



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

Section des Formations et des diplômes

# Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Gestion opérationnelle et juridique des  
ressources humaines

de l'Université de Haute-Alsace

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 : Strasbourg

Établissement déposant : Université de Haute-Alsace

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Gestion opérationnelle et juridique des ressources humaines

Dénomination nationale : SP5-Gestion des ressources humaines

Demande n° S3LP130004143

## Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : IUT de Mulhouse
- 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

La spécialité permet d'acquérir une double compétence en gestion des ressources humaine et en droit du travail. Elle forme des responsables ressources humaines ou des assistants ressources humaines relativement polyvalents pour des débouchés en petites et moyennes entreprises/petites et moyennes industries, dans des grandes entreprises, dans des structures du domaine de l'économie sociale, dans la fonction publique...

Cette spécialité, ouverte en 2001, est proposée en formation initiale, continue et en alternance. Elle est portée par l'IUT de Mulhouse. Elle complète l'offre de formation dans le domaine du droit, économie, gestion aux côtés des DUT *Carrières juridiques* ; *Gestion des entreprises et des administrations* ; *Techniques de commercialisation*, et *Gestion logistique et transport*, et des licences *Droit* ; *Economie-Gestion*, et *Administration économique et sociale*. Une vingtaine de licences professionnelles sont proposées sur le territoire national dans le domaine des ressources humaines. Les formations les plus proches et les plus semblables se trouvent à Nancy et à Besançon.

## Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le tissu économique alsacien est composé à la fois de petites structures (cabinets de recrutements, cabinets comptables...), d'entreprises de taille moyenne et de grandes entreprises (Peugeot, Faurecia...). Toutes doivent se doter de compétences relevant des ressources humaines. Cette licence professionnelle forme des gestionnaires des ressources humaines possédant aussi des compétences juridiques. La double compétence permet de répondre d'une part à la complexification croissante des techniques de gestion des hommes dans les organisations et, d'autre part, à l'omniprésence des règles du droit du travail dans la gestion des contrats et des relations sociales. Forte d'une expérience de plus de dix ans, les indicateurs de fonctionnement et de performance de cette spécialité sont à la hauteur de ceux attendus pour une licence professionnelle. Cependant, des compléments d'informations (sur les contenus pédagogiques, sur le devenir des diplômés...), la fiche RNCP, des lettres de soutien de la profession permettraient d'accroître la capacité d'évaluation et de justifier toute sa pertinence.

Le contexte économique a contraint les responsables de cette licence professionnelle à diminuer les effectifs de 47 à 27 étudiants malgré une attractivité très forte et toujours croissante sur tout le territoire français. Le taux de pression (candidatures/effectifs) atteint des valeurs record de 14 et permet à la formation d'être très sélective et d'obtenir des taux de réussite très satisfaisants. Le public est essentiellement composé d'étudiants provenant de DUT et de BTS. L'absence de dispositif au niveau de la filière facultaire ne facilite pas l'attractivité de la spécialité auprès des étudiants de L2. Depuis 2008, La licence professionnelle est clairement engagée dans la formation par apprentissage avec l'appui du Centre de Formation d'Apprentis (CFA) universitaire (avec plus de 50 % des inscrits en apprentissage) ainsi que dans la formation continue avec la collaboration du service d'enseignement et de recherche en formation d'adultes (SERFA).

L'indicateur « insertion professionnelle » est satisfaisant au regard des enquêtes nationales, le taux moyen affiché avoisinant les 81 % mais cette valeur doit être pondérée par le faible taux de répondants, inférieur à 65 %. Les poursuites d'études après la formation restent dans des proportions tout à fait acceptables. L'adéquation emploi/formation est vérifiée et les emplois sont variés en termes de postes, de taille d'entreprises et de secteur d'activité. Il est regrettable que ces résultats ne soient pas étayés par des enquêtes propres à l'établissement lesquelles fournissent des résultats souvent plus probants et renseignent sur l'insertion immédiate.

