

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Gestion opérationnelle et comptabilité de la paie

- Université d'Auvergne - UdA

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 : Droit, économie, gestion (DEG)

Établissement déposant : Université d'Auvergne - Uda

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Gestion des ressources humaines, spécialité Gestion opérationnelle et comptabilité de la paie* est ouverte depuis septembre 2010. Elle est portée par le département Gestion des Entreprises et des Administrations (GEA) de l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Clermont-Ferrand, Université d'Auvergne, et n'implique aucun autre établissement ou composante.

Il s'agit d'un diplôme à finalité professionnelle qui vise un ensemble de métiers liés à l'administration du personnel et à la fonction paie dans les entreprises (gestionnaire de paie, assistant de gestion du personnel, assistant ressources humaines, comptables des très petites, petites et moyenne entreprises etc.) ou dans les sociétés prestataires qui prennent en charge ces fonctions pour le compte d'entreprises clientes (collaborateur comptable et social en cabinets d'expertise comptable, cabinets de juristes, ou entreprises prestataires de services ressources humaines).

Cette licence professionnelle est ouverte exclusivement par alternance sous contrat de professionnalisation et en formation continue dans le cadre des Congés Individuels de Formation (CIF). Elle est également accessible par Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Synthèse de l'évaluation

La licence professionnelle (LP) *Gestion opérationnelle et comptabilité de la paie* vise à former aux compétences réglementaires et opérationnelles de la paie. Elle se déroule sur un rythme d'alternance (15 jours en entreprise, 15 jours à l'IUT), et elle est ouverte exclusivement aux contrats de professionnalisation ou autres statuts de formation continue. Elle comprend 450 heures d'enseignement en présentiel réparties en trois unités d'enseignement (UE) clairement définies, une période en entreprise (37 semaines pour les contrats de professionnalisation, 12 à 16 semaines de stage alterné pour les autres étudiants en formation continue) et un projet tutoré.

Elle est clairement adossée au monde professionnel avec lequel elle entretient des relations constantes. Ses résultats sont très satisfaisants, avec des effectifs réguliers et stabilisés dans une fourchette de 20 à 24 étudiants par promotion, ainsi qu'une très bonne insertion professionnelle.

Plusieurs points forts sont à souligner. Cette licence professionnelle est très claire tant dans sa présentation que dans sa conception, elle propose une adéquation très cohérente entre ses objectifs et son contenu.

Elle démontre par ailleurs une très bonne adaptation aux besoins professionnels, qui se traduit par des taux d'insertion récurrents de 100 % six mois après l'obtention du diplôme. La professionnalisation est d'ailleurs l'un des points forts de ce diplôme, à travers la relation avec l'ordre des experts comptables et la part des interventions réalisées par des professionnels du domaine, le principe même de l'alternance sur 12 mois, les cycles de conférences d'experts, les projets tutorés très appliqués, mais également à travers le large recours aux dispositifs proposés par l'Université d'Auvergne et son Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP). Le fonctionnement de l'alternance est parfaitement organisé et maîtrisé.

Enfin, les dispositifs de suivi, comme le livret de parcours en entreprise, et l'implication de l'équipe pédagogique, permettant par exemple la participation à des concours professionnels, traduisent un accompagnement efficace des étudiants.

D'autres points méritent toutefois d'être clarifiés ou améliorés. Il s'agit d'une formation très professionnelle et très pratique, qui se focalise de manière quasi-exclusive sur les dimensions opérationnelles de la paie, dans les registres techniques et réglementaires. Si cela permet une adaptation immédiate aux besoins actuels des professionnels, cela peut aussi limiter les capacités d'évolution des diplômés au long de leur carrière. Même s'il s'agit d'une formation à vocation

professionnelle, l'adossement à la recherche est réduit à sa plus simple expression, et le dossier ne fait pas ressortir globalement les apports du monde universitaire.

Par ailleurs, le suivi de l'acquisition des compétences est satisfaisant, mais il est regrettable de ne pas voir figurer pour une telle formation un référentiel de compétences plus précis.

