

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Collaborateur de cabinet comptable

- Université de Rennes 1

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 : Economie – gestion – management - entrepreneuriat (EGME)

Établissement déposant : Université de Rennes 1

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Management des organisations*, spécialité *Collaborateur de cabinet comptable* vise à former des étudiants issus de diplômes Bac+2, ayant déjà acquis une partie des fondamentaux en comptabilité, afin qu'ils deviennent des collaborateurs de cabinets comptables ou gestionnaires de portefeuilles clients au sein de cabinets ou d'association de gestion et de comptabilité. Les cours théoriques sont assurés à l'institut universitaire de technologie (IUT) de Rennes 1. La formation est dispensée pour des étudiants en alternance, très majoritairement en contrat de professionnalisation avec des cabinets comptables comprenant une période en milieu professionnel de 34 semaines. Le rythme de la formation est calqué sur le rythme des cabinets comptables. La formation à parcours unique se répartit en trois unités d'enseignement (UE) portant sur 450 heures de cours et de travaux dirigés, auxquelles s'ajoutent deux UE constituées par le stage et les projets tuteurés. C'est le service de la formation continue et de l'alternance de l'Université de Rennes 1 qui gère la partie administrative de la formation.

Synthèse de l'évaluation

La licence professionnelle (LP) *Collaborateur comptable* remplit bien son objectif de former les étudiants qu'elle reçoit à devenir collaborateurs de cabinet comptable. Elle est bien intégrée au monde professionnel qui accueille les étudiants avec notamment un expert-comptable coresponsable de la formation. Elle semble par contre un peu trop traditionnelle au sens où les compétences transversales telles que l'anglais ou la maîtrise des outils informatiques récents sont trop peu développées dans le cursus.

La LP attire principalement des étudiants issus du diplôme universitaire de technologie (DUT) en gestion des entreprises et des administrations (GEA) et du brevet de technicien supérieur (BTS) en comptabilité et gestion des organisations (CGO). Les effectifs se situent autour de 20 étudiants par promotion, l'ouverture de licences similaires à Brest, Nantes et Le Mans a réduit la base de recrutement. Le taux de placement à un mois après diplomation des étudiants est en moyenne de 80 % sur les quatre dernières années.

La formation est assurée pour l'essentiel par des enseignants vacataires issus du monde professionnel dont les compétences correspondent aux enseignements : expert-comptable, avocat, inspecteur des impôts.

Points forts :

- La licence connaît un bon niveau d'insertion professionnelle de ses étudiants, sur des postes qui correspondent bien aux objectifs affichés.
- Le diplôme entretient des relations étroites avec l'ordre des experts comptables, ce qui lui permet d'être au plus près des besoins du marché du travail concerné.
- Le dispositif de projet tuteuré dans le cadre de l'alternance est bien pensé.

Points faibles :

- Il y a trop peu de représentants du monde universitaire au sein de l'équipe pédagogique, ce qui la rend un peu extérieure au monde de l'université et notamment des dynamiques de recherche.
- La faiblesse du développement de compétences numériques au sein de ce diplôme est un obstacle à l'adaptation des étudiants aux mutations du monde de l'expertise comptable.
- L'évaluation a révélé le niveau beaucoup trop faible de validation des acquis de l'expérience ou de validation des acquis professionnels (VAP), ce qui marque une formation peu ouverte sur la formation tout au long de la vie des employés de cabinets.

Recommandations :

Outre les recommandations qui découlent naturellement des points faibles comme par exemple le développement des mécanismes de validation des acquis, il conviendrait que le pilotage de la formation se penche activement sur la question des outils du numérique au sein des compétences à acquérir pour les étudiants. On pourrait par exemple imaginer un enrichissement des thèmes des projets tuteurés.

Il serait nécessaire de renforcer le volume de cours assurés par des universitaires. Il serait intéressant aussi d'intégrer plus de contrôle continu dans les modalités d'évaluation des étudiants.

Enfin, il serait peut être intéressant de décaler la période du conseil de perfectionnement de la formation. Plutôt que de l'organiser en septembre quand les étudiants ont quitté la formation, il serait bien de le placer avant la dernière pause pédagogique afin de permettre la participation des étudiants.

Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	Le cursus correspond bien à l'objectif de la formation de préparer les étudiants à devenir collaborateur d'un cabinet comptable, avec la part importante de la gestion comptable (123 heures de cours et travaux dirigés) et de la gestion fiscale (106 heures de cours et travaux dirigés), soit plus d'un tiers du programme de cours. Par ailleurs, la formation est proposée en alternance avec un rythme qui correspond bien aux besoins des cabinets (étudiants en cabinets pendant la période fiscale). Néanmoins, le développement de compétences en informatique doit être accru pour mieux préparer les étudiants aux évolutions du secteur (30 heures d'informatique et 12 heures de « mise en place d'un système d'information » semblent encore trop peu).
Environnement de la formation	La formation est bien intégrée à son environnement professionnel direct avec un expert-comptable coresponsable de la formation et des liens étroits avec l'ordre des experts comptables. La LP se distingue des formations équivalentes (diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)) par sa vocation affirmée à intégrer directement les étudiants dans le monde du travail (objectif atteint grâce sans doute à l'alternance).
Equipe pédagogique	L'université est trop peu représentée dans l'équipe pédagogique. Les professionnels assurent plus de 400 heures de cours sur les 450 heures de cours que compte la maquette (hors 150 heures de projets tuteurés). C'est beaucoup trop et interroge sur la place de cette LP au sein de l'université et sur son pilotage. Cette faiblesse ne remet pas toutefois en cause la qualité des intervenants professionnels qui sont avocat, expert-comptable, conseiller prud'homal ou inspecteur des impôts.
Effectifs et résultats	Les effectifs sont stables autour de 20 étudiants (avec un pic à 30 étudiants sur l'année 2012/2013). Les taux de réussite sont bons puisqu'ils oscillent entre 100 % et 84 %. Entre zéro et cinq étudiants par an suivent la LP sans contrat de professionnalisation mais leur régime n'est pas précisé.
Place de la recherche	Dans une LP, la recherche n'a que rarement un rôle important. Mais vu la quasi-absence d'intervenants universitaires dans la formation, le minimum d'articulation n'est pas assuré.

Place de la professionnalisation	La professionnalisation est clairement le point fort de cette LP. C'est d'ailleurs le monde professionnel qui intervient le plus et qui est très représenté dans le comité stratégique d'amélioration de la formation. L'alternance est mise en œuvre afin d'avoir un lien constant avec le monde de l'entreprise.
Place des projets et stages	Le stage est d'une durée suffisante à ce niveau (34 semaines), le suivi est très bien mené avec quatre rapports d'activité rendus par le stagiaire et une visite du tuteur universitaire sur le lieu même du stage. Dans le dossier, le projet tuteuré est décrit pour les alternants. Il est très bien mené dans ce cadre avec choix d'une entreprise et un sujet identique pour tous : la mise en place d'un tableur prévisionnel pour une entreprise cliente du cabinet choisie par l'étudiant et le tuteur professionnel. Cependant, rien n'est décrit à propos des adaptations proposées pour les étudiants qui n'ont pas de contrat de professionnalisation.
Place de l'international	Cette LP semble être ancrée fortement sur son territoire. Elle n'affiche pas de dynamique internationale. Elle ne s'en donne pas les moyens en tous cas. Ni en termes de communication, ni sur un angle recherche qui pourrait être éventuellement un axe co-construit avec des formations universitaires d'autres pays européens. Vu la finalité du diplôme, ce n'est pas en soi un problème mais pourrait faire l'objet d'une réflexion.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le recrutement est basé sur le fait que l'étudiant ait déjà avant son admission un contrat d'alternance avec une entreprise ou une convention de stage. Le vivier de recrutement concerne majoritairement des BTS (trois-quarts) et des DUT (un quart) avec très peu d'autres profils (entre zéro et trois mais aucun de L2). Plus surprenant, aucun étudiant n'accède à la formation grâce à un dispositif de validation des acquis professionnels.
Modalités d'enseignement et place du numérique	Les outils numériques utilisés au sein de l'université semblent être très éloignés des outils utilisés dans le monde professionnel. Il est dommage que les intervenants du diplôme ne préparent pas directement les étudiants aux outils en cours dans le secteur. Il est pointé que le problème est identifié et provient d'un souci d'investissement. Il n'est pas indiqué l'utilisation d'outils numériques collaboratifs de plus en plus présents dans d'autres pays européens (par exemple trello, slack) permettant un travail plus agile et plus collaboratif.
Evaluation des étudiants	Les coefficients et les crédits européens sont correctement répartis entre les UE. Il est dommage par contre que l'évaluation ne se fasse qu'en modalité d'examen final alors même qu'il semble que le rythme de l'alternance semble mieux se prêter à des modalités de contrôle continu.
Suivi de l'acquisition des compétences	La déclinaison des compétences dans les annexes au diplôme (ADD) est très bien renseignée. La fiche de compétences et la fiche du répertoire national des certifications professionnelles sont également très bien renseignées.
Suivi des diplômés	L'enquête de l'observatoire de l'université à trente mois est complétée par une enquête auprès des étudiants lors de la soutenance du rapport de stage. Son analyse révèle un bon taux d'insertion professionnelle dès la diplomation. Ainsi l'information est bien partagée entre la sortie immédiate du diplôme et les trente mois de l'enquête de l'observatoire.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Le conseil de perfectionnement existe et est présidé par le Président de l'ordre régional des experts comptables, ce qui est appréciable. Il se réunit une fois par an en septembre. Les représentants des étudiants sont systématiquement invités mais ne répondent pas à l'invitation, ce que l'on ne peut pas reprocher aux responsables de la formation. Néanmoins, l'organisation du conseil de perfectionnement à une date où les étudiants sont présents, pourrait être un axe d'amélioration intéressant. L'évaluation n'a pas mis en évidence d'actions spécifiques auxquelles ont mené les conseils de perfectionnement. Il serait bien de documenter la logique d'amélioration continue du diplôme.