Depuis sa création en 2001, la formation a généré de nombreux liens avec les entreprises et organisations économiques locales. Les partenariats n'ont pas fait l'objet de conventions et le dossier ne fournit aucune lettre de soutien. Les intervenants professionnels dont certains travaillent pour des acteurs économiques majeurs au niveau de la région Alsace, sont impliqués dans le fonctionnement de la licence au travers de l'accueil de stagiaires et d'apprentis, de leur participation au recrutement, aux jurys et au conseil de perfectionnement. Ils interviennent aussi dans des enseignements à hauteur de 44 % du volume horaire global (PAST compris), leurs compétences professionnelles étant adaptées au cœur de métier (ressources humaines, droit).

Les contenus pédagogiques ne sont pas suffisamment détaillés pour en mesurer la pertinence et il peut être simplement constaté que les nouveaux modules proposés rentrent dans le champ de connaissances que doit posséder un responsable des ressources humaines. L'autoévaluation reprend les réponses du dossier et met en évidence les points forts et faibles de la formation.

- Points forts :

- La formation se décline en formation initiale, continue et en alternance.
- La bonne implication des professionnels.
- La bonne insertion professionnelle.
- Une équipe diversifiée et réactive.

- Points faibles :

- Pas d'enquêtes internes sur le suivi des étudiants.
- Pas de partenariats formalisés.
- Peu ou pas d'étudiants issus de L2.

## Recommandations pour l'établissement

Le suivi des étudiants est essentiel pour l'avenir de la formation. Il est conseillé de mettre en place un suivi rigoureux et régulier des diplômés, l'année suivant leur formation. Cet indicateur est un outil indispensable pour le pilotage de la licence professionnelle et pour le conseil de perfectionnement qui sera à même de proposer des corrections ou améliorations.

Il est recommandé de veiller à une complémentarité avec l'offre générale de niveau L2 de l'université dans le but d'étendre la diversité des étudiants recrutés en termes de profils. Cette diversité des publics est propice à l'échange d'expériences et à l'enrichissement culturel et technique. La mise en place de modules d'ouvertures ou d'exploration qui encouragent à davantage de professionnalisation, devrait être envisagée dans les filières générales.

Pour garantir la pérennité de cette spécialité, il conviendrait de formaliser les partenariats avec les milieux professionnels, les entreprises, les administrations, les collectivités locales et/ou territoriales.

## Notation

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

## Indicateurs

TABLEAU DES INDICATEURS DE LA SPECIALITE (fourni par l'établissement)			
	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Nombre d'inscrits	47	27	27
Taux de réussite	91 %	96 %	100 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2	0	0	0
Pourcentage d'inscrits venant de DUT	0	59	44
Pourcentage d'inscrits venant de BTS	0	22	44
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	47	26	15
Pourcentage d'inscrits en formation continue	0	19	7
Pourcentage d'inscrits en contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation)	53	56	78
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	23	23	24
<b>ENQUETES NATIONALES (à 30 mois)</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Taux de répondants à l'enquête	50 %	63 %	65 %
Pourcentage de diplômés en emploi (2)	83	88	71
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (2)	22	17	14
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (2)	11	4	7
<b>ENQUETES DE SUIVI PROPRE DE LA FORMATION (à 6 mois)</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
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

## CAMPAGNE 2013-2017

### OBSERVATIONS SUITE A L'EVALUATION AERES D'UN DIPLOME DE LICENCE PROFESSIONNELLE

UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE

<b>Domaine</b>
Droit, économie, gestion
<b>Mention</b>
Gestion des ressources humaines
<b>Spécialité</b>
Gestion opérationnelle et juridique des ressources humaines

Numéro d'habilitation : S3LP130004143

#### Réponses aux recommandations faites à l'établissement :

- **Contenus pédagogiques**

Afin de compléter les informations fournies dans le dossier, le contenu de la maquette pédagogique (y compris les nouveaux modules proposés depuis septembre 2012 qui correspondent à des connaissances indispensables à un acteur de la fonction RH) est détaillé ci-dessous :

