

HCERES

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

Département d'évaluation des formations



Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Assistance juridique ressources humaines

Université de Limoges

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 06/07/2017

HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017

sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Droit, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Limoges

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Management des organisations*, spécialité *Assistance Juridique Ressources Humaines* est située à l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) du Limousin, à Limoges, et est plus précisément rattachée au département Gestion des entreprises et des administrations (GEA). Elle a ouvert récemment, en 2013. Elle vise à former des professionnels à un niveau assistant ressources humaines, qui soient en mesure de prendre en charge les activités de gestion administrative et juridique qui y sont afférentes. Les étudiants suivent la formation en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, au titre de la formation continue et de manière marginale en formation initiale classique.

Analyse

Objectifs
<p>Les objectifs de la formation sont clairement exposés, tant en termes de compétences à acquérir que d'activités que le diplômé sera en mesure de réaliser et de métiers visés à l'issue de la diplomation. Les éléments cités sont en cohérence les uns avec les autres et constituent les caractéristiques de l'assistance en matière de ressources humaines.</p> <p>De nombreuses compétences semblent attendues de la part d'un assistant ressources humaines. Ces compétences ne sont pas organisées autour de points clés qui permettraient de mieux les identifier et il importera de les mettre en lien avec les cours dispensés lors de la licence.</p> <p>Les métiers indiqués sont en correspondance non seulement avec la formation dispensée mais aussi avec le niveau de diplomation, les responsables de la formation ayant pris soin de bien indiquer « assistant » sur des postes plutôt réservés traditionnellement à des niveaux masters (auditeur social ou juriste).</p>
Organisation
<p>La licence professionnelle est structurée autour de six unités d'enseignement, qui sont affectées du même nombre de crédits ECTS (european credits transfert system). Les unités d'enseignement Projet tuteuré et Stage sont bien différenciées. Chaque unité d'enseignement est clairement définie et cohérente dans son contenu pédagogique. Les enseignements constitutifs des différentes unités d'enseignement contribuent sans ambiguïté aux objectifs visés par la formation.</p> <p>La montée en compétence progressive des étudiants n'est pas évaluable car non communiquée.</p> <p>Aucune information n'est donnée sur les liens avec les formations de l'université de Limoges qui pourraient alimenter cette formation.</p>

