



Licence professionnelle Rémunération et emploi

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Rémunération et emploi. 2016, Université du Havre. hceres-02039805

HAL Id: hceres-02039805

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039805>

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

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Rémunération et emploi

- Université du Havre

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

Formations

Pour le HCERES,¹

Michel Cosnard, 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 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Economie - gestion

Établissement déposant : Université du Havre

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Gestion des ressources humaines, spécialité Rémunération et emploi*, créée en 2005, est localisée à l'IUT du Havre dans le département GEA (Gestion des Entreprises et Administrations) sur le site de Caucraiuville. Son objectif est de former des cadres intermédiaires spécialisés en gestion des ressources humaines pour les entreprises et les administrations publiques et territoriales. Les principaux métiers visés sont : adjoint au responsable du service formation en entreprise, assistant carrières et paie, assistant de gestion du personnel, assistant de formation en entreprise, chargé de recrutement, gestionnaire des carrières, etc. Le cursus s'effectue en formation initiale ou en formation continue. La formation se déroule en 20 semaines de cours et 13 semaines de stage. La formation est composée de quatre unités d'enseignement (UE) qui recoupent les enseignements propres au domaine de spécialisation de cette LP : Accompagnement à la recherche de stage et d'emploi, Outils de base nécessaires à la réalisation des tâches quotidiennes (informatique, statistiques, techniques d'entretien), Environnement économique, juridique et psychosocial (économie du travail, droit social...) et Gestion des ressources humaines (paie, rémunération, emploi, jeu d'entreprise...). A ces UE s'ajoute le stage (trois mois en temps plein) et le projet tuteuré (140 heures).

Synthèse de l'évaluation

Les connaissances et compétences attendues à l'issue de la formation sont clairement définies (exemples : connaissance de la législation du travail et interprétation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, établissement des bulletins de salaire et paramétrage des logiciels de paie, gestion administrative du personnel de l'entreprise, gestion des relations avec les organismes sociaux, gestion des déroulements des carrières, actions de formation, promotion, etc.) et en rapport avec les métiers visés (exemples : Assistant carrières et paie ; Assistant de gestion du personnel, emploi formation ; Chargé de recrutement ; Gestionnaire des carrières, etc.). De même, la structure de la formation est lisible et cohérente. La professionnalisation est assurée par un stage obligatoire de trois mois temps plein et par un important projet tuteuré durant lequel l'étudiant apprend à traiter un sujet en rapport avec les ressources humaines. Un cours spécifique, « Stratégie de recherche d'emploi », est prévu pour aider les étudiants à trouver le stage.

Deux autres licences professionnelles « ressources humaines » existent en Normandie, l'une à Caen orientée vers l'international et l'autre à Rouen orientée vers le management, mais la licence professionnelle de l'IUT du Havre s'en distingue par sa spécialisation dans les métiers de la rémunération et de la paie. Son attractivité est prouvée par le nombre élevé de dossiers de candidature reçus tous les ans. La licence est très sélective (20 % des dossiers sont retenus).

La formation est bien intégrée dans son environnement socio-économique du fait de son partenariat avec : des cabinets conseil, l'URSSAF, l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines ANDRH de la région havraise, etc. De nombreux professionnels interviennent activement dans la licence (cours, jeux d'entreprise, stages, etc.). Un nombre important d'entreprises partenaires propose des projets aux étudiants. Cette bonne correspondance de la formation avec les besoins des acteurs de la région (entreprises, administrations) est également confirmée par l'insertion des diplômés et par la nature des projets développés par les étudiants. Malgré le faible taux de réponses et selon les enquêtes réalisées par le responsable de la formation, peu d'étudiants se déclarent en recherche d'emploi ou en poursuite d'étude (quel que soit l'établissement) selon l'enquête de l'université. Les étudiants qui souhaitent poursuivre en master sont accompagnés (choix du master en accord avec le projet professionnel de l'étudiant). Toutefois, la formation paraît isolée dans son environnement universitaire puisqu'aucune coopération n'est signalée avec d'autres formations de l'établissement. La majorité des étudiants recrutés sont titulaires d'un BTS ou d'un DUT, peu d'étudiants viennent de la licence *Economie et gestion* ou de la licence *Administration économique et sociale* (AES).