#### UE1 Compétences générales

**M1 Gestion**

**M2 Langues vivantes : anglais et/ou allemand**

**M3 Informatique**

**M4 Jeu d'entreprise**

#### UE2 Compétences fondamentales

**M5 GRH**

M5A GRH

M5B Paie

M5C Rémunérations

M5D Fonction RH

M5E Techniques de recrutement

**M6 Droit**

M6A Droit du travail et droit social : relations individuelles

M6B Droit du travail et droit social : relations collectives

M6C Droits et obligations des salariés

M6D Droit fiscal et GRH

**M7 Activité de synthèse**

M7A Management de projets

M7B Sécurité et GRH

M7C Responsabilité Sociale de l'Entreprise et GRH

#### UE3 Compétences spécifiques

**M8 Relations professionnelles**

M8A Contrôle et droit

M8B Relations professionnelles

**M9 Partenaires institutionnels**

M9A Comptabilité et GRH

M9B Partenaires institutionnels  
M9C Contrôle de gestion sociale

**M10 Psychologie**

**UE4 Mission en entreprise**

**UE5 Projet tutoré**

- **Enquêtes propres sur le devenir des diplômés**

Des enquêtes propres à la formation ont été mises en place depuis 2011. Les données relatives à la promotion 2010 ont été ajoutées dans le tableau des indicateurs (cf. ci-après). Ces enquêtes sont réalisées 6 à 9 mois après la fin de la formation, au moment de la cérémonie de la remise des diplômes. Ce type d'enquête a été reconduit en 2012 avec la promotion de 2011.

- **Fiche RNCP**

La fiche RNCP est fournie en annexe de ce document.

- **Lettres de soutien**

Dans la mesure où les lettres de soutien n'étaient demandées dans le dossier d'évaluation, nous n'avons pas pensé qu'il était nécessaire d'en fournir. En revanche, nous pouvons préciser que le recueil d'offres d'apprentissage pour l'année universitaire 2012/2013 a permis de rassembler une vingtaine de propositions de contrats d'apprentissage auxquelles les candidats pourront postuler dès leur admission. Cela permet d'envisager d'avoir une promotion composée uniquement d'étudiants en apprentissage ou en formation continue ce qui répondrait totalement à l'objectif de professionnalisation de la formation. Cela montre également que la formation répond aux attentes des acteurs économiques locaux et régionaux.

- **Manque de complémentarité avec l'offre générale de niveau L2**

La complémentarité avec l'offre générale de niveau L2 de l'Université devra en effet être renforcée. Cela suppose de réfléchir à un dispositif qui concerne aussi bien les formations en économie, en gestion (licences économie/gestion et AES) qu'en droit.

Au niveau de l'IUT de Mulhouse, il est prévu de développer la communication sur nos formations Licences Professionnelles auprès des étudiants de L2. Il est également prévu d'intervenir auprès des responsables de ces formations pour améliorer la coopération et susciter davantage de candidatures de la part des étudiants issus de ces formations.

Les statistiques fournies par l'établissement ont été corrigées (cf. tableau ci-après) : nous avons intégré des étudiants issus de L2 dans la promotion 2008/2009.

- **Absence de conventions formalisées**

La signature de conventions formalisées est l'un des projets pour les années à venir. La signature de telles conventions est envisagée au niveau de l'IUT de Mulhouse (mission confiée au chargé des relations avec les entreprises) de manière à renforcer plus globalement les partenariats entre les acteurs économiques locaux et les différentes formations de l'établissement.

- **Tableau des indicateurs**

Le tableau figurant dans le document d'évaluation contenant des erreurs, nous tenons à fournir un nouveau tableau corrigé et complété.



