

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management et gestion de rayon (Distrisup)

- Université de Bourgogne - UB

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 : Formations technologiques, ingénierie, management

Établissement déposant : Université de Bourgogne - UB

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Commerce spécialité Distribution, option Management et gestion de rayon* (Distrisup) a été ouverte en 2010 à l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de Dijon.

Cette formation appartient au réseau Distrisup, qui regroupe 14 enseignes et permet aux 19 licences professionnelles qui en font partie au niveau national de bénéficier d'un syllabus commun et d'évolutions de la maquette au fil de l'évolution du métier. Cela contribue de manière très claire à l'identification de la LP et à sa reconnaissance.

Cette licence professionnelle s'effectue en alternance quasi-exclusivement en apprentissage (30 semaines). Son objectif est de former de futurs managers de rayons en se centrant sur la gestion, le commerce et le management des ressources humaines.

Synthèse de l'évaluation

Cette formation est en adéquation avec ses objectifs. Le partenariat avec Distrisup lui permet d'être connue, reconnue, et, notamment, d'être en adéquation avec les évolutions du métier. L'alternance, recouvrant cinq longues périodes en entreprise, est particulièrement bien mise en œuvre puisque la montée en compétences s'effectue au fil des périodes en entreprise se terminant par le remplacement effectif du manager de rayon. On peut regretter qu'avec une telle co-construction de la formation, il existe un certain retard en matière de prise en compte du numérique. En outre, une variété de professionnels intervient sur différents aspects de la formation en cohérence avec leurs fonctions et participe de fait au caractère professionnalisant de cette licence professionnelle. Il existe un très bon taux d'insertion professionnelle (de l'ordre de 88,9% en 2013/2014 et de 100% les années antérieures) dans les métiers visés par le diplôme.

Parallèlement, l'équipe pédagogique est pluridisciplinaire, de qualité et présente un bon équilibre entre enseignants, chercheurs (membres actifs du Centre de recherche en marketing de Bourgogne) et professionnels, équilibre qui constitue un vrai point fort.

La formation est très bien organisée. Les disciplines sont cohérentes avec le métier ciblé. Les enseignements sont dispensés en fonction de la progression des apprentis en entreprise. Une unité d'enseignement (UE) d'adaptation, relative à la stratégie des entreprises de la grande distribution est insérée en début de cursus pour mieux appréhender les différents enjeux. Le suivi des étudiants en cours de cursus est balisé par le livret d'apprentissage de manière précise et progressive. Les maîtres d'apprentissage sont utilement formés afin d'appréhender leur fonction et les critères d'évaluation.

En outre, le suivi des diplômés mis en œuvre en interne est tout-à-fait efficace.

Compte tenu à la fois du nombre de candidatures, du nombre de contrats proposés (certains ne pouvant pas être honorés), du taux de réussite et du niveau d'insertion professionnelle, cette licence professionnelle correspond donc bien aux attentes des étudiants et des entreprises.

Enfin, d'un point de vue formel le dossier est clair, bien structuré, mais présente quelques points méritant d'être davantage explicités. Ainsi, alors que les missions dans le cadre de l'alternance sont très bien présentées, il manque des informations sur le projet tuteuré. De même peu d'informations sont données sur les modalités d'évaluation de la formation par les étudiants et les décisions prises à l'issue.

Points forts :

- Visibilité et reconnaissance dues au fort partenariat (réseau Distrisup).
- Formation co-construite et bien organisée permettant un apprentissage progressif.
- Existence d'un livret d'apprentissage précis.
- Equipe pédagogique équilibrée.
- Existence de liens avec la recherche.
- Excellent taux de réussite.
- Très bon taux d'insertion.
- Suivi des diplômés efficace.

Points faibles :

- Pas d'étudiants issus de L2.
- Manque d'informations sur le projet tuteuré.
- Résultats et items de l'évaluation de la formation réalisée auprès des étudiants absents.
- Origine des BTS et DUT manquantes.
- Usage du numérique absent.