Positionnement dans l'environnement
<p>La formation est la seule, au niveau licence professionnelle, sur son champ de compétences au sein de la Comue. Elle ne souffre ainsi pas de concurrence interne et est clairement identifiée. Aucune information n'est disponible quant aux formations extérieures à la Comue qui pourraient venir en concurrence, que ce soit au sein du système universitaire à l'extérieur de la Comue, ou dans des structures non universitaires. Cette position privilégiée se traduit par une forte attractivité (avec 400 candidatures pour 20 places disponibles).</p> <p>Malgré sa jeunesse (la formation est ouverte depuis 2013), la licence professionnelle a tissé des liens avec des entreprises et organisations tant locales que nationales (EDF, Orange, etc.) qui accueillent de manière renouvelée des étudiants en alternance.</p>
Equipe pédagogique
<p>La formation est pilotée par un enseignant-chercheur en droit privé, ce qui est cohérent avec une licence professionnelle axée sur l'assistance juridique aux ressources humaines. Les enseignants-chercheurs réalisent moins de 20% du volume global des enseignements, les autres enseignants 25%. Si ces volumes sont équilibrés, on peut cependant regretter l'absence d'enseignant-chercheur en gestion dans une formation qui a fait le choix de s'inscrire dans une mention <i>Management des organisations</i> et non dans une mention relevant des activités juridiques. Les professionnels extérieurs concourent à la formation pour plus de la moitié du volume horaire global. Les cours qu'ils assurent font partie du cœur de métier de la formation et relèvent de leurs compétences professionnelles.</p> <p>Au-delà du responsable de diplôme, l'équipe pédagogique est impliquée dans la gestion de la formation. Les personnes ayant en charge des missions spécifiques (gestion des projets tuteurs par exemple) se réunissent plusieurs fois par semestre, et l'ensemble de l'équipe une fois par an. La participation effective des professionnels extérieurs n'est pas précisée. Les étudiants ne sont pas présents à cette réunion annuelle, mais leurs représentants participent au conseil de perfectionnement.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>Le profil et l'origine des candidatures ne sont pas connus. Les effectifs sont stables au cours des 3 années d'existence de la formation, autour de 20 étudiants. Les étudiants sont majoritairement issus de DUT et de BTS. Ces éléments sont cohérents avec une licence professionnelle mais, même s'il est indiqué que la LP est la suite logique de l'option <i>Ressources Humaines</i> du DUT GEA (Gestion des entreprises et des administrations), il serait intéressant de connaître plus précisément l'origine des étudiants venant de DUT (domaine juridique ou GEA). De manière marginale, quelques étudiants intègrent la licence professionnelle suite à un L2 ou à une autre formation. La quasi-totalité des étudiants est inscrite en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation ou en formation continue, ce qui favorise l'acquisition de compétences professionnelles durant la formation. La proportion relative de chacune de ces situations est variable selon les années.</p> <p>Le taux de réussite, à mettre au regard du taux de sélection, est particulièrement fort, entre 87% et 100% pour les années 2013-2014 et 2014-2015 qui sont les seules pour lesquelles cette information est disponible.</p> <p>Si l'on peut regretter un taux de poursuites d'études important (de 28% à 38%), ces poursuites d'études ne concernent qu'une seule école privée qui vise à offrir aux étudiants un titre de master. Si l'équipe pédagogique n'a évidemment pas la main sur ces recrutements, peut-être serait-il intéressant de sensibiliser davantage les étudiants aux finalités d'une licence professionnelle, et ce dès avant le processus de recrutement.</p> <p>Les données issues de l'enquête interne sont insuffisantes pour évaluer l'insertion professionnelle et, du fait de la jeunesse de la formation, ne concernent qu'une seule promotion.</p>
Place de la recherche
<p>La place de la recherche est faible au sein de la formation, comme c'est classiquement le cas des licences professionnelles. Si les interventions des enseignants-chercheurs ne sont pas nombreuses, il est cependant possible de noter qu'elles se font dans leurs champs de spécialité.</p> <p>Le dossier indique qu'un lien est fait entre les enseignements et la recherche, en revanche la nature de ces liens n'est pas précisée, et aucun exemple de travaux en lien direct avec les enseignements ou encore avec les terrains explorés ou occupés par les étudiants de la licence professionnelle (et donc accessibles par les enseignants-chercheurs) ne sont décrits. Ce point mériterait d'être plus explicite.</p>

