

HCERES

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

Département d'évaluation des formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Banque

Aix-Marseille Université (AMU)

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 29/06/2017

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 : Economie Gestion

Établissement déposant : Aix-Marseille Université (AMU)

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Banque* existe depuis 15 ans. Elle a été créée pour répondre au fort besoin des établissements de crédit en diplômés de niveau bac+3. Elle est rattachée à l'Institut Supérieur de la Finance (ISFI), département de la faculté d'Economie et de gestion d'Aix-Marseille Université.

Elle forme les étudiants à un ensemble de techniques économiques, juridiques, financières, fiscales et commerciales nécessaires à de futurs conseillers clientèle particuliers et/ou professionnels, évoluant ultérieurement vers des postes de conseillers-gestionnaires de clientèle entreprise ou conseillers en gestion de patrimoine.

Elle permet à la fois la professionnalisation des étudiants et l'acquisition d'un contenu académique notable.

Hors projets tuteurés, le volume d'enseignements est d'environ 458 heures.

Un partenariat fort existe avec la Fédération Bancaire Française (FBF) et le Centre de Formation pour la Profession Bancaire (CFPB).

La licence est dispensée en formation initiale (sur un rythme standard ou en alternance) et en formation continue (en alternance). La formation initiale en alternance et la formation continue sont organisées en partenariat avec le CFPB.

Les modalités d'évaluation incluent des travaux individuels sur table, des projets collectifs, des jeux de simulation en groupe.

Les enseignements ont lieu à Marseille. La présence aux cours est obligatoire.

Analyse

Objectifs
L'objectif du diplôme est clair. Il s'agit d'une part de former les étudiants au métier de conseiller clientèle particuliers et/ou professionnels. Il s'agit d'autre part de leur donner la capacité à évoluer vers des postes de conseillers-gestionnaires de clientèle entreprise ou conseillers en gestion de patrimoine. Il apparaît que cette licence répond au fort besoin du secteur bancaire, notamment du fait de la pyramide des âges sur les postes envisagés. Son adossement aux organisations professionnelles garantit une très bonne adéquation des enseignements aux attentes du monde professionnel. Il apparaît également que les responsables du diplôme sont attentifs aux évolutions du secteur. Ces évolutions sont notamment dues à la place grandissante du numérique et aux nouvelles pratiques d'organisation ou de financement qui en découlent, mais aussi à la question de la gestion des risques.

