

HCERES

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

Département d'évaluation des formations



Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Gestion des emplois et des rémunérations

Université de Reims Champagne-Ardenne

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 14/06/2017

HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017

sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Droit, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Reims Champagne-Ardenne

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle *Gestion des ressources humaines*, spécialité *Gestion des emplois et des rémunérations* (GERE) vise à former des techniciens supérieurs et des cadres intermédiaires qui, grâce à la double compétence acquise gestion des emplois et gestion des rémunérations durant la formation, ont vocation à intégrer un service « Ressources humaines » (RH) en entreprise ou le pôle social d'un cabinet d'expertise comptable, et à occuper des postes d'assistant paie et gestion sociale, assistant gestion du personnel, assistant gestion de la formation, assistant gestion des compétences, gestionnaire paie et administration du personnel, assistant RH, adjoint au directeur RH...

Cette formation est sélective et professionnalisante, ce qui permet aux diplômés de bénéficier d'une bonne insertion professionnelle à l'issue de leur année de formation. La formation peut être suivie à la fois en formation initiale, en formation continue et par alternance.

La formation est proposée à Reims par l'Institut universitaire de technologie (IUT) Reims Chalons Charleville et à Troyes par l'IUT de Troyes avec la même maquette.

La formation a été délocalisée à Pointe-à-Pitre puis, via l'Université Antilles Guyane entre 2011 et 2014 avant que la convention soit arrêtée car les établissements étaient en mesure d'assurer par eux-mêmes cette formation.

Analyse

Objectifs
La licence professionnelle (LP) GERE vise à acquérir une double compétence en gestion des emplois (recrutement, gestion prévisionnelle, formation...) et gestion des rémunérations (paie, rémunération au sens large, masse salariale, déclarations sociales...). Les objectifs de la formation proposée sont centrés sur l'acquisition de multiples connaissances et compétences dans les champs du droit, de l'économie et de la gestion. Les diplômés de cette formation allient des compétences dans le domaine du droit social (de la création du contrat de travail à l'extinction de ce dernier), des compétences dans l'élaboration de la paie, des compétences en contrôle de gestion de la masse salariale, conditions de travail...
Organisation
L'année de formation est organisée autour de deux semestres. Le semestre 1 est consacré à des enseignements généraux, les points plus spécifiques sont abordés au semestre 2. Les enseignements témoignent de la forte technicité des matières enseignées (administration du personnel, gestion courante de la paie, gestion de la masse salariale, tableaux de bords sociaux...). L'investissement de l'étudiant en entreprise est valorisé comme en témoignent les forts coefficients des unités d'enseignement (UE) 9 et 10 (modules associés aux missions, stage et projet entreprise).

