 2015

Monsieur le Président du HCERES
Monsieur Le Directeur de la section des formations

Le responsable de la licence et l'établissement ont bien pris connaissance de l'évaluation menée par le HCERES. Nous avons noté l'inquiétude sur le fort taux de poursuite d'étude. L'Université et sa composante IUT sont extrêmement attentifs à ce que la licence professionnelle reste un diplôme d'insertion professionnelle immédiate.

Nous nous emploierons à corriger les quelques points faibles soulevés dans le rapport et remercions les experts pour leur travail. Le rapport du comité alimente d'ores et déjà le processus de construction de la future offre de formation engagé au niveau de l'université Lyon 1 et du site de Lyon-Saint-Etienne.

Pour le Président de l'Université Claude Bernard Lyon 1
François - Noël GILLY

Le Vice-président du CEVU
Philippe LALLE