



# Licence professionnelle Management desPME / PMI

## Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Management desPME / PMI. 2016, Université d'Angers. hceres-02039327

**HAL Id: hceres-02039327**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039327>**

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

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Management des PME-PMI

- Université d'Angers - UA

Campagne d'évaluation 2015-2016 (Vague B)

# HCERES

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

Formations

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

Michel Cosnard, 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 2015-2016

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Droit, économie et gestion

Établissement déposant : Université d'Angers - UA

Établissement(s) cohabilité(s) : /

L'objectif de cette licence professionnelle (LP) *Management des PME-PMI* est de former des adjoints de direction pour les petites et moyennes entreprises et industries (PME-PMI), à savoir des cadres généralistes capables d'assister des dirigeants de PME-PMI. Le contenu de formation a été élaboré en concertation avec les milieux professionnels et plus particulièrement avec la Confédération Générale des PME et PMI (CGPME), le Mouvement de Entreprises de France (MEDEF) Choletais, l'Association des Experts Comptables Choletais (EXPERC), le Centre des Jeunes Dirigeants de Cholet (CJD) et la jeune chambre économique.

Les débouchés de cette formation sont les métiers liés aux fonctions principales d'une entreprise, à savoir : gestion, finance, commercial, ressources humaines, communication interne et externe, développement à l'export, administratif, gestion de l'environnement. Le programme de formation a été construit pour répondre à la finalité que les étudiants aient une bonne connaissance de l'entreprise et de son environnement pour être, plus tard, le bon binôme du dirigeant.

La licence, localisée à l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Cholet, est ouverte depuis 2005, est en partenariat avec le lycée La Providence de Cholet et a été délocalisée entre 2011 et 2013 à l'IFTIC Sup' à Yaoundé (Cameroun). L'effectif est actuellement d'une trentaine d'étudiants dont une petite dizaine en contrats de professionnalisation.

La structure générale de la formation est de 415h au total auxquelles viennent s'ajouter 150h de projet tuteuré et 14 à 20 semaines de stage pour les formations initiale et continue. La formation est organisée autour de huit unités d'enseignement - UE - (UE 1 : Management, gestion administrative et ressources humaines, UE 2 : Gestion financière et fiscale, contrôle de gestion, UE 3 : Management des opérations commerciales, UE 4 : Communication, UE 5 : Entrepreneuriat et culture d'entreprise, UE 6 : Economie et Droit européens, UE 7 : Projet tuteuré, UE 8 : Stage).

## Synthèse de l'évaluation

L'adéquation du cursus aux objectifs de la formation est bonne. Les objectifs de la formation sont exprimés de façon claire et concise et les différents enseignements proposés répondent à ces objectifs. Ainsi les quatre premières UE permettent aux étudiants d'acquérir un ensemble de compétences dans la gestion administrative, financière et commerciale. Les UE 4 et 5 concernent la communication et l'esprit entrepreneurial et l'UE 6 l'environnement européen. Les deux dernières UE (UE 7 et UE 8) se concentrent sur la dimension entreprise et professionnelle de la formation.

Au niveau régional, il n'y a pas de formation directement concurrente. Certaines formations sont axées sur le management des organisations mais avec des spécificités métiers (agricole, équestre et culturelle).

La formation a tissé de nombreux partenariats formalisés avec des organisations professionnelles (CGPME, CJD, EXPERC, MEDEF) et des établissements de formations (le lycée la Providence en France et l'IFTIC Sup' à Yaoundé). Les partenariats avec les organisations professionnelles ont permis de définir les besoins en emploi, de construire un programme de formation conforme aux besoins des entreprises et de faire participer certains membres à la formation par des visites d'entreprises et/ou des conférences. Mais, il n'est pas fourni d'informations précises sur le bassin d'emploi. Concernant le partenariat académique français, le lycée La Providence accueille la formation au sein de ses locaux, participe aux enseignements, au conseil de perfectionnement et au comité de pilotage pédagogique. Il en est de même pour l'IFTIC agréé par l'Etat à Yaoundé. Le directeur des études est également un enseignant de ce lycée. Il semble donc que le partenariat soit très fort entre ces deux institutions. Le lycée La Providence semble être bien orienté entreprises. Le réseau est précieux. Toutefois, la répartition des rôles et des responsabilités en termes de gestion de l'alternance reste à préciser. Il conviendrait de préciser ce point d'autant plus qu'il apparaît que l'alternance est un élément vers lequel la formation souhaite encore plus s'engager en développant les contrats de professionnalisation. Il est important, outre de travailler la polyvalence des étudiants, de capitaliser sur les acquis en entreprise pour valoriser la théorie.

