



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Gestion de la paie et du social

de l'Université Montpellier 1 –
UM1

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).

Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Montpellier

Établissement déposant : Université Montpellier 1 – UM1

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Gestion de la paie et du social

Secteur professionnel : SP5-Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-1Management des organisations

Demande n° S3LP150009120

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Institut de sciences de l'entreprise et de management, Université Montpellier 1 (UM1).
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : /

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle (LP) *Gestion de la paie et du social* vise à former des collaborateurs en cabinet d'expertise comptable et des assistants social/paie en PME-PMI. Le titulaire de la LP *Gestion de la paie et du social* est capable d'effectuer la veille sociale, juridique et économique, de traiter les charges sociales et fiscales, d'analyser les textes juridiques et leurs impacts sur la gestion de la paie, d'établir et gérer les éléments de la paie, d'effectuer le suivi administratif de la gestion du personnel, et de présenter un tableau de bord du social.

Cette formation est récente avec deux promotions (une seule diplômée), proposée uniquement en apprentissage ou formation continue (seconde promotion) et vient en complément des formations au niveau Master proposées en commissariat aux comptes (CAC), audit et entrepreneuriat. Il n'existerait pas de formation comparable dans la région et elle constitue une réponse à des besoins avérés.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

La dimension « paie et social » et le besoin de techniciens disposant de ces compétences correspond à une demande tant pour les cabinets comptables que pour les (grosses) PME-PMI de la région, pour laquelle aucune réponse locale n'était semble-t-il apportée avant que la LP *Gestion de la paie et du social* n'ouvre, uniquement en alternance et formation continue pour la seconde promotion.

Le programme est bien structuré au regard de l'objectif du diplôme et couvre de manière adaptée les différents domaines utiles à la fonction paie et social. Le projet tutoré reste en revanche à préciser, les réflexions en cours sur la constitution d'un projet « fil rouge » paraissent toutefois fortement orientées vers les besoins en cabinets comptables, qui ne sont pas la cible exclusive de la formation.

Les étudiants proviennent de manière principale de BTS-DUT, avec une sélection qui paraît importante par rapport au nombre de dossiers reçus (un sur six inscrits en formation en 2011, un sur sept en 2012) mais la sélectivité provient probablement aussi du nombre limité de lieux d'apprentissage et le nombre d'étudiants effectivement engagés dans le cursus est inférieur à 20 pour les deux premières promotions.

La diversité des parcours est par ailleurs difficile à apprécier au-delà du diplôme. En particulier, les étudiants en formation continue hors apprentissage représentent une part importante de l'effectif (25 % en 2011, 44 % en 2012, soit 8 sur 18), dont une part de demandeurs d'emplois semble-t-il, et le besoin de mise à niveau ne peut être identifié.

Il n'est donc pas possible d'identifier si le cycle de formation, avec un premier mois en formation à temps complet à l'université avant le passage en alternance, offre une réponse adaptée au rythme d'un service de paie, est suffisant ou non du fait de l'absence d'information sur les caractéristiques des étudiants (quelle homogénéité/hétérogénéité des promotions d'étudiants ?).

Une commission pédagogique (faisant fonction de comité de pilotage et comprenant des enseignants, des professionnels, des étudiants) a été réunie une fois en 2012, avec une évaluation des enseignements (de type retour d'expérience).

Le placement des étudiants est plus que satisfaisant, avec un taux d'insertion en CDI élevé sur la première promotion diplômée, sous réserve que le type d'emplois pourvu ne devienne pas un handicap à terme du fait de l'orientation professionnelle effective, car les principaux pourvoyeurs de contrats pour cette première promotion sont les cabinets d'expertise-comptable (11 sur 18 diplômés). La très bonne insertion de cette première promotion doit par ailleurs être nuancée par la nouveauté du diplôme sur le marché « local ». Le recul est donc insuffisant pour une formation aussi récente.

Les relations avec l'Ordre des experts-comptables, sans être formalisées, sont significatives dans le contenu de la formation, ainsi que dans l'apport de lieux d'apprentissage, bien que le nombre de professionnels impliqué en pratique soit limité à trois, aucun autre type de relations avec le milieu professionnel n'étant par ailleurs identifié.

L'équipe pédagogique est constituée de trois intervenants professionnels, deux enseignants-chercheurs titulaires, un attaché temporaire d'enseignement et de recherche, un chercheur et un enseignant extérieur. Elle est relativement réduite et peu diversifiée puisque la majorité des heures d'enseignements sont en fait réalisées par un professionnel (100 heures) et un enseignant-chercheur (124 heures). Il est également surprenant de constater que le responsable du diplôme n'intervient pas dans la formation. Un comité de pilotage vient en appui des responsables pour la gestion des recrutements et l'amélioration continue de la formation.

Notons que cette formation récente qui paraît prendre sa vitesse de croisière en 2012 doit également « s'installer ». Pour cela, des aménagements mineurs au contenu de formation sont indiqués en perspectives, ce qui n'est pas illogique dans une phase de démarrage (deux promotions seulement).

- Points forts :

- Une formation complète qui forme des professionnels polyvalents et adaptables.
- Un contenu de formation qui couvre les domaines de la fonction paie, et permet de la situer dans le contexte RH et des systèmes d'information de l'entreprise.
- Le partenariat avec l'Ordre régional des experts-comptables Languedoc-Roussillon.
- L'implication des professionnels dans l'élaboration du contenu de la formation et pas seulement dans les cours.

- Points faibles :
 - La politique de projets tuteurés à définir et encadrer rigoureusement.
 - Le nombre limité d'enseignants (cinq, mais porté principalement par un enseignant-chercheur) et de professionnels (trois, mais porté principalement par un professionnel).
 - L'analyse du besoin et du potentiel local, considéré significatif dans le dossier, mais non estimé, avec un potentiel d'entrées en formation assuré surtout par les cabinets d'experts-comptables en 2012.

- Recommandations pour l'établissement :

Cette formation semble promise à un bel avenir. Cependant, il conviendrait de procéder à quelques ajustements concernant la répartition des enseignements et la composition de l'équipe pédagogique qui mériteraient une plus grande ouverture.

De même, l'ouverture vers des partenariats et relations au-delà de l'Ordre des experts-comptables, pourrait permettre d'assurer une plus grande perspective de lieux d'apprentissage et d'emploi à moyen terme.

Le suivi des parcours amont des étudiants en vue de s'assurer que la diversité des origines n'est ou ne sera pas un frein dans le parcours de formation devrait être envisagé.

Enfin, il serait utile de proposer une mise à niveau des étudiants que la diversité du recrutement, en particulier du fait de la présence d'étudiants en formation continue et/ou de demandeurs d'emplois, semble imposer.



Observations de l'établissement

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