

# HCERES

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

Formations

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle GRH – petites et moyennes organisations

- Université de Bretagne-Sud - UBS

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

Établissement déposant : Université de Bretagne-Sud - UBS

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Gestion des ressources humaines (GRH) - petites et moyennes organisations* a été créée en 2000 afin de répondre à des besoins identifiés auprès des petites et moyennes entreprises qui sont à la recherche de diplômés ayant des compétences polyvalentes couvrant l'ensemble des domaines des ressources humaines (RH) (assistant/adjoint RH, conseiller en droit social, collaborateur spécialité de cabinets d'expertise comptable ou de consultants en GRH). Cette ligne est toujours d'actualité, la pertinence en ayant été validée par l'insertion des diplômés.

Elle est accessible en formation classique (initiale et continue) et en formation par alternance (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) avec une différenciation des maquettes en fonction des modalités ainsi qu'en VAE (validation des acquis de l'expérience).

## Synthèse de l'évaluation

Il s'agit d'une formation solide, conçue par rapport à des besoins en formation clairement identifiés et répondant à une problématique de compétences observée. Les deux modalités de formation (initiale et continue d'une part et alternance d'autre part) sont fort justement mises en place en différenciant la maquette en fonction de leurs spécificités respectives.

Le spectre des métiers visés est large, ce qui permet à cette licence professionnelle de se distinguer des autres formations proposées dans le Grand Ouest et de correspondre aux exigences de la profession.

L'équipe pédagogique est riche, variée et impliquée à tous les niveaux. Par ailleurs, la présence d'un grand nombre d'enseignants-chercheurs qui publient dans le domaine est un atout important pour une licence professionnelle. Nous disposons de la liste complète de leurs publications dans les différentes revues avec ou sans comité de lecture tant au niveau national qu'international.

Les responsables de la formation assure une réelle politique de recrutement dans les deux modalités d'enseignements (en temps plein ou en alternance) afin que les effectifs restent en corrélation avec l'état du marché du travail.

En termes de réussite, le taux d'obtention du diplôme est toujours très élevé (souvent 100%) avec un peu moins de constance au niveau de la formation par alternance, notamment du fait de l'accueil d'un public en reprise d'études pour lequel la situation est plus délicate. Son ancrage dans le tissu économique local est fort et permet aux diplômés de s'insérer rapidement après l'obtention de leur licence professionnelle.

Mais l'ensemble des qualités intrinsèques de cette formation ne doit pas faire oublier les trop nombreuses faiblesses du dossier, soit au niveau de la forme, soit au niveau du contenu. En effet, des points importants sont soit traités de façon légère, soit oubliés. Il en est par exemple ainsi avec le projet tuteuré dont le volume d'heures varie selon la formation suivie (145 pour la formation à temps plein et 120 pour celle en alternance atteignant à peine 22 à 20% du volume global de la formation) mais qui n'est pas du tout expliqué.

## Points forts :

- Une équipe pédagogique variée, impliquée et équilibrée avec une bonne participation d'enseignants-chercheurs.
- La mixité des parcours proposés.

- Le large spectre des métiers visés.

Points faibles :

- La faiblesse du volume du projet tuteuré et le manque d'explication sur son contenu.
- L'absence d'éléments importants dans le dossier (ECTS (*European credits transfer system*), déroulement des jurys,...)

Recommandations :

Il conviendrait de mettre en place un suivi des diplômés efficace et mené en interne.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Cette formation se décline en deux parcours : l'un en formation initiale et continue, l'autre en formation par alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage, mais également public en CIF (Congé individuel de formation), DIF (Droit individuel à la formation). Chacun d'eux a une maquette spécifique lui permettant de correspondre à son organisation différente.</p> <p>Les fonctions visées de cadre intermédiaire généraliste correspondent au niveau de diplôme.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>La région compte deux autres formations mais celles-ci sont plus spécialisées. Par ailleurs, cette formation est adossée à deux structures de recherche (l'Institut de recherche sur les entreprises et les administrations (IREA) (Equipe d'accueil (EA) 4251) et le Centre de recherches en psychologie, cognition et communication (CRPCC, EA 1285), ce qui permet de renforcer sa dimension universitaire.</p> <p>La participation du tissu économique est réelle, notamment au travers de partenariat. Cependant, ceux-ci ne font l'objet d'aucune convention mentionnée dans le dossier.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est étoffée et équilibrée grâce à la participation d'enseignants-chercheurs (8 maîtres de conférences et deux professeurs des universités), d'enseignants (3 professeurs agrégés) et 13 professionnels.</p> <p>Les enseignements sont assurés à 40% par des praticiens et 60% par des enseignants et enseignants-chercheurs.</p> <p>Le pilotage est collégial et stable. Il est assuré par des personnes ayant des profils et des compétences variés.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>La formation à temps plein marque une nette diminution des effectifs sur la période 2012-2014 (qui passent de 43 à 32), mais qui résulte d'une politique volontaire des responsables en raison de la présence de la formation en alternance et de l'état du marché du travail.</p> <p>Les taux de réussite sont très bons, sauf une année (à 97%) ils sont de 100%.</p> <p>Pour la formation en alternance, les effectifs varient entre 25 et 20 selon les années, avec principalement des contrats d'apprentissage (13 sur 21 inscrits en 2014-2015). Le taux de réussite a nettement progressé passant de 70 à 100%.</p> <p>A propos de l'insertion professionnelle, selon les enquêtes de l'OIP (Observatoire de l'insertion professionnelle), avec les enquêtes à 30 mois, avec de bons taux de répondants (dépassant les 80%), le taux varie autour de 80% (pour les promotions 2010 et 2011) mais seulement 58% pour celle de 2012.</p>

