



Licence professionnelle Gestion des ressources humaines et paie

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion des ressources humaines et paie. 2015, Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF. hceres-02038885

HAL Id: hceres-02038885

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02038885>

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.

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Gestion des ressources humaines et paie

- Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Formations et diplômes

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, président

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

Évaluation réalisée en 2014-2015

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Management des entreprises – économie (entrepreneuriat, innovation, développement durable)

Établissement déposant : Université Pierre Mendès France - Grenoble - UPMF

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Gestion des ressources humaines (GRH) et paie* est gérée par l'Unité de formation et de recherche (UFR) de sciences économiques à Grenoble. Son objectif est de former, sur la base de savoirs pratiques, des assistants en ressources humaines polyvalents en focalisant sur la paie et la gestion des rémunérations. L'enseignement comprend deux parcours, un parcours en alternance réservé aux étudiants en contrat de professionnalisation et un parcours en formation initiale classique, avec un stage de fin d'année de 12 à 16 semaines, qui est également suivi par les stagiaires de formation continue. Ces derniers peuvent être dispensés de stages ou de certains enseignements. Plus de 50 % des enseignements sont mutualisés entre les deux parcours. Cette licence professionnelle comprend 381 heures d'enseignement, auxquelles s'ajoutent 140 heures de projets tuteurés.

Avis du comité d'experts

Globalement les enseignements correspondent aux compétences recherchées et aux métiers visés qui sont clairement identifiés et correspondent à un important besoin très opérationnel pour les entreprises. Cependant certains aspects (compréhension des politiques Ressources humaines (RH) dans la stratégie, mise en œuvre des processus administratifs RH), qui occupent une place importante dans les postes visés, n'apparaissent pas clairement dans les enseignements. Le dossier fait état de plus de 50 organisations partenaires de toutes sortes : entreprises privées et publiques, associations, collectivités publiques. Cependant, la forme de ces partenariats n'est pas précisée. Aucune convention de partenariat ne vient formaliser ceux-ci. Six autres licences professionnelles en gestion des ressources humaines sont identifiées au niveau régional, dont deux dans la même université. Par rapport à cette offre, cette licence se distinguerait par sa spécialisation sur la paie. Cependant, cela ne semble pas exact compte tenu de l'existence de la licence professionnelle *Gestion du personnel, de l'emploi et de la paie* de l'Université Savoie Mont Blanc - USMB. Aucune donnée concernant l'environnement socio-économique n'est présente dans le dossier.

Selon le dossier, 54 % des enseignements sont assurés par des praticiens. Mais ce chiffre n'est pas cohérent avec le détail fourni dans le tableau de l'équipe pédagogique selon lequel ce taux est de 44 % seulement, ce qui reste bon, cependant deux d'entre eux assurent à eux seuls 66,5 % des enseignements effectués par ceux-ci et cinq (sur neuf) 92 %. Six enseignants-chercheurs (quatre en économie pour 91h, un en gestion pour 85 heures et un en informatique pour 64 heures) réalisent 27 % des enseignements, quatre enseignants de statut du secondaire (un en droit, un en économie/gestion, un en anglais et un en mathématiques) assurent 29 % des enseignements. L'équipe pédagogique est donc particulièrement bien équilibrée entre praticiens et enseignants et parmi les enseignants, on note la bonne diversité disciplinaire de l'équipe. Cependant, il est regrettable que le dossier ne précise ni la fonction ni le statut des praticiens. Aussi est-il impossible de vérifier s'ils enseignent dans le cœur du métier et si leur niveau de compétence et de responsabilité est suffisant. Cette licence professionnelle bénéficie d'un pilotage de qualité autour de trois enseignants, un maître de conférences (MCF) responsable pédagogique qui gère plus particulièrement les stages et accompagne le public en formation continue, un Professeur Agrégé de l'Enseignement du Second Degré (PRAG enseignant du secondaire affecté dans une université) qui gère les relations entreprises et les contrats de professionnalisation et un professeur associé qui est responsable des projets tuteurés et de l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (VAE). L'équipe pédagogique se réunit chaque année à plusieurs reprises avec une réunion à mi-parcours en présence des étudiants en lien avec l'enquête d'évaluation des enseignements et des réunions bilan en fin d'enseignement. Un conseil de perfectionnement est organisé une fois par an, il réunit les enseignants, les délégués étudiants, les intervenants professionnels.

Le nombre d'inscrits à diminué de 54 à 40. Cette baisse s'explique par une réorganisation de la formation (fusion de deux groupes) et la volonté de l'équipe pédagogique de garantir un suivi collectif et individuel de qualité. Le volume des candidatures augmentant pour atteindre 270 en 2014/2015, l'attractivité semble donc bonne. Les étudiants sont en majorité issus de Brevets de technicien supérieurs (BTS) (50 %) ou de Diplômes universitaires de technologie (DUT) (25 %) et comme beaucoup de licences professionnelles celle-ci peine à attirer des étudiants de licences généralistes malgré des réunions d'informations à leur intention. On observe une bonne diversité par type de public : contrats de professionnalisation en légère hausse (de 20 à 24), formation initiale classique en baisse (de 17 à 7), formation continue en légère baisse (de 17 à 11), validation des acquis de l'expérience (VAE) stable (4 ou 5 par année). Cependant on ne dispose d'aucune donnée concernant l'origine géographique de ces étudiants et leur discipline de base, ce qui ampute l'analyse d'attractivité.

