



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

# Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Responsable adjoint GRH

de l'Université d'Evry-Val-  
d'Essonne - UEVE

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche  
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

*En vertu du décret du 3 novembre 2006<sup>1</sup>,*

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

---

<sup>1</sup> Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



# Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Versailles

Établissement déposant : Université d'Evry-Val-d'Essonne - UEVE

Académie(s) : Paris et Lille

Etablissement(s) co-habilité(s) : CEPRECO-Roubaix (1 groupe) ; DEMOS-Paris (1 groupe) ; Lycée polyvalent Albert de Mun Paris (1 groupe)

Spécialité : Responsable-adjoint GRH

Secteur professionnel : SP5-Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-5 Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP150007559

## Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : IUT d'Evry (Chemin de la Tuilerie- Château « la Fontaine » 91220 Brétigny-sur-Orge).
- Délocalisation(s) : CEPRECO Roubaix (1 groupe) ; DEMOS Paris (1 groupe) ; Lycée polyvalent Albert de Mun Paris (1 groupe).
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : Centre de Formation des Apprentis CFA EVE.

## Présentation de la spécialité

Ouverte en 2002, la licence professionnelle *Responsable-adjoint GRH* accueille 125 étudiants en 2012/2013 répartis en six groupes, en alternance et en formation continue. Elle vise à former des collaborateurs en ressources humaines aux postes de responsable adjoint ressources humaines, responsable administration du personnel/paie, gestionnaire des ressources humaines, chargé du recrutement, du développement des ressources humaines. Cette formation vise donc à apporter des connaissances et compétences de généraliste en gestion administrative du personnel, paie, politique de rémunération, en matière de législation sociale ainsi que des outils de pilotage. Le futur professionnel saura également accompagner le développement et la transformation de l'entreprise, de son organisation et de ses salariés.

La licence professionnelle, portée par le département *Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA)* de l'IUT d'Evry, s'inscrit en continuité de l'option ressources humaines de ce département. Présente en région parisienne (avec, outre les groupes de l'IUT d'Evry, deux groupes à Paris (organisme de formation DEMOS, un groupe ; Lycée polyvalent Albert de Mun, un groupe) et dans le Nord (CEPRECO Roubaix (organisme de formation de la CCI Grand Lille), 1 groupe)), la licence professionnelle affiche le caractère généraliste de sa formation.

## Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Trop peu d'informations sont données dans le dossier d'analyse sur l'adéquation de la formation à l'emploi, qu'il est donc difficile d'évaluer précisément. Ceci nuit à l'appréciation de la qualité et du taux d'insertion professionnelle. Toutefois, la licence professionnelle semble répondre au contexte socio-économique en raison des besoins exprimés, selon le baromètre APEC/ANDRH, des entreprises dans les régions Ile-de-France et Nord-Pas de Calais.

Le programme pédagogique est, quant à lui, détaillé. Il prend en compte l'ensemble des domaines couverts par les ressources humaines. Ainsi, les étudiants peuvent acquérir une formation aussi bien pratique que théorique leur permettant d'être recrutés à des postes intermédiaires dans différents types d'entreprises et d'organisations. Pour ce faire, la formation est organisée en huit unités d'enseignement combinant des modules composés de matières à la fois générales et techniques. Une compétence indispensable en ressources humaines sert de pilier autour duquel viennent se greffer les autres thèmes du module. Néanmoins, une articulation plus claire et ordonnée entre ces différents modules permettrait une meilleure vision synthétique du programme dans sa globalité.

Deux dispositifs pédagogiques sont mis en œuvre afin d'accueillir, à la fois, des groupes en alternance, avec des rythmes différents, via des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et, en parallèle, des groupes en formation continue pour lesquels la pédagogie est adaptée en fonction des publics et de leurs expériences. Le projet tutoré et le stage s'effectuent dans des entreprises et sur des thèmes très divers avec la particularité d'être deux composants à part entière de la formation. Le stage, pour les étudiants en formation continue, se conclut par un mémoire professionnel puis, une soutenance sur un thème concret de ressources humaines. Le projet tutoré, bien que représentant un faible nombre d'heures d'accompagnement, est réalisé à partir d'un cahier des charges structuré permettant d'aborder qualitativement des sujets précis de conception ou d'actualisation d'outils de gestion des ressources humaines.