Enfin, il manque, dans le contenu des cours, une approche transversale de la fonction Ressources Humaines (RH) et les bases théoriques de la rémunération, qui permettraient aux étudiants d'être capable de mettre la fonction paie en perspective.

Points forts :

- Clarté de l'organisation et de la conception.
- Adéquation aux besoins des milieux professionnels attestée par le taux d'insertion professionnelle excellent dans les métiers cible.
- Professionnalisation de la formation elle-même notamment par la relation nouée avec l'ordre des experts comptables et la part des interventions réalisées par des professionnels du domaine.
- Maîtrise de l'alternance, tant dans le rythme que dans le suivi des étudiants (suivi du parcours en entreprise).
- Implication de l'équipe pédagogique.

Points faibles :

- Focalisation excessive sur les dimensions opérationnelles au détriment des aspects académiques.
- Absence d'un référentiel de compétence précis.
- Absence d'une vision plus transversale de la fonction RH.

Recommandations :

Pour conclure, cette licence professionnelle est bien conçue, bien pilotée et atteint parfaitement ses objectifs. Sur cette base, il semble toutefois possible de faire encore progresser ce diplôme. Accorder plus de place à un enseignement global de la fonction RH permettrait à l'étudiant une mise en perspective des outils qu'il utilise et le conduirait à développer ses capacités de recul, d'analyse et d'adaptation. Le potentiel de recherche des enseignants-chercheurs de l'équipe pourrait être mieux exploité et faire l'objet d'un réinvestissement dans le projet pédagogique. Compte tenu de la maturité et de la stabilité de ce diplôme, il serait possible de formaliser un référentiel de compétences « gestion de la paie » qui serait à la fois un point d'appui pédagogique et un élément favorable à la lisibilité du diplôme permettant d'élargir ainsi le nombre d'acteurs potentiellement intéressés. Pour pérenniser et renforcer la relation avec le monde professionnel, il serait souhaitable de formaliser les partenariats, notamment avec l'ordre des experts comptables. Enfin, il serait intéressant de mieux connaître le devenir des diplômés qui ont fait la formation dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF), ce qui permettrait d'apprécier l'impact de l'obtention du diplôme sur les trajectoires individuelles.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Cette licence professionnelle est très claire et propose une adéquation très cohérente entre ses objectifs et son contenu.</p> <p>Les objectifs pédagogiques sont déclinés de manière pertinente, en accord avec le niveau (LP) et la finalité (gestion de la paie) du diplôme. Trois unités d'enseignement clairement et simplement identifiées (environnement social et fiscal des paies, comptabilité approfondie des paies, stratégie et gestion de la paie) couvrent l'ensemble des items nécessaires aux métiers cibles. Les aspects réglementaires, pratiques (mise en œuvre) et technologiques (logiciels spécialisés) de la gestion de la paie sont bien présents. Les codes ROME sont bien identifiés.