



Licence professionnelle Distribution - management et gestion de rayons (DISTRISUP)

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Distribution - management et gestion de rayons (DISTRISUP). 2017, Université Nice Sophia Antipolis. hceres-02028167

HAL Id: hceres-02028167

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02028167>

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

Département d'évaluation des formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Distribution - management et gestion des rayons (distrisup)

Université Nice Sophia Antipolis

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 29/06/2017

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 : Droit, science politique, économie et gestion

Établissement déposant : Université Nice Sophia Antipolis

Établissement(s) cohabilité(s) : /

Présentation de la formation

La licence professionnelle (LP) mention *Commerce et distribution*, spécialité *Distribution-management et gestion de rayon (distrisup)* vise essentiellement à former des managers de rayon. Elle s'est néanmoins ouverte depuis peu à d'autres métiers tels que celui de responsable de caisses. Dispensée par l'Institut supérieur d'économie et de management (ISEM) de l'Université Nice Sophia Antipolis (UNS), cette licence professionnelle fonctionne en apprentissage depuis son ouverture, avec près d'une trentaine d'étudiants inscrits chaque année.

Analyse

Objectifs
<p>Les objectifs de la formation sont clairement explicités, notamment en termes de métiers visés. Le cœur de métier - manager de rayon - est nettement délimité. Les objectifs de la formation sont précisés par type de fonctions exercées et étayés en termes de compétences attendues, répertoriées au sein d'un référentiel de compétences propre au réseau Distrisup. Néanmoins, le glissement progressif vers de nouvelles propositions de métiers (responsable de caisses et service clients) ne correspond plus tout à fait aux objectifs initiaux de la formation et nécessitera des aménagements du programme de formation. Plus généralement, la diversification des enseignes partenaires au cours des dernières années et notamment la présence d'enseignes partenaires du secteur de l'alimentaire comme du non alimentaire, d'enseignes spécialisées, comme d'enseignes généralistes, interroge sur la cohésion d'ensemble des métiers visés et sur l'adéquation du programme à ces évolutions. Un autre questionnement porte sur la mesure de l'évolution des besoins du secteur en l'absence d'études de marchés approfondies par zone géographique et type d'enseignes notamment.</p>
Organisation
<p>Le programme de formation est complet mais lourd. Les cours magistraux sont étonnamment conséquents pour une formation de type licence professionnelle (plus des deux tiers) des enseignements. Du reste, au vu de l'évolution des partenariats/entreprises et de la récente ouverture sur de nouveaux métiers, une réflexion quant à la réduction du tronc commun au profit de cours optionnels à même de favoriser l'adaptation à des situations d'apprentissage plus diverses est préconisée. Le découpage de la formation entre enseignements théoriques d'une part et techniques d'autre part apparaît quelque peu arbitraire. Le pas d'alternance est irrégulier. Or, aucun élément n'est fourni qui puisse démontrer sa conformité aux besoins des entreprises partenaires. On ne peut juger des répercussions matérielles et organisationnelles de ce rythme pour les apprenants. Enfin, l'incomplétude du dossier n'autorise nullement l'inspection approfondie de la pertinence de la répartition des modules entre enseignants-chercheurs et intervenants professionnels. L'existence de transversalités entre certains enseignements, bien que requise, ne peut être vérifiée, tout comme l'absence de doublons, un même cours pouvant être partagé entre quatre voire cinq intervenants.</p>