Recommandations :

Même si l'insertion professionnelle est très bonne et en relation avec le débouché escompté, quelques étudiants s'insérant dans la vie professionnelle et dans le milieu de la distribution n'occupent pas un poste de manager de rayon à la sortie de la formation. Cela mériterait à l'avenir une analyse afin de mieux appréhender ce phénomène et pouvoir éventuellement y remédier.

En outre, la formation doit envisager de développer l'usage du numérique.

Pour une meilleure compréhension du recrutement des étudiants, il serait intéressant de disposer de l'origine disciplinaire et géographique des BTS et des DUT et de mieux comprendre le faible nombre de candidatures issues de L2.

Par ailleurs, il serait pertinent de préciser les modalités de l'évaluation de la formation faite par les étudiants, les résultats et les ajustements éventuellement en résultant.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>Il existe une réelle adéquation du cursus aux objectifs de la formation. Concrètement, le partenariat avec les 14 enseignes dans le cadre de l'association Distrisup a permis de mettre en œuvre un syllabus relatif aux matières enseignées (600 heures) et permet d'être très clair sur les savoirs et compétences attendus pour être manager de rayon. Les disciplines enseignées sont donc en totale cohérence avec les attendus. En outre, les compétences à acquérir durant l'apprentissage en entreprise sont très clairement explicitées et programmées au fil des périodes de mission en entreprise pour aboutir lors des deux dernières périodes à remplacer de manière effective un manager de rayon. Il s'agit d'un véritable diplôme co-construit.</p>
---	--

<p>Environnement de la formation</p>	<p>Cette formation jouit du point de vue national d'un positionnement clair compte tenu de son lien avec le réseau Distrisup. 19 universités dispensent cette LP. C'est une LP disposant d'une bonne notoriété et d'une bonne reconnaissance. Cette LP ne connaît pas une concurrence directe car c'est la seule en Bourgogne Franche Comté. Les LP du même réseau les plus proches sont Nancy (216km) et Strasbourg (330 km) et sont sur des effectifs plus restreints (21-22 contre 29). Un bachelor (ESC Dijon) est perçu comme un potentiel concurrent dans l'avenir, mais pour l'heure ce n'est pas le cas car aucun de leurs apprentis n'est en grande distribution. Concrètement la LP en l'état actuel ne souffre pas de problème concurrentiel qui viendrait entamer le nombre de contrats d'alternance proposés ou le nombre de candidatures.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est bien équilibrée. 58% des volumes horaires sont assurés à hauteur de 43% par des enseignants de l'Université (31,5% par des maitres de conférences et de 15% par des enseignants extérieurs. Les 42% restants sont dispensés par des professionnels du secteur. Le responsable de la formation est un maître de conférences habilité à diriger des recherches appartenant au centre de recherche en marketing de Bourgogne (CERMAB) ; il intervient sur des disciplines importantes en lien avec la distribution. Il existe une véritable convergence entre les disciplines enseignées et le statut des intervenants. Les professionnels sont très impliqués dans la formation via leurs interventions, les comités de liaison (rythme de l'apprentissage, évolution de la maquette, résultats des apprentis, bilan de visites en entreprise), les suivis de projets... L'équipe pédagogique se réunit deux fois par an dans le cadre de réunions pédagogiques.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Les effectifs ont évolué dans le sens de la croissance atteignant 29 étudiants, ce qui constitue le maximum, obligeant la LP à refuser quelques propositions de contrats alors qu'elle dispose par ailleurs des candidats. 100% de la promotion est diplômée depuis 2010. Le recrutement de ce point de vue semble donc performant. Selon l'étude des cohortes menées en interne, le taux d'insertion est bien mesuré (bon taux de réponse proche de 100% également). Il y a un très bon taux d'insertion professionnelle à trois mois de l'ordre de 100% les années précédentes et de 88,9% en 2013/2014. Si l'on prend pour référence la dernière année, sur les 23 insertions professionnelles en trois mois, 19 étudiants sont en poste de manager de rayon et 4 étudiants demeurent toujours dans le secteur de la grande distribution, mais ne sont pas au poste de manager de rayon. A la lecture du document, il semblerait que cela soit le fruit d'un changement d'enseigne entre l'apprentissage et l'accès au marché de l'emploi (cependant d'autres étudiants ayant changé d'enseigne réussissent à accéder au débouché escompté). Même si ce résultat peut questionner, le taux d'insertion et l'adéquation entre la formation et les postes occupés demeurent très satisfaisants.</p>
<p>Place de la recherche</p>	<p>La recherche a tout-à-fait sa place au sein de cette formation. En effet, 6 enseignants-chercheurs appartenant au centre de recherche en marketing de Bourgogne (CREMAB) y interviennent (représentant 31,5% du volume horaire de la maquette). Ceci permet, potentiellement, de créer des ponts entre la pratique et la recherche et de faire part des questions et évolutions de la recherche relativement à des problématiques du secteur. Ceci constitue un véritable point fort de la formation.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La professionnalisation tient une place déterminante dans cette LP. La LP s'effectue en exclusivement alternance (entre 93% et 100% depuis 2010/2011 sous forme de contrats d'apprentissage). Elle s'appuie sur le réseau Distrisup regroupant notamment 14 enseignes de la grande distribution alimentaire et non alimentaire. Les enseignes prennent part à la formation à travers la mise en évidence des compétences à acquérir. Enfin, des intervenants professionnels appartenant à des entreprises/enseignes différentes et occupant une variété de postes en cohérence avec la formation effectuent 42% du volume horaire de la formation. La fiche RNCP est claire.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Le programme d'alternance est bien équilibré et comporte de longues périodes de stage facilitant une véritable intégration. Les programmes sont progressifs, ce qui est un atout important pour favoriser une acquisition maîtrisée de compétences. Un soin particulier apparaît dans le cadre du dispositif mis en œuvre pour l'évaluation des alternants par leurs maîtres d'apprentissage, ces derniers bénéficiant d'une journée de formation, afin de disposer de l'ensemble des informations nécessaires. Le maître de stage évalue la montée en compétence de l'alternant via le livret de l'alternant.</p>