</p> <p>Si les techniques de paie sont particulièrement approfondies, les enseignements ne laissent, en revanche, qu'une faible place aux contenus qui permettraient de développer des capacités de recul et d'adaptation. Par exemple, la fonction RH dans son ensemble est très peu abordée, ni les soubassements théoriques de la politique de rémunération.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Cette LP est particulièrement bien intégrée dans son environnement, tant dans l'offre de formation du champ <i>Droit, économie, gestion</i> (DEG) que dans l'environnement économique régional.</p> <p>Elle est la seule formation bac+3 dans le domaine spécifique de la paie et présente une bonne complémentarité avec les deux autres LP <i>Gestion des ressources humaines</i> de l'Université d'Auvergne (<i>Assistant RH</i> et <i>e-GRH</i>). Elle s'inscrit assez naturellement à la suite du DUT (Diplôme Universitaire de Technologie) GEA en proposant une spécialisation GRH alors que l'option n'existe pas en deuxième année du DUT. Les autres LP orientées Gestion de la paie au niveau national sont bien identifiées et il n'y a effectivement pas de recouvrement compte tenu des éloignements géographiques.</p> <p>La formation LP est conçue et organisée dans le cadre de partenariats étroits avec le monde professionnel, en particulier l'ordre des experts comptables. Toutefois, cette relation privilégiée avec les milieux professionnels ne se traduit pas par des partenariats formalisés, sous forme de convention par exemple. Le dossier manque également de courriers de soutien de la part des organisations professionnelles impliquées.</p> <p>Le dossier mentionne bien les opportunités de débouchés que représente le mouvement général d'externalisation de la paie.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique de cette LP est globalement bien équilibrée : 126 heures dispensées par des enseignants-chercheurs, 140 heures par des enseignants, 30 heures par des enseignants-chercheurs associés (PAST), et 176 heures par des professionnels du domaine de la paie. La part des professionnels représente donc 43 % du volume horaire, ce qui correspond aux attendus d'une licence professionnelle.</p> <p>Un cycle de conférences faisant intervenir des experts permet de sensibiliser les étudiants aux sujets d'actualité, qu'ils soient réglementaires ou techniques.</p> <p>Le dossier manque toutefois de précisions quant à la qualité des intervenants extérieurs et à leur mode de sélection.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les flux d'effectifs sont maîtrisés et l'insertion professionnelle est excellente.</p> <p>Les effectifs montent en puissance entre 2010 et 2012, puis se stabilisent entre 20 et 24 depuis.</p> <p>Le taux de diplômés est satisfaisant (18/21, 21/24 sur les deux dernières années), et l'on observe très peu d'abandons en cours d'année.</p> <p>La part des étudiants venant de deuxième année de licence générale (L2) est faible : depuis 2010 ils ne représentent que 9 des 89 inscrits pédagogiques qu'a connus cette licence. Mais c'est un constat classique au niveau des LP, et ces profils sont néanmoins présents.</p> <p>Les formations d'origine des étudiants sont variées (BTS, DUT et autres formations), ce qui est conforme à l'esprit des LP. Les étudiants sont inscrits soit en contrat de professionnalisation (15/24 en 2013-14) soit sous d'autres statuts de formation continue (9/24 en 2013-14).</p>