Positionnement dans l'environnement
<p>L'appartenance de la formation à un réseau national profitant d'un maillage cohérent ainsi que son rattachement à l'ISEM au sein de l'Université de Nice, positionnent distinctement la formation au sein de son environnement. Au niveau régional, la formation, habilitée en apprentissage, est rattachée au Centre de formation des apprentis (CFA) Epure Méditerranée. Les formations concurrentes portant sur la même thématique ne sont pas mentionnées. Il est difficile de juger des éventuels partenariats ou recouvrements avec cette formation.</p>
Equipe pédagogique
<p>Globalement, l'équipe profite d'une diversité et d'une richesse de profils. Elle se compose de près d'une quarantaine d'intervenants (avec une légère surreprésentation des professionnels (58 % de professionnels pour 42 % d'enseignants)). Les intervenants professionnels sont nombreux (plus d'une vingtaine) et dispensent environ la moitié des enseignements. Pour autant, on déplore que la proportion des intervenants véritablement issus de la grande distribution demeure relativement faible, comparativement à celle des consultants et ce, particulièrement pour les modules d'enseignement qui constituent le cœur du métier visé. De la même manière, la dispense des modules plus académiques par des enseignants-chercheurs est à rechercher. Les enseignants-chercheurs en gestion sont sous-représentés au profit d'une surreprésentation des enseignants-chercheurs en droit, allant de pair avec un volume des enseignements en droit (105 heures) trop important comparativement aux enseignements rattachés au cœur de métiers (160 heures). Le responsable de la formation assure seul le pilotage et l'animation de l'équipe. On conseillera la désignation de coordinateurs par unité d'enseignements de manière à gagner en souplesse.</p>
Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études
<p>Seul le recrutement de l'année 2015-2016 est précisé, ce qui ne permet pas la mesure longitudinale de l'attractivité de la formation. Cette dernière est assez peu sélective puisqu'en moyenne, un candidat sur deux est admis. Les effectifs par promotion sont élevés : près d'une trentaine d'apprenants, principalement des apprentis. Le profil des admis est essentiellement un profil de BTS (brevet de technicien supérieur) et en particulier de BTS <i>Management des unités commerciales</i>, ce qui est en adéquation avec le cœur de métier initialement visé par la formation. Une diversification des profils devrait s'opérer du fait de l'élargissement à d'autres métiers et de la diversification des partenariats/entreprises développés. Hormis pour l'année 2014-15, aucune information sur l'origine universitaire et géographique des candidats n'est fournie. L'insertion des diplômés à six mois (pour moitié en contrat à durée indéterminée - CDI) est satisfaisante. On regrette cependant l'imprécision du suivi de cohorte. Au niveau des poursuites d'études (12 %), le dossier ne permet pas de connaître les types de formations effectivement suivies.</p>
Place de la recherche
<p>Le lien entre les thématiques de recherche des enseignants-chercheurs et les thématiques de la formation n'est pas établi. Globalement, on ne retrouve pas véritablement d'éléments à même d'illustrer l'adossement de la licence professionnelle <i>Commerce et distribution</i> à la recherche.</p>
Place de la professionnalisation
<p>La formation est entièrement axée sur la professionnalisation tant par sa dispense par la voie de l'apprentissage et le rattachement au CFA Epure Méditerranée que par le soutien de nombreux partenaires du milieu socio-économique et la participation d'une vingtaine d'intervenants professionnels aux enseignements dispensés. Néanmoins, récemment, certains partenariats ont été perdus, légitimant une réflexion sur l'adaptation de la formation aux besoins d'enseignes désormais diversifiées et sur les évolutions pédagogiques nécessitées par l'ouverture sur une plus large diversité de métiers. Si l'on apprécie la clarté de la fiche du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), on s'interroge sur l'éventualité de délivrances de certifications professionnelles.</p>
Place des projets et des mémoires
<p>Le projet tuteuré et le mémoire se confondent sans justification réelle. Plus précisément, le projet tuteuré semble traiter d'aspects d'ordre méthodologique incluant principalement des recherches de nature documentaire. Or, le projet tuteuré ne saurait se limiter à des travaux d'aide au mémoire. Une clarification des objectifs et des modalités du projet tuteuré est nécessaire. Par ailleurs, les modalités d'évaluation de ces deux unités d'enseignements demeurent floues. On aurait également apprécié que soit fournie la grille d'évaluation des mémoires permettant le classement de ceux-ci au plan national et l'attribution du prix du meilleur mémoire.</p>