Positionnement dans l'environnement
<p>Au niveau régional, d'autres établissements proposent des formations proches (CESI, CNAM Champagne Ardenne, MAESTRIS) mais la LP GERE se distingue par la double compétence (RH et paie) qu'elle permet d'acquérir. Par rapport aux formations concurrentes, elle reste le premier choix de formation des candidats.</p> <p>La LP GERE permet une bonne insertion dans le tissu local.</p> <p>Des partenariats en adéquation avec les objectifs du diplôme (compétences RH/comptabilité) ont été mis en place (Groupe Champagne de l'Association Nationale des Directeurs des RH, Cour régionale de l'ordre des experts comptables, réseau d'entreprises partenaires de tous secteurs).</p>
Equipe pédagogique
<p>La gestion de la LP est assurée par un responsable de la formation qui travaille avec un directeur des études et assure l'animation de l'équipe pédagogique. L'équipe enseignante se réunit ainsi trois fois par an pour faire le point sur le suivi des étudiants.</p> <p>L'équipe enseignante est diversifiée puisqu'elle est composée d'académiques et de professionnels choisis par rapport à leurs domaines de spécialités. Les aspects techniques de la paie, sociaux et comptables sont assurés notamment par des professionnels qui proviennent des horizons à la fois juridique, comptable, RH et du conseil. Le dossier détaille les postes et organisations des vacataires ; ce qui confirme qu'il s'agit de professionnels effectivement tout à fait pertinents par rapport aux modules qu'ils assurent.</p> <p>Les enseignants et enseignants-chercheurs assurent 41 % des heures à Reims et 53 % à Troyes, les Maitres de conférences associés (MAST) 10 % à Reims, les vacataires 49 % à Reims et 47 % à Troyes. Les vacataires sont des professionnels (peu d'heures sont assurées par des formateurs). L'équipe pédagogique bénéficie d'une certaine stabilité dans le temps.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>Les effectifs de la formation sont passés, en quatre ans, de 89 à 56 inscrits. Cette réduction s'expliquerait par une refonte des modes de financement et la volonté de développer l'alternance en lieu et place de la formation initiale.</p> <p>La formation répond à une forte demande de la part du monde professionnel (entreprises de toutes tailles et de tous secteurs et cabinets comptables) à la recherche de ce type de profils.</p> <p>Les données issues des enquêtes auprès des diplômés confirment une bonne insertion sur le marché du travail. Les statistiques relatives à l'insertion professionnelle à six mois montrent une dégradation de la situation qui semble due à la conjoncture économique difficile. En revanche, les taux d'insertion professionnelle à 30 mois sont élevés (plus de 90 %) et l'emploi est souvent stable (60 % de CDI ou de postes de fonctionnaires). Le dossier fournit des exemples d'emplois occupés qui correspondent pour l'essentiel aux emplois visés par la formation. Les structures dans lesquelles s'intègrent les diplômés sont de tailles et de secteurs variés.</p> <p>La poursuite d'études reste limitée à l'issue de cette LP (3 % en 2015), de manière cohérente avec la finalité du diplôme.</p> <p>Les étudiants bénéficient d'enseignements visant à faciliter leur insertion professionnelle (méthodologie de recherche d'emplois). Ils sont accompagnés dans leur recherche de stage (offres de stage, forums entreprise, bureau d'aide à l'insertion professionnelle).</p>
Place de la recherche
<p>La place de la recherche est limitée, ce qui est logique par rapport à la nature professionnelle du diplôme.</p> <p>Les enseignants-chercheurs qui interviennent dans la formation sont rattachés au laboratoire REGARDS (économie, gestion) ou au laboratoire CEREP (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Emplois et les Professionnalisations - sociologie, sciences de l'éducation, sciences de l'information et de la communication).</p>
Place de la professionnalisation
<p>La LP GERE est une formation marquée par sa dimension technique (gestion de la paie, maîtrise des logiciels). Elle présente des originalités au travers des certifications proposées : certifications informatiques (C2i ; taux de réussite 100 %), TOEIC (taux de réussite non mentionné), brevet de secourismes proposées (taux d'obtention compris entre 33 et 50 %).</p> <p>La formation bénéficie de deux partenariats centraux : le groupe Champagne de l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH) et le Conseil régional de l'ordre des experts comptables. D'autres conventions sont formalisées de manière annuelle (syndicats professionnels, entreprises, cabinets comptables nationaux et régionaux, organisations syndicales, éditeurs de logiciels informatiques...).</p> <p>Les professionnels sont fortement impliqués dans cette formation et ces liens sont un moyen de bien identifier les métiers cibles, de mener la réflexion sur les métiers et d'anticiper les évolutions nécessaires au niveau de la formation.</p> <p>La LP s'appuie sur un réseau de partenaires qui propose chaque année des contrats d'alternance et qui recrute des diplômés.</p>

