

HCERES

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

Département d'évaluation des formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Métiers de la comptabilité : fiscalité

Université François-Rabelais de Tours

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 06/07/2017

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 : Sociétés, entreprises et territoires

Établissement déposant : Université François-Rabelais de Tours

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La Licence professionnelle (LP) *Management des organisations*, spécialité *Métiers de la comptabilité : fiscalité* de l'Université François-Rabelais de Tours, ouverte en 2012, et dispensée à l'IUT (Institut Universitaire de Technologie) coexiste avec une autre licence professionnelle du domaine comptable et financier : la LP *Métiers de la comptabilité : contrôle de gestion*. Elle a principalement pour vocation de former des collaborateurs de cabinets d'expertise comptable disposant de compétences approfondies dans le domaine de la fiscalité.

Elle est proposée uniquement en contrat de professionnalisation et les enseignements sont mutualisés avec la préparation au DCG (Diplôme de Comptabilité et Gestion) de l'IUT, avec un rythme de l'alternance adapté à l'activité des cabinets. Ses effectifs sont compris entre trois et sept étudiants par promotion.

Son programme comporte 450 heures d'enseignement auquel s'ajoute le projet tutoré (150 heures, dont 20 heures en présentiel).

Analyse

Objectifs
La LP vise à former des collaborateurs de cabinets d'expertise comptable ayant une spécialisation en fiscalité. Elle a été conçue, au niveau national, dans le cadre d'un partenariat entre la DGESIP (Direction Générale de L'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle) et le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables. Elle permet également de travailler dans des PME (Petite et Moyenne Entreprise). Le contenu des cours répond à cet objectif et à l'obtention des compétences affichées. Elle permet également d'obtenir les équivalences à 5 unités d'enseignement (UE) du DCG (2, 4, 9, 12 et 13).
Organisation
La LP s'adosse à la préparation du DCG de l'IUT. Elle est organisée sous forme d'un parcours unique, mutualisé avec la préparation DCG, ce qui lui permet de conférer les équivalences à cinq UE (unité d'enseignement) du DCG. Ceci, en diminuant les coûts, autorise de plus faibles effectifs mais la viabilité de la licence professionnelle est en grande partie liée à la pérennité de la préparation DCG qu'on ne peut ici évaluer. Elle est proposée uniquement en contrat de professionnalisation, avec un rythme bien adapté à l'activité des cabinets d'expertise comptable.