Place de l'international
<p>Si la mobilité des apprentis à l'international est ardue pour des raisons principalement réglementaires, la dispense de cours, la soutenance de mémoires, ou bien encore la facilitation de l'obtention de certifications en langues étrangères tout comme la tenue de conférences sur des problématiques internationales sont aisément envisageables à court terme. Or, la place de l'international dans la formation se limite encore à la seule langue enseignée et ce, pour un volume d'heures faible (30 heures). Dès lors, il paraît souhaitable que la formation dispensée projette le développement de compétences plus poussées, d'autant plus que le secteur de la grande distribution encourage la mobilité de ses cadres à l'étranger.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite
<p>Le recrutement de la licence professionnelle <i>Commerce et distribution</i> est facilité par l'appartenance au réseau Distrisup. Cependant, on s'interroge légitimement sur le faible attrait de la formation pour les détenteurs des diplômes universitaires de technologie (DUT) <i>Techniques de commercialisation</i> ou <i>Gestion des administrations et des entreprises</i> de Nice et Cannes. Le recrutement paritaire Université/entreprises partenaires et la dispense d'enseignements tant théoriques que techniques contribuent à l'atteinte d'un taux de réussite tout à fait louable. Le cas échéant, les dispositifs d'aide à la réorientation ne sont pas formalisés.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique
<p>La formation se déroule en apprentissage avec des cours en présentiel. Dans certaines matières, des groupes de niveau sont constitués. La répartition entre cours magistraux (70 %) et travaux dirigés (30 %) n'est pas justifiée. La réduction de ce déséquilibre pourrait être de nature à faciliter l'atteinte des compétences individuelles visées. On dispose de peu d'informations quant à la prise en compte de l'acquisition de compétences transversales, à l'exception de la mise en place d'un jeu d'entreprise virtuel, au niveau du réseau Distrisup. Cependant, cette pratique ne concerne que les deux meilleurs apprenants de chacune des 19 universités membres. Des pratiques similaires mériteraient d'être généralisées à l'ensemble des apprenants. Le <i>e-learning</i> n'est pas évoqué. Il n'existe pas de livret d'apprentissage électronique.</p>
Evaluation des étudiants
<p>L'évaluation des étudiants se fait en contrôle continu. On peut regretter le faible poids des unités d'enseignements « projet tuteuré » et « mémoire » dans une formation essentiellement axée sur la professionnalisation. Ces points clés mériteraient une attention particulière tant en termes de réflexion quant aux objectifs visés qu'en termes de contenu et de modalités d'évaluation. Concernant les validations d'acquis de l'expérience, les informations fournies sont limitées et confuses. Enfin, le jury d'examen est composé de professionnels (pour au moins un quart et au plus la moitié) et les règles d'obtention du diplôme sont quant à elles, conformes aux attentes.</p>
Suivi de l'acquisition de compétences
<p>Les compétences transversales sont valorisées même si l'on déplore un nombre encore trop limité d'initiatives pédagogiques dans cette perspective. La progression des apprenants dans l'acquisition des compétences référencées est régulièrement contrôlée et favorisée, de manière paritaire et continue. La description des compétences attendues et répertoriées aurait été appréciée. De la même manière, la communication du livret de l'apprenti fait défaut.</p>
Suivi des diplômés
<p>Trois dispositifs permettent d'assurer le suivi des diplômés : les enquêtes menées par l'Observatoire de la vie étudiante de l'Université de Nice, celles menées par le CFA Epure Méditerranée et celles réalisées en interne à trois et six mois. Cependant, on regrette le manque de précision et l'incomplétude des données fournies (entreprises d'accueil, salaires, postes occupés etc.).</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
<p>Divers dispositifs sont mis en place pour assurer l'amélioration continue de la formation. Une évaluation des enseignements par les étudiants est réalisée en fin de parcours par questionnaire.</p>

Conclusion de l'évaluation

Points forts :

- Une double compétence commerciale et technique et un choix de l'alternance dans un marché dynamique.
- L'appartenance à un réseau (regroupant 19 universités, 14 enseignes partenaires ainsi que la Fédération du commerce et de la distribution), fort de vingt d'ans d'existence qui induit une facilitation du placement des étudiants en entreprise.

