

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 : comptabilité et paye

Université d'Orléans

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 07/07/2017

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 d'Orléans

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) *Management des organisations, spécialité Métiers de la comptabilité : comptabilité et paye* vise à préparer les étudiants aux métiers de la comptabilité, notamment ceux de la gestion sociale et de la paye.

Au niveau scientifique, les diplômés doivent disposer du recul nécessaire pour évaluer et orienter la gestion des ressources humaines d'établissements industriels et commerciaux.

La formation se situe sur un seul site, celui de l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Bourges.

Elle se déroule en formation initiale, formation continue, et en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation).

Analyse

Objectifs
Le dossier expose clairement les objectifs poursuivis par la formation et les connaissances et compétences personnelles et professionnelles attendues. Ils paraissent en adéquation avec le niveau de la formation et les emplois visés. Cette formation doit donner accès à des emplois à la frontière entre la comptabilité et les ressources humaines tels que collaborateur social en cabinet d'expertise comptable ou gestionnaire de la paie et du temps de travail. Le taux de poursuite d'études est faible, conformément à l'orientation LP. Le dossier d'autoévaluation ne fait pas mention des emplois effectivement exercés par les diplômés de la licence professionnelle. Il n'est donc pas possible de juger de l'adéquation entre la formation et les métiers de sortie car nous n'avons pas d'information à ce propos.
Organisation
La formation comprend 600 heures (sous forme de cours magistraux et de travaux dirigés) dont 150 heures dévolues au projet tuteuré. Elle est bien équilibrée puisque 20 % des enseignements sont de nature juridique, 18 % sont de nature managériale ou économique et plus de 45 % des heures d'enseignement sont dédiées à la comptabilité et à la paie. Cette répartition est en adéquation avec les objectifs de la formation. Certains enseignements comportent des volumes horaires très importants (la paie et les éléments complémentaires de rémunération : 52 heures) et sont dispensés sur les deux semestres. Ils pourraient être scindés en plusieurs enseignements. Le découpage par module est peu lisible, il semble être conçu comme un niveau intermédiaire entre l'unité d'enseignement (UE) et l'enseignement.