Place de la recherche	Cette place passe principalement par la participation à la formation de neuf enseignants-chercheurs publiant de manière significative dans le domaine. Ils apportent un plus important à cette licence professionnelle.
Place de la professionnalisation	La structuration de la formation fait apparaître la place importante donnée à la professionnalisation, notamment par le développement de l'alternance. Par ailleurs, l'implication de praticiens et de professionnels aux enseignements renforce cette dimension du diplôme qui correspond aux attentes que l'on a par rapport à une licence professionnelle.
Place des projets et stages	Pour la formation à temps plein, la place du stage (minimum de 15 semaines) ainsi que son déroulement sont clairement explicités. La forte implantation territoriale de la formation lui permet d'avoir un nombre suffisant d'offres. Les modalités et suivis sont ceux qui sont attendus à ce niveau de formation. Par contre, bien qu'étant mentionné et figurant dans la maquette, le déroulement du projet tuteuré n'est pas du tout expliqué. Cet élément étant l'un des axes de la professionnalisation du diplôme, ce manque est d'autant plus dommageable.
Place de l'international	La dimension internationale de ce diplôme est faible ce qui correspond à ses objectifs et à son implantation.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	La procédure de recrutement comprend une étude du dossier dans un premier temps puis un entretien dans un second. Concernant la formation en alternance, un forum est organisé afin de permettre aux étudiants retenus de rencontrer des employeurs ayant des offres. La formation est attractive avec 300 dossiers de candidatures par an. L'origine des étudiants recrutés est clairement connue des responsables et prise en compte (avec deux tiers en provenance de Diplôme universitaire de technologie (DUT) et Brevet de technicien supérieur (BTS)).
Modalités d'enseignement et place du numérique	L'usage du numérique est faible et se limite à l'utilisation d'outils. La VAE (validation des acquis de l'expérience) est suffisamment développée et deux jurys se réunissent chaque année afin d'examiner les demandes. On note de 1 à 2 VAE dans la formation temps plein et de 2 à 6 dans celle en alternance. Enfin, le dispositif de mise à niveau est minime.
Evaluation des étudiants	L'évaluation suit un système mis en place au niveau de l'établissement quant aux règles à suivre. Elle se déroule suivant trois modalités possibles : écrit, oral et dossier. Les modalités de fonctionnement des jurys ne sont pas expliquées.
Suivi de l'acquisition des compétences	Il est regrettable de ne pas voir de suivi de l'acquisition des compétences alors que des référentiels d'activités et de formation ont été arrêtés en complément de la maquette de formation.
Suivi des diplômés	Le suivi est assuré principalement par l'OIP mais les responsables de la formation s'y intéressent aussi, sans que nous ayons de données précises sur ce suivi spécifique.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le conseil de perfectionnement est clairement défini et joue son rôle sur l'évolution du diplôme. Il s'appuie, entre autre, sur les résultats de l'évaluation des enseignements. Le compte-rendu fourni montre réellement le travail du comité.

# Observations de l'établissement

Lorient, le 4 juillet 2016

**DOSSIER SUIVI PAR :**

Cellule d'aide au pilotage  
[lucie.garnier@univ-ubs.fr](mailto:lucie.garnier@univ-ubs.fr)  
02 97 01 70 66

**Jean PEETERS,**  
**Président de l'Université Bretagne**  
**Sud**

à

**Monsieur Jean-Marc GEIB**  
**Directeur du département évaluation**  
**des formations et diplômes**  
**Haut Conseil de l'Évaluation de la**  
**Recherche et de l'Enseignement**  
**Supérieur**  
**2, rue Albert Einstein**  
**75013 PARIS**

**Objet :** Observations de portée générale relatives au rapport transmis par le Comité d'Évaluation du HCERES – Licence Professionnelle GRH - PETITES ET MOYENNES ORGANISATIONS - B2017-EV-0561718N-S3LP170012089-013832-RT

Monsieur le Directeur,

Tout d'abord nous tenons à remercier le Comité d'Évaluation et les responsables du HCERES pour leur implication et leur participation à l'évaluation de la formation licence professionnelle GRH - petites et moyennes organisations -.

La lecture du rapport du HCERES ne soulève de notre part aucune observation de portée générale.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Jean PEETERS  
Président de  
l'Université Bretagne Sud



**Présidence**

27 Rue Armand Guillemot • BP 92116  
56321 LORIENT Cedex  
02 97 87 66 66

[www.univ-ubs.fr](http://www.univ-ubs.fr)