Positionnement dans l'environnement
Les cours étant mutualisés avec la préparation au DCG de l'IUT, cela permet aux étudiants préparant le DCG de sécuriser l'obtention d'un diplôme tous en leur assurant une équivalence à 5 UE du DCG. Toutefois, il importe de souligner que la majorité des étudiants sont titulaires de Brevet de Technicien Supérieur (BTS), dans une moindre mesure de DUT GEA (Diplôme Universitaire de Technologie en Gestion des Entreprises et des Administrations) ; aucun ne vient de la licence d'économie de l'université. La thématique de la formation est éloignée des axes de recherche du laboratoire VALLOREM (Val de Loire Recherche en Management Universités Orléans-Tours) dont les recherches ne profitent pas aux étudiants. L'existence d'une formation similaire dans une université proche (Orléans) pose également problème. Enfin, la difficulté des étudiants à trouver un contrat de professionnalisation interroge sur le bassin d'emploi local, aucun partenariat n'existant avec des acteurs socio-économiques.
Equipe pédagogique
Le corps professoral est composé d'un unique enseignant détaché du secondaire, également responsable de la formation, assurant à lui seul près de 29 % des heures effectuées (130 heures) et de professionnels assumant 71 % des heures effectuées, sans aucun enseignant-chercheur. La faible mixité de ce corps professoral découlant de l'absence d'enseignants-chercheurs pose problème. La proportion d'heures effectuées par des professionnels semble excessive, même pour une licence professionnelle. Les fonctions assurées par ces professionnels sont également mal renseignées, ne permettant pas de juger de leur adéquation aux compétences à acquérir. Enfin, la concentration des cours (hors professionnels) sur un seul enseignant de l'établissement fragilise la formation. Concernant le pilotage, il est mentionné une réunion de l'équipe avec le responsable pédagogique en début et en fin de formation accompagnée de contacts informels en cours de formation. Le dispositif de pilotage de la formation semble donc assez faible.
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
Les effectifs sont très réduits (3 à 7) et composés majoritairement de BTS et dans une moindre mesure de DUT ; mais aucun étudiant ayant obtenu une deuxième année de licence - L2, n'a suivi cette formation. On peut s'étonner de ce faible effectif sachant que la LP est adossée à une préparation au DCG et est proposée en contrat de professionnalisation. On peut également s'étonner de l'absence d'étudiants en formation continue (hors contrat de professionnalisation). Tous les inscrits obtiennent leur diplôme. Concernant l'insertion professionnelle et la poursuite d'étude, les renseignements du dossier sont trop lacunaires (une seule enquête en 2013 avec deux répondants pour 5 diplômés) pour se prononcer.
Place de la recherche
La recherche est totalement absente de la LP, ce qui s'explique par le fait qu'aucun enseignant-chercheur n'intervient dans la formation. Si ceci peut se comprendre en fiscalité, cela pourrait être compensé dans d'autres disciplines dispensées dans la formation (comptabilité notamment).
Place de la professionnalisation
La LP étant uniquement proposée en alternance, la professionnalisation de la formation est très bonne. Elle est renforcée par le fait que la majorité des cours est assurée par des professionnels, sans pour autant que l'on sache quelle est leur fonction réelle en entreprise. La fiche RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) est très correctement renseignée.
Place des projets et des stages
Le rythme de l'alternance (deux jours en entreprise chaque semaine, plus pendant la période fiscale) est très bien adapté à la cyclicité de cette activité. Le cadrage national imposant un projet tuteuré est bien respecté, sauf en ce qui concerne son volume horaire, qui apparaît à 150 heures dans le rapport d'autoévaluation, mais à seulement 20 heures dans le tableau du contrôle des connaissances et dans la plaquette de présentation de la formation. L'ensemble semble encadré de façon satisfaisante, bien qu'aucun dispositif de suivi ne soit présenté dans les documents proposés.

Place de l'international
La dimension internationale est quasi-absente de la LP, sauf 70 heures d'anglais, ce qui se justifie par le fait qu'elle n'est proposée qu'en alternance, ce qui rend impossible une mobilité internationale, mais également parce que la matière « cœur », ici la fiscalité, est très fortement encadrée par des considérations nationales. Pour autant, il serait envisageable d'introduire une dimension internationale au niveau pédagogique, en dehors de toute mobilité.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
Le recrutement est fait exclusivement en contrat de professionnalisation. Cette formule est intéressante, mais peut constituer une barrière à l'entrée et expliquer la faiblesse des effectifs. Si le nombre de dossiers de candidature (une cinquantaine) est satisfaisant, le nombre définitif d'inscrits en contrat de professionnalisation est particulièrement faible, ce qui semble traduire un manque d'attractivité et/ou une communication à repenser. On peut, à propos des dispositifs d'aide à la réussite, souligner le système de notation en contrôle continu avec correction et commentaire en groupe permettant de bien cerner les points à améliorer et faciliter le processus d'apprentissage. Ce dispositif est complété par le suivi du tuteur universitaire.
Modalités d'enseignement et place du numérique
L'Université propose un ensemble de dispositifs pédagogiques adaptés aux étudiants à contraintes spécifiques, le Régime Spécial d'Etudes (RSE), sans que l'on sache s'il est utilisé par la LP. La place du numérique dans la formation n'est pas précisée, mises à part 20 heures d'outils informatiques, dont le contenu est toutefois adapté aux exigences professionnelles des employeurs. Ceci étant, les étudiants étant en activité, cela permet de compenser cette faiblesse des heures de cours.
Evaluation des étudiants
Les règles de délivrance de la LP et de capitalisation des UE sont conformes à la législation. On peut cependant être réservé sur la compensation totale des notes (hors mémoire et projet) et l'absence de notes éliminatoires, notamment dans le domaine de la fiscalité, cœur de la formation. Le système de notation en contrôle continu est satisfaisant.
Suivi de l'acquisition de compétences
L'existence d'une maquette nationale permet d'avoir une idée précise des compétences à acquérir. Le supplément au diplôme comporte des erreurs. Les rubriques 4.1, 4.2 Exigences du programme et 5 Informations sur la fonction du diplôme sont des « copier / coller » des mêmes rubriques de la LP <i>Métiers de la comptabilité : contrôle de gestion</i>, ce qui est gênant. Aucun dispositif de type portefeuille de compétences ne semble proposé.
Suivi des diplômés
Il n'y a pas de suivi réel des diplômés. Seul un « contact par mail » est évoqué. Or, vu le faible effectif, il serait aisé de suivre chaque année le devenir des étudiants. L'enquête de l'Observatoire de la Vie Etudiante (OVE) à deux ans porte sur des effectifs trop faibles pour être exploitable, et l'horizon retenu ne semble pas pertinent pour une formation professionnalisée.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
On ne comprend pas bien comment le conseil de perfectionnement peut être mutualisé avec la LP <i>Métiers de la comptabilité : contrôle de gestion</i>, si ce n'est de façon purement factuelle. Sa composition n'est pas fournie. Celle fournie par la LP contrôle de gestion ne mentionne aucun enseignant de la LP fiscalité. Il existe, en revanche, une procédure satisfaisante d'évaluation des enseignements par les étudiants. L'autoévaluation est dans l'ensemble d'assez bonne qualité avec en particulier une mise en évidence intéressante des points forts et des points à améliorer. Certaines informations importantes sont malgré tout trop lacunaire pour être réellement exploitables (taux d'insertion et taux de poursuite d'étude). D'autres informations sont trop succinctes pour être exploitables (conseil de perfectionnement). D'autres informations sont enfin totalement erronées (annexe descriptive au diplôme).