Des liens forts avec le monde professionnel perdurent même si aucun partenariat n'est formalisé. Le nombre d'heures d'enseignement confiées à des professionnels est très variable selon le site où elles sont dispensées. Il serait judicieux de veiller au juste équilibre des intervenants professionnels et universitaires, tout en accentuant la participation des universitaires d'Evry sur les sites de Roubaix et Paris. Le nombre croissant d'intervenants professionnels, issus de divers secteurs d'activité, exerçant des métiers représentatifs des différents domaines des ressources humaines, apporte une grande richesse dans les enseignements spécifiques que ces professionnels dispensent. Ceux-ci sont également acteurs au sein de la formation dans le suivi des stages et projets, dans les rencontres organisées pour les étudiants en alternance. Ils sont force de proposition pour faire évoluer la formation en fonction des besoins de la profession puisqu'ils interviennent aussi aux réunions pédagogiques, aux commissions de recrutement et au conseil de perfectionnement. Ce sont donc des partenaires réguliers puisqu'ils font partie des équipes pédagogiques, au même titre que les universitaires, chacun des six groupes de formation bénéficiant de sa propre équipe pédagogique pilotée par un responsable pédagogique et constituée, dans des proportions variables, aussi bien d'universitaires que de professionnels.

La sélection des candidats se fait sur dossier puis, sur entretien. Le nombre de dossiers déposés pour intégrer cette licence professionnelle est en augmentation. Les étudiants retenus sont majoritairement issus de BTS du tertiaire (70 sur 125 en 2012-2013) ou de DUT en ressources humaines (35 sur 125 pour la même année). Ce mode de sélection apporte un taux de réussite satisfaisant ( $\approx 90\%$  en moyenne sur plusieurs années).

Les perspectives d'évolution de cette licence professionnelle sont constantes puisque le conseil de perfectionnement prévoit des adaptations tant au niveau du contenu des modules, pour les adapter en permanence au monde professionnel, que dans son fonctionnement avec la mise en place en 2013 de réunions de coordination entre les différents groupes de formation.

- Points forts :

- Plusieurs groupes de formation répondant, à différents rythmes, à des publics divers.
- La pédagogie adaptée à la diversité des publics.
- Les liens avec le milieu professionnel.

- Points faibles :

- Les enquêtes sur l'insertion professionnelle et l'analyse prospective, insuffisantes.
- La part des intervenants universitaires trop faible sur les sites de Roubaix et Paris.
- L'articulation perfectible des modules au sein des unités d'enseignement.



- Recommandations pour l'établissement :

Un suivi régulier et clair des étudiants de tous les groupes est nécessaire afin de permettre une analyse prospective de la formation. Sont également préconisées une réflexion sur l'articulation des unités d'enseignement ainsi que, dans certains groupes (sites de Paris et Roubaix), des actions visant à un rééquilibrage entre les formations dispensées par les professionnels et celles conduites par les universitaires.



# Observations de l'établissement

Evry, le 12 mai 2014

**Affaire suivie par :**  
Direction des Etudes et de la Vie Etudiante

**L'administrateur Provisoire de  
l'Université d'Evry Val d'Essonne**

**A**

**Jean-Marc GEIB  
Directeur de l'Agence d'Evaluation de la  
Recherche et de l'Enseignement Supérieur  
Section des Formations et des Diplômes**

**Objet :** Evaluation des licences professionnelles vague E

Nous avons pris connaissance avec le plus grand intérêt de vos rapports pour les licences professionnelles suivantes :

- Spécialité « gestion de clientèle particuliers » ;
- Spécialité « management des entreprises et de l'hôtellerie et de la restauration » ;
- Spécialité « responsable-adjoint GRH » ;
- Spécialité « management de la qualité : industrie, services, santé » ;
- Spécialité « management du patrimoine immobilier et mobilier » ;
- Spécialité « management de la chaîne logistique » ;
- Spécialité « ingénierie simultanée en conception mécanique » ;
- Spécialité « gestion des systèmes d'information » ;
- Spécialité « ingénierie en méthodes de diagnostic automobile » ;
- Spécialité « efficacité énergétique et énergies renouvelables » ;

Nous tenons à remercier l'AERES pour l'efficacité et la qualité du travail d'analyse qui a été conduit.

Ces derniers ont été transmis aux responsables des diplômes ainsi qu'aux directeurs de composante concernés qui n'ont pas émis d'observations.

Nous espérons que ces informations vous permettront de bien finaliser l'évaluation des formations de l'Université.



**Michel GUILLARD**



UNIVERSITÉ ÉVRY  
VAL D'ESSONNE  
Présidence