La répartition entre cours, stages et projets tuteurés doit permettre de remplir l'objectif de professionnalisation de cette formation. Une UE est consacrée à l'anglais, avec 50 heures d'enseignement, ce qui semble lui donner beaucoup de place dans le descriptif de la formation. Toutes les matières nécessaires à la profession visée sont dans le cursus, ce qui semble très homogène.
Positionnement dans l'environnement
Cette licence professionnelle est unique dans l'établissement et n'est pas non plus proposée par un établissement de la communauté d'universités et établissements (ComUE) Léonard de Vinci. Elle s'inscrit dans le prolongement du DUT (Diplôme universitaire de technologie) <i>Gestion des entreprises et des administrations</i> (GEA) proposé par la même université et représente une alternative pour les étudiants de deuxième année de licence (L2) juridiques et économiques de celle-ci. Au sein de l'établissement, une licence professionnelle en gestion des ressources humaines est également proposée, mais, les effectifs de la licence et le fort taux d'insertion professionnelle des diplômés laissent penser qu'il n'y a pas de concurrence entre ces deux formations. La formation a su nouer des liens avec son environnement socio-économique ; toutefois, ces liens n'ont pas fait l'objet d'une convention ou d'un accord signé à l'exception d'un partenariat formalisé avec le centre de formation d'apprentis (CFA) de la région Centre qui gère les contrats d'apprentissage. Les partenariats qu'il serait intéressant de formaliser concernent l'Institut supérieur d'études comptables et financières, la société KPMG et l'Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) régionale.
Equipe pédagogique
Les enseignements sont assurés à hauteur de 20 % par des enseignants-chercheurs, 20 % par des enseignants (du second degré détachés dans le supérieur) et à 60 % par huit intervenants professionnels. Il est dommage que le dossier d'autoévaluation ne donne pas d'indication sur les emplois exercés par ces intervenants. Les intervenants professionnels assurent l'intégralité des enseignements liés à la paie et à la comptabilité. Ainsi, les enseignants-chercheurs n'interviennent que peu dans les enseignements constituant le cœur des compétences de la formation. Par ailleurs, aucun enseignant-chercheur (maître de conférences ou professeur des universités) en sciences de gestion n'est recensé dans l'équipe pédagogique de la licence professionnelle. Un comité de pilotage, composé d'une partie de l'équipe pédagogique de la formation, a pour mission d'émettre des propositions d'amélioration de la formation. Il est dommage que le rapport n'indique pas le rythme de réunions de ce comité et ne détaille pas ses règles de fonctionnement.
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
Sur la période 2012-2015, les effectifs sont compris entre 21 et 31 inscrits. Les étudiants sont principalement originaires de la région Centre-Val de Loire. Les informations fournies dans le dossier d'autoévaluation ne permettent pas d'apprécier l'attractivité de la formation puisqu'aucune statistique ne semble réalisée sur le profil des candidats. La licence professionnelle est une voie de poursuite d'études pour des titulaires d'un DUT GEA ou de BTS (Brevet de technicien supérieur). La formation n'est pas parvenue à attirer des étudiants de L2 entre 2012 et 2015, toutefois, entre 2015 et 2016, trois étudiants étaient issus d'une L2. Une incohérence dans les données du tableau 6 limite la portée des informations transmises (le nombre de diplômés en poursuite d'études est égal au nombre de diplômés). En tenant compte de ces limites, il semble que le taux de poursuite d'études se limite à 10 % et que le taux d'insertion professionnelle est supérieur à 85 %, ce qui est bien pour une LP. Le nombre de diplômés est bon (entre 83 et 97 %). La voie de l'apprentissage est privilégiée, avec un nombre croissant d'étudiants optant pour ce cursus. Tous les répondants à l'enquête qui souhaitaient entrer dans le monde du travail y sont parvenus. Mais le taux de retour est faible, ce qui ne nous permet pas vraiment de juger de l'insertion professionnelle des diplômés.
Place de la recherche
Du fait de son objectif d'insertion professionnelle immédiate, la place de la recherche en licence professionnelle peut être limitée. Il est toutefois regrettable qu'aucun enseignant-chercheur en sciences de gestion ne soit présent dans l'équipe pédagogique et qu'aucun enseignant-chercheur n'intervienne dans les enseignements constituant le cœur de compétences de la formation. On dénombre toutefois quatre enseignants-chercheurs qui interviennent dans la formation.