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Mutualisation des enseignements entre la préparation au DCG et la LP.
- Objectifs clairs, liés à une maquette nationale.

Points faibles :

- Effectifs très faibles.
- Corps enseignant trop limité et sans enseignant-chercheur.
- Dossier trop lacunaire et comportant des erreurs (activité des vacataires, volume du projet tuteuré, Annexe descriptive au diplôme erronée...).
- Suivi de l'insertion professionnelle absent, et de manière générale, manque de réels outils de pilotage.

Avis global et recommandations :

Soutenu au niveau national par l'Ordre des experts-comptables, la licence professionnelle propose une maquette en adéquation avec des besoins clairement identifiés au niveau national. Pour autant, la faiblesse des effectifs et la difficulté des étudiants à obtenir un contrat de professionnalisation interroge sur la viabilité à long terme de la formation, et pose la question de l'adéquation de la formation aux besoins du marché de l'emploi local. Il conviendrait dès lors de s'interroger sur l'opportunité de la proposer également en formation initiale.

De façon plus générale, le dossier fourni est parfois lacunaire et ne permet pas de porter un jugement éclairé sur la licence professionnelle. L'équipe pédagogique se limite à un seul enseignant permanent et ne comprend aucun enseignant-chercheur.

Des efforts doivent principalement être menés dans deux directions : le renforcement de l'équipe pédagogique et l'amélioration des liens avec les cabinets d'expertise comptable régionaux.

Observations de l'établissement

Tours, le 20 mai 2017
Monsieur le Président de l'Université
François-Rabelais de Tours

Université
François-Rabelais
de Tours

60, rue du Plat d'Étain
BP 12050
37020 Tours Cedex 1

www.univ-tours.fr

Objet : HCERES retours sur l'autoévaluation

Je, soussigné Philippe Vendrix, Président de l'Université François-Rabelais de Tours, indique par la présente que l'établissement ne souhaite pas faire d'observation sur les retours des comités HCERES concernant les mentions de Licences, Licences professionnelles et Masters.

L'ensemble des remarques ont été transmises aux responsables des mentions en préparation, en même temps que les expertises internes produites par les rapporteurs de la Commission Formation et Vie Universitaire. Ces documents vont permettre aux enseignants d'ajuster leurs propositions de mentions et de parcours, en fonction des recommandations qui leur ont été faites.

Un court document concernant les retours sur les champs de formation est joint.

L'université de Tours remercie les experts de l'HCERES du soin mis à l'analyse de l'autoévaluation et d'efforcera d'en tirer le plus grand bénéfice.

Le Président de l'université
Philippe Vendrix