Organisation
L'organisation de la licence est souple puisque celle-ci est dispensée en formation initiale et en formation continue, suivant des rythmes différents. Ainsi, la formation initiale dans sa forme classique comprend sept mois de cours et quatre mois de stage. Dans sa déclinaison en alternance, les étudiants sont quinze jours en banque, une semaine au CFPB et une semaine à la faculté. En formation continue, ils sont présents deux jours et demi par mois pendant dix mois. En ce qui concerne la formation en alternance (initiale et continue), les responsables de la licence sont attentifs aux besoins de gestion des effectifs en agence au sein des banques et prévoient donc largement en amont de l'année universitaire le calendrier des périodes en entreprise, celles réservées pour les examens, les révisions, etc. Dans un souci de répondre à la demande des établissements de crédit, du CFPB mais aussi des salariés des banques, les responsables de la formation prévoient d'introduire un degré de souplesse supplémentaire par la mise en place d'enseignements à distance pour un public de formation continue, dans une nouvelle version de la licence. Les responsables de la formation souhaitent que les projets réalisés en lien avec une entreprise donnent lieu dans l'avenir à une mixité des étudiants quant à la forme de leur cursus (formation initiale ou continue) ou au rythme de celle-ci (standard versus en alternance). Cette initiative est judicieuse.
Positionnement dans l'environnement
La LP Banque s'insère très bien dans l'environnement local. Elle offre un débouché aux étudiants de deuxième année de licence (L2) qui souhaitent une formation courte et aux étudiants de Brevets de Technicien Supérieur (BTS) et de Diplômes Universitaires de Technologie (DUT). Au sein d'Aix-Marseille Université, cette licence est la seule sur cette thématique. Elle complète utilement l'offre de formations de la faculté d'Economie et de gestion en termes de LP (au nombre de 7). Elle a plusieurs homologues dans le périmètre régional (Université de Toulon et du Var, Université d'Avignon, Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Nice, IUT de Montpellier) mais la demande du monde bancaire est telle que toutes ces formations trouvent leur place. Le lien avec les lycées professionnels pourvoyeurs d'une fraction importante des effectifs a été diagnostiqué dans le dossier comme étant à développer.
Equipe pédagogique
L'équipe pédagogique comprend un nombre limité d'universitaires (3 maîtres de conférences et un enseignant associé), de nombreux professionnels et des enseignants extérieurs. La répartition des heures dispensées par chacune de ces catégories, si elle fait apparaître qu'une part suffisante des enseignements est dispensée par des professionnels, n'est pas précise. L'équipe pédagogique a des modalités de réunion claires. Ces réunions, auxquelles participent des délégués étudiants et lorsqu'il s'agit des formations en alternance ou continue le responsable du CFPB, permettent de discuter des évolutions des métiers. Dans un souci d'amélioration de la qualité, les responsables de la formation souhaitent renforcer les liens entre membres de l'équipe pédagogique, notamment entre universitaires et professionnels ou enseignants extérieurs.
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
Les étudiants sont issus à 50 % de classe de BTS (en 2015-16). Il n'y a pratiquement pas d'étudiants en provenance de deuxième année de licence classique. Les effectifs, importants (entre 67 et 93 ces quatre dernières années), reflètent le niveau élevé des besoins du secteur bancaire pour des salariés en contact avec la clientèle. Le parcours de formation initiale en alternance permet de répondre aux besoins de recrutement immédiat des établissements de crédit notamment sur les métiers commerciaux. Le parcours en formation continue (également en alternance) répond à la volonté des établissements de crédit de voir évoluer leurs salariés bac + 2 vers des postes à responsabilités. Des variations dans les effectifs sont notables d'une année à l'autre sans que les raisons de ce phénomène ne soient précisées. Le taux de présence aux examens est correct. La réussite aux examens est plutôt dans la fourchette basse pour une LP avec un taux moyen de 85 %, sans que les raisons ne soient précisées. Le taux d'insertion professionnelle à 3 mois est de 55 % (pour les diplômés ne poursuivant pas leurs études). 90 % des diplômés travaillent dans la région. Il existe un décalage entre les objectifs en matière d'insertion d'une LP et le taux élevé (47 %) de poursuite d'études (pour les étudiants répondant aux enquêtes), en augmentation sensible. Le débouché principal consiste en deux diplômes d'Aix-Marseille Université : master <i>Droit des affaires</i> et master <i>Droit patrimonial, immobilier et notarial</i>, pour lesquels les étudiants semblent qui plus est peu formés. Le niveau de rémunération est de 1 500 euros nets mensuels à l'embauche et 1 650 euros nets mensuels 30 mois après le diplôme, sans qu'il ne soit effectué de comparaison entre ces chiffres et ceux de formations équivalentes. Le recrutement des étudiants en alternance est effectué par les établissements de crédit, ce qui ne permet pas de s'assurer que le niveau académique des candidats retenus est suffisant (actuellement, l'équipe pédagogique vérifie seulement que ceux sélectionnés satisfont bien aux critères d'éligibilité).

