

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 paie

- Université de Nantes

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 : Technologie

Établissement déposant : Université de Nantes

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Management des organisations* spécialité *Métiers de la comptabilité, comptabilité et Paye* ouverte depuis 2009 a pour but de former des professionnels pour des services financiers, comptables ou ressources humaines dans les entreprises ou les cabinets d'expertise comptable. Elle forme aux emplois suivants : gestionnaire ou responsable de paie, gestionnaire social et du temps de travail, collaborateur comptable, assistant ou responsable des ressources humaines.

La licence professionnelle peut être réalisée en formation initiale, en contrat de professionnalisation et en validation des acquis de l'expérience (VAE).

Tous les étudiants bénéficient de 490 heures d'enseignements dont 104 heures de projet tuteuré. L'enseignement se fait au rythme de l'alternance. La présence en entreprise est de 16 semaines. Les étudiants en contrat de professionnalisation démarrent leur activité au sein de l'entreprise dès le début de la formation. Les étudiants en formation initiale réalisent un stage de 16 semaines après la fin des cours.

Synthèse de l'évaluation

La licence professionnelle (LP) se distingue des autres formations similaires proposées par l'Université de Nantes par sa spécialisation en paie, et a réussi à se rendre très attractive. Depuis 2013, une formation directement concurrente s'est ouverte à l'Université du Mans.

Cependant, des incohérences entre les objectifs de la formation et le contenu de la formation apparaissent. En effet, l'évolution des intitulés de la LP n'a pas entraîné de modifications significatives au niveau de la maquette. La conséquence de ce décalage est la présence de la dimension ressources humaines (RH) dans l'offre de formation qui semble parfois difficile à assumer par les étudiants lors de leur présence en entreprise puisque leurs objectifs se situent généralement au niveau de la comptabilité et de la paie et non en RH. De plus, cette dimension RH met la LP en concurrence avec une autre formation de l'Université de Nantes qui a choisi de se spécialiser en RH.

Les étudiants en formation initiale semblent être défavorisés par rapport à ceux en contrat de professionnalisation. En effet, le calendrier de l'alternance est établi en fonction des entreprises d'accueil des contrats de professionnalisation. Les étudiants en contrat de professionnalisation bénéficient d'un meilleur suivi durant leur présence en entreprise qu'ils intègrent dès le début de l'année. Les étudiants en formation initiale ont des périodes d'inactivité répétées et n'intègrent leurs entreprises qu'au mois de mars.

Il est étonnant de constater, d'une part, que l'enseignement d'anglais occupe une place aussi importante dans la formation (50 heures), et d'autre part, qu'il ne soit pas valorisé via la certification TOEIC.

D'une manière générale, le dossier fourni est incomplet et traite de nombreux points d'une manière superficielle ; ce qui limite le champ de l'analyse. Ainsi, le pilotage de la formation, la composition des jurys, la place du numérique, la place de l'international, les dispositifs d'aide à la réussite ainsi que le suivi d'acquisition des compétences sont abordés d'une façon très succincte.

Points forts :

- La formation est attractive.
- Le taux de réussite est supérieur à 90 %.
- Les professionnels interviennent activement dans les enseignements.

Points faibles :

- Le manque de cohérence entre l'intitulé de la formation et le contenu de la maquette.
- Le système de pilotage est essentiellement dédié aux étudiants en contrat de professionnalisation au détriment de ceux en formation initiale.
- Une implication insuffisante d'enseignants-chercheurs.
- Une faible implication des professionnels dans le pilotage.
- Un manque d'usage du numérique dans l'enseignement.

Recommandations :

Il serait nécessaire que la licence professionnelle mette en avant sa spécialité qui est la paie en veillant à une meilleure cohérence entre les objectifs et le contenu de la formation.

La licence professionnelle devrait respecter davantage sa dimension universitaire, notamment en confiant certains cours du cœur de métier aux enseignants-chercheurs.