	<p>Le projet tuteuré se réalise en entreprise et de ce fait doit répondre à une problématique managériale. Davantage d'informations en matière d'objectifs, de critères de validation, d'harmonisation des notes auraient pu être pertinentes pour apprécier notamment en quoi le projet est différent des missions prévues dans le cadre de l'alternance.</p>
Place de l'international	<p>La formation n'a pas d'ouverture à l'international. Non seulement il n'y a pas ou peu d'étudiants étrangers (un seul), mais il n'est pas envisagé que les étudiants puissent partir à l'étranger.</p> <p>Cependant, les alternants bénéficient de cours d'anglais et de la possibilité de passer le TOEIC.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Le processus de recrutement est clairement explicité et semble bien organisé. Il se fait en lien entre les enseignants et les professionnels. Les BTS constituent le noyau dur des recrutés (à son paroxysme 69% en 2014-2015), puis les DUT. Il n'y a aucun étudiant issu de L2. Il aurait été intéressant de connaître à la fois les disciplines en lien avec la formation antérieure, afin de mieux appréhender la diversité des étudiants et leur provenance géographique afin de percevoir le rayonnement de la LP.</p> <p>Il existe une collaboration avec pôle emploi qui donne aussi accès à cette formation à des demandeurs d'emploi.</p> <p>Par ailleurs, en matière d'aide à la réussite, une UE (l'UEO « fonction adaptation ») est placée au début de la formation, afin de tenir compte de l'hétérogénéité des apprentis en leur permettant de mieux appréhender la grande distribution (stratégie des enseignes de la grande distribution). Dans la même logique de prise en compte de l'hétérogénéité des étudiants deux enseignements (anglais et l'informatique) sont dédoublés.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>La formation accuse un retard sur ce point, mais celui-ci est visiblement connu.</p> <p>Le numérique est utilisé de manière très classique dans le cadre de la diffusion des plannings, plans de cours...sans que les dispositifs ne soient précisés. Il est donc tout à fait envisageable de penser à mieux utiliser le potentiel du numérique.</p> <p>La VAE a le mérite d'exister, mais n'est pas assez développée.</p> <p>Les locaux permettent de recevoir des personnes à mobilité réduite.</p>
Evaluation des étudiants	<p>L'évaluation des étudiants s'effectue dans le cadre du contrôle continu annuel.</p> <p>Même si celle-ci est mentionnée, l'évaluation manque de précision. « Pour chaque UE, au minimum, une épreuve écrite est réalisée », est-ce à dire que toutes les disciplines constituant l'UE ne sont pas forcément évaluées ? Compte tenu des volumes horaires des disciplines, il est étonnant que celles-ci ne fassent pas au moins l'objet de deux évaluations.</p> <p>Les règles classiques d'évaluation des LP sont appliquées.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Les compétences à acquérir sont clairement explicitées et évaluées dans le cadre du travail en entreprise (à travers l'alternance et le projet tuteuré). D'une part, il y a une montée en puissance très claire des compétences attendues dans la diversité des missions envisagées lors des différentes périodes d'activité jusqu'à remplacer un manager de rayon. D'autre part, remplit un livret de compétences à l'issue de chaque période afin de préciser la progression de l'alternant.</p>