Place de la recherche
L'équipe pédagogique comprend des enseignants-chercheurs rattachés à un laboratoire reconnu, au sein duquel ils travaillent sur les thématiques du contrôle de gestion bancaire, du pilotage, des indicateurs de performance, des systèmes d'information de gestion. Ces enseignants-chercheurs incitent les étudiants à effectuer des lectures scientifiques, notamment en recherche appliquée dans le domaine de la banque. La place de la recherche est donc suffisante pour une LP.
Place de la professionnalisation
La liste des compétences attendues des étudiants en fin de formation est précise, de même que celle des fonctions auxquelles le diplôme est susceptible de mener. La professionnalisation est logiquement au cœur des préoccupations de l'équipe pédagogique. L'organisation de la formation suivant les différentes modalités (initiale et continue) et rythmes (classique ou alternance) poursuit cet objectif. Le projet permettant l'apprentissage du travail en équipe sur un problème opérationnel défini en accord avec une entreprise, à résoudre dans un temps court, va également dans ce sens. Concourent également à la professionnalisation les désormais classiques jeux d'entreprises, études de cas, etc. Les partenariats avec la FBF, le CFPB et la Caisse d'épargne sont précieux. Le CFPB propose notamment une formation (payante) à la certification de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) devenue un pré-requis dans ce secteur et ces métiers.
Place des projets et des stages
Projets et stages occupent naturellement une place essentielle. Les projets sont définis en accord avec le directeur de l'agence bancaire accueillant les étudiants, ce qui assure que la question traitée sera à la fois opérationnelle et d'actualité. Le groupe d'étudiants est encadré par un tuteur professionnel ou universitaire. Ces projets donnent lieu à la rédaction d'un rapport puis d'une soutenance. Le stage de quatre mois en formation initiale donne lieu à la rédaction d'un rapport d'activité noté qui dépasse la simple description de la mission effectuée. Une réflexion est exigée, ce qui souligne l'ambition de la LP. La note finale dépend pour 50 % de la prestation lors du stage et pour 50 % du rapport écrit. Les offres de stages sont gérées par un enseignant via la plateforme numérique d'Aix-Marseille Université. Les partenariats développés par Aix-Marseille Université ou la LP avec les banques locales (Société Marseillaise de Crédit, Banque Chaix, Banque Martin Maurel) et nationales (notamment Société Générale, BNP Paribas, Crédit Mutuel, LCL) assurent aux étudiants une offre importante. Les responsables de la formation souhaitent une meilleure coordination entre tuteurs, étudiants et enseignants pour ce qui est du suivi du projet afin de donner aux étudiants des pistes de réflexion plus précises.
Place de l'international
La place de l'international est réduite, sans que cela ne constitue un handicap pour le diplôme sauf à vouloir former des expatriés dans des banques françaises implantées à l'étranger. Cela étant, les étudiants ont la possibilité d'effectuer leur stage dans une banque française à l'étranger. Les étudiants étrangers sont peu nombreux. La formation comporte d'utiles cours d'anglais bancaire et financier fonctionnant sur le principe de la mise en situation : simulations de rendez-vous avec la clientèle, communications téléphoniques et différentes formes de communication écrite avec la clientèle. Il manque un cours de finance internationale, mettant l'accent sur d'autres pratiques, sur les procédures internationales et sur les enjeux liés aux échanges internationaux, notamment les questions de couverture contre le risque.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
Le recrutement est constitué essentiellement d'étudiants provenant de BTS et de DUT. Le pourcentage d'étudiants de L2 généraliste est quasi nul et un effort de communication, nécessaire, est envisagé pour y remédier. S'il n'existe pas de dispositif dédié aux étudiants en difficulté académique lors de leur année d'études, il est toutefois à souligner l'attention particulière portée à ceux qui ont du mal à trouver un stage. L'accompagnement à la recherche de stage (rédaction de curriculum vitae, pertinence de la lettre de motivation) est de façon générale personnalisé et donc efficace.

Modalités d'enseignement et place du numérique
La présence en cours est obligatoire. Un aménagement est prévu pour les sportifs de haut niveau et pour les salariés pour ce qui est des modalités du contrôle des connaissances. Les locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Les étudiants bénéficient des supports numériques de l'établissement (plateforme AMeTICE), qui sont aux standards attendus. Il est proposé, de façon classique, des jeux d'entreprise, mais également de façon plus originale, des jeux de rôle et mises en situation en anglais. Les travaux dirigés sont réservés à l'enseignement d'anglais bancaire et financier, ce qui est insuffisant pour acquérir un certain nombre de techniques dans beaucoup de disciplines.
Evaluation des étudiants
Les modalités d'évaluation sont variées (individuelle/collective ; travaux sur table, projets, jeux de simulation, etc.), en cohérence avec la finalité professionnelle de la formation. L'équipe en charge du diplôme est soucieuse d'adapter les modalités d'évaluation pour mieux faire transparaître les compétences des étudiants et ainsi faciliter leur insertion sur le marché du travail. On peut regretter que le rythme d'acquisition des connaissances soit éloigné de celui de leur évaluation pour les étudiants de formation initiale en alternance et ceux en formation continue. Les responsables de la formation prévoient cependant d'organiser dans le futur une session d'examens en janvier pour les enseignements dispensés de septembre à décembre.
Suivi de l'acquisition de compétences
Il n'existe pas pour l'instant d'outils finalisés de type annexe descriptive au diplôme et/ou portefeuille de compétences. Néanmoins, les compétences attendues des étudiants sont décrites dans les fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Le suivi des compétences est à améliorer s'agissant d'une LP. Le suivi se fait principalement lors des stages, via une fiche d'évaluation remise au tuteur avec la convention de stage. La fiche d'évaluation, remplie en fin de stage, ne permet pas d'apprécier l'évolution constatée par le tuteur en entreprise. Il est à regretter que les compétences - et leur évolution - des étudiants suivant la formation en alternance ne soient pas évaluées. Pour l'instant, il n'existe pas de livret de compétences, même si ce dernier est un projet de l'établissement.
Suivi des diplômés
Le suivi des diplômés est effectué via le service commun de l'établissement (observatoire de la vie étudiante). Les enquêtes sont régulières : les 8, 18 et 30 mois suivant l'obtention du diplôme. Ce suivi est complété par une enquête réalisée par le responsable du diplôme, ce qui présente l'avantage d'obtenir un taux de retour significatif même si les tableaux disponibles dans le dossier auraient mérité d'être plus détaillés. Le suivi est effectué en profondeur : moyens d'accès à l'emploi, durée d'accès, type de contrat, niveau de l'emploi, salaire moyen, secteur d'activité, localisation de l'emploi. Les étudiants sont incités à ouvrir un compte sur les réseaux sociaux professionnels, ce qui permet de suivre leur évolution ultérieure. La gestion de l'annuaire des anciens peut être améliorée d'après les responsables du diplôme.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
Deux organes différents ont été mis en place afin d'assurer la qualité du diplôme et son adéquation avec son environnement : d'une part, une commission pédagogique constituée des enseignants, des étudiants délégués et d'un représentant administratif ; d'autre part, un conseil de perfectionnement constitué des enseignants, du responsable CFPB et d'un représentant de l'alternance au CFPB. Le rôle du conseil de perfectionnement semble particulièrement important dans la définition de l'offre de formation. Il existe une véritable réflexion à ce sujet. Ces deux organes sont mobilisés pour procéder à l'autoévaluation du diplôme. L'appartenance au Réseau des Instituts Universitaires Professionnalisés et Masters en Banque Finance Assurance permet également de bénéficier d'une connaissance fine des évolutions du secteur. L'évaluation des enseignements, qui se fait par des questionnaires écrits, est efficace puisque le taux de réponse est proche de 100 %. Elle est suivie d'effets quand il s'agit d'éliminer certaines redondances dans le contenu ou si des suggestions d'amélioration émergent.

