



**Licence professionnelle Gestion du personnel et de la
paie**
Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Gestion du personnel et de la paie. 2011, Université de Bretagne Occidentale - UBO. hceres-02039500

HAL Id: hceres-02039500

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039500>

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 : RENNES

Établissement : Université de Bretagne Occidentale

Demande n° S3LP120002005

Dénomination nationale : Gestion des ressources humaines

Spécialité : Gestion du personnel et de la paie

Présentation de la spécialité

L'objectif de la spécialité est de former des professionnels dans le domaine de la paie et de l'administration du personnel en vue de répondre à des besoins émanant d'entreprises, d'organisations et de cabinets d'expertise comptable. Le diplômé de cette licence professionnelle occupe le poste de collaborateur paie et de gestion sociale en cabinet d'expertises comptables, de responsable paie dans une entreprise ou organisation, d'assistant de gestion du personnel, d'assistant ou chargé de mission ressources humaines, d'assistant de formation.

Cette formation, ouverte en septembre 2006, est portée par l'IUT de Quimper. Elle est complémentaire aux départements « Gestion des entreprises et des administrations » des IUT de Bretagne Occidentale et semble bien positionnée dans l'environnement socio-économique avec la concurrence de deux licences professionnelles dans la région (IUT de Rennes et IUT de Vannes).

Indicateurs

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

| | |
|---|---|
| Nombre d'inscrits | 25 |
| Taux de réussite | 99 % |
| Pourcentage d'inscrits venant de L2 | 9 % |
| Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation) | 71 % |
| Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels | 51 % |
| Pourcentage de diplômés en emploi | enquêtes internes à 1 an : 92 % enquête nationale : 74 % |

Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

Cette formation remplit les critères d'organisation et de performance des licences professionnelles. Le nombre de dossiers de candidature d'une part, les partenariats et les résultats en termes d'insertion professionnelle d'autre part, attestent tant de l'intérêt qu'elle représente du point de vue de l'offre de formation que de sa cohérence avec les besoins professionnels. Elle répond à la spécialisation de plus en plus importante de l'ancienne « gestion du personnel », rendue nécessaire par la complexification de la réglementation.

Avec un taux de pression (candidats/capacité d'accueil) supérieur à 9 %, cette spécialité est très attractive malgré la concurrence de deux autres licences professionnelles dans la région. Le recrutement signalé comme très majoritairement local et régional, conduit à des promotions composées essentiellement de BTS. Les populations issues de DUT sont en diminution et celles issues de L2 ne dépassent pas les 9 %. Cette spécialité fonctionne en formation initiale (environ 15 étudiants) et en formation continue (environ 10 étudiants) avec des contrats de professionnalisation et quelques cas de VAE.

Les enquêtes internes présentent d'excellents résultats au niveau de l'insertion professionnelle : la quasi-totalité des répondants est en emploi sur des postes correspondant parfaitement aux domaines de compétences de la licence professionnelle.

Les professionnels sont très présents dans cette formation : leurs interventions dans les enseignements ont augmenté depuis la dernière évaluation et sont passées de 38 à 51 % du volume horaire. Les partenariats avec la profession se sont soldés par la signature de deux conventions, l'une avec l'ordre des experts-comptables, l'autre avec une association.

Le conseil de perfectionnement n'existe pas. Il fonctionne de façon informelle sous forme de comité de pilotage. Il existe certainement une synergie entre les acteurs de cette formation mais elle n'est pas assez structurée et développée pour pouvoir être réactif face aux évolutions des métiers.

Enfin, un léger remaniement des unités d'enseignements (UE) (passage du module « Droit social » dans l'UE 2 et du module « Economie-Gestion » dans l'UE 1) permet une meilleure cohérence de la maquette « enseignement ».

- Points forts :
 - La forte implication des professionnels.
 - La très bonne insertion professionnelle.
 - La bonne attractivité de la spécialité.

- Points faibles :
 - Peu d'enseignants-chercheurs de la spécialité dans l'équipe pédagogique.
 - Le nombre d'inscrits issus de L2 faible et le nombre d'inscrits en DUT en diminution.
 - Pas de conseil de perfectionnement.

Notation

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

Recommandations pour l'établissement

Il est souhaitable que soit mis en place un véritable conseil de perfectionnement permettant de réfléchir aux évolutions de la spécialité.

Il faut veiller à ce que la part des interventions d'enseignants-chercheurs, provenant de différentes composantes, soit augmentée. Ces derniers doivent permettre de maintenir une dimension universitaire et peuvent par ailleurs contribuer au rayonnement de cette licence en mettant en place des passerelles pour l'intégration d'étudiants de L2.

Il faut encourager la formation continue et pérenniser, voire développer, les contrats de professionnalisation en impliquant davantage les professionnels dans cette démarche.