Suivi des diplômés	<p>Il existe un vrai suivi des diplômés effectué par le service commun de formations continues et par alternance SEFCA et le Centre de formation des apprentis (CFA) sur 3 et 6 mois puis, 1 et 1,5 ans. Les fonctions et les lieux d'exercice sont connus. Par ailleurs, le livret d'apprentissage permet de savoir si à la fin de la formation, une proposition d'embauche a été faite et si celle-ci a été acceptée.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Deux comités de liaison, ainsi que deux conseils de perfectionnement se tiennent par an. Les comités de liaison (enseignants, enseignes partenaires, délégués) se tiennent en janvier et juin, les objectifs respectifs de ces différents comités sont fixés : bilan recrutement, point sur la rentrée, pour l'un et préparation du recrutement pour l'autre.</p> <p>Les conseils de perfectionnement ont lieu afin d'effectuer le bilan de la formation et d'en approfondir les perspectives (nombre de contrats d'apprentissage). En outre, il existe d'autres éléments du type assemblée au niveau du réseau Distrisup (deux par an) Celles-ci ont pour vocation de faire évoluer la maquette pédagogique afin qu'elle corresponde au mieux aux compétences exigées par le métier de manager de rayon. Par ailleurs, une commission, au niveau national, travaille en permanence sur l'adéquation entre la maquette pédagogique et le métier de manager de rayon. On peut regretter que cette commission ne comporte que des responsables RH évoluant dans la grande distribution, la distribution spécialisée étant absente. Les objectifs de ces différents comités et conseils sont clairs et complémentaires.</p> <p>Les étudiants évaluent la formation dans le cadre des enseignements dispensés et de la formation sur le lieu d'apprentissage. Il aurait été sur ce point intéressant d'appréhender les items de mesure, les variables mesurées, ainsi que les résultats et la prise en considération de ces résultats par la formation.</p>

Observations de l'établissement

Le Président

à

Monsieur Jean-Marc GEIB
HCERES
Directeur du Département des formations
20 rue Vivienne
75002 Paris

*Dossier suivi par Aline FULON
Chef du service Réglementation et gestion
de l'offre de formation
mail : aline.fulon@u-bourgogne.fr*

Dijon, le 5 juillet 2016

Objet : Evaluation HCERES

Monsieur le Directeur,

La direction de l'université de Bourgogne tient à remercier le comité d'experts de l'HCERES pour la pertinence des remarques qui figurent dans les rapports de synthèse des formations de Licence, Licence Professionnelle, Master, Grade de Licence et Grade de Master.

Je vous confirme que les équipes pédagogiques ont été destinataires de ces rapports et ont pu, le cas échéant, formuler des observations.

Celles-ci ont été déposées au fur et à mesure de leur réception sur l'application de gestion électronique de documents (GED) de l'HCERES. Dans les autres cas, je vous informe que l'université de Bourgogne n'a pas d'observation à formuler.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de toute ma considération.

Alain BONNIN