Points faibles :

- Un programme de formation lourd (600 heures de formation hors projet tuteuré et mémoire) avec un ratio cours magistraux/travaux dirigés déséquilibré et un nombre trop important de petits volumes horaires d'enseignements.
- Une équipe pédagogique nombreuse (une quarantaine d'intervenants) souffrant d'une sous-représentation des enseignants-chercheurs en gestion (section 06 du Conseil national des universités) et d'une surreprésentation des professionnels avec néanmoins une relative faible part des enseignements techniques dispensés par des professionnels du secteur d'activité.
- Un manque de distinction entre « projet tuteuré » et « stage » et un faible poids de ces unités d'enseignements dans une formation pourtant largement axée sur la professionnalisation.

Avis global et recommandations :

La formation est cohérente dans son modèle visant à l'acquisition des compétences clés référencées (techniques et comportementales). Une place centrale est accordée à la professionnalisation et à la réussite des apprenants. Le taux d'insertion des diplômés est satisfaisant. D'un point de vue organisationnel, une réflexion sur la limitation du nombre d'intervenants professionnels et le regroupement de petits modules d'enseignements serait bien indiquée. Au regard de la diversité des publics mais également de l'élargissement des métiers visés et de la diversification des enseignes partenaires, l'ajout de cours optionnels est conseillé. Par ailleurs, une ouverture à l'international de la formation serait valorisée, dans un secteur qui incite à la mobilité internationale de ses cadres. Enfin, la création d'un réseau des anciens apporterait des synergies complémentaires profitables à tous : apprenants, partenaires entreprises et Université.

Observations de l'établissement

**OBSERVATIONS DE PORTEE GENERALE
SUR LE RAPPORT D'ÉVALUATION HCERES**
LICENCE PROFESSIONNELLE DISTRIBUTION - MANAGEMENT ET GESTION
DES RAYONS (DistriSup)

Réf : C2018-EV-0060931E-DEF-LP180014928-019242-RT

Nice, le 20 Avril 2017,

Les observations faites au sujet de ce diplôme appellent d'abord des remerciements pour le temps passé par les auteurs de l'évaluation de la HCERES et pour leurs propositions constructives.

Sur le premier point évoqué, le programme de la formation - qui est actuellement de 600 heures, hors projet tuteuré - sera réduit de 100 heures (hors projet tuteuré) ; cette réduction portera notamment sur certaines des matières juridiques dispensées.

Concernant la composition de l'équipe pédagogique, il a été récemment décidé d'augmenter le nombre des enseignants-chercheurs, en faisant intervenir davantage d'enseignants de la section 06. Le nouveau responsable actuel de la LP est d'ailleurs lui-même un enseignant-chercheur en sciences de gestion. Pour ce qui est des autres intervenants, je rappelle qu'il est fait chaque année appel aux professionnels de la distribution, comme cela est requis par la Charte de qualité (qui est le contrat liant les universités et les enseignes partenaires). Ce n'est qu'en l'absence d'un nombre suffisant de réponses de nos partenaires directs que d'autres professionnels sont mis à contribution. La part que ces derniers prennent à la formation va de surcroît être un peu réduite.

Enfin, la distinction entre le projet tuteuré et le stage est précisée dans le régime d'examen, qui détaille tant le contenu de l'unité 4 (projet tuteuré) que celui de l'unité 5 (stage).

Pour le Président de l'Uni
Nice-Sophia Antipolis et par délé,
La Présidente de la Commission
Formation et de la Vie Universitaire
du Conseil Académique


Sophie RAISIN