### Tableau des indicateurs de la spécialité

	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Nombre d'inscrits	47	27	27
Taux de réussite	96%	100%	100%
Pourcentage d'inscrits venant de L2	0	4	0
Pourcentage d'inscrits venant de DUT	55	64	46
Pourcentage d'inscrits venant de BTS	31	20	46
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	30	19	7
Pourcentage d'inscrits en formation continue	15	23	15
Pourcentage d'inscrits en contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation)	55	58	78
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	23	23	24
<b>ENQUETES NATIONALES ( à 30 mois)</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Taux de répondants à l'enquête	50%	63%	65%
Pourcentage de diplômés en emploi (3)	83%	88%	71%
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études (3)	22%	17%	14%
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi (3)	11%	4%	7%
<b>ENQUETES DE SUIVI PROPRE DE LA FORMATION (à 6 mois)</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Taux de répondants à l'enquête	/	/	65%
Pourcentage de diplômés en emploi	/	/	77%
Pourcentage de diplômés en poursuite d'études	/	/	23%
Pourcentage de diplômés en recherche d'emploi	/	/	0%

Fait à Mulhouse, le 29 mai 2012

Le Président de l'Université de Haute-Alsace



Alain BRILLARD



## Répertoire National des Certifications Professionnelles

### Résumé descriptif de la certification

<p><b>L'INTITULE :</b> Licence professionnelle « Gestion des Ressources Humaines » Mention « Gestion Opérationnelle et Juridique des ressources Humaines »</p>	<b>Cadre 1</b>
--	----------------

<p><b>Autorité responsable de la certification</b> Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur</p>	<b>Cadre 2</b>	<p><b>Qualité du(es) signataire(s) de la certification</b> Recteur d'Académie</p>	<b>Cadre 3</b>
--	----------------	---	----------------

<p><b>Niveau</b> Niveau II <b>DOMAINE :</b> Code NSF : 315 – Echanges et Gestion – Ressources Humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi</p>	<b>Cadre 4</b>
---	----------------

*Résumé du référentiel d'emploi  
ou éléments de compétences acquis*

**LISTE DES ACTIVITES VISEES PAR LE DIPLOME**

Le titulaire de ce diplôme doit pouvoir mobiliser une double compétence en Gestion des Ressources Humaines et Droit Social afin d'assurer les actions suivantes :

- Garantir la conformité des différentes pratiques de gestion des ressources humaines à l'environnement juridique et social de l'organisation : établissement de la paie et formalités relatives aux charges sociales, actes de recrutement, actions de formation, opérations de classification/qualification, gestion des carrières (promotion, mobilité), gestion des détachements et expatriations, politiques salariales.
- Conseiller la direction et l'encadrement en matière de choix des contrats de travail et assurer leur rédaction et leur suivi administratif.
- Organiser la représentation du personnel (préparation des élections professionnelles, des réunions, instruction des dossiers) et conseiller la direction lors des discussions, négociations, conflits.
- Conseiller la direction en matière de relations commerciales avec les prestataires de services en Ressources Humaines (intérim, formation, recrutements, organismes financiers, ...) et gérer les contrats correspondants.
- Evaluer l'impact, sur le plan humain et social, des politiques de l'organisation en matière de qualité, sécurité, environnement, politique financière.
- Organiser l'interface entre l'organisation et les administrations publiques et sociales.
- Assurer une fonction de veille par rapport à l'environnement juridique, économique et social de l'organisation (branches professionnelles, institutions du bassin d'emplois, politiques publiques...) et fournir à la direction les informations dont elle a besoin pour prendre ses décisions.
- Mettre en œuvre et animer les outils de contrôle de gestion sociale (tableau de bord, observatoire social...).