Observations de l'établissement

Champ de formation	Economie, gestion, management, entrepreneuriat
Intitulé du diplôme	Licence professionnelle Management des organisations Collaborateur de cabinet comptable

Observations sur le rapport d'évaluation de l'HCERES

En réponse aux remarques formulées par le comité d'experts, l'équipe de formation souhaite apporter les précisions suivantes :

- 1. Sur faiblesse du développement des compétences numériques au sein du diplôme :** L'utilisation d'outils numériques (logiciels de révision assistée par ordinateur) avait été indiquée comme piste d'amélioration. Dans ce cadre, nous avons échangé avec l'Ordre des Experts-Comptables de Bretagne. Afin de prendre en compte l'impact du numérique dans l'évolution des métiers de l'expertise-comptable, un nouveau module va être mis en place courant 2016/2017 « les nouvelles technologies au service de la profession ». Il portera sur les problématiques de dématérialisation, les outils collaboratifs, la GED, les outils de révision assistée par ordinateur. De plus, l'utilisation de logiciels de révision assistée par ordinateur sera progressivement intégrée dans les cours de révision comptable. La dématérialisation via les télétransmissions et déclarations en ligne est déjà traitée dans le cours de gestion fiscale.

Les cours d'informatique seront renforcés en 2017 notamment par la formation à des outils professionnels (exemple RCA). Ces outils seront d'ailleurs utilisés par la suite dans le projet tuteuré des étudiants.

Les évolutions des métiers de l'expertise comptable seront également prises en compte à partir de la rentrée de septembre 2017, puisque parmi les cours de communication, une place sera faite aux nouveaux modes de communication des cabinets comptables.

- 2. Sur la place des représentants du monde universitaire au sein de l'équipe pédagogique :** L'intervention de professionnels du métier sur les cours de révision comptable, gestion fiscale, droit a toujours été soulevée comme un point fort de la licence par les étudiants et cabinets d'accueil. Les intervenants en révision comptable et gestion fiscale assurent des cours à l'université depuis de nombreuses années dans la licence mais aussi dans d'autres formations.

Le rééquilibrage a déjà été engagé puisqu'une partie des enseignements est progressivement transférée, sous la contrainte des disponibilités de moyens universitaires, vers des enseignants. Depuis 2013/2014, cela a été le cas pour les cours de tableau de bord et en partie de droit des sociétés. A la rentrée de septembre 2017, il est prévu que sur les 450h de cours (hors projet tuteuré) 108h seront assurés par des MCF ou PRAG et 342h par les vacataires professionnels de la matière.

- 3. Sur le niveau trop faible de VAE ou VAP :** Le nombre de candidats à la licence relevant de ces dispositifs est faible. Une collaboration avec l'Ordre des Experts-comptables qui forme au sein de son organisme de formation interne des salariés de cabinets sur certains processus métiers pourra être

envisagée afin de permettre à ces personnes de monter un dossier de VAE en complément de leur formation dans cet organisme.

4. Le **renforcement du contrôle continu** a été engagé en décembre 2015 avec la mise en place de deux contrôles intermédiaires et sera renforcé en décembre 2016.
5. Les étudiants qui ne sont pas en contrat de professionnalisation font l'objet d'une convention de stage d'une durée maximale correspondant à la durée légale. Cela représente en moyenne un effectif de 1 à 3 étudiant(s) chaque année.

David ALIS

Président de l'Université de Rennes 1

