

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Assistant ressources humaines

- Université Jean Moulin Lyon 3

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 Jean Moulin Lyon 3

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Assistant ressources humaines* a pour principal site l'Université Jean Moulin Lyon 3, mais est également dispensée sur le site universitaire de Bourg-en-Bresse ainsi qu'à l'institut Saint-Denis à Annonay.

Elle est ouverte depuis 2004. Son enseignement vise à former des assistants dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

La LP est proposée en formation initiale, en alternance par contrat de professionnalisation et en formation continue.

Avis du comité d'experts

La formation est structurée en modules complémentaires permettant une approche globale et variée de la gestion des ressources humaines (GRH). Une démarche d'identification des compétences expose clairement les connaissances et compétences attendues dans le cadre de chaque module. Globalement, le contenu des enseignements correspond aux différentes fonctions pouvant être assurées par un assistant des ressources humaines. Par contre, il convient de signaler une incohérence du dossier dans la présentation des données sur la répartition des cours magistraux (CM) et travaux dirigés (TD).

La LP fonctionne en partenariat entre trois sites distincts (Université Jean Moulin Lyon 3 à Lyon et Bourg-en-Bresse ainsi qu'à l'institut Saint-Denis à Annonay). Il n'y a pas de liens spécifiques avec le monde socio-économique, alors que son positionnement régional devrait favoriser, voire impulser une dynamique avec les entreprises locales. C'est d'autant plus dommage que, dans le rapport de politique de formation « Axes stratégiques de développement », l'objectif de partenariat et de renforcement des liens de l'université avec les milieux socio-professionnels est souvent déclaré.

L'équipe pédagogique est variée et diversifiée avec des enseignants et de nombreux professionnels des ressources humaines (71 %). Le volume horaire attribué aux professionnels est très important, et vise la professionnalisation des étudiants. Cependant, chaque professionnel n'intervient pas systématiquement dans son cœur de métier. Selon les informations fournies, le pilotage et la coordination des trois sites seraient assurés grâce à des points réguliers mais on manque foncièrement d'information sur la réalité de ce pilotage sur chaque site et en particulier à Annonay.

Les effectifs de la LP sont satisfaisants. Les taux de réussite sont assez moyens pour une LP (85 et 89 % les deux dernières années). Les taux d'insertion sont relativement stables (environ 61 à 64 %), avec une tendance à l'amélioration. Mais le taux de poursuite d'études, estimé à 30 %, reste élevé pour une LP destinée à l'insertion professionnelle.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	Il n'existe aucun lien avec des activités de recherche, ni en interne, ni en externe par rapport au monde professionnel, qui permettrait de donner des orientations de recherche appliquée.
Place de la professionnalisation	L'intervention et l'implication de nombreux professionnels, l'alternance et le stage de quatre mois en entreprise, les apprentissages techniques en cours sont les principaux aspects qui favorisent la professionnalisation des étudiants.

Place des projets et stages	L'organisation et le suivi des stages sont très satisfaisants, avec l'implication des enseignants et professionnels. Par contre, les projets sont à améliorer. Une mise en pratique de conduite de projets sur des missions de moindre envergure (individuellement dans le cadre des stages ou collectivement en dehors des stages) pourrait compléter de manière intéressante le fort appui professionnalisant que constituent le stage, les travaux pratiques et les divers outils RH dans les cours.
Place de l'international	Hormis les 5 % d'étudiants étrangers de la promotion jusqu'en 2013 (partenariat avec le Maroc), la LP se situe surtout à un niveau régional.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le recrutement est diversifié avec des Bac+2 tertiaires (brevets de technicien supérieur, diplômes universitaires de technologie, 2 ^{ème} année de licence), avec une augmentation des étudiants sous contrat, favorisant ainsi l'insertion professionnelle. On peut signaler deux dispositifs intéressants proposés aux étudiants en amont de la LP : un livret pour les aider à préparer leur année et un accompagnement (individuel et collectif) pour la recherche de stages et de contrats de professionnalisation.
Modalités d'enseignement et place du numérique	La LP est proposée en formation initiale, en alternance et en formation continue, avec une chute constatée des effectifs en formation continue. La place du numérique est réduite à un cours de 10 heures en technologies de l'information et de la communication (TIC). Mais dans le rapport de politique de formation, il est signalé que plusieurs projets sont en chantier dans ce domaine.
Evaluation des étudiants	Les modalités d'évaluation des étudiants s'effectuent en conformité avec les dispositions réglementaires des LP.
Suivi de l'acquisition des compétences	Ce suivi est réalisé principalement via le projet tuteuré, la période en entreprise et le mémoire de fin d'études, avec l'analyse de la progression des acquisitions professionnelles.
Suivi des diplômés	Les dernières enquêtes d'insertion de 2009 et 2010 indiquent un taux d'insertion de 64 % avec des poursuites d'études en augmentation.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Si le conseil de perfectionnement réunit une fois par an les intervenants de la formation (enseignants et professionnels), les étudiants n'y sont pas représentés. Les critères du questionnaire d'évaluation des enseignements apparaissent insuffisants, avec seulement trois questions.