La licence professionnelle devrait veiller à l'homogénéisation des conditions d'obtention du diplôme pour les étudiants en formation initiale et en contrats de professionnalisation.

Il serait nécessaire de renforcer le suivi des diplômés ainsi que le suivi d'acquisition des compétences.

La licence professionnelle gagnerait à intégrer davantage les professionnels dans son pilotage.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>La formation a ouvert en 2009 sous l'intitulé <i>Gestion administrative et financière du personnel</i> (GAFIP). En 2010, l'intitulé a été modifié pour devenir <i>Gestion de la paie et du social</i> (GPS). Puis en 2012, l'intitulé devient <i>Comptabilité et paie</i> (CP). Le changement des intitulés n'a pas entraîné de modifications significatives dans le contenu de la formation ; ce qui pose un certain problème de cohérence entre les objectifs de la licence professionnelle et son offre de formation.</p> <p>La licence professionnelle <i>Comptabilité et paie</i> (ci-dessous LP CP) forme aux emplois suivants : gestionnaire ou responsable de paie, gestionnaire social et du temps de travail, collaborateur comptable, assistant ou responsable des ressources humaines.</p> <p>La LP <i>Métiers de la comptabilité, comptabilité et paie</i> répond aux besoins exprimés par les entreprises. Elle permet de poursuivre leurs études à des étudiants titulaires d'un DUT <i>Gestion des entreprises et des administrations</i> (GEA) et ceux qui veulent acquérir une compétence spécifique sur la paie.</p> <p>Le contenu de la licence professionnelle permet de bien remplir les objectifs de la formation vis-à-vis des objectifs concernant la comptabilité et la paie. Cependant, la dimension RH est en décalage avec l'actuel intitulé (et donc les objectifs) de la licence. Le dossier fournit trop peu d'informations pour que l'on puisse appréhender l'intérêt véritable de cette coloration RH.</p> <p>Les enseignements se répartissent entre les cours, le projet tuteuré et le stage. La proportion entre ces modes pédagogiques permet d'assurer une professionnalisation effective des étudiants.</p>
<p>Environnement de la formation</p>	<p>Cette formation est la seule à l'Université de Nantes à proposer une spécialisation en paie. Au sein de l'Université de Nantes une autre formation peut être considérée comme concurrente même si elle est davantage axée sur les ressources humaines. Depuis 2013, une formation directement concurrente s'est ouverte à l'Université du Mans.</p> <p>Au sein du pôle Technologie, la licence professionnelle occupe une place naturelle et bénéficie d'un environnement pédagogique de qualité par les liens tissés avec le milieu socio-économique et en particulier les branches professionnelles. Des entreprises locales prennent régulièrement des étudiants en contrat de professionnalisation et en stage ; elles interviennent également dans le cadre de la formation, mais ces partenariats ne font pas objet d'un accord signé.</p>