Le recrutement se fait en deux temps : dossier et entretien. Avec plus de 300 dossiers de candidature pour 30 places ouvertes, la sélection est très forte. Ainsi, la motivation et le projet professionnel sont deux éléments clés de la sélection. La provenance des étudiants reste très large (Brevet de Technicien Supérieur (BTS), Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), Deuxième année de licence (L2) et autres). Dix heures de mise à niveau dans certaines UE ont été instituées. Depuis 2010, la classe est au complet. Sur le site de Yaoundé, on ne dispose pas d'effectif cible mais sur la promotion 2011-2012, il était décompté 17 étudiants et sur la promotion 2012-2013, il était décompté 41 étudiants. Il serait bon d'avoir un écho sur la pédagogie voire un échange de bonnes pratiques. Le taux de réussite sur le site de Cholet est bon. Il avoisine les 100 %. Par contre, sur le site de Yaoundé, il n'est que de 79 %. Il serait utile de sécuriser le processus de sélection des dossiers et de recrutement.

Le taux de répondants aux enquêtes d'insertion professionnelle est bon sur le site de Cholet (90 % promotion 2013-2014) mais l'est moins sur le site de Yaoundé (55 % promotion 2012-2013). Par contre, il est difficile d'avoir un historique de progression de ce taux d'insertion car il n'existe pas de suivi des diplômés mis en place de manière systématique. Il y a des retours sur les promotions 2009-2010 et 2010-2011 mais comme les deux promotions entières n'ont pas répondu, les chiffres ne sont pas forcément exploitables. Il n'existe pas d'association des anciens diplômés.

L'équipe pédagogique est constituée de trois enseignants de l'université (un enseignant chercheur - EC), un Maître de conférences - MCF - associé et un PRAG - Professeur agrégé), d'enseignants du lycée la Providence (cinq enseignants) et de professionnels (cinq professionnels). Force est de constater que l'équipe pédagogique est très restreinte (13 enseignants) avec assez peu d'enseignants de l'université et un seul enseignant-chercheur. On s'explique mal cette faible participation des enseignants et des EC de l'université alors même que les enseignements ne sont ni spécifiques ni techniques. Par ailleurs, on s'interroge, concernant les professionnels, sur leur adéquation avec la formation étant donné les structures dans lesquelles ils ont travaillé (grande entreprise telle que Rhône Poulenc par exemple). Enfin, il existe des différences entre le nombre d'heures d'enseignement effectif fourni par le responsable de formation et celui fourni par l'université.

Il existe un conseil de perfectionnement et un comité d'évaluation. Par contre, on ne dispose pas d'informations quant à leur mode de fonctionnement ; Il n'existe apparemment pas de processus formalisé d'autoévaluation même s'il est mentionné que la LP a évolué au cours des années (suppression de la langue vivante). Le pilotage et la structure d'accompagnement des projets et des stages (20 crédits européens - ECTS) occupent une place importante dans la formation. Il a été mis en place un suivi personnalisé des projets (compatibilité stage/projet tuteuré/contenus de formation) pour chaque étudiant. Les suivis des sujets de stages et projets tuteurés sont effectués par un enseignant et un professionnel. Par contre, il n'existe pas de livret d'alternant ou de convention d'engagement de l'entreprise. Il n'est pas fourni d'information sur les modalités de suivi de la montée en compétences et des acquis à avoir en fonction du degré d'avancement de l'étudiant (lien théorie et pratique). Il manque le calendrier de l'alternance.

