



# Licence professionnelle Distribution, mention management et gestion de rayon (DISTECH)

## Rapport Hcéres

### ► To cite this version:

Rapport d'évaluation d'une licence professionnelle. Licence professionnelle Distribution, mention management et gestion de rayon (DISTECH). 2016, Université de Bretagne Occidentale - UBO. hceres-02039505

**HAL Id: hceres-02039505**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02039505>**

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 et gestion de rayon (DISTECH)

- Université de Bretagne Occidentale - UBO

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, gestion

Établissement déposant : Université de Bretagne Occidentale - UBO

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Management et gestion de rayons* succède à une formation créée en 1991 par le réseau Distech (Technique de distribution). Elle est devenue ensuite une LP Distribution présentée aujourd'hui dans le cadre du réseau devenu DistriSup. Elle est dispensée au sein de l'Institut universitaire de technologie (IUT) de Brest de l'Université de Bretagne occidentale (UBO).

Cette formation est uniquement proposée en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) à des étudiants issus de brevet technicien supérieur (BTS), de diplôme universitaire de technologie (DUT) ou de deuxième année de licence (L2) et désirant intégrer le marché du travail à son terme.

Son objectif est de former des managers de rayon pour les Grandes et Moyennes Surfaces (GMS) spécialisées et généralistes, et ainsi d'offrir aux étudiants l'ensemble des compétences nécessaires pour devenir à terme chef de secteur, responsable des achats ou logistique, directeur de magasin. Au sein de cette formation, les étudiants peuvent ainsi acquérir l'ensemble des savoir-faire (gestion commerciale, comptable et financière) et des savoir-être (animation d'équipe, capacité d'adaptation par exemple) nécessaires à leur réussite professionnelle future.

## Synthèse de l'évaluation

Organisée autour de trois UE théoriques et de deux UE professionnelles, la LP *Management et gestion de rayons* forme à trois pôles de connaissances et de compétences relatifs aux savoir-être et savoir-faire des managers de rayon : le management et la gestion des ressources humaines, la gestion commerciale et financière et la stratégie commerciale et le marketing. L'étudiant approfondit et élargit ainsi les compétences théoriques acquises lors de sa formation à bac +2 tout en développant les compétences nécessaires à sa réussite sur le plan professionnel. Un module de mise à niveau est d'ailleurs prévu au début de la licence pour les étudiants concernés et faciliter leur réussite ultérieure. Les étudiants sont évalués au sein de chaque unité d'enseignement (UE) sous la forme d'un contrôle continu des connaissances (écrits, oraux, projets individuels ou de groupe). Au total, les étudiants suivent 750 heures de cours (600 heures de formation et 150 heures pour les projets tuteurés et stages).

Le référentiel et les volumes de formation sont définis au sein du réseau DistriSup : les responsables des 19 licences du réseau se réunissent deux fois par an pour échanger sur les contenus et outils pédagogiques ou le rythme de l'alternance par exemple, et ainsi adapter au mieux la formation aux attentes du monde professionnel. Cette adaptation est renforcée par la participation des professionnels aux différentes instances de la LP (jurys, soutenances, comités de perfectionnement par exemple).

L'appartenance au réseau DistriSup favorise par ailleurs le développement de liens forts avec le milieu professionnel. Les étudiants peuvent intégrer les enseignes majeures de la distribution française. L'IUT de Brest facilite enfin ces relations lors du recrutement des apprenants en permettant aux enseignes partenaires de préparer leur journée de recrutement grâce à un outil en ligne : le d-manager. On peut cependant regretter que peu de professionnels de la grande distribution semblent intervenir dans la formation (uniquement un responsable de l'enseigne Go Sport est déclaré dans la maquette pour 7 heures de cours).

Cependant, la LP se situe dans un environnement régional concurrentiel manifeste, ce qui peut expliquer la diminution régulière du nombre d'étudiants suivant la formation au cours des cinq dernières années (passage de 32 à 20 apprenants par groupe). Ce facteur est aggravé par le recrutement principalement local des étudiants (à 75 % originaires de la région Bretagne). Cela dit, la LP, dirigée par un enseignant-chercheur, remplit bien sa mission professionnelle. Très peu d'étudiants poursuivent leurs études (au maximum trois par an déclarés au cours des cinq dernières années). Ils intègrent généralement au terme de leur formation le marché du travail. 70 % d'entre eux ont obtenu, au cours des deux

dernières années, un contrat à durée indéterminée ou déterminée au sein de leur entreprise d'accueil et ce dans un métier et dans le secteur visé. D'après l'enquête de suivi du parcours des étudiants diplômés, environ deux étudiants sont tous les ans à la recherche d'un emploi.

