Licence professionnelle Métiers de la comptabilité - comptabilité et paye

Rapport Hcéres

▶ **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Métiers de la comptabilité - comptabilité et paye. 2016, Université du Maine. hceres-02039698

HAL Id: hceres-02039698

https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039698

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Métiers de la comptabilité – comptabilité et paye

- Université du Maine

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

HCERES

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

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 2015-2016

Présentation de la formation

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

Établissement déposant : Université du Maine

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Métiers de la comptabilité – comptabilité et paye*, après avoir été dispensée en formation initiale, est depuis la rentrée 2014 proposée en alternance, par la voie du contrat de professionnalisation. Elle propose une voie d'accès à la profession comptable par le métier de la paie et du social qui correspond à une activité récurrente et importante pour les cabinets comptables et les entreprises.

Les fondamentaux visés par la formation sont de bonnes connaissances en droit du travail et droit social, en analyse des lois, des décrets et des conventions collectives et leurs impacts sur la gestion de la paie, la veille sociale, juridique et économique. Ces compétences doivent permettre au diplômé d'être un interlocuteur reconnu en matière de législation sociale, d'être capable d'établir et de gérer les paies et les charges sociales et fiscales, de connaitre la diversité des contrats de travail et leurs spécificités, d'être capable d'utiliser les principaux logiciels de paie, de maitriser la comptabilité des charges de personnel et de savoir présenter un tableau de bord du social.

Les débouchés sont principalement axés autour des métiers suivants : responsable paie et gestion du social, gestionnaire de la paie et du temps de travail, collaborateur comptable ou social en cabinet d'expertise comptable, assistant ressources humaines.

Synthèse de l'évaluation

L'équipe pédagogique de la licence professionnelle est solide, diversifiée et de qualité. De plus, la professionnalisation de la licence professionnelle est très bonne avec le passage à la formation par alternance depuis la rentrée 2014-2015. Ainsi il apparaît que la licence est bien tournée vers le monde professionnel (alternance, pédagogie, implication du monde professionnel). En outre, la formation est très reconnue par son environnement professionnel de référence (les cabinets d'expertise-comptable de la région). Egalement, l'adéquation du cursus de la licence, désormais en alternance, aux objectifs est très forte. Enfin, une cellule de recherche de contrats de professionnalisation a été mise en place. Ces points forts font que la formation est attractive pour les étudiants. Néanmoins, la place des enseignants professionnels dans la licence n'est pas assez mise en avant. De plus, la transformation de la formation en alternance a entraîné pour sa première année de mise en œuvre une chute des inscrits de 20 en moyenne à 12. Le taux de placement en entreprise est également un peu faible. D'autre part, le suivi fin de l'acquisition des compétences des étudiants et de leur insertion est fragile. Enfin, le rapport qui remplace le mémoire et le projet tutoré n'apporte pas suffisamment de garanties sur le fait que l'étudiant aura durant son contrat de professionnalisation été confronté à la résolution de problématiques d'entreprise.

Points forts :

- Forte professionnalisation de la licence avec son passage en alternance.
- Formation attractive et reconnue par son environnement professionnel.
- Bonne adéquation du cursus proposé aux objectifs de la licence.
- Equipe pédagogique impliqué et solide.

Points faibles :

- Effectif des inscrits en baisse avec le passage en alternance (de 20 à 12).
- Taux de placement en entreprise un peu faible pour une licence professionnelle en alternance.
- Le suivi fin des étudiants tant au niveau de leur acquisition de compétences puis de leur insertion reste insuffisant.

Recommandations :