En conclusion, un certain nombre de points forts et de points faibles permettent d'aboutir à des recommandations. Tout d'abord, la LP est très attractive pour les étudiants (taux de pression de 10) et répond aux besoins des entreprises grâce à la mise en place de nombreux partenariats (non formalisés) avec les organisations professionnelles et une diversité de modalités d'intervention des professionnels. Force est de constater toutefois que le nombre de professionnels reste insuffisant et que leur profil n'est pas toujours en adéquation avec les objectifs de formation. Le positionnement de la LP est également exprimé de façon claire et est en adéquation avec les compétences délivrées. La volonté de développer l'alternance, notamment l'apprentissage, s'inscrit dans cette perspective. Toutefois, l'augmentation du nombre d'étudiants alternants au sein de la formation pose le problème d'un groupe unique mixte et questionne la gestion de ce dispositif qui doit être réalisée de façon plus rigoureuse et plus formalisée. Ce suivi de l'alternance est aujourd'hui insuffisant comme l'est également le suivi des diplômés qui nécessite plus de régularité. L'équipe pédagogique est, par ailleurs, très restreinte et montre une faible participation d'EC et d'enseignants de l'Université d'Angers. Un effort doit être fourni pour impliquer plus d'EC et/ou enseignants et ainsi étoffer l'équipe. Enfin, il est surprenant de constater que certains aspects de l'entreprise ne sont pas abordés dans les cours dispensés comme le management industriel et logistique et que le numérique reste marginal. A cet égard, l'introduction de cours de système d'information orienté PME-PMI tels que celui de la CEGID (Compagnie européenne de gestion par l'informatique décentralisée) pourrait être proposé dans la formation pour coller au plus près des besoins des entreprises.

## Analyse

Adéquation du cursus aux objectifs	<p>Les débouchés de cette formation sont les métiers liés aux services d'une entreprise, à savoir : gestion, finance, commercial, ressources humaines, communication interne et externe, développement à l'export, administratif, gestion de l'environnement. Au regard du programme des modules dispensés, l'ensemble est cohérent par rapport à la finalité que les élèves soient généralistes et être le bon binôme du dirigeant plus tard.</p> <p>Il n'existe aucun enseignement sur les systèmes d'information PME-PMI, alors qu'ils sont essentiels en entreprise.</p> <p>Il n'y a aucun enseignement en gestion industrielle, logistique et qualité alors même que certains stages et emplois nécessitent ce genre de compétences (gestion des stocks, lean management, adjoint logistique). Par ailleurs, une UE complète (UE6) est dédiée à la problématique européenne (50h). Il est possible de s'interroger si cela correspond à un besoin réel des entreprises.</p> <p>Ce besoin d'enseignement plus industriel doit être questionné en rapport avec le milieu socio-économique (type de PME) pour lequel nous n'avons aucune information précise et chiffrée.</p>
Environnement de la formation	<p>Au niveau régional, il n'y a pas de formation directement concurrente. Certaines formations sont axées sur le management des organisations mais avec des spécificités métiers (agricole, équestre et culturelle).</p> <p>La formation a tissé de nombreux partenariats formalisés avec des organisations professionnelles (CGPME, CJD, EXPERC, MEDEF) et des établissements de formations (le lycée La Providence en France et l'IFTIC Sup' à Yaoundé).</p> <p>Ainsi, la formation s'inscrit pleinement dans le schéma de développement économique de ces régions visant à optimiser l'accueil des PME-PMI sur le territoire.</p> <p>Concernant le partenariat académique français, le lycée La Providence accueille la formation au sein de ses locaux, participe aux enseignements, au conseil de perfectionnement et au comité de pilotage pédagogique. Le directeur des études est également un enseignant de ce lycée. Il semble donc que le partenariat soit très fort entre ces deux institutions. Toutefois, une question subsiste notamment en ce qui concerne la répartition des rôles et des responsabilités en termes de gestion de l'alternance. Il conviendrait de préciser ce point d'autant plus que l'alternance semble être un élément vers lequel la formation souhaite encore plus s'engager.</p>
Equipe pédagogique	<p>L'équipe pédagogique est constituée de trois enseignants de l'université (deux EC dont un MCF associé et un PRAG), d'enseignants du lycée la Providence (cinq enseignants) et de professionnels (cinq professionnels). Elle est donc restreinte. Sur le site de Cholet la répartition est fournie à partir de 2010 jusqu'en 2014. Au début, la proportion entre enseignants et professionnels était de respectivement 65 % et 35 % en 2011 et en 2014 les pourcentages sont 57 % et 42 %. La situation semble donc évoluer favorablement.</p> <p>Pour le site de Yaoundé les pourcentages sur les promotions de 2011 à 2013 sont également fournis, mais il n'y a plus d'information ensuite. La répartition des enseignants et professionnels sur la promotion 2012-2013 est de 34 % et 66 %. On ne dispose pas d'élément d'information sur les recrutements des professionnels.</p> <p>En ce qui concerne le pilotage de la formation, celui-ci semble très collégial et est partagé entre l'IUT (responsable de la LP) et le lycée La Providence (directeur des études de la LP). Les responsabilités et les rôles des uns et des autres semblent clairement définis. Les professionnels participent également à ce pilotage par l'intermédiaire du conseil de perfectionnement et du comité de pilotage pédagogique.</p>
Effectifs et résultats	<p>Les effectifs sont stables au cours des années sur le site de Cholet (30 étudiants). Les deux années d'ouverture à Yaoundé les effectifs ont été de 17 (2011-2012) et 41 (2012-2013). La formation est très attractive, ce qui permet au responsable de formation de sélectionner les candidats en adéquation avec les objectifs de la formation (en moyenne plus de 300 dossiers).</p>