Place de la professionnalisation
<p>Les objectifs de la formation en termes d'activités professionnelles sont clairement exprimés. Le fait que la quasi-totalité des étudiants soit en alternance participe à leur professionnalisation. La place importante des professionnels extérieurs au sein de la formation est également un gage de l'adéquation de la formation aux besoins du secteur des ressources humaines. Enfin, l'UE Stage s'accompagne d'un projet personnel professionnel et une association intervient également sur la thématique du recrutement et de l'employabilité, ce qui favorise l'élaboration du projet de l'étudiant. L'ensemble des cours est dispensés en TD (Travaux Dirigés) ce qui laisse penser que beaucoup de mise en application sont faites. Une revue (LP Mag) est distribuée aux entreprises d'accueil afin de créer un lien entre le secteur professionnel et la formation, ce qui est un excellent media pour mettre en avant l'aspect professionnel mais aussi le retour à la dimension académique.</p>
Place des projets et des stages
<p>L'alternance étant le principe de fonctionnement de la formation, les étudiants sont alternativement en entreprise et à l'IUT sur des périodes de 15 jours. Les modalités d'organisation concernant les étudiants qui sont en formation initiale classique ne sont pas précisées. Il n'est pas non plus précisé si des dispositifs existent pour trouver des entreprises d'accueil une fois qu'ils sont recrutés dans la formation, ou s'ils doivent avoir trouvé leur entreprise préalablement à leur recrutement.</p> <p>La nature des projets tuteurés est peu évidente à identifier. Il semble à première vue que le projet tuteuré est original en ce sens qu'il consiste en l'élaboration d'une revue consacrée à l'étude des ressources humaines et à la veille juridique, qui est distribuée aux entreprises qui accueillent les étudiants dans le cadre de l'alternance. Néanmoins d'autres formes de projets tuteurés semblent exister, chaque projet étant suivi par un enseignant référent.</p>
Place de l'international
<p>La formation, d'essence juridique, est axée sur le cadre législatif et réglementaire français et répond principalement aux besoins des entreprises régionales. Une dimension plus internationale des ressources humaines pourrait être intégrée dans la formation, notamment concernant les différentes modalités qui permettent une présence de salariés sur les marchés étrangers. Un enseignement d'anglais existe néanmoins et les étudiants ont la possibilité de passer la certification TOEIC (Test of English for International Communication). Aucune information n'est donnée quant à la mobilité des étudiants, ce qui n'est pas anormal au regard de l'annualité du parcours et de son rythme alterné. Des stages pourraient être faits à l'étranger mais aucune information n'est donnée sur la question.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>Le recrutement se fait sur la base de trois critères (motivation, cohérence du parcours, niveau universitaire). Il n'est pas précisé si le recrutement s'effectue uniquement sur la base du dossier de candidature ou si un entretien permet d'évaluer la motivation du candidat. De manière générale, il serait intéressant de savoir comment est évaluée la motivation du candidat, qui est le critère primordial de sélection (comptant pour 60%).</p> <p>En termes de dispositifs de mise à niveau, la formation intègre dans l'Unité d'Enseignement 1 un enseignement de remise à niveau en droit. D'autre part, les étudiants semblent pouvoir entretenir une relation privilégiée avec leurs enseignants, notamment dans le cadre des projets tuteurés, dans la mesure où un enseignant est affecté pour assurer le suivi de chaque projet.</p> <p>Il serait intéressant de détailler les outils utilisés par le département Gestion des entreprises et des administrations et redéployés pour la licence. Ils sont ici évoqués sans être précisément cités ce qui ne permet pas de les apprécier ni sur le fond ni sur la forme.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>La formation est organisée sur le principe de l'alternance et les étudiants sont en quasi-totalité en contrat de professionnalisation, d'apprentissage, ou en formation continue (soit pour la dernière année considérée respectivement 43%, 43% et 10% des effectifs).</p> <p>D'un point de vue opérationnel, la licence professionnelle bénéficie de l'infrastructure de l'IUT du Limousin. Les outils numériques classiques du type plateforme Moodle sont à la disposition des enseignants. Des pratiques pédagogiques novatrices telles que les serious games ou la classe inversée sont mises en œuvre, même si aucune précision n'est apportée quant aux matières concernées et leur apport pédagogique ou en terme d'acquisition de compétences.</p> <p>Comme dans l'ensemble du champ, des dispositifs existent pour prendre en compte la situation des étudiants à besoins spécifiques (situation de handicap, sportifs de haut niveau).</p>

Evaluation des étudiants
<p>Les modalités de contrôle des connaissances renvoient aux éléments réglementaires classiques. Il n'est pas précisé si les évaluations relèvent du contrôle continu et/ou du contrôle terminal (contrôle continu dans les matières dites « théoriques »), ni si les examens prennent des formes écrites et/ou orales. La licence ne semble pas être semestrialisée et aucune information n'est disponible quant aux dates et modalités de la session de rattrapage.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Le livret d'apprentissage est le principal dispositif permettant de suivre l'acquisition des compétences au cours de l'année pour les étudiants qui sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ce dispositif ne semble pas dupliqué pour les autres étudiants (formation continue par exemple). Le supplément au diplôme précise la répartition des crédits ECTS entre les différentes unités d'enseignement. Les étudiants ont par ailleurs la possibilité de faire valider leurs compétences en français par le biais de la certification Voltaire.</p>
Suivi des diplômés
<p>Compte tenu de la jeunesse de la formation, les données de l'enquête nationale ne sont disponibles que pour l'année d'ouverture de la formation. Le taux de réponse est relativement faible (10/18), ce qui rend délicate toute interprétation des résultats. Le suivi réalisé en interne est peu formalisé et peu structuré (rencontres lors de la remise des diplômes, gala annuel, etc.). Il en découle une assez faible proportion d'étudiants pour lesquels des informations sont disponibles (moins de 50%).</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Le conseil de perfectionnement existe et se réunit une fois par an. Sa composition est large, incluant l'ensemble des intervenants, les étudiants ainsi que les entreprises d'accueil. Afin de faciliter le fonctionnement du conseil, un pré-conseil se réunit avec uniquement les étudiants. Chaque étudiant rencontre également en milieu d'année un enseignant référent et l'analyse de ces entretiens fait l'objet d'une restitution lors du conseil de perfectionnement. Ces éléments permettent de prendre en compte l'appréciation des étudiants dans les décisions d'évolution de la formation. Des dispositifs anonymes d'évaluation pourraient venir compléter utilement l'existant. Le conseil joue son rôle en termes d'évolutions de la formation, ses réunions s'étant traduites par des modifications apportées par exemple aux projets tuteurés ou au rythme des enseignements.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Formation dont la structure et le contenu répondent aux objectifs visés.
- Pilotage de la formation permettant un bon fonctionnement et une évolution dans une logique d'amélioration.
- Quasi-totalité (entre 94% et 100% selon les années) des promotions en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, ou en formation continue.