	<p>Selon les enquêtes, tous les diplômés sont en emploi, que ce soit six mois ou trois ans après l'obtention du diplôme. Les emplois sont trouvés rapidement, avant la fin de l'alternance pour plus de la moitié des étudiants. Ce sont des emplois situés en majorité dans la région (Auvergne et Rhône Alpes pour 71 % d'entre eux) et stables puisque l'enquête à trois ans montre que 93 % des diplômés sont toujours sur leur premier emploi. Les rémunérations sont conformes à ce que l'on peut attendre en début de carrière pour ce type d'emploi (Le dossier ne contient toutefois pas d'information sur le devenir des étudiants relevant de la formation continue de type Congé Individuel de Formation (CIF)).</p>
--	--

Place de la recherche	<p>Il s'agit d'une formation très professionnelle et pratique qui ne laisse pas de place à la recherche. Même si, s'agissant d'une LP, l'adossement à la recherche n'est pas une finalité, le dossier reste très pauvre sur ce point et ne montre pas suffisamment l'intérêt de l'ancrage universitaire.</p> <p>Trois enseignants-chercheurs font partie de l'équipe pédagogique. Ils enseignent à raison de 26 % du volume horaire, mais rien n'est dit de l'articulation de la LP à la recherche, ni du point de vue des contenus pédagogiques, ni du point de vue des méthodes.</p>
Place de la professionnalisation	<p>La professionnalisation est une caractéristique centrale de cette LP et constitue son principal point fort, tant au regard des initiatives propres au diplôme qu'au regard de l'articulation aux dispositifs de l'établissement.</p> <p>La formation accorde une place importante aux liens avec le monde professionnel, notamment avec l'ordre des experts comptables. Un document formalisant et explicitant les modalités de ce partenariat manque cependant au dossier.</p> <p>Les entreprises d'accueil des étudiants en formation sont soit des grandes entreprises soit des cabinets d'expertise comptable.</p> <p>L'alternance sur 12 mois, les projets tutorés, la participation à des concours professionnels, et les cycles de conférences animés par des experts du domaine afin d'actualiser les connaissances sur des thématiques d'actualité sociale ou réglementaire multiplient les opportunités de relation avec le monde professionnel.</p> <p>Le Bureau de l'Aide à l'Insertion Professionnelle (BAIP) de l'Université d'Auvergne est sollicité, notamment à travers des actions telles que le PackPro (liste des éléments importants pour préparer un entretien et autres documents utiles).</p> <p>Le service pôle entreprises de l'IUT coordonne les offres de stages et de contrats de professionnalisation.</p> <p>La fiche RNCP est présente et renseignée de manière pertinente.</p>
Place des projets et stages	<p>La place des projets et des stages est conforme aux attendus d'une licence professionnelle ; les outils mis en œuvre tels que le livret de suivi et d'évaluation du parcours en entreprise permettent d'assurer un accompagnement de qualité.</p> <p>Le stage ne concerne que les étudiants qui ne sont pas en contrat de professionnalisation (à savoir les étudiants de formation continue relevant d'un CIF). Il doit avoir une durée comprise entre 12 et 16 semaines, conformément à la réglementation. Il se déroule selon un rythme alterné à l'instar du rythme des alternants en contrat de professionnalisation.</p> <p>Les étudiants sont suivis par un tuteur professionnel et un tuteur universitaire dont les rôles respectifs sont bien définis et formalisés. Un cahier des charges est élaboré conjointement entre l'IUT et l'organisme d'accueil.</p> <p>Un rapport doit être rédigé sur l'activité professionnelle et donne lieu à une soutenance en présence de deux enseignants et en s'appuyant sur une évaluation réalisée par l'entreprise.</p> <p>Les projets tutorés ont une finalité professionnelle précise et nécessitent la rencontre de professionnels, responsables de pôle social et de service paie. Le volume de travail est évalué à 150 heures par étudiant, dont 22 heures sont dispensées en présentiel dans les locaux de l'IUT, ce qui constitue un point d'appui pédagogique important.</p>