	<p>Les résultats sont bons (en moyenne près de 90 % de réussite et 100 % en 2013-2014).</p> <p>L'insertion professionnelle est également de bon niveau puisque près de 90 % des personnes ayant répondu aux enquêtes sont en emploi après leur stage (proche de cet environnement de stage) dans des postes d'adjoint. Toutefois, nous ne disposons pas d'information concernant le nombre de réponses ayant permis d'obtenir ce chiffre. On constate d'ailleurs au niveau de l'université que moins de 50 % des étudiants répondent aux enquêtes sur le suivi des diplômés.</p>
--	--

<p>Place de la recherche</p>	<p>Seul le responsable de formation est EC. Le Groupe de Recherche Angevin en Economie et Management (GRANEM) est en appui de la formation. Il est précisé que trois membres de l'équipe pédagogique font partie du GRANEM mais on ne connaît pas leur domaine d'intervention.</p> <p>La manière dont la recherche contribue à la formation n'est pas indiquée.</p> <p>Il semble que la licence soit un terrain d'études pour le responsable de formation dans une logique pédagogique plus que gestionnaire ou économique.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La place de la professionnalisation est très importante dans la formation. Elle est clairement explicitée et présentée et se concrétise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des stages (14 à 20 semaines) et projets tuteurés (20 crédits),</li> <li>- de l'alternance (via des contrats de professionnalisation, 7 à 10 par an selon les données de l'université, plus selon le porteur),</li> <li>- des visites d'entreprises,</li> <li>- des interventions de professionnels (42 % des cours sont assurés par des professionnels). Ces données émanent du dossier du porteur hors si nous nous portons sur la répartition enseignants et professionnels relatée par les tableaux de l'université le pourcentage d'intervention des professionnels est plus élevé,</li> <li>- des conférences,</li> <li>- des participations à des salons et des échanges avec les professionnels,</li> <li>- la participation des professionnels au comité de perfectionnement.</li> </ul> <p>On peut toutefois regretter que le nombre de professionnels soit relativement limité (cinq identifiés), qu'ils ne semblent pas directement en lien avec la PME-PMI et que les professionnels qui font des conférences, visites d'entreprises, ne soient pas mentionnés.</p> <p>La formation tuteur n'est pas à négliger non plus dans le cadre de la professionnalisation.</p> <p>Les compétences attendues sont clairement spécifiées. Pour autant, elles ne sont pas reprises dans la fiche du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).</p> <p>Le suivi de l'acquisition des compétences est réalisé notamment par le responsable de diplôme et les professionnels (stages, projet tuteuré). Pour autant la fiche d'évaluation du stage ne permet pas d'identifier et de préciser les aptitudes professionnelles attendues.</p> <p>Il serait intéressant de noter les compétences dans un tableau récapitulatif et que l'étudiant à l'aide de son tuteur puisse valoriser les réalisations concrètes du vécu en entreprise validant la compétence aux différentes périodes.</p> <p>L'étudiant pourrait plus facilement valoriser ses qualités, ses aptitudes et ses compétences utiles pour conforter son projet professionnel, ou établir son CV. Pour l'université, cela lui permettrait de fiabiliser les interventions des professionnels quant au bon suivi du référentiel de compétences dans le déroulé de leur intervention.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Les projets et les stages occupent une place importante dans la formation (20 crédits européens - ECTS). Il a été mis en place un suivi personnalisé des projets (compatibilité stage/projet tuteuré/contenus de formation) pour chaque étudiant.</p> <p>150 heures de projet tuteuré permettent aux étudiants par groupe de trois ou quatre de traiter de problématiques types de PME-PMI telles que</p>