<p>La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mériterait d'être simplifiée au niveau de la description des activités en les regroupant en grandes catégories.</p>
<p>Place des projets et des stages</p>
<p>Les projets et les stages tiennent une place importante dans cette formation, tant en volume horaire qu'en termes de coefficient attribué (forts coefficients des UE 9 et 10 (modules associés aux missions, stage et projet entreprise)). Les étudiants ont à mener un projet tuteuré collectif qui fait l'objet d'une présentation orale devant un jury de professionnels. Le travail à réaliser pour ce projet tuteuré n'est pas détaillé dans le dossier. Le stage conventionné est d'une durée de 12 à 16 semaines. Les étudiants sont encadrés par un tuteur enseignant durant leur stage. Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle comme l'équipe pédagogique apportent leur soutien pour la recherche d'entreprises d'accueil. La formation peut être suivie en contrat d'apprentissage et en formation continue. Preuve du fort intérêt des entreprises, les inscriptions en formation initiale sont vouées à disparaître.</p>
<p>Place de l'international</p>
<p>La place de l'international est limitée, ce qui s'expliquerait par le contenu de la formation, très lié à la législation nationale. La réalisation de stages à l'étranger semble donc peu pertinente. Certains modules semblent néanmoins pouvoir donner lieu à une plus grande exploitation de la dimension internationale (dimension gestion des emplois en particulier). L'accueil d'étudiants étrangers est également difficile compte tenu de la prédominance du contexte national difficilement transférable ensuite de leur pays d'origine. Les étudiants bénéficient quand même d'un module d'anglais de 30 heures (avec un laboratoire de langues à disposition) et peuvent préparer et passer le TOEIC.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>
<p>Les étudiants inscrits viennent pour 7 % de 2^{ème} année de licence (L2), pour 27 % de diplôme universitaire de technologie (DUT) et pour 66 % de brevet de technicien supérieur (BTS). Les étudiants de BTS sont donc majoritaires et les étudiants de licence générale peu nombreux. De manière assez classique, la sélection des étudiants se fait sur dossier (résultats, parcours, motivation) et entretien de motivation. La formation se révèle attractive avec huit candidats pour une place. Entre 100 et 150 entretiens individuels sont réalisés par un jury composé d'enseignants et de professionnels. La formation est accessible par la voie de la validation des acquis professionnels (VAP) et en validation des acquis de l'expérience (VAE) même si cela reste rare. Quelques pistes d'aide à la réussite existent : la maquette comporte une UE de mise à niveau (outils bureautiques, droit, comptabilité gestion, paie). Pour les étudiants ayant des contraintes particulières, des aménagements d'études sont possibles. Le taux de réussite est élevé (80 voire, 90 %).</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>
<p>La formation est ouverte en formation initiale (effectifs désormais marginaux), par la voie de l'apprentissage (contrat de professionnalisation à Troyes ; contrats de professionnalisation et d'apprentissage à Reims) et en formation continue. A terme, l'objectif est que la LP ne soit proposée qu'en apprentissage et en formation continue. Le développement de l'apprentissage s'est traduit par une réduction des effectifs inscrits sur le site de Reims ; ceux-ci sont stables sur le site de Troyes. Pour les étudiants en apprentissage, ceux-ci passent 32 semaines en entreprise et 13 semaines en formation. Le rythme de l'apprentissage, déterminé en concertation avec les entreprises partenaires, est généralement de quatre semaines en entreprise et deux semaines à l'IUT pour répondre aux besoins des partenaires qui sont fortement liés aux contraintes réglementaires. La place du numérique se développe dans la formation. Les étudiants ont accès à un bureau virtuel. Ils sont par ailleurs formés à l'utilisation de logiciels de paie (« paies informatisées » pour un volume de 40 heures). Les étudiants bénéficient de l'existence de laboratoires multimédia favorisant la pratique de l'anglais.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>
<p>Deux jurys sont organisés dans l'année (et un supplémentaire si une 2^{ème} session est nécessaire). Le jury comprend entre 25 % et 50 % des professionnels intervenant dans la LP.</p>

L'évaluation du stage se fait selon des critères formalisés. Les modalités de contrôle des connaissances sont portées à la connaissance des étudiants. De manière classique, les étudiants sont soumis à un contrôle continu et à un contrôle terminal. Les évaluations sont à la fois écrites et orales. La LP est délivrée si l'étudiant obtient 60 crédits européens.

Suivi de l'acquisition de compétences

L'annexe descriptive au diplôme décrit les savoirs et compétences acquis. Les alternants bénéficient d'un suivi renforcé (enseignant tuteur, livret de suivi, deux visites). Les alternants bénéficient depuis 2009 d'un livret qui sert d'outil pédagogique et de liaison. Ce suivi assez scolaire permet à l'alternant de gagner en autonomie en terme d'autoévaluation des compétences acquises. Les étudiants ont ainsi une visibilité sur les objectifs à atteindre, le livret devenant également un support d'échanges entre les maîtres d'apprentissage, l'alternant, le responsable pédagogique et le service de formation continue. La question portant sur l'efficacité du dispositif mérite toutefois d'être posée.

