



# Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague B

## ACADÉMIE : NANTES

Établissement : Université du Maine

Demande n° S3LP120002272

Dénomination nationale : Gestion des ressources humaines

Spécialité : Gestion de la formation, des compétences et de la mobilité professionnelle

## Présentation de la spécialité

Ouverte en 2005, cette licence professionnelle est portée par l'IUT du Mans en partenariat de l'UFR « Droit, sciences économiques et gestion ». L'objectif est de former des « gestionnaires ressources humaines », compétents essentiellement dans le domaine de la formation, puis dans les autres domaines de la gestion des ressources humaines (GRH). Les métiers visés sont ceux d'assistants formation dans les grandes et moyennes organisations, ou ceux de la GRH en petites et moyennes entreprises (PME). Si l'entrée dans cette formation est très fortement sélective (9 à 10 candidats pour une place), elle accueille des étudiants ayant des profils assez diversifiés. Bien que n'étant pas ouverte en alternance, elle accueille néanmoins régulièrement quelques stagiaires de formation continue.

## Indicateurs

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

Nombre d'inscrits	28
Taux de réussite	95 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2 (et L3)	10 % / 15 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	85 % / 90 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	33 %
Pourcentage de diplômés en emploi (à 1 an et à 3 ans) (enquête à 6 mois)	65 % / 75 %

## Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

Cette formation présente un bilan très favorable, même si ses diplômés connaissent quelques difficultés en termes d'insertion. La cible choisie est bien identifiée et pertinente au vu des besoins régionaux, et la formation s'articule bien avec l'offre de formation du domaine. Son attractivité est remarquable. Il est à souligner que si les titulaires de Brevets de Technicien Supérieur (BTS) ou de Diplômes Universitaires de Technologie (DUT) dominent quantitativement les promotions, les jurys de sélection n'hésitent pas à recruter des étudiants ayant des profils très divers.

Même s'il n'existe pas d'adaptation particulière, comme l'alternance, la formation accueille chaque année 10 % à 15 % de stagiaires de la formation continue. Les partenariats professionnels sont importants et diversifiés. Les professionnels sont fortement associés à l'ensemble de la formation, recrutement, enseignement, évaluation des stages, pilotage.



La mise en place d'un conseil de perfectionnement aurait déjà du concrétiser cette synergie. On soulignera aussi que l'équipe pédagogique et l'équipe de formation (les deux étant parfois confondues) pratiquent une démarche réflexive qui leur ont permis de faire évoluer la formation pour en améliorer l'efficacité : ouverture plus grande vers la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE), et pour l'avenir, une démarche prospective en direction de la formation par alternance. Le seul point plus faible concerne l'insertion professionnelle des diplômés, critère essentiel d'évaluation d'une licence professionnelle.

La faiblesse est en fait double puisque d'une part, les données de suivi des diplômés sont insuffisantes (une seule enquête -qui n'est pas vraiment une enquête au sens strict- à six mois et comme le signale le dossier avec honnêteté des taux de réponse parfois faibles) et d'autre part, les résultats, au moins quantitatifs, ne sont pas en rapport avec la qualité de cette licence et son bon positionnement en termes de métier et débouchés. La liste des emplois occupés montre une bonne adéquation emploi-formation mais c'est l'emploi qui n'est pas totalement présent du côté des PME qui sont une des cibles de cette formation. On ne peut en tenir rigueur aux responsables de la licence et de l'établissement, et ces derniers ont su en tenir compte en proposant le maintien en l'état des effectifs admis dans la licence. L'auto-évaluation conduite *via* un dialogue entre le porteur de projet et le niveau central de l'établissement, est sérieuse et aboutit à des recommandations judicieuses.

- Points forts :
  - Une formation complète, bien structurée, bien adaptée aux objectifs visés et aux besoins régionaux.
  - Une bonne participation des milieux professionnels.
  - Un bon pilotage de la formation (et du domaine).
  
- Points faibles :
  - L'insertion professionnelle un peu difficile (faiblesse du débouché « PME »).
  - Un manque de formalisation des partenariats et l'absence d'un véritable conseil de perfectionnement.

## Notation

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

## Recommandations pour l'établissement

Il conviendrait de poursuivre, en la formalisant, l'implication des professionnels dans les différentes étapes de la formation. La mise en place d'un conseil de perfectionnement éviterait la confusion des missions, qui marque l'actuel comité de pilotage. Un partenariat (convention) avec l'ANRH locale faciliterait la recherche des débouchés et pourrait assurer la pérennité de cette bonne formation. Un travail en commun avec les UFR pourrait permettre un recrutement plus important à partir des licences générales. Il serait bon de scinder en deux unités d'enseignements le projet tuteuré et le stage comme l'exige la réglementation.