	<p>la création d'entreprise ou le business plan. Les projets tuteurés donnent lieu à la rédaction d'un dossier et sont soutenus en juin. Mais on ne sait cependant pas s'il y a un suivi des projets tuteurés durant leur déroulement et qui s'en charge.</p> <p>Le stage d'une durée de 14 à 20 semaines suit les mêmes modalités d'évaluation. En ce qui concerne son suivi, les étudiants sont encadrés par un tuteur en entreprise et un tuteur universitaire. Chacun accompagne l'étudiant dans la réalisation de son stage. De nombreux échanges sont organisés entre les trois parties. Les soutenances se font en juin. La grille d'évaluation permet une évaluation du mémoire, de la soutenance et du stage.</p> <p>Pour les étudiants en alternance, nous savons que l'alternance s'organise de septembre à fin août (les soutenances de l'alternance ont lieu en septembre), qu'ils sont dans l'entreprise à plein temps à partir de février. Si cette modalité d'alternance s'explique par le mixage des deux groupes, on peut se demander si on est vraiment dans de l'alternance (notamment dans la seconde partie de l'année). On n'a aucune information en ce qui concerne le suivi de ces étudiants et s'il est identique aux étudiants en formation initiale ? Ceci semble confirmé par le fait qu'il n'y a pas de livret de suivi de l'alternance. Il serait souhaitable que ce livret soit développé dans le futur.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>L'international n'est présent que par l'enseignement de l'anglais. Quelques étudiants étrangers ont suivi l'alternance et d'autres ont suivi leur stage à l'étranger (on n'a pas d'informations précises sur ces deux points). Quelques cours sont également dispensés en anglais (marketing). L'international reste peu présent alors qu'il constitue pour certaines entreprises un impératif de développement. Sans doute faut-il faire quelques efforts sur ce volet.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>Le recrutement se fait en deux temps : dossier et entretien. Avec plus de 300 dossiers de candidature pour 30 places ouvertes, la sélection est très forte. Ainsi, la motivation et le projet professionnel sont deux éléments clés de la sélection. La provenance des étudiants reste très large (BTS de manière prédominante, DUT, deuxième année de licence - L2, autres).</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>La LP est ouverte en formation initiale, en formation continue (alternance sous contrat de professionnalisation) et en validation des acquis de l'expérience (VAE).</p> <p>Elle se fait en présentiel pour tous les étudiants.</p> <p>Les candidatures en VAE sont nombreuses (11 en 2013-2014) mais des éléments plus précis sur le suivi de ces VAE seraient utiles à connaître dans leur durée, etc. pour analyser les données.</p> <p>La place du numérique reste assez limitée. Elle se résume à un cours sur les systèmes d'information. Les étudiants ont également accès à l'intranet de l'université.</p> <p>Le module communication et informatique devra intégrer la dimension réseau et support de communication différenciant et innovant (réseaux sociaux).</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Tous les étudiants sont évalués en première session en janvier et février et en seconde session en septembre.</p> <p>On ne dispose d'aucune information relative aux modalités d'attribution du diplôme, à la capitalisation des UE, aux règles de compensation.</p> <p>Le jury d'attribution du diplôme est constitué des enseignants de la formation, de professionnels et de représentants de l'IUT. On s'interroge à la vue du dossier sur l'existence de deux jurys à l'issue de chaque session, de sessions différentes entre l'alternance et la formation initiale.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Les compétences attendues sont clairement spécifiées. Pour autant, elles ne sont pas reprises dans la fiche RNCP.</p> <p>Le suivi de l'acquisition des compétences est réalisé notamment par le responsable de diplôme et les professionnels (stages, projet tuteuré). Pour autant la fiche d'évaluation du stage ne permet pas d'identifier et de préciser les aptitudes professionnelles attendues. Or ce travail permettrait d'évaluer les étudiants sur les compétences professionnelles dégagées. Il existe néanmoins une grille d'évaluation de stage.</p>



