



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

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Assistant ressources humaines

de l'Université de Lorraine

Vague C 2013-2017

Campagne d'évaluation 2011-2012



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

Section des Formations et des diplômes

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des Formations
et des diplômes

Le Directeur

Jean-Marc Geib

Evaluation des diplômes

Licences Professionnelles – Vague C

Académie : Nancy-Metz

Établissement déposant : Université de Lorraine

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Assistant ressources humaines

Dénomination nationale : SP5-Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP130004703

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Nancy
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /
- Secteur professionnel demandé : SP5-Echange et gestion

Présentation de la spécialité

Cette formation est ouverte depuis 2009 à l'Institut Supérieur d'Administration et de Management-Institut d'Administration des Entreprises (ISAM-IAE) de Nancy, en convention avec l'association de formation professionnelle de l'industrie (AFPI 54-88). Cette spécialité a été créée à la demande des milieux professionnels, en particulier, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et l'Association de formation professionnelle de l'industrie (AFPI) pour former des assistants ressources humaines ayant des compétences en gestion administrative et en développement RH, susceptibles de travailler dans les secteurs privés associatifs, ou les entreprises publiques.

Les aspects professionnalisants se déclinent dans le cadre de l'étroit partenariat avec l'UIMM et l'AFPI. Il est possible pour les étudiants volontaires d'acquérir une certification (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie, CQPM). La forte attractivité de la formation est reconnue et le nombre croissant de candidatures est caractérisé par une composition très diversifiée en termes de profil et d'origine géographique des candidats (de 100 à 270 candidatures entre 2009 et 2011). La spécialité complète fort utilement l'offre de formation dans les domaines de l'administration et du management et constitue une poursuite d'études pour l'ensemble des étudiants de deuxième année du domaine « Economie, droit, gestion » et des DUT de l'établissement. L'intégration de ces étudiants est facilitée par la proposition d'un module optionnel et d'un suivi personnalisé. Le positionnement national et dans l'environnement économique régional montre qu'il existe une solide correspondance de cette formation avec les besoins en compétences dans ce secteur d'activité. L'intensité du partenariat professionnel doit être soulignée.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le responsable, enseignant-chercheur, assure un pilotage sérieux coordonnant à la fois, l'animation de l'équipe pédagogique administrative, les relations avec les milieux professionnels, le pilotage des conseils de perfectionnement ainsi que le suivi de l'insertion professionnelle. Il s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire équilibrée qui accompagne les étudiants avec des dispositifs et outils pédagogiques dédiés, lesquels facilitent leur intégration dans ce cursus (livret d'accueil, grille d'évaluation). La position de la spécialité au sein de la filière « Gestion des ressources humaines » (GRH) de la composante permet de développer des relations pédagogiques avec les autres équipes de licence et master.

Les partenaires professionnels sont à l'origine de la mise en place de cette formation et servent de relais auprès des entreprises. Ceux d'entre eux qui sont impliqués dans la licence professionnelle contribuent pour 41 % des enseignements, plus particulièrement sur le cœur des compétences. Les professionnels participent à toutes les étapes du processus de la formation et du pilotage : recrutement, évaluation des étudiants, soutenance et présence au conseil de perfectionnement.

Le projet pédagogique est de qualité, l'articulation de la formation est assurée autour de trois grands thèmes bien identifiés. La politique de stage est conduite avec rigueur et fait l'objet d'un suivi attentif. L'organisation pédagogique permet la coexistence de groupes avec des statuts différents, l'alternance hebdomadaire donnant plus de souplesse pour s'adapter à chaque groupe. Il existe une stabilité maîtrisée des effectifs autour de 25 étudiants, associée à un taux de réussite satisfaisant.

Le taux d'insertion professionnelle est tout à fait correct pour cette formation récente avec une réalité de l'adéquation emploi/formation, les diplômés étant en emploi sur des postes correspondant à leur niveau de formation. Le dossier est clair et complet, aidé par une autoévaluation de qualité et objective. La réflexion menée par l'équipe pédagogique met en évidence des perspectives réalistes sur le développement de la formation et sur la possibilité de former ces étudiants avec un potentiel d'emploi élevé.

- Points forts :

- L'ancrage de la spécialité dans l'offre de la formation.
- La pédagogie en alternance.
- De solides partenariats et le soutien de secteur professionnel.

- Points faibles :

- Un secteur économique exclusif et limité.
- Des données partielles.