<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est composée de deux enseignants-chercheurs, deux professeurs agrégés (dont le responsable du diplôme), deux professeurs certifiés et sept professionnels. La proportion d'enseignement assurée par les enseignants-chercheurs est assez faible alors que celle des professionnels est plutôt élevée. Les enseignants-chercheurs assurent 16,60 % du volume de la maquette et cela dans les matières en-dehors du cœur du métier. Les PRAG/PRCE assurent 29,50 % d'enseignement. Les professionnels assurent 53,90 % des enseignements dont toutes les disciplines du cœur du métier (paie et RH). Le dossier explique ce taux élevé par la spécificité de la formation nécessitant une bonne connaissance du terrain dans le domaine de la paie et des ressources humaines. Si cette forte implication des professionnels est bénéfique pour créer un lien avec le monde professionnel, elle affaiblit par la même occasion la connexion avec le monde universitaire ; ce qui peut être gênant pour une LP qui est par définition une formation universitaire.</p> <p>L'équipe pédagogique se réunit trois fois par an : en septembre pour une réunion de rentrée, en janvier pour faire un bilan intermédiaire et en mai pour le conseil de perfectionnement.</p> <p>Le dossier ne fournit pas d'autres informations concernant le fonctionnement de l'équipe pédagogique.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les effectifs de la formation sont stables sur les cinq dernières années avec une moyenne de 21-22 étudiants par promotion. Il est à noter que sur cette période, aucun étudiant n'est issu de L2 et que la majorité des étudiants provient de BTS pour deux-tiers et de l'IUT pour un tiers.</p> <p>La LP a un très bon taux de réussite : entre 91 % (20 sur 22 en 2012/2013) et 100 % (en 2010/2011 et 2013/2014).</p> <p>Le taux de poursuite d'études est faible (sur 24 répondants pour deux enquêtes internes deux ont poursuivi des études dans un autre établissement).</p> <p>Le pourcentage de répondants à l'enquête pour déterminer le devenir des étudiants est de 50 %. Les informations données en matière d'insertion par le dossier sont nettement insuffisantes. 70 % des répondants ont trouvé un emploi. Nous n'avons pas d'informations qualitatives sur la nature des emplois trouvés et leur adéquation avec la formation et le niveau d'embauche (employé/cadres).</p>
<p>Place de la recherche</p>	<p>La recherche n'occupe pas une place importante dans le cursus de la licence. La raison avancée est le caractère réglementaire de la spécialité. Il serait quand même intéressant d'ouvrir les enseignements, tout en restant au niveau licence, sur l'impact de la réglementation sur le management des RH, le dynamisme de l'emploi et les freins éventuels que cette réglementation présente sur le marché du travail.</p> <p>Deux enseignants-chercheurs interviennent dans la formation mais pour un volume d'enseignement assez faible (16,60 %) et en-dehors du cœur de métier.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation tient une place très importante notamment via les contrats de professionnalisation, les stages, les projets tuteurés et les interventions des professionnels dans le cadre de la formation. L'augmentation des contrats de professionnalisation constitue une priorité dans la politique de la licence.</p> <p>La fiche RNCP est correctement renseignée. On peut néanmoins regretter que les données statistiques portent uniquement sur la promotion de l'année 2010.</p> <p>En moyenne, un étudiant sur deux est en contrat de professionnalisation, mais les fluctuations sont importantes : 20 % (4 sur 20 en 2010/2011), 42 % (10 sur 24 en 2011/2012), 36 % (8 sur 22 en 2012/2013), 76 % (16 sur 21 en 2013/2014) et 52 % (11 sur 21 en 2014/2015). Les étudiants en contrat de professionnalisation passent 16 semaines en entreprise au rythme d'alternance (deux semaines de formation/deux semaines en entreprise). Ils intègrent leurs entreprises respectives dès le début de la formation.</p> <p>Les étudiants en formations initiale et continue (hors contrat de professionnalisation) réalisent un stage de 16 semaines en continu qui démarre au mois de mars.</p> <p>Dans le cadre des projets tuteurés, les groupes projet doivent trouver une entreprise et y traiter une problématique du domaine RH. Ces entreprises d'accueil s'engagent en contrepartie de verser à l'établissement leur taxe d'apprentissage.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Les étudiants passent 16 semaines en entreprise ; ce qui leur permet de bien se familiariser avec le secteur d'activité.</p> <p>Les étudiants en contrat de professionnalisation intègrent leurs entreprises dès le début de la formation en respectant le rythme d'alternance : deux semaines en formation, deux semaines en entreprise.</p> <p>Les étudiants en formations initiale et continue (hors contrat de professionnalisation) débutent leurs stages au mois de mars et restent au sein de leurs entreprises d'accueil les 16 semaines en continu. Jusqu'à leur départ en stage, ils suivent le même rythme d'enseignements que les étudiants en contrat de professionnalisation. La conséquence est qu'ils ont des longues périodes d'inactivité répétées : deux semaines de formation, deux semaines « libres » et ainsi jusqu'au mois de mars.</p> <p>Chaque étudiant a un tuteur pédagogique qui lui rend visite en entreprise, le suit dans la réalisation de ses missions et le conseille pour la rédaction du rapport.</p>