Suivi des diplômés	<p>L'Université d'Angers réalise le suivi des diplômés (à 10 et 30 mois). Le responsable de formation fait ce suivi à 0, 3 et 6 mois. Les chiffres montrent un taux d'insertion de 90 % en 2013-2014 à l'issue de la formation.</p> <p>Concernant les enquêtes de l'université, le taux de réponses est de plus en plus faible (moins de 50 % en 2011-2012, exception faite de la formation délocalisée).</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Il existe pour cette formation un conseil de perfectionnement et un comité d'évaluation.</p> <p>Ces deux dispositifs devraient avoir des objectifs complémentaires, ce qui ne ressort pas de façon explicite. En effet, la présentation des dispositifs ne permet pas d'en évaluer de façon précise le périmètre (les deux éléments différents portent sur l'évolution des enseignements et le suivi de l'insertion que l'on retrouve dans le conseil).</p> <p>Les participants à ce conseil et à ce comité sont nombreux et représentent toutes les parties prenantes de la formation (étudiants, professionnels, enseignants, IUT, Université, etc.).</p> <p>Il ne semble pas exister de processus formalisé d'autoévaluation de la formation bien que la formation ait évolué au cours des années (par notamment la suppression de la langue vivante).</p>

# Observations de l'établissement

## Evaluation des formations

### Observations de l'Université d'Angers

#### Identification de la formation

<b>Champ de formation</b>	Droit, économie, gestion
<b>Type (Licence, LP, Master)</b>	LP
<b>Intitulé du diplôme</b>	Management de PME-PMI
<b>Responsable de la formation</b>	Thierry CAILLEAU (MCF 5eme section)

#### Synthèse de l'évaluation

Introduction de la synthèse de l'évaluation	
Observations	<p>La formation est ouverte à l'alternance depuis quelques années mais uniquement dans le cadre du contrat de professionnalisation.</p> <p>Le choix a été fait de constituer des groupes mixtes regroupant les étudiants en formations initiale présentiel et les alternants (pour ne pas les isoler) ; l'effectif des alternants n'excédant guère 10 personnes sur la période d'évaluation. La maîtrise de des 2 calendriers : quand les alternants sont en entreprise, les étudiants en formation initiale travaillent sur leur projet tuteuré. De plus, il apparaît enrichissant pour tous de confronter leurs expériences et de mutualiser.</p> <p>A l'université d'Angers, il existe un cadrage concernant les conseils de perfectionnement. Leur contour n'est pas toujours précisé dans nos auto-évaluations car ils sont susceptibles de changer en fonction des professionnels disponibles. Ils seront mieux formalisés pour la nouvelle accréditation.</p>

Points faibles	
Observations	<p><u>Pas de livret d'alternant et de convention d'engagement de l'entreprise</u></p> <p>Les "Recommandations" relatives à la méthodologie du mémoire de stage et de projet tuteur sont présentées et expliquées pour tous les étudiants. Elles sont contenues dans un document remis aux alternants et à leurs tuteurs.</p> <p>Il définit notamment le rôle de l'étudiant, alternant, ainsi que du tuteur et engage ces derniers.</p> <p><u>Pas de modalités de suivi de la montée en compétence et des acquis à avoir en fonction du degré d'avancement de l'étudiant</u></p> <p>Une fiche décrivant les modalités du suivi et de l'évaluation de la période de formation en entreprise est remise à tous les étudiants.</p> <p>Ce sont là des points sur lesquels nous continuons de travailler et que nous envisageons de développer et de formaliser dans le "livret" remis à tous les étudiants pour la rentrée prochaine.</p>

	<p><u>Absence d'informations précises sur le bassin d'emploi</u></p> <p>"Au quatrième trimestre 2015, avec 7,3% de la population active, le taux de chômage de la zone d'emploi de Cholet affiche une valeur inférieure à celle enregistrée au niveau départemental (9,5%) et au niveau régional (8,9%). En un an, le taux de chômage diminue de 0,2 point, soit une situation plus favorable que celle affichée par le département et par la région (-0,1 point)."</p> <p><a href="http://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/">http://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/</a></p> <p><u>Différences d'heures d'enseignement effectif fourni par le responsable et l'université</u></p> <p>C'est une erreur de ma part : le différentiel s'explique par la mise en œuvre d'heures supplémentaires hors maquette (technique de recherche d'emploi) assuré gracieusement par un intervenant extérieur.</p>
--	--