Le taux de réussite, supérieur à 92 % chaque année, est bon. Concernant la poursuite d'études et l'insertion professionnelle, on trouve en annexe des tableaux provenant de l'enquête ministérielle à 30 mois et d'une enquête interne à huit mois. Ces enquêtes ne sont que très partiellement retranscrites dans le dossier dont certains éléments semblent quelque peu optimistes par rapports aux chiffres présents dans les tableaux. Cela jette un doute sur la crédibilité des éléments fournis. Ainsi si on se réfère au nombre de diplômés dans les tableaux d'insertion, les taux de répondants semblent bons (entre 69 % et 85 %), ils sont simplement corrects si l'on se réfère au nombre de diplômés dans le tableau des effectifs (de 50 % à 77 %). Si le nombre d'étudiants en recherche d'emploi reste faible avec moins de 7 %, il n'y a dans les tableaux aucune donnée permettant de juger de la qualité de l'insertion : statut de l'emploi (cadre, employé), répartition géographique, type de contrat (contrat à durée déterminée - CDD, contrat à durée indéterminée - CDI...), rémunération, fonction occupée. Par contre, le dossier comporte quelques éléments de ce type, mais toujours rien concernant la rémunération. Contrairement à ce qui est affirmé dans le dossier, on ne peut pas dire que le nombre de diplômés en poursuite d'études est très faible puisque celui-ci représente chaque année entre 11 % et 35 % des répondants. La satisfaction des diplômés vis-à-vis de la formation et de leur emploi semble bonne, les emplois occupés sont conformes aux objectifs de la formation.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	La recherche est présente par la contribution des enseignants-chercheurs à l'enseignement.
Place de la professionnalisation	Il existe un module d'enseignement d'accompagnement à l'insertion professionnelle et les progiciels professionnels utilisés par les services GRH sont présents dans les enseignements. En dehors de cela, la professionnalisation est classique pour une licence professionnelle : présence importante des professionnels dans les enseignements, projets tuteurés, stage ou alternance.
Place des projets et stages	La politique des projets et stages est ambitieuse, avec une organisation et un accompagnement individuel de qualité par l'équipe enseignante : un responsable pédagogique des stages et un des projets qui valident les missions proposées ; deux tuteurs par projet ou stage (un professionnel et un pédagogique) ; la rédaction d'un rapport avec soutenance ; une évaluation sous la forme d'une grille élaborée qui prend en compte une note de mission, une note de rapport et un note de soutenance. Les projets et stages prennent ainsi tout leur sens et constituent un puissant outil de professionnalisation. Les étudiants bénéficient d'une aide à la recherche de stage. Les objectifs des stages et projets, les types de missions ainsi que les critères d'évaluation sont clairement définis.
Place de l'international	Le dossier indique « non concerné », ce qui est quelque peu exagéré même si les licences professionnelles sont souvent peu concernées par l'international.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Il n'y a pas de passerelle particulière, mais un processus de recrutement complet impliquant universitaires et professionnels, permettant une bonne analyse de la motivation des candidats et de leur niveau : sélection sur dossier et entretien, test de niveau, réunions d'information.

	L'entretien ou le test de niveau permet de repérer les besoins de mise à niveau et d'organiser des cours en conséquence.
Modalités d'enseignement et place du numérique	L'adaptation aux publics ayant des contraintes particulières est de qualité. Il est possible : pour les handicapés de passer la licence sur un temps plus long et bénéficier de la mise à disposition d'un ordinateur avec logiciel adapté, pour les salariés d'obtenir des dispenses de matières ou de stage, pour les demandeurs d'emploi de bénéficier d'un accompagnement spécifique financé par la région Rhône Alpes, pour la VAE (quatre ou cinq inscrits par an) de bénéficier d'un accompagnement individualisé. Le numérique semble peu développé, mais un site internet est en projet.
Evaluation des étudiants	Le dossier est très sommaire sur la question : l'évaluation est classique pour une licence professionnelle, le contrôle continu est privilégié. Les stages représentent 20 crédits, les projets 30, le reste des crédits est réparti proportionnellement au volume horaire des enseignements.
Suivi de l'acquisition des compétences	On ne sait pas grand-chose du Projet Personnel Professionnel. Un questionnaire d'intégration et une grille d'évaluation servent au suivi de l'acquisition des compétences durant le stage, les projets tuteurés et l'alternance.
Suivi des diplômés	Dans les enquêtes d'insertion (à 6, 18 et 30 mois) des informations qualitatives existeraient, mais ne sont pas retranscrites. On ne dispose d'aucun élément relatif à la rémunération et peu d'éléments sur le statut des emplois, la satisfaction par rapport à la situation professionnelle, etc. Il n'y a pas d'association d'anciens.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le pilotage est de bon niveau, au-delà du conseil de perfectionnement, une rencontre avec des représentants de la profession est organisée tous les deux ans. Les enseignements sont évalués au moyen de deux fiches, l'une pour chaque enseignement et la seconde, plus globale, sur la formation. Les modalités de l'autoévaluation ne sont pas présentées dans le dossier. Cependant, Le dossier ne présente aucune donnée quant aux informations recueillies.

