

# Licence professionnelle Gestion des emplois et des rémunérations

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion des emplois et des rémunérations. 2011, Université de Reims Champagne-Ardenne - URCA. hceres-02027910

**HAL Id: hceres-02027910**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02027910>**

Submitted on 20 Feb 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



# Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague B

## ACADÉMIE : REIMS

Établissement : Université de Reims - Champagne-Ardenne

Demande n° S3LP120002914

Dénomination nationale : Gestion des ressources humaines

Spécialité : Gestion des emplois et des rémunérations

## Présentation de la spécialité

Ouverte en 2004 et initialement dénommée « Gestion de la paye et des emplois », cette licence professionnelle est portée par l'IUT de Reims Chalons-Charleville. Elle vise à former des collaborateurs directement opérationnels et autonomes, capables d'assurer non seulement la dimension technique de la paye mais aussi l'interface entre l'entreprise et les partenaires sociaux, de gérer les relations avec les organismes sociaux (URSAFF...), d'assister le chef d'entreprise ou le directeur des ressources humaines dans la conduite de la politique salariale, de sa politique de recrutement et de formation ou dans la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des compétences (GPEC). Les emplois se situent à la fois dans les services de ressources humaines des entreprises mais aussi dans les services sociaux des cabinets comptables.

Les métiers visés sont ceux de : assistant/responsable paye et gestion sociale, assistant de gestion du personnel, assistant gestion de la formation, assistant de gestion des compétences, gestionnaire paye et/ou administration du personnel, collaborateur administratif et social/collaborateur comptable en cabinet, assistant ressources humaines, adjoint au DRH. Ouverte jusqu'ici sur les sites de Reims et Troyes, l'université a décidé de suspendre l'ouverture sur ce dernier site en attendant de retrouver une attractivité locale suffisante. La formation est ouverte en formation initiale et continue sous régime de l'alternance. Son attractivité est très forte (près de 10 candidats pour une place) et son recrutement très diversifié.

## Indicateurs

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

Nombre d'inscrits	45
Taux de réussite	100 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2 (+L3)	23 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	45 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	41 %
Pourcentage de diplômés en emploi (à 6 mois et à 3 ans)	80 % - 90 %

## Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le bilan fourni est très positif. Cette licence, qui fut pionnière dans le domaine, valorise de manière remarquable son capital d'expérience. Malgré l'ouverture de nouvelles formations dans ce secteur, son attractivité reste très élevée ; ce qui lui assure un recrutement de qualité. Notons que si les titulaires de BTS ou DUT sont largement représentés, elle accueille une proportion relativement importante (près d'un quart) d'étudiants venant de formations générales parfois validées. Elle est donc une voie utile et efficace de professionnalisation pour des étudiants se réorientant.



Il faut souligner l'investissement des équipes en charge de la sélection des étudiants (comprenant des professionnels) face à la masse des candidatures (plus de 450 l'an dernier) du fait que la sélection inclut des entretiens. Si la licence a su trouver son public, c'est qu'elle assure une très bonne insertion des diplômés. Les données fournies, dont la qualité et donc la fiabilité s'améliorent enquête après enquête, sont très positives. Après les avoir recalculées (la méthode utilisée dans les tableaux masque les réels résultats), on constate que sept à huit diplômés sur dix sont insérés six mois après la sortie et 90 % à trente mois.

Au-delà des chiffres, l'insertion se fait rapidement et les emplois occupés sont conformes aux objectifs de cette spécialité. Soulignons que cette insertion a été soigneusement analysée et que cela a conduit à la fusion des deux options, autrefois proposées, et à la modification du nom de la licence. Cette très bonne insertion vient d'un bon positionnement vis-à-vis des besoins des entreprises (au sens large) et de la synergie avec les milieux professionnels (en particulier, l'Association nationale des directeurs de ressources humaines). Il est regretté l'absence de formalisation des très nombreux partenariats noués par l'équipe responsable du diplôme. Les professionnels sont présents et très actifs à tous les niveaux de la formation : du recrutement au pilotage en passant par l'enseignement où leur intervention est à la fois importante et pertinente. La formation étant ouverte en alternance (tous les étudiants suivent cette modalité, même ceux inscrits en formation initiale classique), l'intégration des professionnels en est donc encore plus forte.

Afin de pérenniser cet investissement, une formalisation des principaux partenariats serait opportune. L'équipe pédagogique qui est à la fois solide, investie et réactive, est bien étayée par un conseil de perfectionnement à la fois très complet et actif. Paradoxalement, on pourrait même presque s'inquiéter de la charge que peut représenter un tel pilotage pour l'ensemble des acteurs, et en particulier pour les responsables du diplôme qui ont par ailleurs une lourde charge d'enseignement. Il y aurait peut-être à veiller à une répartition plus équilibrée des tâches car cette concentration peut être source de fragilité. L'auto-évaluation réalisée par l'équipe pédagogique et le conseil de perfectionnement a certainement facilité la tâche des experts ayant conduit l'évaluation au niveau de l'établissement. On peut souligner que cette auto-évaluation a conduit l'université à suspendre l'ouverture du groupe situé à Troyes dont les effectifs étaient trop réduits ; ce qui peut sembler paradoxal au vu de l'attractivité globale de cette spécialité.

- Points forts :
  - La bonne insertion professionnelle.
  - Les forts partenariats professionnels.
  - Une équipe pédagogique solide, investie et réactive.
  - La forte attractivité.
  - Le très bon pilotage.
  
- Point faible :
  - Le manque de formalisation des partenariats.

## Notation

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

## Recommandations pour l'établissement

Il conviendrait de répartir de manière plus équilibrée les charges dans l'équipe pédagogique et de formaliser les partenariats afin d'assurer la pérennité de la formation. Pour en maintenir la pertinence et l'efficacité, l'activation du réseau des anciens diplômés serait un élément positif. Si la proposition d'ouvrir en Guadeloupe un groupe en formation continue par alternance est intéressante, il faudrait à la fois veiller à ce que cette initiative ait bien l'aval de l'université locale, et aussi à ce que le cahier des charges annexé à la convention permette de fournir les éléments nécessaires à son évaluation lors du prochain renouvellement.