L'équipe met d'ailleurs en œuvre les dispositifs nécessaires pour la formation et la professionnalisation des étudiants : encadrement, livret de l'apprenant, suivi de l'acquisition des connaissances et des compétences, conseils de perfectionnement... Le conseil de perfectionnement par exemple se réunit deux fois par an en présence de praticiens d'entreprises, des enseignants, du centre de formation des apprentis (CFA) partenaire (uniquement cité lors de la présentation de ce point dans le dossier), des responsables de l'IUT. Il offre une occasion significative de faire le point avec les étudiants et de déterminer et d'envisager avec chacun d'entre eux les axes d'amélioration.

Le rythme université-entreprise semble pertinent. Il permet un suivi des étudiants et un apprentissage dans de bonnes conditions (présence des étudiants quatre semaines sur huit en entreprise de septembre à juin et les mois de juillet et août). Enfin, une place importante est donnée à la partie professionnelle : les étudiants sont évalués (écrit plus oral) sur la base d'un travail individuel portant sur une problématique managériale en lien avec leur entreprise d'accueil. Un quart des crédits européens sont affectés à ce projet.

Points forts :

- Cette LP est reconnue sur le plan national grâce à son appartenance au réseau DistriSup qui réunit 19 universités et 18 enseignes.
- L'équilibre entre académiques et professionnels apparaît cohérent. Il permet aux étudiants une insertion professionnelle satisfaisante.
- Le taux de réussite, bien qu'en baisse, est correct. Il varie de 83 à 97 %.
- Enfin, l'implication de l'équipe pédagogique apparaît forte : suivi de la partie professionnelle, aide à la prise de recul, soutien à l'ouverture de l'alternant (soutien d'un oral en langue anglaise).

Points faibles :

- Le nombre d'étudiants suivant la formation diminue régulièrement depuis cinq ans sans qu'une action corrective n'ait été mise en place.
- Il manque des intervenants de la grande distribution dans la formation.

Recommandations :

Dans le cas présent, avec la diminution des effectifs, une étude marketing et stratégique semble nécessaire pour affiner la proposition de formation au regard de l'environnement local, tout en tenant compte du cadre défini par le réseau DistriSup.

## Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>La répartition des crédits européens est équilibrée : 60 % à dominante universitaire (les trois modules de formation) et 40 % à dominante professionnelle (projet tuteuré et stage).</p> <p>La formation est organisée autour de trois UE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la fonction gestion : 190 heures, 12 crédits,</li> <li>- la fonction commerce : 180 heures, 12 crédits,</li> <li>- la fonction management : 190 heures, 12 crédits,</li> </ul> <p>et de deux UE professionnelles : la formation en entreprise (9 crédits) et le projet tuteuré (150 heures, 15 crédits).</p> <p>Ce programme de formation permet à la LP de remplir sa fonction.</p>
---	--

<p>Environnement de la formation</p>	<p>La LP se situe dans un environnement plutôt concurrentiel, notamment sur le plan régional (Vannes, Saint-Brieuc, Saint-Pol-de-Léon pour les établissements universitaires et plusieurs formations portées par les Chambres de Commerce et d'Industrie et les écoles de commerce...).</p> <p>En raison de son appartenance au réseau DistriSup, ses liens avec le milieu professionnel sont naturellement réels et importants. Le nombre et la diversité des entreprises d'accueil prouvent ainsi la qualité de cette formation.</p>
<p>Equipe pédagogique</p>	<p>L'équipe est animée par une maître de conférences en Sciences de gestion de l'IUT de Brest.</p> <p>L'équipe est composée d'enseignants-chercheurs (quatre maîtres de conférences), d'enseignants du secondaire (trois) et de principalement huit professionnels. Elle se réunit deux fois par an dans des conseils de perfectionnement. Ceux-ci permettent d'ajuster la pédagogie aux besoins des étudiants.</p> <p>57 % des heures d'enseignement sont assurées par des professionnels.</p> <p>Il est indiqué que les intervenants extérieurs sont issus de deux origines : consultants dans différents domaines liés à la maquette pédagogique et praticiens en situation de responsabilité dans une entreprise liée au domaine visé par la formation. Cependant, sur les huit professionnels intervenants, un seul est responsable de magasin (Go sport).</p> <p>L'équipe semble impliquée dans le pilotage de la formation et dans le suivi des étudiants.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Le nombre d'inscrits au diplôme a diminué au cours des cinq dernières années : baisse d'un tiers. Ceci serait dû à l'ouverture de formations concurrentes sur la zone géographique.</p> <p>Les étudiants proviennent essentiellement d'une formation de BTS du secteur tertiaire (la moitié), d'un DUT ou d'une L2 validée de la région Bretagne (pour 75 % d'entre eux) ou des régions normande ou parisienne (les 25 % restants).</p> <p>Il est à noter que le nombre d'inscrits suite à une Validation des acquis de l'expérience (VAE) est passé de quatre à huit étudiants par an.</p> <p>La licence remplit son objectif dans la mesure où peu d'étudiants (trois au maximum par an selon l'enquête de suivi des étudiants) poursuivent leurs études au terme de leur formation. Les étudiants s'insèrent bien dans les entreprises du secteur et à des postes correspondant tous au référentiel DistriSup (vendeur expert, manager de rayon stagiaire ou manager de rayon par exemple). 70 % des diplômés ces deux dernières années se sont vus proposer un contrat à durée indéterminée ou déterminée par leur entreprise d'accueil.</p>

