



# Licence professionnelle Rémunération et emploi

## Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Rémunération et emploi. 2011, Université du Havre. hceres-02039806

**HAL Id: hceres-02039806**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039806>**

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 : ROUEN

Établissement : Université du Havre

Demande n° S3LP12002111

Dénomination nationale : Gestion des ressources humaines

Spécialité : Rémunération et emploi

## Présentation de la spécialité

Ouverte en 2005 et portée par l'IUT du Havre, cette licence a pour objectif de former des gestionnaires dans les domaines de l'administration du personnel et de l'emploi. Elle répond aux besoins en responsables des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises (PME) et en spécialiste RH pour les grandes entreprises. Les compétences acquises permettent aussi d'accéder aux emplois du même type ouverts dans les fonctions publiques (état et territoriale). Elle accueille des étudiants en formation initiale et des stagiaires de la formation continue.

## Indicateurs

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

Nombre d'inscrits	25
Taux de réussite	100 %
Pourcentage d'inscrits venant de L2	5 à 15 %
Pourcentage d'inscrits en formation initiale (hors apprentissage et contrats de professionnalisation)	65 à 75 %
Pourcentage d'enseignements assurés par des professionnels	42 %
Pourcentage de diplômés en emploi (à 1 an et à 3 ans)	75 %

## Bilan de l'évaluation

- Appréciation globale :

Si les grandes entreprises peuvent organiser d'importants services en charge des ressources humaines (dont la paye) et embaucher à la fois des cadres de haut niveau et des personnels d'exécution, les petites et moyennes entreprises et les collectivités publiques de taille limitée ont de forts besoins en techniciens possédant en sus d'un fort bagage technique des qualités de management et de fortes capacités d'autonomie. Le positionnement de cette spécialité est donc fort judicieux et le bon taux d'insertion montre la pertinence du choix fait par les concepteurs et réalisateurs de cette formation. Elle correspond aussi au souhait de nombreux étudiants issus de diplômes à bac+2 de parfaire leur formation pour s'insérer dans un domaine d'activité en fort développement.

L'attractivité de la formation est donc très bonne, d'autant que cette licence, qui a pris la suite d'un diplôme d'université ouvert en formation continue, a su maintenir et développer un fort recrutement de stagiaires de la formation continue (1/3). Malgré la volonté de l'équipe pédagogique d'équilibrer le recrutement des étudiants inscrits en formation initiale, la part des étudiants issus de licences générales n'arrive pas à se stabiliser à un niveau satisfaisant.

Le suivi des étudiants est conduit de manière très satisfaisante, ce qui permet de disposer de données très fiables sur l'insertion professionnelle, une insertion placée à un bon niveau tant quantitatif que qualitatif. La participation des professionnels à la formation (enseignement, accompagnement des étudiants et pilotage) est importante (42 % des enseignements) et de qualité mais ces partenariats gagneraient à être formalisés. Au plan des enseignements, des renforcements pourraient être utiles dans différents domaines, qu'ils soient assurés par des enseignants-chercheurs dans le domaine de la gestion ou des intervenants professionnels dans le domaine juridique : juristes d'entreprises intervenant en RH, avocats ou magistrats et représentants des conseils de prud'hommes pour ce qui concerne le droit du travail.

Si la formation est solidement pilotée par son responsable, la mise en place d'un véritable comité de pilotage pédagogique compléterait heureusement le conseil de perfectionnement dont la mission est autre.

La fiche d'auto-évaluation produite par l'université, par trop factuelle pour être exploitable, a souligné à juste titre la très bonne qualité formelle du dossier. C'est un point positif supplémentaire à mettre au crédit de cette formation et de ses responsables.

- Points forts :
  - Une bonne insertion professionnelle.
  - L'ouverture à la formation continue.
  - Une forte attractivité.
  
- Points faibles :
  - Une formalisation insuffisante des partenariats professionnels.
  - Certains contenus professionnels mériteraient d'être renforcés.
  - Le positionnement du stage en fin de cursus n'est pas nécessairement le plus judicieux pour de futurs gestionnaires de paye.

## Notation

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

## Recommandations pour l'établissement

Il conviendrait de maintenir les efforts pour élargir le recrutement des étudiants venus de licences générales. Il devrait être aisé de renforcer certains enseignements en recourant à des praticiens des entreprises ou des enseignants spécialisés en ressources humaines. La mise en place d'une instance en charge du pilotage pédagogique serait utile car le conseil de perfectionnement ne peut (ni ne doit) assumer cette mission.