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Une équipe pédagogique variée, avec la participation de nombreux professionnels dans la formation.
- Des dispositifs d'accompagnement des étudiants en amont de la formation permettant de favoriser leurs parcours durant l'année de la licence.
- La mutualisation de certains enseignements par rapport aux trois sites.

Points faibles :

- Une qualité insuffisante du dossier.
- Un manque d'informations sur le fonctionnement et le pilotage de chaque site.
- Des taux d'insertion plutôt moyen, avec un nombre de poursuite d'études en progression.
- Des dispositifs du projet tuteuré pas assez professionnalisant.
- Une formation aux TIC insuffisante, avec seulement 10 heures de cours.
- Des informations contradictoires dans le dossier entre les CM et les TD.

Conclusions :

Cette LP se positionne clairement sur des fonctions d'assistance en gestion des ressources humaines, permettant ainsi d'avoir une lisibilité finale pour les étudiants et pour les entreprises qui recrutent.

L'équipe pédagogique fait un effort particulier pour accompagner les étudiants durant leur parcours, ainsi que pour le pilotage de la formation. La participation de professionnels contribue à la professionnalisation des enseignements et à répondre aux attentes du monde socio-économique. Il conviendrait cependant de disposer d'une meilleure information sur le pilotage et le fonctionnement sur les différents sites et de veiller à réduire les poursuites d'études.

Compte tenu de l'importance de plus en plus significative du numérique, un effort particulier devrait être réalisé dans ce domaine prépondérant dans la modernité des entreprises (TIC, informatique, logiciels), de façon à préparer dans une optique opérationnelle le mieux possible les étudiants à ces outils utilisés dans le travail quotidien, et aussi pour anticiper les besoins de compétences numériques à moyen terme, de façon à optimiser leur employabilité.

Cette recommandation sur le numérique est d'autant plus importante à souligner, que dans la politique de formation, « *Axes stratégiques de développement* » de l'université, les projets dans les domaines du numérique sont très vagues et ne précisent aucun projet susceptible de mettre en œuvre un plan d'action concret, notamment pour cette LP.

Observations de l'établissement

IDENTIFICATION DE LA FORMATION : <i>Licence, Licence Professionnelle ou master suivi de l'intitulé de la Mention</i>	Licence professionnelle Assistant Ressources Humaines
COMMENTAIRES : N.B. : l'actuelle responsable pédagogique de la L.P. n'est en fonction que depuis septembre 2014, elle n'est donc pas à l'initiative du document présenté pour l'évaluation 2014-2015. Retour sur les axes d'amélioration évoqués par les experts du H.C.E.R.E.S. : <ul style="list-style-type: none">- Concernant le fonctionnement et le pilotage des sites, même constat que le HCERES, c'est pourquoi la nouvelle responsable est allée à Annonay et à Bourg afin de mieux comprendre ces points. Lors du prochain dossier, les précisions seront donc apportées.- Concernant le taux d'insertion des étudiants sur le marché du travail et/ou la progression de la poursuite d'étude, plusieurs éléments peuvent être évoqués :<ul style="list-style-type: none">- 1/ Un contexte général de tension économique peu favorable aux embauches, notamment en CDI, le manque de visibilité sur l'activité à court, moyen et long terme, permettant peu de créer des emplois pérennes sur des fonctions support ;- 2/ La part croissante d'entreprises (notamment de plus de 250 salariés) ayant signé des accords privilégiant l'intégration de jeunes en l'alternance plutôt que de jeunes diplômés (quota des 4% d'alternants). Ainsi, plutôt que d'embaucher des jeunes issus de licence, les entreprises reconduisent l'embauche d'alternants chaque année...ce qui est d'autant plus gênant que ce sont les grandes entreprises qui embauchaient le plus de personnel en RH.- 3/ Dans la lignée de l'idée évoquée précédemment, les entreprises qui embauchent des alternants sont de plus en plus tentées de proposer à leur jeune de poursuivre leur partenariat sur un master 1 et 2, elles bénéficient ainsi d'un « salarié » formé à leurs process et outils et « rentable » sur plusieurs années consécutives.- 4/ L'appréhension des jeunes de se retrouver potentiellement au chômage les pousse à poursuivre leur étude en M1 et M2, ils repoussent ainsi l'échéance...sans pour autant accroître leur employabilité sur le marché du travail.- Concernant les dispositifs de projet tutoré pas assez professionnalisant, réflexion en cours sur plusieurs projets RH pour l'année prochaine (organisation de speed recruiting, de travaux sur la notion de réseau professionnel...) en lien si possible avec les anciens étudiants de Lyon 3 Concernant la formation insuffisante aux TIC (10 heures), ceci semble suffisant à nos étudiants, la majorité des étudiants de licence pro RH est issue de formation BAC+2 ayant suivi de nombreuses heures de formation aux TIC lors de leur 2 premières années post bac (ex : BTS Assistant de Manager, IUT GEA...)	

Manufacture des Tabacs
6 cours Albert Thomas
BP 8242
69355 LYON CEDEX 08

Tél. +33 (0)4 78 78 78 78
Fax +33 (0)4 78 78 74 12
www.univ-lyon3.fr