La composition de l'équipe pédagogique est marquée par le faible nombre d'enseignants-chercheurs (deux). L'équipe est complétée par des professeurs certifiés affectés dans l'enseignement supérieur (PRCE). Les enseignants-chercheurs et les PRCE sont de différentes disciplines en rapport avec les « ressources humaines » (économie, socio-

psychologie, gestion, droit, informatique appliquée à la GRH). Toutefois, les langues et les moyens informatiques mis à disposition des étudiants sont peu importants : cours d'anglais de faible volume horaire (20 heures), absence de salle informatique. Les professionnels (dirigeants et/ou responsables d'entreprise) assurent 40 % du volume horaire de la formation. L'implication des professionnels est forte et avérée et les synergies entre ces professionnels et les enseignants titulaires sont bien établies concernant le pilotage de la formation. En outre La licence est dotée d'un conseil de perfectionnement composé d'enseignants, de représentants du milieu socio-économique et d'étudiants.

Points forts :

- Bonne attractivité du diplôme.
- Une formation qui correspond aux besoins socio-économiques régionaux, bien insérée dans son environnement économique.
- Liens solides avec le monde économique en premier lieu par l'intermédiaire de de l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH) région havraise, à laquelle appartiennent des professionnels enseignants dans la licence.
- Place importante accordée à la professionnalisation (stage, projet tuteuré et jeux d'entreprise qui semblent être très appréciés par les étudiants).
- Participation active des professionnels : enseignement, fonctionnement de la licence.
- Excellent taux de réussite de 100 %.
- Bonne insertion professionnelle des étudiants.

Points faibles :

- Un recrutement qui se cantonne aux étudiants titulaires d'un DUT ou d'un BTS, peu d'étudiants issus d'une licence classique.
- Une équipe avec peu d'enseignants-chercheurs.
- Absence d'une véritable ouverture à l'international, peu d'heures consacrées à la langue étrangère (l'anglais).
- Organisation du contrôle continu qui reste concentré sur une période de temps relativement courte.
- La place du numérique reste marginale.

Conclusion/ recommandations :