Points faibles :

- Des poursuites d'études trop nombreuses (28% à 38%).
- Des taux de réponses aux enquêtes d'insertion faibles ne permettant pas de suivre l'insertion professionnelle des diplômés.
- Absence d'enseignants-chercheurs en sciences de gestion pour une licence professionnelle ayant fait le choix de relever d'une mention Management des organisations.

Avis global et recommandations :

La licence professionnelle, ouverte en 2013, répond très favorablement aux attentes quant à son mode de fonctionnement et à la professionnalisation des étudiants au cours de la formation, celle-ci étant facilitée par le principe de l'alternance qui concerne la très grande majorité des étudiants. L'équipe pédagogique est variée et sait apporter l'ensemble des connaissances et compétences utiles aux étudiants pour aborder sereinement le monde professionnel. Il serait malgré tout nécessaire de renforcer la place des enseignants-chercheurs en gestion. Une sensibilisation des étudiants à la dimension internationale de la gestion des ressources humaines, que ce soit dans le sens de l'accueil de salariés étrangers ou dans celui de la projection de salariés vers des marchés étrangers, serait un plus.

Les poursuites d'études sont cependant relativement nombreuses. L'équipe pédagogique n'ayant pas la possibilité d'influer sur les inscriptions en école privée à l'issue de la formation, il pourrait être intéressant de sensibiliser plus encore les étudiants à l'objectif d'une licence professionnelle, et ce dès la phase de recrutement des étudiants, voire en amont par le biais de la communication qui peut être faite en direction des candidats potentiels. Il faudrait également sensibiliser les étudiants sur la nécessité de répondre aux enquêtes d'insertion.

Observations de l'établissement

Limoges, le 19 mai 2017

Alain CELERIER,
Président de l'Université de Limoges

à

Monsieur le Président du HCERES
A l'attention de Monsieur le Directeur du Département
d'Evaluation des Formations
2 rue Albert Einstein
75013 PARIS



Affaire suivie par
Virginie Lefebvre
Directrice des Etudes
Tél. 05.55.14.92.81
virginie.lefebvre@unilim.fr

et Pascale TORRE
Vice-présidente CFVU
pascale.torre@unilim.fr

Réf :PFIP/DE/ML/1197

OBJET :

**Réponse aux observations sur le rapport d'évaluation de la formation
Licence professionnelle Assistance juridique ressources humaines**

Monsieur le Président,

La gouvernance de l'Université de Limoges et l'équipe de formation remercient le comité d'évaluation HCERES et ses différents membres pour le travail d'expertise réalisé et la qualité des échanges.

Le rapport qui en résulte analyse en profondeur le bilan de cette formation sur la période d'évaluation 2011-2016. Nous nous engageons à mettre en œuvre les démarches visant à satisfaire aux recommandations inscrites dans ce rapport.

Les observations du comité sur les différents critères de l'évaluation ne conduisent donc pas à des remarques particulières.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

Alain CELERIER