Place de la professionnalisation
Le stage, les contrats de professionnalisation, l'apprentissage et la forte présence de vacataires parmi les enseignants sont des atouts de la formation et permettent d'accroître la professionnalisation de la licence professionnelle. La part des inscrits en apprentissage (ou professionnalisation) est en croissance en cours de la période, ils représentent, pour l'année 2015-2016, 75 % des inscrits. La formation peine, toutefois, à attirer les candidats en formation continue. Des contacts réguliers existent avec le milieu socio-économique, ils permettent de coordonner le contenu, le calendrier et les évolutions de la formation. La fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a bien été mise en annexe du dossier d'autoévaluation. Elle est mal renseignée puisqu'il y est indiqué que seule l'inscription sous statut d'élève ou d'étudiant est possible, et exclut tous les parcours du type contrat d'apprentissage, formation continue ou contrat de professionnalisation.
Place des projets et des stages
Le stage est d'une durée de 12 semaines pour les étudiants inscrits en formation initiale. Pour la formation en apprentissage, la période en entreprise est d'une durée de 33 semaines. Le dossier d'autoévaluation n'indique ni le rythme de l'alternance, ni la période de stage. Le stage est encadré par un enseignant, la partie professionnelle du stage est évaluée à plusieurs reprises, une grille détaillée est utilisée à cet effet. L'évaluation doit permettre la progression de l'étudiant en termes d'aptitudes professionnelles. Le stage est évalué également par un mémoire écrit donnant lieu à une soutenance. La licence professionnelle comprend également un projet tuteuré qui est encadré par un tuteur universitaire. Il repose essentiellement sur une recherche documentaire. Il est regrettable que les sujets proposés ne laissent pas la place à l'exploitation d'un terrain empirique en entreprise (exemple de sujets proposés au cours de l'année 2015-2016 : la rupture du contrat de travail ; fallait-il remettre en cause la défiscalisation des heures supplémentaires ?). Les projets tuteurés occupent une large place dans la formation avec un quota horaire de 150 heures. Cela semble très fort par rapport à la complexité limitée des sujets confiés. Les projets tuteurés sont jugés sur un rapport écrit et une soutenance orale.
Place de l'international
La formation étant centrée sur le cadre réglementaire français, la dimension internationale se limite essentiellement à un enseignement d'anglais adapté aux ressources humaines. Le volume horaire de l'apprentissage de l'anglais (50 heures) est conséquent. Il représente 11 % du volume horaire la formation et 16 % des crédits européens (ECTS), ce qui semble très important, voire contradictoire, par rapport aux finalités du diplôme et son orientation très « nationale ». Aucun enseignement n'est par ailleurs dispensé en langue anglaise. La mobilité internationale des étudiants est inexistante, le cursus ne propose pas le passage d'un certificat de niveau de langue. Accueil faible de quelques étudiants d'origine étrangère.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
Le dossier ne donne aucune information sur les critères de sélection, ni sur le type de sélection utilisé (entretien et dossier par exemple), ou encore la participation éventuelle de professionnels aux entretiens de sélection. Il est mentionné que le nombre de candidatures est en croissance et qu'il s'est élevé à 274 en 2015. Toutefois, le profil des candidats par type de formation d'origine n'est pas renseigné. Il n'est pas fait mention des dispositifs d'aide à la réussite mis en œuvre (par exemple module de remise à niveau pour des étudiants non gestionnaires). Les dispositifs d'accompagnement pour la recherche de stage ou de contrat d'apprentissage ne sont pas indiqués dans le dossier.

Modalités d'enseignement et place du numérique
La formation est proposée uniquement en présentiel. Elle peut être suivie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la formation continue. Le calendrier de la formation est défini en coordination avec deux partenaires de la formation, il semble qu'il ne soit pas adapté à certains besoins des entreprises. Ce calendrier n'est pas mentionné dans le dossier d'autoévaluation. Le numérique est présent dans la formation notamment par l'enseignement d'un progiciel de paie (28 heures), en revanche, il n'a pas essaimé dans les pratiques pédagogiques. L'utilisation de la plateforme CELENE (cours en ligne et enseignement numérique pour les étudiants) permet des échanges d'informations pour les enseignants qui le souhaitent.
Evaluation des étudiants
Les connaissances sont évaluées dans le cadre d'un contrôle continu basé sur plusieurs évaluations par module (écrite et orale). Les crédits ECTS sont répartis par module et sont proportionnels au nombre d'heures de cours. Le stage (ou l'alternance) est doté du même nombre de crédits ECTS (10) que le projet tuteuré. Le dossier ne fournit pas d'information sur les éventuels coefficients affectés aux unités d'enseignement et aux éléments constitutifs d'une unité d'enseignement. Le dossier contient des erreurs dans le descriptif du système de notation, ce qui ne nous permet pas de l'analyser : les ECTS et coefficients sont de même valeur et correspondent aux quotas horaires, deux modules qui n'ont aucun coefficient, etc.
Suivi de l'acquisition de compétences
Les compétences que doit acquérir l'étudiant sont détaillées dans la fiche RNCP, elles sont en adéquation avec l'objet de la formation. Le dossier ne fournit pas d'information sur les modalités de suivi de ces compétences. Une grille d'évaluation détaillée est utilisée par le tuteur lors des visites des étudiants en stage. Cette grille ne reprend pas les compétences inscrites dans la fiche RNCP.
Suivi des diplômés
Une enquête interne est réalisée chaque année en janvier. Les taux de réponse sont assez faibles et la présentation des résultats de l'enquête présente une incohérence (le nombre d'étudiants en poursuite d'études est identique au nombre de répondants). Le suivi des diplômés ne semble être réalisé qu'une seule fois (six mois après l'obtention du diplôme), le questionnaire n'intègre pas d'indicateurs sur l'adéquation entre la formation suivie et l'emploi exercé. Nous n'avons au final que très peu d'éléments, et on ne sait pas, par exemple, quels sont les emplois occupés par les diplômés, ni les structures dans lesquelles ils travaillent.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
Les étudiants évaluent la formation via deux réunions annuelles d'une demi-heure avec le responsable de la formation. Un conseil de perfectionnement existe et est composé des membres du jury de la licence. Son rôle est limité à l'analyse de l'enquête qualité menée auprès des étudiants. Cette enquête devrait être administrée pour la première fois en fin d'année universitaire 2017, de façon anonyme. Ce conseil de perfectionnement devrait se réunir chaque année, mais il semble que cela n'a pas encore été le cas. Il devrait comprendre des enseignants et des professionnels, mais pas d'étudiant.