La licence est en adéquation avec la demande régionale en compétences et qualifications. Elle est bien gérée et l'équipe pédagogique est très dynamique. Le bon suivi des étudiants est un des points forts de la licence. La professionnalisation est réalisée de façon soutenue et par des moyens multiples (stages, jeux d'entreprise, liens forts avec le milieu socio-professionnel, intervenants extérieurs en accord complet avec les objectifs de la formation, etc.). Il serait nécessaire de développer l'utilisation du numérique, ainsi que l'apprentissage plus intensif de l'anglais. Une plus grande ouverture vers les licences classiques pourrait aussi améliorer l'attractivité de cette licence professionnelle dont les résultats en termes d'insertion professionnelle des diplômés semblent très bons. Les préconisations de la précédente évaluation ont été prises en compte.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	<p>L'objectif de la licence est de former des cadres intermédiaires en gestion des ressources humaines pour les entreprises et les administrations publiques et territoriales. Selon la fiche du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les postes peuvent être Assistant carrières et paie, de gestion du personnel, emploi formation ; Chargée de recrutement ; Gestionnaire des carrières, etc.</p> <p>La formation est en totale adéquation avec ses objectifs. Elle se déroule en 20 semaines de cours (soit 442 heures hors stage et projet tuteuré). Un stage de 13 semaines est prévu.</p> <p>La formation comprend quatre unités d'enseignement (UE) qui recoupent le domaine de spécialisation de cette LP : Accompagnement à la recherche de stage et d'emploi, Outils de base nécessaires à la réalisation des tâches quotidiennes (informatique, statistiques, techniques d'entretien), Environnement économique, juridique et psychosocial (économie du travail, droit social...) et Gestion des ressources humaines (paie, rémunération, emploi, jeu d'entreprise...)</p>
Environnement de la formation	<p>Deux autres licences professionnelles « ressources humaines » existent en Normandie (Caen et Rouen), mais la licence professionnelle de l'IUT du Havre s'en distingue par sa spécialisation dans les métiers de la rémunération et de la paie. Celle de Caen est plus orientée vers l'international ; celle de Rouen vers le management. Sa spécialisation dans les métiers de la rémunération et de l'emploi est reconnue par le nombre élevé de dossiers de candidature reçus tous les ans.</p> <p>Les enseignants-chercheurs de la licence faisant partie des laboratoires de l'Université du Havre réalisent des travaux de recherche appliquée avec les professionnels intervenant dans la licence.</p> <p>Les liens avec le monde professionnel sont importants (cabinets conseil, URSSAF, Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines ANDRH de la région havraise, ...) et de nombreux professionnels interviennent activement dans la licence (cours, jeux d'entreprise, stages, etc.).</p>
Equipe pédagogique	<p>L'équipe pédagogique est composée de 17 personnes dont 10 professionnels intervenant dans les matières de spécialisation du diplôme. Les professionnels (dirigeants et/ou responsables d'entreprise) assurent 40 % du volume horaire de la formation.</p> <p>Le nombre des enseignants-chercheurs est faible (deux). L'équipe est complétée par des PRCE. Les enseignants-chercheurs et les PRCE sont de différentes disciplines en rapport avec les « ressources humaines » (économie, socio-psychologie, gestion, droit), les langues et les techniques quantitatives.</p> <p>La formation est dirigée par un économiste (maître de conférence - MCF). L'équipe pédagogique se réunit fréquemment pour faire le bilan du fonctionnement de la formation : recrutement des étudiants, contenus des enseignements, méthodes d'enseignement et de suivi, planification des enseignements, ...</p>
Effectifs et résultats	<p>Les effectifs sont stables et comptent un peu moins d'une trentaine d'étudiants. La majorité des étudiants (entre 65 % et 75 % selon les années) recrutés sont titulaires d'un BTS ou d'un DUT. Très peu d'étudiants viennent d'une licence 2. Le tiers des effectifs sont inscrits en formation continue. Certains étudiants (trois de 2010 à 2014) ont bénéficié d'une validation des acquis professionnels ou de l'expérience (VAP, VAE) pour obtenir le diplôme.</p> <p>Le taux de réussite est de 100 % les trois dernières années. Ceci peut être expliqué par le fait que la licence est très sélective (20 % des dossiers sont retenus) et aussi par le bon suivi des étudiants lors de leur scolarité. L'insertion professionnelle est conditionnée par la situation du marché de l'emploi, mais selon les enquêtes réalisées et malgré le faible nombre de répondants (environ 25 % des diplômés), environ 70 % des diplômés de ceux qui ont répondu trouvent un emploi dans l'année qui suit la fin de la licence et très peu poursuivent leurs études (un à trois diplômés par promotion).</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>La recherche n'est pas une priorité pour une licence professionnelle. Mais les enseignants-chercheurs (économie, sociologie) entreprennent des travaux de recherche appliquée et d'ingénierie économique, en s'associant avec des professionnels : rédaction d'un ouvrage pédagogique en matière de gestion des ressources humaines, fruit de dix années d'expérience dans ce domaine ; organisation d'un séminaire sur la gestion des ressources humaines tous les ans par les étudiants, au cours duquel une personnalité reconnue dans son domaine est invitée.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La LP a établi d'étroites relations avec le monde professionnel : entreprises notamment, mais aussi associations professionnelles (partenariat avec l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines - ANDRH - de la région havraise).</p> <p>Le stage occupe une place importante dans le cursus (12 ECTS), ainsi que le projet tuteuré (5 ECTS) et les jeux d'entreprise. La durée du stage est de 13 semaines, il se conclut par la rédaction d'une note de synthèse qui est présentée devant un jury. Le projet tuteuré représente 30 % du temps global de la formation, soit 140 heures effectives. La réalisation de ce projet tuteuré est encadrée et fait l'objet d'une soutenance. Les sujets retenus portent sur l'économie, la gestion ou le droit social en rapport avec la GRH. La fiche de stage présente les champs de connaissances que les étudiants doivent acquérir (paie, recrutement, relations sociales, etc.).</p> <p>La formation continue tient une place importante : le tiers des places sont réservées à des étudiants en formation continue (salariés en reconversion, demandeurs d'emploi, femmes en sortie de congé parental).</p> <p>La fiche RNCP est clairement rédigée. Elle présente avec clarté les compétences transversales, spécifiques et les types d'emplois accessibles qui semblent être en adéquation avec l'enseignement dispensé (gestion de paie, rémunération, carrières, etc.).</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Le stage et le projet tuteuré sont obligatoires et occupent une place importante dans le cursus. Le stage est de 13 semaines ; le projet tuteuré représente 140 heures de travail effectif (30 % du temps de formation global).</p> <p>Le stage et le projet tuteuré sont encadrés par un enseignant-chercheur et le tuteur dans l'entreprise et les travaux (rapport, note de synthèse) qui en sont issus sont soutenus devant un jury composé d'enseignants et de professionnels. Le projet tuteuré doit permettre à l'étudiant de mettre en valeur ses capacités d'analyse et de synthèse.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>L'ouverture à l'international est inexistante et se limite à l'enseignement de l'anglais.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Les étudiants sont recrutés sur dossier. La sélection des dossiers (compte tenu du nombre important des candidatures) est très stricte. Le recrutement se fait sur dossier (en fonction des résultats universitaires et le projet professionnel) pour les étudiants en formation initiale. Pour les candidats en formation continue, l'examen du dossier se double d'un entretien avec le responsable de la formation et de la formation continue, afin d'évaluer l'expérience professionnelle et la motivation du candidat. 20 % des dossiers de candidature déposés sont retenus.</p> <p>La forte sélection à l'entrée de la LP et le suivi soutenu des étudiants garantissent un taux de réussite de 100 %.</p> <p>Il n'y a pas de passerelles et de dispositifs spécifiques d'aide à la réussite.</p> <p>L'équipe pédagogique accompagne les étudiants souhaitant poursuivre en master après l'obtention de la licence, mais la quasi-totalité des étudiants (90 % à 95 % selon les années) ne privilégient pas cette voie.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La formation accorde une grande importance à la formation continue : le tiers des places sont réservées à des étudiants en formation continue (salariés en reconversion, demandeurs d'emploi, femmes en sortie de congé parental).</p> <p>Mise en place de procédures de validation des acquis professionnels ou de l'expérience (VAP, VAE) pour obtenir le diplôme.</p>