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Cette licence bénéficie d'un positionnement pertinent correspondant à un réel besoin des entreprises, d'autant plus que sa spécificité paie est clairement définie, que son enseignement est complet et très opérationnel. Il en résulte un bon taux d'insertion professionnelle avec seulement 7 % des diplômés en recherche d'emploi.
- L'équipe d'enseignants est diversifiée et équilibrée, aussi bien entre enseignants et praticiens qu'entre les différentes disciplines (droit, économie, gestion).
- La diversité des publics apporte une grande richesse, avec des parcours adaptés à chacun d'entre eux : contrats de professionnalisation en alternance, formation initiale classique, formation continue, demandeurs d'emplois, VAE.
- Les étudiants bénéficient d'un pilotage et d'un accompagnement individuel et collectif de qualité.

Points faibles :

- Certaines compétences et connaissances qui occupent une place importante dans les postes visés, n'apparaissent pas clairement dans les enseignements.
- Les annexes ne sont pas toujours à la hauteur de la qualité générale du dossier, notamment concernant les différentes enquêtes d'évaluation (évaluation de l'insertion concernant la qualité des emplois occupés, évaluation des enseignements, origine des étudiants).
- On ne dispose pas d'information concernant les compétences et emplois occupés des intervenants professionnels.

Conclusions :

La licence professionnelle permet aux étudiants de bénéficier d'une formation de qualité, avec des objectifs clairs, un important accompagnement collectif et individuel, une équipe pédagogique diversifiée, un positionnement bien étudié et correspondant à un besoin professionnel avéré. Une relecture de l'organisation de certaines unités d'enseignement, de la description de leur contenu permettrait une vision plus fine du contenu de la formation et éventuellement de combler certains manques. A l'avenir, il faudrait parfaire le dossier en améliorant la qualité des annexes. Les poursuites d'études sont à surveiller. Il pourrait être pertinent de créer une association d'anciens.

Observations de l'établissement

Saint-Martin-d'Hères, le 20 avril 2015

Direction des formations et de la vie étudiante

Monsieur Jean-Marc GEIB

Affaire suivie par : Nathalie GENIN
Tél. : 04 76 82 83 01
Mél. : nathalie.genin@upmf-grenoble.fr

Objet : Evaluation HCERES 2015 – Champ Management des entreprises - Economie
(Entrepreneuriat, Innovation, Développement durable)

Monsieur le Directeur,

Nous tenons à remercier l'ensemble des membres du comité HCERES pour la qualité des travaux d'expertise qui ont été menés.

Nous vous informons que nous n'avons aucune observation à faire remonter à l'HCERES sur les formations ci-dessous.

MENTIONS

LICENCE DEG - ECONOMIE ET
GESTION
LICENCE DEG - ECO GESTION
LANGUE
LP DEG - COMMERCE
LP DEG - ECHANGES ET GESTION
LP DEG - ESPACES NATURELS
LP DEG - GESTION DE LA
PRODUCTION INDUSTRIELLE
LP SHS - GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES
LP DEG - GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES
LP DEG - HOTELLERIE ET TOURISME
LP DEG - LOGISTIQUE
LP DEG - MANAGEMENT DES
ORGANISATIONS
MASTER DEG - ECONOMIE,
ENERGIE, DEVELOPPEMENT
DURABLE
MASTER DEG - INGENIERIE
ECONOMIQUE ET ENTREPRISE

SPECIALITES

Etudes statistiques, sondages et marketing; Gestion et marketing
du secteur vitivinicole
Commerce et distribution - DISTECH
Gestion et commercialisation des produits de la filière forestière
Economie, gestion durable de l'eau et territoires
Assistant RH: évaluations et développement psychologique des
ressources humaines
Gestion des ressources humaines et paie; Métiers de l'emploi et de
la formation
Management des unités hôtelières (MUH); Management des unités
de restauration (MUR)
Management des approvisionnements et de la logistique
Management des collectivités territoriales; Management de la
PME-PMI; Métiers de la comptabilité: révision comptable; Métiers
de la comptabilité: comptabilité et paie; Métiers de la comptabilité:
Fiscalité;
Economie de l'énergie et de l'environnement
Ressources humaines, organisation et conduite du changement;
Diagnostic économique d'entreprise; Ingénierie économique

MASTER DEG - ETUDES
INTERNATIONALES ET
EUROPEENNES

MASTER DEG - MARKETING

Gouvernance des organisations pour le développement
international

Marketing quantitatif; Ingénierie du marketing; Vente et distribution;
Recherche et conseil en marketing; Communication marketing

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre considération
distinguée.

Le Vice-Président Commission Formation et Vie Universitaire,



Michel ROCCA