	<p>L'évaluation de la période en entreprise est basée sur deux notes : celle du rapport et celle de la soutenance orale. Elle s'appuie sur une grille d'évaluation. Le jury de soutenance est composé du tuteur pédagogique, d'un second membre de l'équipe pédagogique et du maître de stage.</p> <p>La durée des projets tuteurés est de 104 heures planifiées dans l'emploi de temps. Les projets tuteurés sont réalisés en groupe (tous types d'étudiants confondus) et ont pour objectif de trouver une entreprise avec une problématique en RH et l'aider à la résoudre. Les projets tuteurés sont les seuls à montrer un lien avec la dimension RH. Par souci d'homogénéité, tous les groupes sont encadrés par le même tuteur pédagogique.</p> <p>L'évaluation prend en compte le rapport et la soutenance. Elle se base sur une grille d'évaluation. Le jury est composé du tuteur pédagogique et d'un second membre de l'équipe pédagogique.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>La formation n'a pas de dimension internationale. Seule est évoquée la « non objection » à effectuer son stage à l'étranger.</p> <p>L'anglais est une unité d'enseignement à part (UE5) qui occupe 50 heures représentant ainsi un volume important dans la masse horaire de la formation (13 % de la maquette hors projet tuteuré et stage). Il s'agit de cours d'anglais spécifique à l'environnement RH. Le dossier ne précise pas les raisons d'un si grand nombre d'heures d'enseignement d'anglais. Le dossier ne précise pas si une certification TOEIC est proposée aux étudiants.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le recrutement se fait sur dossier, l'intérêt particulier est porté au projet professionnel, ainsi qu'aux expériences professionnelles. En 2014/2015, la licence professionnelle a reçu 158 candidatures et en a constitué une promotion de 20 étudiants ; ce qui représente 7,9 candidats par place.</p> <p>Les recrues sont issus des BTS (58 %), des DUT (21 %) et d'autres formations. Sur les cinq dernières années, aucun étudiant n'a été issu d'une L2. Concernant la répartition géographique, la moitié des étudiants sont vendéens, dans l'autre moitié 40 % viennent en dehors de la région Pays de la Loire.</p> <p>Les prérequis techniques ne sont pas indispensables, ainsi des candidats en réorientation fortement motivés et avec un projet professionnel solide peuvent intégrer la formation.</p> <p>A l'issue du processus de recrutement, les candidats retenus sont accompagnés dans leur recherche de contrats de professionnalisation.</p> <p>La licence professionnelle a mis en place un module de remise à niveau en comptabilité au début de l'année pour les étudiants qui en ont besoin.</p> <p>Dans le cadre du module d'expression et de communication, les étudiants reçoivent des enseignements sur la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation. Des simulations d'entretien ont également été mises en place pour aider les étudiants dans leur recherche d'entreprises.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La licence professionnelle prévoit 490 heures de formation, dont 104 heures pour le projet tuteuré. La maquette est composée de sept unités d'enseignement dont une pour le projet tuteuré (UE6) et une pour le stage (UE7).</p> <p>La LP est ouverte en formation initiale, en formation continue et en VAE. Dans le cadre de cette formation, la voie de l'apprentissage n'existe pas.</p> <p>Les informations fournies dans le dossier indiquent que cette formation est surtout organisée pour les étudiants en contrat de professionnalisation.</p> <p>La formation se déroule au rythme de l'alternance dont le calendrier est défini en fonction des contraintes des entreprises accueillant des étudiants en contrats de professionnalisation.</p> <p>Tous les enseignements sont réalisés uniquement sous forme de travaux dirigés. Le dossier ne précise pas les raisons de ce choix.</p> <p>Un module de 30 heures permet de former les étudiants à un progiciel de paie.</p> <p>Le dossier ne fournit pas d'autres éléments sur la place du numérique.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les règles de délivrance du diplôme et de la capitalisation des UE sont conformes à la législation.</p> <p>Le système d'évaluation décrit est très classique. Il n'est pas précisé la pondération entre les notes d'examen et le contrôle continu.</p> <p>Le dossier ne fournit pas d'informations sur les modalités de fonctionnement des jurys.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Le dossier fournit une liste très précise des compétences que l'étudiant doit acquérir durant la formation. Cette liste apparaît aussi bien dans le dossier que dans le supplément au diplôme et dans la fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).</p> <p>Le dossier ne fournit pas d'éléments permettant de se rendre compte d'un suivi de l'acquisition des compétences. Il mentionne en filigrane l'existence d'une fiche constituée par le tuteur pédagogique lors des visites en entreprise, sans préciser ni ses objectifs ni son contenu.</p>