<p>Place de la recherche</p>	<p>Les étudiants sont encadrés par des enseignants-chercheurs (EC) du laboratoire Information-Coordination-Incitation (ICI) de l'UBO, ce qui leur permet de développer leurs capacités d'analyse et de synthèse. Ces EC assurent environ un tiers de la formation.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>De par l'appartenance au réseau DistriSup, les contacts avec le monde professionnel sont importants.</p> <p>De plus, des liens ont été développés avec des enseignes sur le plan local. Les apprenants ont ainsi intégré des groupes tels que Casino, Carrefour, Auchan, Castorama, Leroy-Merlin, Conforama, La Halle, Séphora, Métro, Leclerc et Animalis.</p> <p>Plusieurs professionnels interviennent au sein de la formation. Cependant, on peut regretter que peu de professionnels issus de la grande distribution semblent intervenir (uniquement un responsable de l'enseigne Go Sport est déclaré dans la maquette pour 7 heures de cours). Leur rôle serait plutôt de prendre en charge une partie des enseignements (cette part n'est pas précisée), les conférences de témoignage en lien avec des éléments professionnels techniques, ou d'accompagner les étudiants lors de visites d'entreprises.</p> <p>La vision du devenir des étudiants est claire. Ceux-ci s'insèrent dans le</p>

	monde professionnel tel qu'envisagé : dans les métiers et les secteurs visés.
Place des projets et stages	<p>Le rythme université-entreprise semble tout à fait adéquat. Il permet un suivi des étudiants et un apprentissage dans de bonnes conditions. En effet, les étudiants sont présents quatre semaines sur huit en entreprise de septembre à juin et en juillet et août. Ils sont par ailleurs suivis individuellement et de manière régulière par un membre de l'équipe pédagogique.</p> <p>Un livret de l'apprenant encadre les échanges et le suivi de l'alternant. Un bilan de compétences (définies par les enseignes) est par ailleurs effectué.</p> <p>D'autre part, un projet tuteuré individuel est réalisé par l'alternant dans le cadre professionnel. Celui-ci représente 25 % des crédits de la LP.</p>
Place de l'international	<p>Un voyage d'études d'une semaine est organisé chaque année en Grande-Bretagne. Ceci est une très bonne initiative. En effet, ce voyage est pour les étudiants l'occasion d'améliorer leur anglais, mais surtout de s'ouvrir à d'autres cultures et de découvrir d'autres modes de distribution.</p> <p>Les alternants, par groupe de trois, doivent ensuite soutenir oralement, durant 30 minutes en langue anglaise, un travail relatif aux enseignes visitées et/ou à leurs stratégies commerciales.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Aucune information n'est apportée quant aux effectifs postulant au diplôme. De même, aucune information n'est communiquée sur la journée de recrutement des alternants et sa sélectivité.</p> <p>Un module de mise à niveau (40 heures) est proposé aux entrants.</p> <p>L'IUT de Brest a pris la très bonne initiative d'aider et de favoriser l'insertion des alternants grâce à des dispositifs spécifiques : journée recrutement ou d-manager.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>La formation est uniquement proposée par alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). La VAE est importante et facilitée.</p> <p>Aucune information n'est donnée quant aux adaptations aux étudiants ayant des contraintes particulières.</p> <p>Les alternants ont une formation sur les outils de bureautique classique, mais aucune autre information n'est donnée quant à la place du numérique au sein de la formation.</p>
Evaluation des étudiants	<p>L'évaluation des étudiants est conforme à l'arrêté sur les LP du 17 novembre 1999 et aux modalités de contrôle des connaissances votées à la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) de l'Université.</p> <p>Les UE sont évaluées sous la forme d'un contrôle continu et à partir de travaux individuels ou de groupe.</p> <p>Le jury est composé des EC, enseignants et professionnels ayant participé à la formation.</p>
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>Le suivi de l'acquisition des compétences de l'étudiant est effectué lors des missions de l'alternant dans son entreprise d'accueil. Les compétences sont réparties en « savoir-faire », en totale adéquation avec le métier : neuf compétences pour la gestion de rayon, trois compétences pour la distribution et quatre compétences pour le droit social, et en « savoir-être » : huit compétences pour le management-communication et huit compétences pour les aptitudes.</p> <p>L'acquisition de ces compétences est bien vérifiée. Définies dans le cadre du réseau DistriSup, elles sont consignées dans le livret de l'alternant et sont évaluées au fil du temps. Les pistes de progrès sont alors indiquées et permettent à l'étudiant de se situer par rapport aux attentes de la formation et s'adapter en conséquence.</p> <p>Enfin, la rédaction du mémoire de fin d'études est l'occasion pour l'alternant de prendre un peu de recul à travers le développement d'une problématique relative à sa mission professionnelle.</p> <p>Aucun supplément au diplôme n'est versé au dossier.</p>
Suivi des diplômés	<p>Une enquête annuelle est réalisée lors de la sortie des étudiants. Elle est complétée par une enquête à 18 mois réalisée par l'observatoire de l'Université.</p>