	<p>Orientation de l'enseignement de l'informatique selon les besoins en gestion des ressources humaines.</p> <p>Des dispositifs sont prévus pour accueillir des étudiants en situation de handicap (exemple : le tiers temps ou encore l'aménagement d'un poste de travail informatique pour les étudiants malvoyants). En général, les étudiants en situation de handicap sont accueillis grâce à des moyens prévus au niveau de l'ensemble de l'Université du Havre.</p> <p>Les moyens informatiques mis à disposition des étudiants semblent peu importants (absence de salle informatique dédiée).</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>L'évaluation des connaissances combine à la fois contrôle continu, examen planifiée de façon régulière au cours de l'année universitaire. Elle est bonne et régulière, et elle est proportionnée en fonction de l'importance relative des différentes matières.</p> <p>Globalement les étudiants obtiennent la licence professionnelle avec une moyenne égale ou supérieure à 10 sur 20, avec des pondérations en fonction de l'importance relative des matières composant la licence : la licence est décernée aux étudiants qui ont obtenu une moyenne générale supérieure ou égale à 10 sur 20 (avec compensation entre les UE et entre les matières à l'intérieur des UE) et une moyenne supérieure ou égale à 10 sur 20 pour le bloc le stage et pour le projet tuteuré.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Les compétences auxquelles conduit le diplôme (et les métiers visés) sont bien précisées. Les compétences à acquérir sont réparties en plusieurs catégories : pour trouver le stage, pour gérer le quotidien de l'entreprise, pour connaître l'environnement de l'entreprise et la gestion des ressources humaines en tant que telle.</p> <p>Il n'est pas fait mention d'un portefeuille de connaissances en tant que tel.</p> <p>Le supplément au diplôme décrit en détail les informations utiles pour apprécier l'ensemble des compétences acquises au cours de l'année de formation en licence professionnelle.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Les informations sur l'insertion des étudiants sont peu nombreuses, car très peu d'étudiants répondent aux enquêtes réalisés par le service scolarité de l'IUT. Les étudiants qui répondent aux enquêtes sont ceux qui sont insérés dans la vie professionnelle.</p> <p>Le responsable de la formation réalise des enquêtes supplémentaires sur le devenir des diplômés durant les six mois après leur diplôme, puis au bout d'un an. Les résultats de ces enquêtes sont envoyés aux membres du conseil de perfectionnement. Au vu de ces enquêtes, l'insertion professionnelle des diplômés est bonne. Les deux tiers des étudiants en moyenne des trois années ayant répondu aux enquêtes internes ont trouvé un emploi dans l'année qui a suivi l'obtention du diplôme ; toutefois, les répondants aux enquêtes ne représentent qu'environ le tiers des diplômés.</p> <p>Selon les enquêtes annuelles, peu d'étudiants se déclarent en recherche d'emploi (un à deux selon les années) ou en poursuite d'études quel que soit l'établissement (un à trois selon les années).</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>La LP est dotée d'un conseil de perfectionnement. Il se réunit une fois par an sur une demi-journée en juin suite au jury d'attribution de la licence. Il est composé de trois professionnels du secteur des ressources humaines intervenant dans le cadre de la licence, de la représentante de l'ANDRH, de trois enseignants en poste à l'IUT du Havre, de cinq anciens étudiants et d'une représentante de la formation continue. Il est placé sous la présidence du responsable de la formation. L'objet de cette réunion est de faire le bilan de l'année en voie d'achèvement, insertion professionnelle des étudiants et recrutement pour l'année à venir.</p> <p>Une procédure d'évaluation des enseignements par les étudiants est prévue : sur une feuille simple, les étudiants doivent indiquer les points qu'ils considèrent comme positifs ou négatifs. Il leur est demandé de formuler des propositions d'amélioration.</p> <p>Il existe un système d'évaluation de la formation par les enseignants qui semble jouer correctement son rôle.</p>

Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas fourni d'observations.