Suivi des diplômés

Pour évaluer l'insertion professionnelle, deux enquêtes sont réalisées par l'Observatoire du suivi, de l'insertion professionnelle et de l'évaluation (OSIPE) de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (une à 6 mois et une à 30 mois). Les taux de réponses varient d'une enquête à l'autre et sont compris entre 65 % et 90 %. Une enquête « locale » est également menée à l'IUT de Troyes chaque année en février.

Il existe une association d'anciens.

La LP peut s'appuyer sur un réseau de partenaires qui propose chaque année des contrats d'apprentissage et qui recrute des diplômés.

Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation

Un conseil de perfectionnement unique pour la LP est proposée à la fois sur le site de Reims et sur celui de Troyes. Il réunit des représentants des deux équipes pédagogiques et des professionnels des deux zones géographiques ainsi que des étudiants. Il se réunit au moins une fois par an.

Si les mentions portant sur le conseil de perfectionnement signalent un fonctionnement classique, peu d'éléments factuels sont apportés au dossier. Peu d'informations permettent d'apprécier les pistes d'améliorations mises en œuvre à l'issue des conseils de perfectionnement.

Concernant l'évaluation de la formation, une enquête est menée auprès des étudiants pour connaître leur avis sur les enseignements et sur l'organisation de la formation.

L'autoévaluation se déroule dans le cadre du conseil de perfectionnement.

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Une formation qui permet d'acquérir une double compétence (emplois et rémunérations).
- Une formation de qualité.
- Une maquette de formation solide.
- Une équipe pédagogique variée.
- Une formation professionnalisante qui répond à une demande de la part des professionnels.
- Une formation qui permet une bonne insertion sur le marché du travail.

Points faibles :

- Le suivi de l'acquisition des compétences est perfectible pour les étudiants qui n'ont pas l'opportunité de réaliser, en entreprise, certaines missions professionnelles au cœur de la formation (paie par exemple).
- Peu d'étudiants issus de licence générale et peu de cas de VAP et de VAE.

Avis global et recommandations :

Il semble important de préciser qu'un soin particulier a été apporté au dossier qui se révèle très détaillé.

De manière globale, la LP GERE s'inscrit bien dans le champ *Droit, économie, gestion* ainsi que dans l'offre de formation de l'établissement. Nous pouvons constater la prégnance des liens avec le monde professionnel et la forte technicité de la formation.

Cette LP est une formation solide qui remplit les critères définis pour les LP et correspond à des emplois clairement identifiés sur le marché du travail, pour lesquels émane une forte demande de la part des entreprises et des cabinets comptables.

Il existe une réelle cohérence entre les objectifs de cette LP et les résultats obtenus en termes d'emplois occupés.

Quelques évolutions peuvent être suggérées :

- Améliorer le dispositif de suivi des étudiants.
- Mieux faire connaître la formation auprès des licences générales pour diversifier le recrutement.
- Simplifier la fiche RNCP au niveau de la liste des activités.

Observations de l'établissement

Reims, le 22 mars 2017

N/Réf. : /2017/MH/DEVU

Affaire suivie par Mme Mélanie HOFFERT

***Le Président de l'Université de Reims
Champagne-Ardenne***

À

Monsieur Michel COSNARD
Président du Hcéres

Objet : Retour sur le rapport d'évaluation de la licence professionnelle *Gestion des emplois et des rémunérations*

Monsieur le Président,

L'Université de Reims Champagne-Ardenne tient à remercier l'ensemble des personnels du Hcéres, ainsi que les experts qui ont mené l'ensemble des évaluations de nos formations. Les remarques et recommandations qui ont été faites nous seront très utiles pour finaliser notre nouvelle offre de formation.

Vous trouverez ci-après la réponse du responsable de la formation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.



Guillaume GELLÉ

Commentaires du responsable de la formation :

Pour le premier point faible souligné qui précise que « *le suivi de l'acquisition des compétences est perfectible pour les étudiants qui n'ont pas l'opportunité de réaliser, en entreprise, certaines missions professionnelles au cœur de la formation (paie par exemple)* », on pourra faire attention au fait que, si la mission est trop centrée sur un seul aspect de la RH, d'autres sujets pourront faire l'objet du rapport professionnel, dont celui de la paie.

La communication vers les licences généralistes va être repensée, facilitée par le fait qu'elle devient une priorité de la politique de passerelle développée actuellement par l'URCA.

Les demandes de VAP ou de VAE ont tendance à être régulières - en moyenne 3 par année.