**COMPETENCES OU CAPACITES ATTESTEES**

Les compétences nécessaires à l'exercice de ces fonctions sont regroupées en trois domaines :

① **Les compétences fondamentales**

Elles désignent précisément :

- La connaissance des techniques et pratiques les plus usuelles de GRH : gestion de l'emploi (recrutement, qualification, carrières, gestion prévisionnelle des compétences, ...), gestion des rémunérations (qualification ou performance, individualisation, intéressement / participation, ...), gestion humaine et sociale (formation, sécurité et conditions de travail, temps et rythmes, dialogue social, ...).
- La connaissance approfondie des éléments du droit du travail, du droit social, du droit des associations, des obligations conventionnelles et contractuelles applicables à l'organisation.

## ② Les compétences techniques

L'enjeu, pour les étudiants, est de :

- Maîtriser la gestion de l'information juridique, économique et sociale: savoir rechercher les informations (sources, méthodologie), savoir traiter l'information pour la rendre utilisable dans la prise de décisions (esprit de synthèse, méthodologie d'analyse juridique, positionnement de l'information dans l'environnement de la décision), savoir transmettre l'information (maîtrise des outils écrits et oraux, traditionnels et récents, conduite de réunions), maîtriser le vocabulaire professionnel dans au moins une langue étrangère.
- Savoir analyser juridiquement, économiquement et socialement les alternatives d'une décision afin de conseiller le décideur (capacité d'anticipation, culture générale en comptabilité/finances, gestion, psychosociologie du travail).
- Savoir comprendre les attentes du décideur et l'environnement de la prise de décision (enjeux, contraintes, jeux des acteurs).
- Savoir utiliser les principaux outils informatiques (internet, CD Rom, progiciels RH, logiciels de bureautique).

## ③ Les compétences comportementales

Ce type de fonctions justifie également de :

- Savoir négocier, argumenter.
- Savoir résister à la pression de ses interlocuteurs dans le cadre de sa fonction.
- Savoir réagir et gérer les situations conflictuelles et les crises.
- Savoir observer et sentir les évolutions économiques et sociales de l'organisation.
- Respecter impérativement les valeurs de déontologie, d'exemplarité et de réserve des métiers des ressources humaines.
- Être extrêmement rigoureux dans le respect des règles et des délais.
- Disposer d'une grande capacité d'écoute et d'empathie à l'égard des salariés.
- Être capable de reprendre à son compte la culture et la politique de l'organisation.

**Cadre 5**

### *Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat*

La Licence Professionnelle constitue une opportunité de développement de compétences professionnelles pour des salariés et des étudiants qui n'ont pas besoin de maîtriser l'ensemble des règles et institutions juridiques mais qui doivent disposer d'une solide formation en droit du travail -théorique et appliquée- pour assumer leurs futures fonctions opérationnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Les métiers cibles sont :

- dans des organisations de tailles moyennes (PME-PMI, associations) des **emplois de collaborateurs en Ressources Humaines**,
- au sein de structures plus importantes, des **emplois de gestionnaires des ressources humaines** de sites ou d'établissements

Ils relèvent du groupe de spécialités 315 de la nomenclature INSEE.

Ils correspondent aux emplois types identifiés dans les codes 32121-32122-32131 des fiches du répertoire ROME

**Cadre 6**

## MODALITES D'ACCES A CETTE CERTIFICATION

### Descriptif des composantes de la certification

Afin d'organiser l'acquisition et le développement des compétences indispensables à l'exercice des métiers visés, l'organisation pédagogique de la licence professionnelle comporte 5 Unités d'Enseignements (UE) :

#### UE 1 : Connaissances professionnelles générales

##### M1 : Gestion

*Objectif* : Compléter la connaissance des organisations des différents secteurs (public, privé, secteur de l'économie sociale) par des éléments théoriques relatifs à leurs fonctionnements, leurs objectifs, leurs stratégies, leurs règles explicites et implicites de fonctionnement.

##### M2 : Langues étrangères appliquées

*Objectif* : Conduire tous les étudiants à la maîtrise d'au moins une langue étrangère dans le cadre de leurs futures fonctions et favoriser leur insertion professionnelle (travaux sur lettres de motivation, CV, entretiens).

