

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Assistant RH, évaluation et développement psychologique des ressources humaines

- Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF

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 : Management des entreprises – économie (entrepreneuriat, innovation, développement durable)

Établissement déposant : Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Cette licence professionnelle en ressources humaines, créée en 2011, est centrée sur la dimension psychologique de la GRH, ce qui la démarque et la rend complémentaire des autres licences présentes au sein de l'Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF. Son objectif est d'offrir une passerelle vers l'emploi pour des étudiants en psychologie qui ne peuvent poursuivre en master.

La licence s'appuie sur les travaux en psychologie du travail du LIP (Laboratoire Interuniversitaire de Psychologie) dont l'un des axes, porté par les enseignants-chercheurs de la licence, est la psychologie du travail.

La licence est en partenariat avec un organisme de formation professionnelle de l'UIMM (Union des Industries de la Mécanique et de la Métallurgie) : l'Association de Formation Professionnelle de l'Isère (AFPI). Ce partenariat permet de développer des relations avec les entreprises adhérentes à l'AFPI qui prennent des étudiants en contrat de professionnalisation et fournissent des intervenants « praticiens » pour les enseignements.

Elle s'organise autour de cinq unités d'enseignement, deux concernant d'une part le mémoire et d'autre part, projet tuteuré et stage. Les trois autres, faisant l'objet de cours et de travaux dirigés (TD) quantitativement équilibrés, sont un mélange de matières ayant trait à la psychologie, à la méthodologie, à des aspects plus classiques de la fonction ressources humaines (RH).

Avis du comité d'experts

Cette formation attractive au premier abord par l'originalité de son positionnement bénéficie d'une équipe pédagogique composée quasi-exclusivement d'enseignants-chercheurs du LIP (48 %) et des praticiens de l'AFPI (48 %). Elle est donc particulièrement bien équilibrée de ce point de vue. Ces deux équipes se complètent ; les enseignants-chercheurs interviennent dans des matières qui correspondent à leurs travaux de recherche ; les enseignants de l'AFPI ont tous une bonne expérience à la fois en tant que formateur et en tant que praticien. Cette organisation permet aux étudiants à la fois de mener des missions opérationnelles au sein de l'entreprise tout en sachant prendre du recul. Ils bénéficient donc d'un enseignement pointu, actualisé des avancées de la recherche en psychologie du travail et de la prévention. On regrettera cependant, pour un diplôme rattaché au champ *Management des entreprises - économie (entrepreneuriat, innovation, développement durable)*, que cette licence n'intègre aucun enseignant (chercheur ou pas) en gestion ou en économie. Le rattachement à ce champ est donc quelque peu artificiel de ce point de vue avec le risque de voir la dimension managériale du métier d'assistant RH quelque peu délaissée alors qu'elle demeure essentielle.

La licence apparaît insuffisamment attractive : le nombre d'étudiants, 11 en 2013, a tendance à régulièrement baisser. Aucune donnée concernant les candidatures n'est communiquée. Cette situation est à examiner avec attention au même titre que le nombre d'étudiants en poursuite d'études. En effet, le nombre de répondants à l'enquête poursuivant des études après leur licence a considérablement augmenté, ce qui est contraire à la finalité d'une licence professionnelle. De plus, l'objectif de la licence, à sa création, était d'offrir une passerelle vers l'emploi pour des étudiants en psychologie qui ne peuvent poursuivre en master. Cet objectif n'est pas réalisé, la majorité des étudiants étant issus d'autres filières. Les données disponibles concernant l'insertion sont également à prendre avec précaution étant donnée la jeunesse de la formation. Une seule enquête à huit mois pour la promotion 2012 ainsi que quelques éléments relatifs à l'année 2013 sont communiqués. Les taux d'insertion sont moyens voire faibles. Pour la promotion 2012 et à huit mois, quatre sur neuf répondants sont ainsi en emplois, quatre en recherche d'emploi et le dernier en

poursuite d'études. Pour la promotion 2013, on obtient respectivement pour sept réponses exploitables trois, zéro et quatre. Il semble que sur la seconde année d'enquête, des diplômés aient décidé de poursuivre leurs études plutôt que de se retrouver au chômage. Les données relatives à la qualité de l'insertion ne sont disponibles que pour la promotion 2012, et sont inégales.