## Analyse

<b>Adéquation du cursus avec les objectifs de la formation</b>	
Observations	<p><u>Pas de cours de management industriel et logistique et numérique marginal, pas de cours de système d'information orienté PME-PMI (tel que celui de CEGID)</u></p> <p>Il est vrai que le management industriel et logistique n'est pas enseigné directement dans le cadre d'un cours spécifique. Cependant, il est souvent traité grâce aux conférences et tables rondes dont les intervenants sont souvent des chefs d'entreprises de PMI tels que M. Serge Pasquier (Brioche Pasquier), M. Laurent Morillon (Morillon SAS), Philippe Choquet (COMEC). Il est important de remarquer à cet égard que tous les ans une matinée entière est consacrée au Management de Brioche Pasquier : conférence de M. Serge Pasquier, précédée par une visite d'entreprise.</p> <p>Quant au cours de Multimédia, il repose essentiellement sur l'apprentissage de deux logiciels: un PGI, CEGID utilisé par de nombreuses PME-PMI du Bassin Choletais ainsi qu'un tableur, Excel, dont l'approfondissement est souvent conseillé par les entreprises partenaires.</p>
<b>Environnement de la formation</b>	
Observations	<p><u>Répartition des rôles et des responsabilités en termes de gestion de l'alternance</u></p> <p>Le traitement et le suivi administratifs sont assurés par le service de formation continue de l'IUT.</p> <p>Le suivi pédagogique relève de la compétence notamment du responsable de la formation et du directeur des études (Voir ci-dessous).</p>
<b>Effectifs et résultats</b>	
Observations	<p>La licence accueille en moyenne 30 étudiants tous les ans.</p> <p>Les résultats aux examens varient entre 95 % et 100%. Nous effectuons, en interne, un bilan statistique des résultats et de l'insertion des étudiants tous les ans. Les études d'insertion dépendent du taux de répondant variable d'une année sur l'autre, souvent compris entre 18 et 25 répondants (sur 30) à 3 mois avec un taux de répondant diminuant au fur et à mesure du temps</p>
<b>Equipe pédagogique</b>	
Observations	<p>Actuellement, plus de 42% des enseignements de la formation sont assurés par des professionnels. Ces contacts avec les professionnels sont renforcés par des conférences, des visites d'entreprises, des salons (de l'entrepreneuriat, en particulier), des colloques auxquels toute la promotion participe.</p> <p>Question : combien de professionnels devrions nous avoir ?</p> <p>La remarque concernant Mr John Davis est inappropriée. En effet, si celui-ci est ancien directeur commercial de Rhône Poulenc, vice-président de la communauté d'agglomération choletais, en charge des questions économiques, il est également membre de cercles de réflexions patronales, impliqué dans la plupart des organisations et des actions de</p>

	<p>développement local. De plus, il n'a jamais été avare ni du temps qu'il consacre à la formation, à son rayonnement, aux étudiants, ni de ses liens pour des mises en relation fructueuses.</p> <p>Nous entendons bien le besoin de faire intervenir plus d'EC en management d'entreprise. Nous avons jusqu'ici privilégié l'intervention de professionnels sur ces domaines.</p>
--	---

### Place de la professionnalisation

Observations	<p>Les professionnels assurent plus de 42% des enseignements (voir ci-dessus).</p> <p>Deux réunions sont organisées avec les tuteurs entre octobre et avril afin d'exposer notamment la méthodologie de réalisation du mémoire et de déterminer le rôle de l'enseignant et du tuteur et d'échanger à ce sujet.</p>
--------------	--

### Place des projets et stages

Observations	<p>Tous les enseignants participent au suivi des projets tuteurés, mais le nombre de suivis par enseignant est variable. En effet, celui-ci repose sur l'adéquation entre la mission, la problématique développée par l'étudiant en entreprise et « le cœur de compétence » de l'enseignant.</p>
--------------	--

### Place de l'international

Observations	<p>La possibilité d'effectuer le stage à l'étranger est communiquée aux étudiants dès le mois de septembre, notamment grâce au programme Erasmus+, dans le document contenant recommandations relatives au stage.</p>
--------------	---

