

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Métiers de la comptabilité et de la gestion option gestion de la paie et du social

- Université de Bordeaux

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

HCERES

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

Formations et diplômes

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, 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 2014-2015

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, science politique, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Bordeaux

Établissement(s) cohabilités : /

La licence professionnelle *Management des organisations spécialité Métiers de la comptabilité et de la gestion option gestion de la paie et du social* a été créée en 2011. Elle est portée par l'IUT Montesquieu de l'Université de Bordeaux.

En collaboration avec l'Ordre des Experts Comptables, elle s'inscrit dans le cadre du projet national du Ministère de création de licences professionnelles *Métiers de la comptabilité et de la gestion*. Elle permet de former aux techniques paie et gestion des aspects sociaux une trentaine d'étudiants par an après une deuxième année de BTS, IUT ou après une deuxième (L2) ou une troisième année de licence (L3) pour que les apprenants deviennent gestionnaires de paie, soit en entreprise, soit en cabinets comptables, lorsque les entreprises externalisent la paie. La trentaine d'étudiants formés chaque année ne constitue qu'un seul groupe malgré la diversité des statuts possibles (formation initiale classique, alternance ou formation continue).

Avis du comité d'experts

Le contenu des enseignements est adapté aux objectifs du diplôme en alternant des enseignements techniques et quelques cours plus conceptuels. On peut noter l'importance des travaux dirigés qui représentent souvent 50 % des heures. Le nombre d'heures dédiées aux projets tuteurés semble également très élevé. Les intitulés des unités d'enseignement (UE) manquent de cohérence et se déclinent en contenu, ou en objectifs (système d'information ; bâtir un projet...). Le contenu reste néanmoins lisible.

Le positionnement de la formation dans le monde socio-économique semble un objectif clair. Les relations avec l'ordre des experts comptables montrent des liens classiques : présence lors des jurys, enseignements, recrutements d'étudiants, conseil de perfectionnement.

On peut noter qu'il existe dans le même établissement une licence professionnelle *Gestion et administration du personnel* dont le contenu est assez semblable. Par ailleurs, il existe, mais hors du département, une licence professionnelle *Sciences et techniques de la gestion salariale* à l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour.

L'équipe pédagogique est partagée entre professionnels et enseignants. On constate que trois universitaires en font partie (un professeur des universités (PR) 6^{ème} section en sciences de gestion et deux maîtres de conférence (MCF)) : cet effectif semble correct pour une licence professionnelle puisqu'il réalise environ 12 % des heures d'enseignement. Le reste de l'équipe est constitué de quatre professeurs agrégés du second degré (PRAG) et de 12 professionnels.

Les effectifs fluctuent autour d'une trentaine d'étudiants de profils très divers avec un taux de réussite de plus de 90 %. Il aurait été utile de connaître l'origine des étudiants qui proviennent de formations hors IUT et BTS puisqu'ils représentent environ 50 % des effectifs sur l'historique. Le diplôme est trop jeune pour fournir une enquête à 30 mois mais l'insertion est très bonne sur les premières promotions. On constate l'absence de poursuite d'études.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	Les réponses apportées ne permettent pas de juger de la place de la recherche dans un diplôme qui de toute façon n'a pas à justifier d'un adossement à la recherche.
Place de la professionnalisation	Les responsables ont clairement professionnalisé cette formation avec une réelle préoccupation (certification Sage, forums emplois, etc.). Il serait souhaitable de savoir si les professionnels très sollicités pour la pédagogie poursuivent leur mission pour l'insertion.
Place des projets et stages	Il manque des éléments précis sur le rythme de l'alternance pour savoir combien de semaines sont passées en entreprise. On peut faire la même remarque pour la formation continue (durée identique aux 15 semaines de formation initiale). En formation initiale, les 4 mois de stage sont significatifs.
Place de l'international	Ce critère n'est pas évoqué dans le cadre de cette formation.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	La procédure d'admission est très classique avec dossier et entretien. On ne connaît pas le nombre de dossiers en formation initiale, alternance et formation continue, ni les pourcentages d'admis. Il serait utile d'évaluer l'attractivité en communiquant le nombre d'offres de contrats en alternance. Nous pouvons faire les mêmes remarques sur les chiffres de la formation continue et le statut des étudiants qui ne sont pas précisés.
Modalités d'enseignement et place du numérique	On ne dispose pas d'éléments sur la place du numérique dans l'enseignement. Il serait utile de connaître l'organisation des plannings puisque le diplôme mélange formation initiale, formation continue (FC) et formation initiale en alternance.
Evaluation des étudiants	L'évaluation se fait de façon très classique. Les modalités de contrôle sont claires et bien présentées.
Suivi de l'acquisition des compétences	Les informations disponibles se limitent aux étudiants de formation initiale en alternance avec un livret à compléter par le maître de stage. Une extension du livret aux étudiants en FC est envisagée. L'équipe pédagogique ne semble pas investie dans cette mission.
Suivi des diplômés	Les chiffres fournis ne permettent pas de porter un regard très pertinent mais ceci est essentiellement lié à la jeunesse du diplôme.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	La licence professionnelle fonctionne avec un conseil de perfectionnement. Celui-ci semble remplir son rôle et est renforcé par des procédures d'évaluation des enseignements.

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Les objectifs professionnels sont clairs et le contenu très cohérent avec la finalité de cette licence.
- Les besoins sur le marché du travail sont réels.

Points faibles

- Selon les dernières statistiques, l'attractivité en formation initiale est en baisse.
- Le manque des détails sur les emplois occupés à l'issue de cette licence professionnelle et surtout sur les salaires ne permet pas une évaluation plus qualitative de l'insertion.
- Le dossier est incomplet sur un grand nombre de points.

Conclusions :

Cette jeune licence professionnelle répond clairement à un besoin réel des entreprises et à une demande en formation continue. On remarque que des synergies sont facilement réalisables avec la licence professionnelle *Gestion et administration du personnel* du même établissement qui présente de très grandes similitudes. un autre point d'amélioration devrait être le développement de l'alternance gage d'une bonne insertion et d'une meilleure attractivité en formation initiale. L'attractivité en formation initiale est en baisse et devra être renforcée.

Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas formulé d'observation.