Les efforts de l'équipe et de l'établissement devraient désormais porter sur l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits en alternance pour atteindre une vingtaine et sur l'amélioration de l'insertion professionnelle des diplômés entre 90 % et 100 % vu la nature de la licence. Pour cela, la cellule de recherche de contrats de professionnalisation devrait être active et performante. Egalement la valorisation et l'implication des enseignants vacataires professionnels devraient être renforcées, ainsi que les outils plus fins de suivi de l'acquisition des compétences des étudiants et de leur insertion. Enfin, il conviendrait de bien s'assurer que le rapport qui remplace, à juste titre, le projet tutoré et le mémoire dans la licence en alternance comprend bien une partie réflexive – même succincte - de résolution de problèmes d'entreprise. Une réflexion pourrait être menée quant à un rapprochement / fusion de la licence professionnelle *Métiers de la comptabilité – comptabilité et paye* avec la licence professionnelle *Métiers de la comptabilité – responsable de portefeuilles clients en cabinet* proposée par le champ *Droit, économie et gestion* de l'Université du Maine. En effet à terme, la spécialité paye pourrait s'avérer trop étroite comme la chute des inscrits en est peut-être le signe avant-coureur et devenir de façon plus pertinente un module complémentaire de la spécialité plus généraliste Responsable de portefeuilles clients en cabinets.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	L'adéquation du cursus de la licence aux objectifs est très forte et les débouchés sont concrets, principalement axés autour des métiers suivants : responsable paie et gestion du social, gestionnaire de la paie et du temps de travail, collaborateur comptable ou social en cabinet d'expertise comptable, assistant ressources humaines.
Environnement de la formation	L'environnement de la formation est favorable. Il existe en effet peu de formations spécialisées reconnues par l'Ordre des Experts-Comptables qui a été à l'origine de la maquette de la licence. Certes la licence professionnelle *Métiers de la comptabilité – comptabilité et paye* est également proposée par l'IUT de La Roche-sur-Yon (Université de Nantes). Mais, l'insertion professionnelle, du fait des partenariats noués par la licence professionnelle du Mans se fait dans un bassin local. Il n'y a donc pas concurrence entre ces deux formations au sein du territoire ligérien.
Equipe pédagogique	L'équipe pédagogique est adaptée aux objectifs de la licence même si la place des enseignants professionnels n'est pas très lisible ni mise en avant. Huit enseignants de l'Université du Maine interviennent dans cette licence professionnelle dont quatre qui sont des enseignants-chercheurs (dont deux Professeurs d'Université, membres du GAINS, Laboratoire d'économie et de gestion de l'Université du Maine). La responsabilité pédagogique est exercée par un Directeur des études des licences professionnelles, assisté, pour chacune des cinq licences offertes par l'IUT du Mans, d'un enseignant-référent.
Effectifs et résultats	Pour le lancement en alternance, la licence a connu un effectif de 12 alternants au lieu d'une vingtaine habituellement. Concernant l'insertion des diplômés il n'y a pas encore de chiffre sur la première promotion en alternance, mais elle devrait être proche de 100 %, l'adoption de l'alternance venant annuler d'un côté les velléités de poursuites d'études et, de l'autre, accentuer l'insertion professionnelle. L'objectif dès la rentrée 2015 est de tendre vers des effectifs plus proches de la vingtaine avec un taux d'insertion entre 90 % et 100 % conforme à ce type de licence.

Place de la recherche	La place de la recherche est suffisamment adaptée à la licence professionnelle dont le premier objectif reste la professionnalisation et non la recherche. En particulier quatre enseignants-chercheurs interviennent de manière significative dans cette licence, pour 700 heures ce qui permet aux étudiants d'être confrontés aux enjeux et aux méthodes de la recherche.
Place de la professionnalisation	La place de la professionnalisation dans la licence tend à se développer avec le passage à l'alternance et à rapprocher les étudiants des exigences du monde professionnel. Le premier partenaire de la licence est l'ordre régional des experts-comptables, initiateur du projet en 2010, et qui, depuis, apporte son soutien à cette formation. Des structures qui ont accueilli des étudiants de cette formation en sont également partenaires. Par exemple des cabinets comptables, des entreprises de commerce et de services à la personne.
Place des projets et stages	L'adoption d'un fonctionnement en alternance au sein de la licence avec 34 semaines de présence en entreprise a amené une refonte complète sur la place des projets tutorés et stages qui n'existent plus formellement. L'organisation oblige désormais à la rédaction d'un rapport à mi-parcours (début mars) faisant un premier point sur les travaux menés en entreprise. Puis, à la fin de la formation (fin août), un deuxième rapport est rendu et soutenu. Il convient néanmoins de s'assurer que le rapport porte bien sur l'étude de problématiques d'entreprise et conserve, au-delà d'aspects descriptifs, un caractère réflexif minimal.
Place de l'international	La licence comprend de nombreux enseignements de droit (de la paie, social, etc.) qui tiennent compte des spécificités françaises, mais pas internationales. En effet, il apparaît compliqué pour les étudiants de se projeter sur un stage à l'étranger sachant que l'application des notions enseignées serait difficile voire impossible. La nécessité d'obtenir un contrat de professionnalisation limite aussi les possibilités d'échanges internationaux. Dans ce contexte, la licence n'a pas spécifiquement développé ce point.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Les candidats sélectionnés viennent essentiellement de BTS et d'IUT. Sur plus de 100 dossiers de candidatures reçus en moyenne chaque année, 50 % environ sont convoqués en entretien (un peu plus, autour de 70 %, avec le passage à l'alternance). Il n'y a eu que 12 inscrits en 2015 du fait du passage à l'alternance nécessitant que les étudiants trouvent un contrat de professionnalisation. Pour augmenter ce nombre, la cellule de recherche de contrats de professionnalisation mise en place devra être active et performante.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Les modalités d'enseignement et la place du numérique sont adaptées à la licence. Les étudiants de licence professionnelle ont accès à une des quatre salles informatiques de l'IUT qui sont en libre-service et ils disposent chacun d'un espace de travail sécurisé comportant une messagerie électronique, un espace de stockage individuel de fichiers, un portail d'information, la possibilité de développer des pages web personnelles, la possibilité d'accéder à des espaces cours construits par les enseignants. De plus, la gestion de la paie amène nécessairement une approche numérique. L'IUT GEA du Mans s'est doté, en ce sens, du logiciel Coala (Sage), logiciel très usité en cabinet comptable.
Evaluation des étudiants	L'évaluation des étudiants est bien adaptée et privilégie le contrôle continu. Chaque enseignant est tenu de préciser les modalités d'évaluation au début de son enseignement. Le jury se prononce sur l'obtention des différentes UE (et des crédits ECTS associés) et du diplôme. Une seconde session est de droit. L'étudiant y repasse les disciplines où il n'a pas la moyenne dans les unités non validées.
Suivi de l'acquisition des compétences	Le suivi fin de l'acquisition des compétences est encore insuffisant. Il se fait essentiellement au travers de l'évaluation des étudiants par les enseignants qui est effectuée sous forme de contrôle continu, chaque intervenant effectue une ou plusieurs évaluations en cours et à la fin du module. Les modules ne se terminant pas tous au même moment, les temps d'évaluations sont néanmoins relativement dilués dans le temps.
Suivi des diplômés	En plus de la procédure mise en place et assurée par le SUIO-IP de l'Université du Maine, les diplômés sont suivis, au niveau de l'équipe pédagogique, principalement lors de la cérémonie de remise des

