



**HAL**  
open science

## Licence professionnelle Manager en maintenance de matériels

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Manager en maintenance de matériels. 2015, Centre universitaire Jean-Francois Champollion - CUFR. hceres-02039076

**HAL Id: hceres-02039076**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039076>**

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 et diplômes

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Manager en maintenance de matériels

- Centre universitaire Jean-François Champollion – CUFR, Université Toulouse III - Paul Sabatier – UPS (déposant)

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

# HCERES

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

Formations et diplômes

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Didier Houssin, président

---

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

<sup>1</sup> 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 2014-2015

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Risques, organisations, santé

Établissement déposant : Centre universitaire Jean-François Champollion – CUFR, Université Toulouse III - Paul Sabatier - UPS

Établissement(s) cohabilité(s) :/

La licence professionnelle Manager en maintenance de matériels a ouvert en 2011. Elle vise à former les futurs cadres en charge du secteur technique et de l'encadrement des services liés à la maintenance des matériels ou des véhicules dans les domaines des engins de travaux publics, des matériels de manutention, de l'agroéquipement, et des véhicules industriels. La formation est proposée en formation initiale à Albi, et a lieu en grande partie au Lycée de Carmaux. Depuis 2013 - 2014, elle est aussi proposée en validation des acquis de l'expérience (VAE), qui peut avoir lieu à distance.

Le volume de cours en présentiel est d'environ 450 heures. Une partie de ces unités d'enseignement (150 heures) est commune avec la Licence professionnelle Conduite et Gestion de Projet en PME/PMI. Il s'agit essentiellement des enseignements non-spécifiques (langue, bureautique...). Le reste de ces heures d'enseignement est constitué par des enseignements spécifiques à la formation, en lien direct avec les métiers auxquels elle destine : matériel, énergie, diagnostic, management du Service Après-Vente. Par ailleurs, un projet tuteuré représente un volume d'environ 150 heures. Enfin, le stage dure de 12 à 16 semaines.

## Avis du comité d'experts

La formation est clairement structurée. L'équilibre entre les enseignements théoriques et la mise en pratique (projet tuteuré et stage) est bon. Au sein des enseignements théoriques, une place non négligeable est accordée à des compétences non spécifiques comme les langues ou la qualité, ce qui peut être attendu d'une formation de niveau Bac+3. Les enseignements spécifiques sont en accord avec l'intitulé de la licence. Cet intitulé est suffisamment explicite et lisible. Les titulaires de Brevets de technicien supérieur (BTS) de Maintenance ou d'Agroéquipement constituent cependant la presque totalité du flux entrant. Enfin, il est appréciable qu'une proportion conséquente (34%) des enseignements soit assurée par des professionnels.

La formation n'a aucun adossement à la recherche. Elle n'a pas de partenariat formalisé avec des entreprises mais s'appuie sur un lien très fort avec une organisation professionnelle des métiers concernés. Ceci conforte son positionnement aussi bien local que national, puisqu'il ne semble pas y avoir d'autre formation identique en France. Les organisations professionnelles en question ne souhaitent pas multiplier plus que nécessaire les formations de ce genre afin d'assurer les débouchés des diplômés.

L'équipe pédagogique est resserrée mais diversifiée. On peut toutefois regretter le faible nombre d'intervenants du CUFR Champollion. Les responsabilités pédagogiques au sein de l'équipe ne sont pas clairement formalisées. Mais la proximité avec les étudiants d'une part et le milieu socio-professionnel d'autre part est forte. On note en particulier le dynamisme du conseil de perfectionnement, lieu privilégié de l'échange entre l'équipe pédagogique et le milieu professionnel, et dont le compte rendu est extrêmement riche. La part d'enseignement assuré par les professionnels est forte, essentiellement dans les enseignements spécifiques à la formation.

Le nombre de candidatures à l'entrée dans la formation est en hausse mais l'effectif est volontairement maintenu aux environs de 20. La diversité du recrutement est très restreinte, presque exclusivement en provenance de Brevets de technicien supérieur (BTS). On peut regretter l'absence de formation par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qu'on explique par un positionnement national de la formation. Le nombre d'étudiants en formation

continue est faible. Le taux de réussite est assez faible (75%) et expliqué dans le dossier par des comportements individuels. Il n'y a pas de poursuite d'étude. On peut regretter le manque d'information concernant la recherche d'emploi et sa durée. L'insertion des diplômés est bonne, en parfaite adéquation avec les objectifs de la formation. Pour le reste, si l'on ne se concentre que sur la spécialité d'ergonomie, la formation est bien positionnée dans son établissement et dans un territoire que l'on verra régional, voire interrégional. Elle est cohérente avec son environnement recherche et elle semble correspondre aux demandes de l'environnement socio-économique. Sur le fond des compétences visées, cette formation n'a pas de concurrence régionale. Mais elle doit néanmoins davantage se différencier d'autres diplômes de master portés vers l'ergonomie (par exemple, le master Sciences humaines et sociales mention travail et développement, spécialité ergonomie porté par le CNAM (Conservatoire national des arts et métiers), ou encore le master d'Ergonomie cognitive et ingénierie linguistique de l'Université Toulouse II - Jean Jaurès - UT2J). En effet, un étudiant qui voudrait « faire de l'ergonomie » pourrait se retrouver en décalage avec son projet en intégrant le master du CUFR. La communication et l'information sur les compétences visées seront donc un atout essentiel sur ce point.