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Adéquation avec les besoins du secteur bancaire, grâce aux partenariats noués avec les principaux acteurs du secteur, qui garantit une insertion aisée.
- Bon niveau académique.
- Implication forte des responsables de la formation.
- Ouverture de la formation suivant plusieurs modalités : formation initiale (rythme standard ou alternance), formation continue (en alternance).
- Effectifs élevés.

Points faibles :

- Place trop faible des travaux dirigés.
- Trop d'étudiants poursuivent leurs études alors que la LP a vocation à être directement professionnalisante.
- Nombre restreint d'enseignants-chercheurs impliqués (3).
- Peu d'étudiants issus de L2.

Avis global et recommandations :

La formation est de bon niveau et utile tant aux étudiants qu'à l'environnement socio-économique. Les responsables pédagogiques sont très attentifs aux besoins du secteur et à ses évolutions. Les étudiants sont dans l'ensemble très bien encadrés. Il convient toutefois de réfléchir aux raisons qui conduisent visiblement beaucoup d'entre eux à poursuivre leurs études et procéder à des ajustements en conséquence. De même, il serait utile d'accroître le nombre d'enseignants-chercheurs participant à la formation, ce qui permettrait en outre à l'équipe pédagogique de participer plus directement au recrutement des candidats à l'alternance. La place des travaux dirigés devrait être élargie. Il serait enfin utile de comparer les salaires moyens à ceux de formations équivalentes. La communication envers les étudiants de L2 pourrait être repensée afin d'attirer plus d'étudiants. Les relations avec les diplômés peuvent être dynamisées grâce à l'organisation de petits-déjeuners à thèmes.

Observations de l'établissement

Le Président de l'université

à

Monsieur Jean-Marc GEIB

HCERES

Directeur du Département d'Évaluation des
Formations

Objet : Observations aux rapport d'évaluation
des experts HCERES sur les formations
N/Réf. : DEVE/PF/IDP/NA

Dossier suivi par Nathalie ALMERAS

Tél : 04 42 17 27 31

nathalie.almeras@univ-amu.fr

Pièce(s) jointe(s) : 1 document

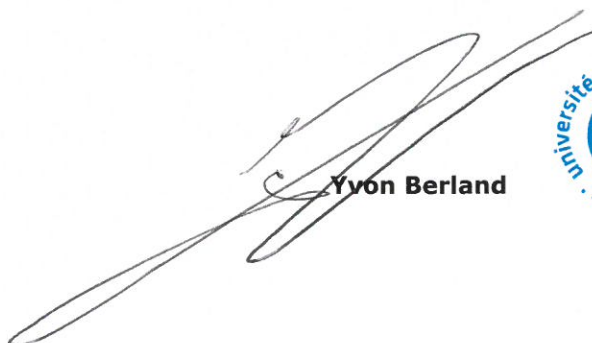
Marseille, le lundi 24 avril 2017

Monsieur,

Nous faisons suite à votre mail du 6 avril 2017 dans lequel vous nous communiquez le rapport d'évaluation HCERES sur les formations et les champs de formations.

Les responsables de la formation ont bien pris connaissance de l'évaluation et n'ont pas d'observation à formuler.

Nous vous souhaitons bonne réception et vous prions de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de nos respectueuses salutations.


Yvon Berland