### Modalités d'enseignement, place du numérique

Observations	<p>Le suivi administratif de la VAE est effectué par la direction de la formation continue. Dans ce cadre, je suis amené à me prononcer sur la pertinence de la démarche de VAE d'une dizaine de candidat par an.</p> <p>Ensuite, lors d'un entretien, nous établissons les attendus de cet exercice. L'accompagnement dans la démarche de VAE s'effectue par des échanges avec les candidats (plus ou moins régulier suivant les candidats) sur la méthodologie, les pistes à creuser, la bibliographie, les conseils de rédaction,...</p>
--------------	---

### Suivi de l'acquisition des compétences

Observations	<p>Si le détail de l'organisation n'a pas été fourni, c'est parce que la formule n'est encore pas figée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nous avons expérimenté la formule « une journée par semaine en entreprise » pour les alternants pour la période de septembre à février, ce qui s'est avéré insatisfaisant pour les entreprises.</li> <li>- Nous avons expérimenté la formule « deux journées par semaine en entreprise » pour les alternants pour la période de septembre à février, ce qui s'est avéré plus satisfaisant pour les entreprises.</li> </ul> <p>Cet option a nécessité une adaptation pour les projets tutorés des alternants et la création de groupe (alternants/non alternants) ayant des emplois du temps différents.</p> <p>- Suivi de l'Alternance:</p> <p>Sur le plan administratif, le suivi est assuré par le service de formation continue de l'IUT.</p> <p>Sur le plan pédagogique, deux rencontres avec les tuteurs des alternants sont organisées dans l'année.</p> <p>La première permet une prise de contact avec ces derniers auxquels nous présentons la formation et discutons de projets que les alternants sont chargés de traiter et de valider ceux-ci.</p> <p>Une deuxième réunion permet de faire le point sur chaque projet et de remédier aux difficultés éventuelles exposées.</p> <p>Ensuite, à partir de janvier, les enseignants chargés d'encadrer les alternants effectuent au</p>
--------------	---

	<p>moins deux visites d'entreprise afin d'examiner avec l'alternant et son tuteur l'avancement du projet.</p> <p>De même, le suivi est permanent grâce aux contacts réguliers avec ces derniers, par téléphone ou par mails.</p> <p>Les recommandations relatives à l'élaboration du mémoire et du rapport de projet tuteuré donnent des indications sur les aptitudes professionnelles attendues des étudiants.</p>
--	--

<b>Suivi des diplômés</b>	
<b>Observations</b>	<p>En Interne (niveau LP), trois enquêtes sont réalisées auprès de nos étudiants diplômés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une première enquête réalisée "à chaud", à la fin de la licence, pendant la soutenance de stage,</li> <li>- Une deuxième, à deux mois du départ des étudiants</li> <li>- une dernière est réalisée 6 mois à compter de la date de départ des étudiants.</li> </ul> <p>En Externe (niveau UA), deux enquêtes à 10 mois et 30 mois sont réalisés.</p> <p>Compte tenu des bons taux d'insertion, nous n'envisageons pas pour l'instant de 6ème enquête.</p> <p>Par ailleurs, et compte tenu de la réputation acquises sur le bassin d'emploi, des offres d'emploi sont régulièrement transmises à nos étudiants, soit pendant la formation (près d'1/3 de la promotion trouve un emploi avant la fin de la formation), soit au terme de la formation, soit ultérieurement. Une liste d'étudiant(e)s recrutés grâce à ces propositions pour presque toutes les promotions peut être fournie.</p> <p>Dans tous les cas, il existe des biais dans les résultats puisque les enquêtes ne concernent que les « répondants » qui sont souvent ceux qui, toujours dans le système, répondent facilement.</p> <p>Une association des anciens diplômés de la LP MPP existe et est active. Elle organise, par exemple, le jeudi 9 juin 2016, le 10ème anniversaire de la LP MPP au Domaine Universitaire de Cholet.</p> <p>Au programme de la soirée : Table ronde et Business Meeting avec une Table ronde animée par M. John DAVIS (Rhône Poulenc) sur « Les entreprises familiales » et avec la participation de M. Serge Pasquier (Brioche Pasquier), M. Laurent Morillon (Morillon SAS) et M. Guillaume Ageneau (Ageneau Transport SAS)</p>

## Observations générales

Cette évaluation, éclairage extérieur, nous a permis de percevoir de nouvelles pistes de réflexion.  
Soyez en remercié.

Christian ROBLEDO

Président de l'Université d'ANGERS