	<p>Globalement les emplois occupés à la sortie correspondent au référentiel DistriSup. L'alternance fonctionne bien dans la mesure où 70 % des diplômés se sont vus proposer un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) à l'issue de la formation dans leur entreprise d'accueil.</p> <p>Très peu d'étudiants poursuivent leurs études (au maximum trois déclarés au cours des cinq dernières années). D'après l'enquête de suivi du parcours des étudiants diplômés, environ deux étudiants sont tous les ans à la recherche d'un emploi.</p> <p>L'appartenance de cette LP à un réseau national permet de mieux cerner les besoins des enseignes et par conséquent de faire évoluer la formation. Les 19 universités adhérentes se réunissent deux fois par an.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Le responsable de la formation dresse un bilan mensuel suite aux remarques formulées par les étudiants à la fin de chaque période passée à l'université.</p> <p>Les résultats sont utilisés pour faire évoluer la formation et l'adapter aux besoins professionnels et aux attentes des étudiants : ajustement et/ou approfondissement de certains enseignements, nouveaux intervenants, idées de visite d'entreprise ou de nouvelles études de cas...</p> <p>Le conseil de perfectionnement se réunit deux fois par an en présence de praticiens d'entreprises, des enseignants, du CFA partenaire (uniquement cité lors de la présentation de ce point dans le dossier), des responsables de l'IUT. Un retour est fait par les étudiants. Il est l'occasion de faire un bilan des évaluations des étudiants, un retour des entreprises sur l'accueil des alternants, un bilan des projets tuteurés, une synthèse des étudiants sur le déroulement de la formation et d'envisager les améliorations à penser pour l'année à suivre.</p>



# Observations de l'établissement

Brest, le 18 juillet 2016,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

Au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

**Direction des Etudes et de la Vie Etudiante**

AM/KB/2016/n°

**Affaire suivie par**  
Kristen Bosser

**Téléphone**  
02.98.01.60.19

**Fax**  
02.98.01.60.01

**Mél.**  
directrice.deve@univ-brest.fr

Objet : Retour sur les rapports d'évaluation de l'offre de formation « 2012-2016 »

L'université de Bretagne Occidentale remercie le HCERES et l'ensemble des évaluateurs pour le travail qu'ils ont réalisé. Les remarques et recommandations seront d'une aide précieuse dans le cadre de la mise en œuvre de la future offre de formation de notre établissement.

L'évaluation de cette formation n'appelle pas de commentaire.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération la plus distinguée.

Pour le Président et par délégation,

Le Vice-Président formation tout au long de la vie en charge de la CFVU,



Abdeslam MAMOUNE

Au :

**Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur**

**2 rue Albert Einstein  
75013 PARIS**