



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

Rapport d'évaluation de la licence professionnelle



Responsable de portefeuille client
en cabinet d'expertise comptable

de l'Université Montpellier 1 –
UM1

Vague E – 2015-2019

Campagne d'évaluation 2013-2014



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des Formations et des diplômes

En vertu du décret du 3 novembre 2006¹,

- Didier Houssin, président de l'AERES
- Jean-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes de l'AERES

¹ Le président de l'AERES « signe [...], les rapports d'évaluation, [...] contresignés pour chaque section par le directeur concerné » (Article 9, alinea 3 du décret n°2006-1334 du 3 novembre 2006, modifié).



Evaluation des diplômes Licences Professionnelles – Vague E

Evaluation réalisée en 2013-2014

Académie : Montpellier

Établissement déposant : Université Montpellier 1 – UM1

Académie(s) : /

Etablissement(s) co-habilité(s) : /

Spécialité : Responsable de portefeuille client en cabinet d'expertise comptable

Secteur professionnel : SP5-Echange et gestion

Dénomination nationale : SP5-1-Management des organisations

Demande n° S3LP150009119

Périmètre de la formation

- Site(s) (lieux où la formation est dispensée, y compris pour les diplômes délocalisés) : Université Montpellier 1 (UM1).
- Délocalisation(s) : /
- Diplôme(s) conjoint(s) avec un (des) établissement(s) à l'étranger : /
- Convention(s) avec le monde professionnel : l'ordre régional des experts-comptables.

Présentation de la spécialité

La licence professionnelle *Responsable de portefeuille client en cabinet d'expertise comptable* vise à former des responsables maîtrisant les différentes techniques comptables, capables d'assumer des postes de collaborateurs en cabinet ou d'assistant en gestion et en comptabilité dans des PME. Cette formation est unique au niveau régional et correspond à un besoin récurrent.

Elle est accessible aux étudiants titulaires d'une deuxième année de licence (L2) : *Sciences de gestion, Sciences économiques, Droit, Administration économique et sociale* ainsi qu'aux étudiants titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS) ou d'un diplôme universitaire de technologie (DUT) du domaine.

Cette formation qui existe depuis 2006 vise à orienter les étudiants vers les emplois de cadre intermédiaire dans le domaine de la comptabilité, de l'audit et du contrôle comptable et financier. Elle est ouverte en apprentissage et en formation continue.

Synthèse de l'évaluation

- Appréciation globale :

Le dossier présente une description précise et cohérente des compétences et connaissances attendues. Ces dernières concernent les bases de la comptabilité, du droit, de la gestion et de la fiscalité nécessaires pour effectuer des tâches opérationnelles et de soutien en cabinet. S'ajoutent également des connaissances relatives à certains outils de communication et en anglais. On note cependant l'absence de cours en gestion des ressources humaines (GRH) au-delà des aspects techniques de l'embauche, du contrat de travail et de la rémunération, ainsi qu'en organisation/stratégie. Pour une licence qui ambitionne de mener à terme vers des postes de cadres, une sensibilisation à ces questions est importante. Les compétences acquises concernent des tâches opérationnelles précises auxquelles s'ajoutent des compétences en communication, en traitement et systèmes informatiques. Bien que perfectible, les contenus pédagogiques (qui représentent un total de 33 crédits européens-ECTS) sont donc en cohérence avec les objectifs professionnels de la licence. Un projet tutoré à vocation transversale (12 ECTS) et un stage en alternance (deux jours par semaine en entreprise pour 15 ECTS) complète la formation.

Les indicateurs d'insertion professionnelle sont satisfaisants (taux d'insertion en moyenne supérieur à 80 %) et l'on dénote peu de poursuite d'étude immédiate (un à deux étudiants par an sur une promotion d'environ 25). Les enquêtes sont détaillées et l'on peut constater un nombre d'emploi non négligeable en qualité d'employés de bureau ou assimilés, ce qui est inférieur à la qualification des diplômés (enquêtes à 24 mois). A noter que cette LP permet l'obtention d'une équivalence pour quatre épreuves du diplôme de comptabilité et gestion (DCG) : *Contrôle de gestion, Introduction à la comptabilité, Système d'information de gestion, Relations professionnelles* (grâce aux projets tutorés et au stage).

Les intervenants professionnels effectuent plus de 70 % des enseignements de la LP et à l'exception de ceux dispensant les enseignements transversaux (anglais, communication, etc) sont tous experts-comptables. Il n'existe donc pas d'enseignements dispensés par des professionnels exerçant les professions visées par le diplôme, ce qui est regrettable. Le partenariat conventionné avec l'ordre régional des experts-comptables inclut leur participation à l'amélioration continue de la formation, à la promotion et au financement via la taxe d'apprentissage.

L'équipe pédagogique est constituée de huit professionnels et de trois enseignants ou enseignants-chercheurs de l'établissement. Seules 45 heures d'enseignements sont effectuées par des enseignants-chercheurs, ce qui est relativement peu. Tous les intervenants professionnels participent à une commission pédagogique faisant office de comité de pilotage de la formation. Le taux de sélectivité de la formation est de 14 à 17 %, ce qui explique en partie le taux de réussite au diplôme de 85 % et le faible nombre d'abandons.

A noter que la fiche RNCP présente une erreur dans la répartition des ECTS (unités d'enseignement de stage et langues).

- Points forts :

- Les objectifs en bonne adéquation avec les besoins du secteur professionnel.
- La bonne articulation des enseignements entre les projets tutorés, le stage et les enseignements de base.
- L'ouverture forte sur l'apprentissage.
- Le partenariat régional avec l'ordre des experts comptables.
- La sélectivité de la formation et les bons taux de réussite.

- Points faibles :

- Le niveau d'emploi inégal en sortie (enquêtes à 24 mois).
- La faible participation des enseignants et enseignants chercheurs aux enseignements.
- Le contenu pédagogique perfectible.

- Recommandations pour l'établissement :

Il conviendrait de s'interroger sur les raisons (autres que le contexte économique) conduisant bon nombre de diplômés à occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Bien que ne proposant pas de perspectives nouvelles d'évolution, la commission pédagogique de la LP devrait être particulièrement attentive aux faiblesses mentionnées dans les enseignements de GRH, peut-être en rapport avec le point mentionné ci-dessus. Enfin, une plus forte implication des enseignants-chercheurs dans les enseignements serait souhaitable.



Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas fourni d'observations.