Recommandations pour l'établissement

L'établissement devrait être attentif à maîtriser les éventuelles poursuites d'études et développer les contacts avec les entreprises. En s'appuyant sur le conseil de perfectionnement, il serait intéressant de réfléchir à l'élargissement des partenariats, collectivités publiques, banques, distribution... pour ne pas dépendre d'un seul secteur économique. Il serait souhaitable de pouvoir disposer de l'ensemble des données concernant les indicateurs de la licence professionnelle.

Notation

- Note de la spécialité (A+, A, B ou C) : Non notée

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE (fourni par l'établissement)			
	Année (1)	2009/2010	2010/2011
Nombre d'inscrits		22	21
Taux de réussite		95 %	90 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2		23 %	18 %
Pourcentage d'inscrits venant de DUT		32 %	24 %
Pourcentage d'inscrits venant de BTS		36 %	33 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)		28 %	33 %
Pourcentage d'inscrits en formation continue		8 %	10 %
Pourcentage d'inscrits en contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation)		64 %	57 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels		41 %	41 %
ENQUETES NATIONALES			
	Année (1)	Année (1)	Année (1)
Taux de répondants à l'enquête			
Pourcentage de diplômés en emploi (2)			
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (2)			
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (2)			
ENQUETES DE SUIVI PROPRE DE LA FORMATION			
	Année (1)	Année (1)	Année (1)
Taux de répondants à l'enquête			
Pourcentage de diplômés en emploi (2)			
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (2)			
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (2)			

- (1) Données des trois dernières années (pour lesquelles on dispose du nombre d'inscrits et du taux de réussite), pourcentages arrondis à l'unité.
- (2) Préciser l'année d'obtention du diplôme et combien de mois après cette obtention a été réalisée l'enquête, ceci pour chacune des trois dernières enquêtes nationales et de suivi propre.
Pourcentages calculés sur la base des diplômés ayant répondu aux enquêtes et arrondis à l'unité.



Observations de l'établissement

EVALUATION DES LICENCES PROFESSIONNELLES DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE

REPONSE DE L'ETABLISSEMENT

LE PRESIDENT



Pierre Mutzenhardt

Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague C

Réponses au rapport d'évaluation de l'AERES

Académie : Nancy-Metz

Établissement déposant : Université de Lorraine

Spécialité : Assistant ressources humaines

Dénomination nationale : SP5-Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP130004703

L'équipe pédagogique vous remercie de l'évaluation de la licence professionnelle Assistant RH que vous avez réalisée et dont nous avons pris connaissance avec un grand intérêt.

Le rapport fait état de deux points faibles.

Le premier point est relatif au caractère partiel des données sur l'insertion.

De fait, dans le tableau des indicateurs (p.3 du rapport), on ne trouve aucune donnée sur l'insertion professionnelle.

Cet état de fait est normal pour la rubrique "enquêtes nationales", puisque, ouverte en [septembre 2009](#), cette licence professionnelle n'a pas encore été couverte par un dispositif d'enquête national.

Par contre, des "enquêtes de suivi propre de la formation" ont été menées au niveau de l'établissement (Nancy 2) et au niveau de la composante (ISAM-IAE). Les résultats de ces enquêtes figurent pages 28, 29 et 30 du dossier d'habilitation, mais, il est vrai, dans une forme difficile à traduire directement dans le tableau des indicateurs (car résultant de deux dispositifs d'enquêtes complémentaires).

Le rapporteur a cependant tenu compte de ces données puisqu'il souligne "le taux d'insertion tout à fait correct".

Le deuxième point est relatif au caractère exclusif et limité du secteur économique concerné.

Sur ce point il convient de dire que l'AFPI 54-88, partenaire principal de cette licence professionnelle, appartient au réseau de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, fédération nationale qui regroupe 130 chambres syndicales professionnelles et 93 chambres territoriales. Ce partenariat permet donc un accès privilégié à l'ensemble des entreprises industrielles des départements 54 et 88.

Par ailleurs, la licence professionnelle ARH s'ouvre progressivement au secteur tertiaire. Sur ces trois années de fonctionnement, 49 entreprises différentes ont accueilli des étudiants, dont un tiers relève du secteur tertiaire.

Enfin, notre volonté d'élargir notre partenariat se traduit cette année par la signature d'une nouvelle convention avec l'entreprise Acticall Pôle Lorraine (cérémonie de signature prévue le 11 juin dans les locaux de l'entreprise), qui prévoit notamment l'accueil régulier de stagiaires et/ou contrats de professionnalisation, la participation de l'entreprise aux procédures de recrutement et aux comités de perfectionnement.

En espérant que ces compléments d'information répondent aux interrogations soulevées par le rapporteur, nous vous prions d'agréer l'expression de nos respectueuses salutations,