Éléments spécifiques

| | |
|--|--|
| <p>Place de la recherche</p> | <p>Une part significative est donnée à la recherche ; ce qui est très original pour une licence professionnelle et apporte un enseignement pointu, mais qui peut éloigner de la professionnalisation.</p> |
| <p>Place de la professionnalisation</p> | <p>La professionnalisation se fait essentiellement via l'alternance par des missions lors du stage et du mémoire répondant tous deux à des objectifs professionnels différents, précis et bien définis afin de mettre en œuvre le métier d'assistant RH dans sa dimension psychologique plus que technique.</p> |
| <p>Place des projets et stages</p> | <p>C'est une formation en alternance où le stage et le mémoire tiennent une place importante. La présence de l'AFPI permet une aide importante pour la recherche de stage.</p> <p>Les objectifs des stages sont clairement définis, ainsi que leur modalité d'évaluation : rapport de stage et mémoire avec soutenance. Les missions sont validées par l'équipe pédagogique et cadrées par le CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) assistant RH de la métallurgie. On note un suivi fin et qualitatif des étudiants avec deux visites : celle du tuteur « professionnel » fait le point sur les compétences acquise et est suivie d'un conseil de perfectionnement, celle du tuteur enseignant-chercheur est centrée sur le mémoire.</p> |
| <p>Place de l'international</p> | <p>Elle est inexistante pour l'instant, ce qui est peu gênant pour une licence professionnelle en ressources humaines.</p> |
| <p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p> | <p>Le recrutement se fait sur dossier de candidature. L'absence d'entretien est regrettable surtout pour un diplôme professionnel terminal. L'objectif de recruter des étudiants venant de psychologie n'est pas atteint.</p> <p>Il n'existe aucun dispositif de mise à niveau, mais l'alternance, la taille réduite du groupe, le suivi fin en entreprise, constituent le meilleur des dispositifs de lutte contre l'échec, comme le prouve un taux de 100 % de diplômés en 2011 et 2012.</p> |
| <p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p> | <p>L'enseignement est adapté à l'alternance, le travail personnel et l'autonomie font partie des pratiques pédagogiques.</p> <p>Des adaptations classiques pour personnes handicapées sont mises en œuvre si nécessaire.</p> <p>La procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) est largement détaillée dans le dossier. Par contre, ce dernier est muet concernant les langues et les compétences transverses.</p> <p>Le numérique occupe une faible place, seule est faite une allusion de « dispositifs numériques » pour le traitement des données et les techniques d'enquêtes enseignées.</p> |
| <p>Evaluation des étudiants</p> | <p>L'évaluation est classique : Mémoire et stage, représentent un quart de l'évaluation et sont notés lors d'une soutenance devant un jury mixte, les autres unités d'enseignement faisant l'objet d'un contrôle continu.</p> |
| <p>Suivi de l'acquisition des compétences</p> | <p>Ce point n'est pas renseigné, mais un suivi de l'acquisition des compétences est notamment évalué lors de l'alternance.</p> |

| | |
|--|--|
| Suivi des diplômés | L'enquête d'insertion est complète et de qualité. La création récente de cette licence peut expliquer l'absence d'un dispositif important de suivi des diplômés. |
| Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation | Les étudiants ne participent pas au conseil de perfectionnement, instance qui se réunit au maximum deux fois par an. De même, les étudiants n'évaluent pas les enseignements, ce qui est dommageable pour l'évolution de la licence. Il n'y a aucun élément dans le dossier concernant le processus d'autoévaluation. |

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Le positionnement original par la dimension psychologique de cette licence RH.
- L'alternance, la qualité du processus de stage, du mémoire en lien avec les compétences recherchées, tenant compte du positionnement original.
- La place de la recherche de très bon niveau, originale pour une licence professionnelle.
- Le bon niveau et le bon équilibre de l'équipe pédagogique.
- Le partenariat avec l'Association de Formation Professionnelle de l'Industrie AFPI.