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Formation répondant à un besoin clair et des métiers bien ciblés.
- Hausse des inscrits par la voie de l'alternance et de l'apprentissage.
- Formation unique dans région Centre-Val de Loire.
- Forte présence des intervenants professionnels dans les enseignements.
- Des partenariats très intéressants existent au niveau régional (URSSAF, KPMG, etc.) même s'ils ne sont pas formalisés.

Points faibles :

- Impossibilité de juger le taux d'insertion dans le monde professionnel car trop faible taux de retour des enquêtes.
- Suivi de la formation améliorable : rôle du conseil de perfectionnement, suivi des étudiants, etc.
- Absence d'enseignants-chercheurs en sciences de gestion dans l'équipe enseignante. De ce fait, l'intégralité des enseignements du cœur de compétence (comptabilité et paie) est assurée par des professionnels.
- Dossier ne permettant pas d'évaluer des éléments importants de la formation tels que les modalités de recrutement des étudiants, les profils des candidats, le fonctionnement du comité de perfectionnement, le profil des intervenants professionnels.
- Projet tuteuré ne permettant pas la rencontre de l'étudiant avec le monde socio-économique.
- Volume horaire des projets tuteurés très important par rapport aux problématiques exposés.
- Volume horaire de l'apprentissage de l'anglais très fort pour une formation pas du tout orientée vers l'international.
- Quelques imprécisions et erreurs dans le dossier (erreur dans un tableau, erreurs dans la pagination, etc.).

Avis global et recommandations :

La LP *Management des organisations*, spécialité *Métiers de la comptabilité : comptabilité et paie* trouve une place naturelle dans l'offre de formation de l'Université d'Orléans.

Elle propose une formation en adéquation avec les besoins exprimés par les entreprises, les enseignements sont en cohérence avec les compétences et les métiers visés.

Elle est proposée en formation par alternance et cette formule voit sa part croître si bien qu'il est envisageable à terme que la formation puisse être suivie uniquement en alternance ou en formation continue.

Les enseignements du cœur de compétence sont entièrement assurés par des intervenants professionnels, par ailleurs, les enseignants-chercheurs en sciences de gestion sont absents de l'équipe pédagogique. Il conviendrait, donc, de procéder à un rééquilibrage de l'équipe enseignante.

Le projet tuteuré dans sa forme actuelle relève essentiellement d'un exercice de recherche documentaire. Il conviendrait que ce projet tuteuré soit l'occasion d'un contact réel de l'étudiant avec le monde du travail.

Il serait également souhaitable de rééquilibrer les enseignements car certains mobilisent des quotas horaires qui semblent trop forts (50 heures pour l'apprentissage de l'anglais et 150 heures pour le projet tuteuré).

Ainsi, le conseil de perfectionnement ne joue pas un rôle central dans le pilotage de la formation, il conviendrait d'en stabiliser la composition et le fonctionnement.

Observations de l'établissement

Pas d'observation pour la mention

Fait à Orléans, le 1^{er} juin 2017

Le Président



Ary Bruand