Place de l'international	<p>Compte tenu de la portée technique et réglementaire du contenu pédagogique, l'ouverture internationale est logiquement limitée. Il faut cependant saluer l'effort en matière d'enseignement, à travers la mise en place d'un module d'anglais professionnel appliqué à la GRH. L'objectif est de préparer à l'insertion dans des entreprises qui demandent cette compétence linguistique.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Cette LP est une formation attractive, dont le processus de recrutement favorise la recherche d'entreprises d'accueil.</p> <p>Environ 80 à 100 dossiers sont reçus réellement par l'IUT et 45 candidats choisis sur dossier sont ensuite conviés à un atelier méthodologique pour la prospection d'une entreprise d'accueil. C'est sur la base de l'obtention de cet accueil en entreprise que semble se faire la sélection finale des étudiants sous contrat de professionnalisation.</p> <p>Par contre le mode de sélection des autres étudiants en formation continue n'est pas décrit.</p> <p>Le taux de pression témoigne de l'attractivité de la formation, mais des questions subsistent, d'une part, sur les critères de sélection qui ne sont pas vraiment précisés et, d'autre part, sur le profil des étudiants admissibles, mais non retenus. Pour ces derniers, la question est de savoir s'ils n'avaient pas le potentiel pour intégrer la licence professionnelle.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Le dispositif d'alternance est bien maîtrisé. Les étudiants bénéficient d'outils numériques adaptés dans une salle dédiée.</p> <p>La formation est ouverte dès son origine uniquement en alternance sous contrat de professionnalisation et aux autres formes de formation continue (CIF notamment).</p> <p>Les contrats de professionnalisation correspondent à une durée de 12 mois, comportant 15 semaines à l'IUT et 37 semaines en entreprise. Le rythme courant est la quinzaine (15 jours en entreprise, 15 jours à l'IUT), mais les périodes en entreprise sont plus longues lorsque l'exige le calendrier d'établissement de la paie.</p> <p>On relève l'existence de la Validation des Acquis de l'Expérience (6 diplômés VAE depuis 2010).</p> <p>L'utilisation de l'Espace Numérique de Travail (ENT) est classiquement intégrée dans les pratiques pédagogiques. On peut souligner sur ce point la mise à disposition d'une salle informatique dédiée, permettant l'utilisation des logiciels de paie et des bases de données juridiques.</p> <p>Les étudiants peuvent utiliser un laboratoire de langue pour le travail personnalisé de l'anglais.</p>
Evaluation des étudiants	<p>L'évaluation des étudiants est classique et conforme à la réglementation. Les unités 1 à 3 (hors stage et projet) sont évaluées en contrôle continu, ce qui est cohérent avec les contenus et les méthodes pédagogiques.</p> <p>Le jury est composé d'intervenants ayant participé à la formation, et il est composé d'au moins un quart de professionnels.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Le suivi de l'acquisition des compétences est bien organisé, mais les compétences elles-mêmes gagneraient à être davantage identifiées et formalisées au sein d'un référentiel propre au diplôme.</p> <p>Les étudiants participent aux concours professionnels des éditions Lefebvre (calcul de la paie, droit du travail).</p> <p>Le temps passé en contexte professionnel est naturellement favorable à l'acquisition de compétences opérationnelles.</p> <p>Un livret de suivi du parcours en entreprise permet d'évaluer la progression de l'étudiant et de prévoir des actions personnalisées. Ce livret rend lisible l'acquisition de compétences.</p> <p>Le supplément au diplôme présent et renseigné de manière pertinente.</p>
Suivi des diplômés	<p>Le dispositif de suivi des diplômés s'appuie à la fois sur les enquêtes de l'Observatoire de l'Université d'Auvergne (Observatoire certifié ISO 9001) et sur des enquêtes internes. Il donne des « photographies » des situations à six mois et à trois ans. Les taux de retours sont de 100 %, mais sur des effectifs réduits (11 en 2012 pour l'enquête nationale, 14 en 2014 pour l'enquête interne). Les taux d'insertion sont excellents, 100 % de diplômés sont en emploi en mars de l'année suivant le diplôme. Plus</p>

	<p>de la moitié des étudiants ont trouvé leur emploi avant la fin de leur alternance.</p> <p>L'enquête semble ne tenir compte que des diplômés issus des contrats de professionnalisation, ce qui expliquerait la faiblesse des effectifs sondés. Si c'est bien le cas, alors il faut compléter le suivi des diplômés par des données concernant les autres statuts de formation continue (notamment les CIF), pour savoir quel a été l'impact de la formation sur leur trajectoire.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>Les conseils de perfectionnement existent depuis la création du diplôme. Ils sont composés d'enseignants permanents, d'intervenants vacataires, de représentants du monde professionnel, d'étudiants issus de la formation. Ils permettent une démarche d'amélioration continue de la formation. Un exemple de compte-rendu du Conseil de perfectionnement figure en annexe.</p> <p>Une autoévaluation a été menée à mi-contrat à la demande de l'IUT pour l'ensemble de ses licences professionnelles.</p> <p>Le dossier ne mentionne pas, en revanche, l'existence de dispositif d'évaluation des enseignements.</p>

Observations de l'établissement

Observations sur le rapport d'évaluation de la formation

Licence professionnelle

Gestion opérationnelle et comptabilité de la paie

Numéro de rapport : S3LP170012594

Nous remercions le Comité d'Évaluation pour l'analyse conduite et la qualité des remarques transmises.

Les commentaires et éléments fournis seront pris en compte pour la construction de la future offre de formation.

Concernant cette licence professionnelle, nous n'avons pas d'observation à formuler.

Clermont-Ferrand, le 20/05/2016
Le Président de l'Université d'Auvergne – Clermont I




Professeur Alain ESCHALIER