Points faibles :

- Faible insertion professionnelle et nombreuses poursuites d'études.
- Faible nombre d'étudiants, et en baisse, qui interroge sur l'attractivité et la pérennité de cette licence.
- Absence d'enseignants-chercheurs du champ de la gestion et d'étudiants issus de filières de la psychologie, contrairement à l'objectif visé.
- Manque de nombreux éléments d'information et de données quantitatives ou qualitatives dans le dossier.
- Les étudiants ne participent pas à l'évolution de la formation : pas d'évaluation des enseignements, pas de participation au conseil de perfectionnement.

Conclusions :

La formation est très originale et a toute sa place en complémentarité des autres licences en ressources humaines. Les étudiants bénéficient d'une formation de qualité, faisant la part belle à la recherche et à la professionnalisation via ses intervenants, le mémoire et le stage. L'implication des enseignants et la faible taille du groupe d'élèves permet un suivi pointu. Toutefois, le manque d'information dans le dossier d'évaluation, les interrogations qu'il suscite sur l'attractivité pour les étudiants, la finalité professionnelle qui reste à démontrer sont des faiblesses à combler rapidement pour assurer la pérennité de cette formation.

Observations de l'établissement

Saint-Martin-d'Hères, le 20 avril 2015

Direction des formations et de la vie étudiante

Monsieur Jean-Marc GEIB

Affaire suivie par : Nathalie GENIN
Tél. : 04 76 82 83 01
Mél. : nathalie.genin@upmf-grenoble.fr

Objet : Evaluation HCERES 2015 – Champ Management des entreprises - Economie
(Entrepreneuriat, Innovation, Développement durable)

Monsieur le Directeur,

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres du comité HCERES pour la qualité des travaux d'expertise qui ont été menés.

Nous vous informons que nous n'avons aucune observation à faire remonter à l'HCERES sur les formations ci-dessous.

MENTIONS

LICENCE DEG - ECONOMIE ET
GESTION
LICENCE DEG - ECO GESTION
LANGUE
LP DEG - COMMERCE
LP DEG - ECHANGES ET GESTION
LP DEG - ESPACES NATURELS
LP DEG - GESTION DE LA
PRODUCTION INDUSTRIELLE
LP SHS - GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES
LP DEG - GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES
LP DEG - HOTELLERIE ET TOURISME
LP DEG - LOGISTIQUE
LP DEG - MANAGEMENT DES
ORGANISATIONS
MASTER DEG - ECONOMIE,
ENERGIE, DEVELOPPEMENT
DURABLE
MASTER DEG - INGENIERIE
ECONOMIQUE ET ENTREPRISE

SPECIALITES

Etudes statistiques, sondages et marketing; Gestion et marketing
du secteur vitivinicole
Commerce et distribution - DISTECH
Gestion et commercialisation des produits de la filière forestière
Economie, gestion durable de l'eau et territoires
Assistant RH: évaluations et développement psychologique des
ressources humaines
Gestion des ressources humaines et paie; Métiers de l'emploi et de
la formation
Management des unités hôtelières (MUH); Management des unités
de restauration (MUR)
Management des approvisionnements et de la logistique
Management des collectivités territoriales; Management de la
PME-PMI; Métiers de la comptabilité: révision comptable; Métiers
de la comptabilité: comptabilité et paie; Métiers de la comptabilité:
Fiscalité;
Economie de l'énergie et de l'environnement
Ressources humaines, organisation et conduite du changement;
Diagnostic économique d'entreprise; Ingénierie économique

MASTER DEG - ETUDES
INTERNATIONALES ET
EUROPEENNES

MASTER DEG - MARKETING

Gouvernance des organisations pour le développement
international

Marketing quantitatif; Ingénierie du marketing; Vente et distribution;
Recherche et conseil en marketing; Communication marketing

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

Le Vice-Président Commission Formation et Vie Universitaire,



Michel ROCCA