



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague B

ACADÉMIE : CLERMONT-FERRAND

Établissement : Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand 1

Demande n° S3LP120002848

Dénomination nationale : Gestion des ressources humaines

Spécialité : Gestion des ressources humaines et technologies de l'information et de la communication

Présentation de la spécialité

Cette licence professionnelle, ouverte depuis 2000, forme à la gestion des ressources humaines (GRH). Elle offre deux types de parcours. Le premier, décliné à Clermont-Ferrand et, depuis 2008, à El Jadida au Maroc, développe une approche de la GRH centrée sur la fidélisation des talents, les relations professionnelles et sociales, la gestion des conflits et des situations délicates (harcèlement, stress...). Le second parcours, mis en œuvre sur le site d'Aurillac et, depuis 2009, à Casablanca au Maroc, met l'accent sur les technologies de l'information et de la communication et leurs apports dans le domaine des ressources humaines, ainsi que sur les nouveaux concepts de GRH venus de la loi « Nouvelle régulation économique », sur la prégnance de la responsabilité sociétale de l'Entreprise.

Les métiers visés se situent dans les services ressources humaines de tout secteur d'activité, des administrations et des collectivités territoriales, mais également des cabinets de conseil dans la formation, l'organisation ou le recrutement. La formation est portée par l'Institut universitaire de technologie de Clermont-Ferrand associé à l'Institut universitaire professionnalisé de management et gestion des entreprises, en partenariat, pour les formations délocalisées à El Jadida, avec l'Université Chouaib Doukkhali de Casablanca, avec l'Institut supérieur du génie appliqué. Elle accueille un public en formation initiale et en alternance par apprentissage à Aurillac ; en formation initiale, apprentissage et en contrat de professionnalisation à Clermont-Ferrand ; en formation initiale et en formation continue à El Jadida ; en formation initiale à Casablanca.

Indicateurs

Principaux indicateurs (moyenne sur 4 ans ou depuis la création si inférieure à 4 ans) :

Nombre d'inscrits : sites d'Aurillac, puis de Clermont-Ferrand, d'El Jadida, de Casablanca	34 - 42 - 51 - 40
Taux de réussite : sites d'Aurillac, de Clermont-Ferrand, d'El Jadida	93 % - 94 % - 98 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2 : sites d'Aurillac puis de Clermont-Ferrand	1 % - 6 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation) sites d'Aurillac, puis de Clermont-Ferrand, de El Jadida, de Casablanca	50 % - 89 % - 49 % - 100 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels : sites d'Aurillac, puis de Clermont-Ferrand et de Casablanca	54 % - 57 % - 51 %
Pourcentage de diplômés en emploi : 3 enquêtes à 6 mois sur le site d'Aurillac 1 enquête à 6 mois sur le site de Clermont-Ferrand	de 64 % à 80 % 60 %

Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

La licence professionnelle occupe un positionnement original dans la carte de formation régionale. Elle a été mise en place en partenariat avec le monde socio-économique et dispose d'une attractivité interrégionale. Une localisation à Clermont-Ferrand et Aurillac et des contenus différenciés en deux parcours permettent de développer une attractivité dans les régions Auvergne, Limousin et Midi-Pyrénées.

Cependant, l'intitulé de la formation caractérise bien plus la formation du site d'Aurillac que celle de Clermont-Ferrand. L'articulation pédagogique entre les deux sites, les deux composantes (IUT et IUP) et les deux parcours manque néanmoins de clarté, et interpelle sur la cohérence d'ensemble du pilotage de la formation. On peut également s'interroger sur le pilotage de l'université face à la croissance rapide à l'international des deux dernières années.

Concernant l'insertion professionnelle, les résultats s'avèrent difficilement interprétables du fait du manque de données dans le dossier d'habilitation au regard du nombre total des inscrits des sites d'Aurillac et de Clermont-Ferrand. Les données fournies par l'Observatoire de l'insertion professionnelle ne donnent pas lieu à analyse particulière des porteurs pour faire évoluer la formation. Il reste que les résultats fournis apparaissent contrastés. Les informations fournies par le dossier relatives au site de Clermont-Ferrand se limitent à une enquête et se caractérisent par un taux d'emploi relativement peu élevé sur un nombre réduit de diplômés. Pour le site d'Aurillac, les résultats sont fournis sur trois ans, mais on observe une détérioration, notamment en 2008/2009 avec la crise. Une majorité des diplômés est en poursuite d'études, en recherche d'emploi, à un niveau peu qualifié ou sans lien avec la licence.

- Points forts :
 - Des partenariats satisfaisants avec les milieux professionnels.
 - La bonne attractivité, en particulier en direction des régions limitrophes.

- Points faibles :
 - Le manque de clarté sur le pilotage global.
 - Le manque de lisibilité de l'information sur l'insertion professionnelle.
 - Des résultats d'insertion contrastés.
 - La détérioration de l'insertion professionnelle.
 - L'absence d'analyse sur l'évolution des effectifs.

Notation

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

Recommandations pour l'établissement

Il conviendrait de mieux préciser la gouvernance et le pilotage d'ensemble de la formation, de faire ressortir sa cohérence en termes de validation de compétences et de diplomation. Eu égard aux informations apportées, on peut se placer dans une double alternative. On pourrait créer deux spécialités distinctes en positionnant chacune par rapport aux besoins professionnels. On pourrait au contraire conserver une seule spécialité, mais en faisant apparaître une structure de pilotage unique et en revoyant l'intitulé de la formation pour qu'il soit plus englobant, donc plus en correspondance avec le contenu de la formation déclinée sur Clermont-Ferrand. Dans ce second scénario, il conviendrait de renforcer la convergence des compétences des étudiants en harmonisant certains dispositifs (maquettes, stages).

Quoiqu'il en soit, on devrait veiller à affiner l'information sur la nature de l'insertion des diplômés par site et se saisir de l'information en conseil de perfectionnement pour aider au pilotage et contribuer à l'amélioration continue de la formation. Enfin, il conviendrait de rester vigilant sur le fonctionnement des formations délocalisées et de veiller à maîtriser l'évolution des effectifs.