Suivi des diplômés	<p>Les données obtenues lors des enquêtes internes montrent un taux d'insertion correct et évoquent une bonne adéquation entre les postes occupés et la formation, mais aucune information pour éclairer cela ne vient étayer ce bon résultat, ni confirmer sa véracité. Le nombre de répondants à l'enquête sur l'insertion est très insuffisant pour mesurer la réalité du taux d'insertion. Le taux de réponse des diplômés de 2012 a été de 42 % et ceux de 2013 de 64 %.</p> <p>Le dossier ne précise pas de quelle façon sont exploités les résultats de ces enquêtes.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Le conseil de perfectionnement a lieu au mois de mai. Le dossier ne précise pas sa composition mais déplore un fort taux d'absentéisme des professionnels.</p> <p>Les retours des étudiants semblent être d'ordre informel, en tout cas le dossier ne précise pas comment ces retours sont recueillis. Le dossier précise uniquement qu'ils sont utilisés pour apporter des corrections mineures à l'organisation des modules d'enseignement.</p>

Observations de l'établissement



UNIVERSITÉ DE NANTES

Nantes, le 30 mai 2016

Haut Conseil de l'Evaluation de la
Recherche et de l'Enseignement Supérieur

Suivi par : Soizic GOURDEN
Direction des Etudes et de la Vie Universitaire
Soizic.gourden@univ-nantes.fr
+33 (0) 240998407

Objet: Retour sur le rapport d'évaluation de la Licence Professionnelle : METIERS DE LA
COMPTABILITE : COMPTABILITE ET PAYE

L'université de Nantes remercie l'HCERES et l'ensemble des évaluateurs pour le travail qu'ils ont réalisé. Les remarques et recommandations seront d'une aide précieuse dans le cadre de la mise en œuvre de la future offre de formation de l'Université de Nantes.

Vous trouverez ci-après les réponses des responsables de formations ou de composante aux interrogations formulées dans les rapports et les commentaires sur les recommandations communiquées.

En vous remerciant pour l'attention que vous porterez à ces retours, je vous prie de croire en l'assurance de ma considération la meilleure.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président Formation et Vie
Universitaire

Dominique AVERTY



UNIVERSITÉ DE NANTES

Éléments de réponse aux rapports d'évaluation de l'HCERES

Identification de la formation :

Champ de formation	Technologie
Type (Licence, LP, Master)	Licence professionnelle
Intitulé du diplôme	Métiers de la comptabilité, comptabilité et paie
Responsable de la formation	Bruno MORDINI

Observations :

Les observations sont rédigées en suivant le même ordre que les recommandations qui ont été formulées.

1) Par rapport à la cohérence entre les objectifs et le contenu :

Il est soulevé par le rapport un manque de cohérence entre l'intitulé de la formation et le contenu de la maquette.

Ce point est tout à fait réel. Il faut souligner qu'à sa création, la licence LPCP ne portait pas le même intitulé qu'aujourd'hui. Il s'agissait d'abord de GAFIP (Gestion Administrative et Financière du Personnel) puis de GPS (Gestion de la Paie et du Social).