##### M3 : Informatique

*Objectif* : Faire acquérir à tous les étudiants la maîtrise professionnelle des outils bureautique, des techniques de communication et de recherche d'informations et une connaissance élémentaire des principaux progiciels utilisés en Gestion des Ressources Humaines.

##### M4 : Simulation d'entreprise

*Objectif* : Inciter les étudiants à structurer les apports des différents enseignements à partir d'un jeu de simulation d'entreprise.

#### UE 2 : Connaissances professionnelles fondamentales

##### M5 : Gestion des Ressources Humaines

*Objectif* : Permettre à tous les étudiants de maîtriser les modèles, les outils et les pratiques de Gestion des Ressources Humaines, tout particulièrement dans leurs dimensions juridiques.

##### M6 : Droit

*Objectif* : Donner aux étudiants les connaissances et méthodes leur permettant de maîtriser la réglementation juridique des organisations afin de résoudre les principales questions juridiques rencontrées dans la gestion des ressources humaines

##### M7 : Activités de synthèse

*Objectif* : Favoriser une approche pluridisciplinaire des situations de gestion à partir d'enseignements transversaux et d'études de cas.

#### UE 3 : Connaissances professionnelles spécifiques

##### M 8 : Relations professionnelles

*Objectif* : Permettre à tous les étudiants de maîtriser les logiques et pratiques des relations professionnelles par la connaissance des acteurs, de leur histoire, des règles de fonctionnement des institutions représentatives.

##### M 9 : Partenaires institutionnels

*Objectif* : Compléter l'information des étudiants sur les partenaires institutionnels de l'organisation : DIRECCTE, inspection du travail, organismes sociaux...

**M 10 : Psychosociologie du travail**

*Objectif* : Permettre à tous les étudiants d'identifier, de comprendre et d'analyser les comportements des acteurs dans l'organisation.

**UE 4 : Projet Tutoré**

Son objectif est de mettre collectivement les étudiants en situation professionnelle et les inciter à suivre une démarche méthodologique leur permettant de traiter, en groupe de 4 ou 5, l'ensemble d'un dossier.

**UE 5 : Stage en entreprise ou apprentissage**

L'expérience en entreprise (stage de 12 semaines ou apprentissage) vise à confronter individuellement les étudiants à leur future fonction en les incitant à mobiliser les compétences acquises au service de l'entreprise. Le stage devra correspondre à une immersion réelle dans une fonction opérationnelle, considérée comme une première étape de l'insertion professionnelle future des étudiants.

L'évaluation des compétences acquises par les étudiants dans ces différents modules et unités d'enseignement et l'attribution du diplôme ou d'unités capitalisables s'effectuent selon les modalités prévues dans l'arrêté du 17 novembre 1999 portant création des licences professionnelles.

**Cadre 7**

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Indiquer la composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		Les jurys sont composés d'enseignants et de professionnels dans les proportions fixées par l'arrêté du 17/11/99
en contrat d'apprentissage	X		
Après un parcours de formation continue	X		
en contrat de professionnalisation	X		
Par candidature individuelle	X		
Par expérience Dispositif VAE	X		Le jury de VAE est organisé selon les modalités fixées au sein de l'UHA.

<b>Liens avec d'autres certifications</b>  <i>Néant</i>	<b>Accords européens ou internationaux</b>  <i>Néant</i>
<b>Cadre 8</b>	<b>Cadre 9</b>

<b>Base légale</b>  Arrêté du 17 novembre 1999 relatif à la licence professionnelle, publié au Journal Officiel le 24 novembre 1999, page 17401
<b>Cadre 10</b>

<b>Pour plus d'information :</b>  <a href="http://www.iutmulhouse.uha.fr/gojrh/index.html">http://www.iutmulhouse.uha.fr/gojrh/index.html</a>
<b>Cadre 11</b>