	diplômes, organisée six mois après l'obtention du diplôme. Mais tous les étudiants ne sont pas présents lors de cette cérémonie ce qui rend aujourd'hui le suivi fin des diplômés encore fragile.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le conseil de perfectionnement et les procédures d'autoévaluation sont bien adaptés à la réserve qu'il n'y a pas d'étudiant. Le conseil de perfectionnement se réunit une fois par an, à la fin de l'année universitaire. Un compte-rendu est rédigé. Sous la présidence du Chef du Département GEA, ou du Directeur des études des licences professionnelles, il associe l'ensemble de l'équipe pédagogique, ainsi que les professionnels partenaires de la formation. Par le bilan qu'il dresse, il participe à l'autoévaluation, et donc aux évolutions, de la formation.

Observations de l’établissement

Université du Maine

Evaluation des formations

Champ de formation	Droit-Economie-Gestion
Intitulé du diplôme	LP Management des Organisations – Métiers de la comptabilité – Comptabilité et paye

Observations de l'Université du Maine sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

En réponse aux points évoqués par le comité d'experts, l'équipe de formation souhaite apporter les précisions suivantes.

Synthèse de l'évaluation

L'évolution des effectifs entre l'année 2014-2015 (1ère année de l'alternance) et les précédentes ne peut être vue comme « une chute des effectifs » du fait du passage à l'alternance. En effet, il faut tenir compte d'une part des besoins des entreprises prospectées et d'autre part du suivi des alternants à mettre en place.

Les modalités d'évaluation qui sont venues se substituer au rapport de stage et aux projets tuteurés, ont été mises en place en concertation avec les professionnels lors de l'élaboration de la nouvelle offre de formation. Discutées depuis lors de Conseils de Perfectionnement, elles sont jugées satisfaisantes par les partenaires.

Le taux de placement nous paraît correct puisque sur les 12 diplômés de la 1ère promotion en alternance, 11 sont salariés, dont 9 dans l'entreprise où ils étaient en apprentissage.

Le rapprochement des licences professionnelles « comptabilité et paye » et « responsable portefeuille client en cabinet d'expertise » ne nous paraît pas pertinent, en l'état des nos échanges avec les cabinets et les entreprises. Dans une réflexion sur le passage en alternance de la licence « responsable portefeuille client en cabinet d'expertise », cette question pourra être réexaminée.

Analyse

Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	
Observations	Sans s'interdire absolument d'atteindre la vingtaine d'étudiants, l'établissement se fixe un effectif seuil autour de la quinzaine pour les licences professionnelles délivrées en contrat de professionnalisation. Pour autant, la cellule de recherche de contrats de professionnalisation devra en effet gagner en performance.

Conseil de perfectionnement Procédures d'autoévaluation	
Observations	On veillera à une représentation des alternants au sein du conseil de perfectionnement.

Anne **Désert**

Vice Présidente Formation et Vie Universitaire
Université du Maine