## Éléments spécifiques

<b>Place de la recherche</b>	Dans le cadre de l'autoévaluation, il n'y a aucun commentaire sur l'absence de lien affiché avec un groupe de recherche. Par contre le secteur professionnel est très bien représenté avec des entreprises de dimension mondiale.
<b>Place de la professionnalisation</b>	La place réservée aux professionnels (34%) dans la formation, publics et privés, est satisfaisante. Ils sont recrutés localement parce que le territoire, malgré les grands travaux (pont et autoroute), n'attire que peu d'universitaires.
<b>Place des projets et stages</b>	Elle permet aux formés de bien intégrer l'entreprise mais les projets tuteurés ne donnent pas forcément le temps nécessaire pour approfondir des sujets de fond.
<b>Place de l'international</b>	Elle apparaît inexistante alors que ce serait un plus appréciable.
<b>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</b>	Le recrutement est essentiellement d'origine BTS. Des mises à niveaux existent au regard des caractéristiques des publics.
<b>Modalités d'enseignement et place du numérique</b>	La formation au numérique est présente sans qu'on puisse juger foncièrement de son importance et du niveau atteints.
<b>Evaluation des étudiants</b>	Les règles de base semblent bien être respectées, mais on manque d'information sur les modalités spécifiques.
<b>Suivi de l'acquisition des compétences</b>	L'acquisition des compétences est mesurée chaque année lors des conseils de perfectionnement et du recrutement ou renouvellement des intervenants.
<b>Suivi des diplômés</b>	Il reste à améliorer mais cela s'explique certainement par un manque de structuration administrative et par la jeunesse de la formation.
<b>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</b>	Le dossier contient le procès-verbal d'une réunion du conseil de perfectionnement qui montre la volonté de l'équipe pédagogique d'améliorer le déroulement du cursus, la contribution des différents acteurs qui y participent.

# Synthèse de l'évaluation de la formation

## Points forts :

- La structure de la Licence et la formation dispensée sont bien adaptées aux besoins du marché du travail.
- La formation met en synergie les acteurs socio-économiques de secteurs divers (Bâtiment et travaux publics - BTP, Agroéquipement et autres matériels).
- L'appui de la région est fort et son implication pertinente.

## Points faibles :

- Le taux de réussite est insuffisant.
- L'encadrement et le suivi par des universitaires sont peu importants.
- La proportion d'enseignants de statut universitaire est insuffisante.
- La synergie et la coordination d'ensemble des parties prenantes sont insuffisantes.
- Le recrutement, issu de BTS, est très peu diversifié.

## Conclusions :

La licence est pertinente sur ce territoire pour contribuer au désenclavement et au développement progressif de la région et permettre aux jeunes de trouver leur avenir localement. Il conviendrait de renforcer la concertation entre les acteurs responsables : université, région et professionnels qui sont cependant bien présents tant par les moyens humains que probablement financiers. On peut regretter une faible ouverture dans le recrutement ou encore à l'international et une trop faible présence des universitaires dans la formation.

# Observations de l'établissement

La Directrice,

Au Directeur de la Section des  
Formations et diplômes

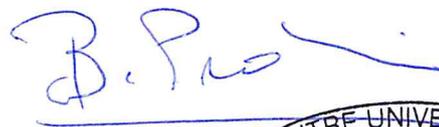
HCERES

Objet : observations rapports HCERES des formations du CUFR Champollion

Monsieur le Directeur,

Suite aux rapports d'évaluations des formations du CUFR Champollion, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint la liste exhaustive des formations n'appelant pas d'observations de la part de l'établissement.

La Directrice,



Brigitte Pradin



PJ : Annexe Liste des diplômes sans observations.

## **ANNEXE : Liste des diplômes sans observations**

### **LICENCES**

Licence LLCER - S3LI160011088-011329-RT

Licence Lettres Modernes S3LI160011082-010769-RT

Licence Droit - S3LI160011068-010948-RT

Licence AES - S3LI160011080-010946-RT

Licence Histoire - S3LI160011081-010029-RT

Licence Informatique - S3LI160011089-010256-RT

Licence Mathématiques - S3LI160011090-010259-RT

Licence STAPS - S3LI160011092-011279-RT

### **LICENCES PROFESSIONNELLES**

Licence professionnelle EPRE - S3LP160011072-010226-RT

Licence professionnelle 3M - S3LP160011075-010239-RT

Licence professionnelle CGPI - S3LP160011076-010241-RT

Licence professionnelle DCFO - S3LP160011077-010243-RT

Licence professionnelle EBD - S3LP160011078-010247-RT

Licence professionnelle GCPISH - S3LP160011079-010249-RT

### **MASTERS**

Master Psychologie - S3MA160011052-010854-RT

Master Droit public - S3MA160011055-011133-RT

Master Droit notarial - S3MA160011057-011009-RT

Master Droit privé - S3MA160011059-011022-RT

Master SCI - S3MA160011070-011057-RT

Master MAP - S3MA160011135-011417-RT.