Ces deux intitulés "historiques" reflétaient bien la double dimension paie et RH contenue dans la maquette.

C'est lors de la mise en application de la nouvelle nomenclature, généralisée à toutes les Licences Professionnelles, qu'il a fallu abandonner la terminologie GPS pour passer à CP.

Si nous avons maintenu la dimension RH dans la maquette, c'est qu'elle correspond à une nécessité de formation pour nos étudiants. Nombre d'offres d'alternance portent en effet sur des profils d'assistant RH et ces mêmes profils font aussi l'objet de recrutements de nos diplômés.

En outre, les étudiants réinvestissent ces connaissances et compétences RH lors de leur travail de projet.

De plus, quelques modifications des volumes horaires sont actuellement à l'étude et vont dans le sens de ce qui est soulevé par le rapport (transfert d'une partie des heures d'anglais vers la paie spécifique, étude de la possibilité de mise en place de la certification TOEIC).

2) Par rapport à l'implication insuffisante d'enseignants-chercheurs :

Le fait de confier le cœur de métier à des intervenants professionnels est un parti pris qui selon nous est le garant d'un enseignement qui correspond aux pratiques actualisées, dans des métiers en perpétuelle évolution (place croissante de la dématérialisation, évolutions règlementaires).

La dimension universitaire n'est pour autant pas absente et nous percevons en effet la nécessité de contextualiser le champ des RH comme il est souligné plus loin dans le rapport.

Cette réflexion sur le marché du travail n'apparaît peut-être pas de façon très explicite dans la maquette, mais elle est présente dans les enseignements, elle est menée au sein du module d'environnement socio-économique confié à une enseignante-chercheuse.

3) Par rapport à l'homogénéisation des conditions entre étudiants en FI et alternants :

Il est tout à fait exact que le rythme d'alternance est pensé et concerté avec les entreprises, pour que les conditions soient optimales à la fois pour les entreprises et pour les alternants.

Les étudiants qui suivent la formation initiale n'en sont pas pour autant défavorisés, ils ont à l'inverse plus de temps pour assimiler les connaissances dispensées de manière intensive lors des périodes à l'IUT et peuvent consacrer les semaines sans enseignement aux démarches de projet.

Lorsqu'ils intègrent leur entreprise pour le stage à partir du mois de mars, ils bénéficient du même suivi que les alternants.

Nous pouvons cependant convenir, en effet, que la licence est davantage adaptée à l'alternance qu'à la formation initiale et c'est en ce sens que nous essayons de maximiser le nombre de contrats de professionnalisation signés chaque année.

4) Par rapport au suivi des diplômés et suivi des acquisitions de compétences:

Des efforts sont faits en ce sens, il est en effet nécessaire d'obtenir un fort taux de retour sur les enquêtes pour pouvoir en tirer des conclusions valables.

5) Par rapport à une plus forte intégration des professionnels dans le pilotage

Cette intégration nous paraît effectivement souhaitable. De notre point de vue, la situation actuelle correspond néanmoins à une intégration déjà bien établie : à titre d'exemple, 33% des suivis d'alternants (4 sur 12) sont confiés à des intervenants extérieurs. Ces mêmes intervenants extérieurs viennent participer aux jurys de projet en tant que second correcteur.

Si un certain absentéisme est déploré lors de la réunion de mai, il est possible de penser que ce dernier est dû aux fortes sollicitations de la période fiscale (pour des professionnels exerçant en majorité en cabinet d'expertise comptable) dans la mesure où les autres réunions au cours de l'année sont en revanche marquées par des taux de présence beaucoup plus forts.

Enfin, dans le but de créer un maximum d'interaction entre l'équipe et les entreprises accueillant des alternants, une réunion entre toutes ces parties prenantes sera organisée en début de période pour mieux évaluer les besoins et les attentes de chacun.