

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Management et gestion de rayon

- Université Toulouse III - Paul Sabatier - UPS

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,¹

Didier Houssin, 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 2014-2015

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Technologie

Établissement déposant : Université Toulouse III - Paul Sabatier - UPS

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Distribution : management et gestion de rayon* (DMGR) est présente dans l'Université Paul Sabatier Toulouse III à l'IUT A sur le site de Toulouse. La formation est ouverte depuis 2000. Elle fait partie du réseau national DistriSup, association nationale en partenariat avec la FCD (Fédération du commerce et de la distribution). L'objectif de la formation est de former des managers dans la distribution alimentaire et non-alimentaire, dans les grandes et moyennes surfaces (GMS) et les grandes surfaces spécialisées (GSS). La formation se réalise en alternance, sous la forme de contrats d'apprentissage.

Avis du comité d'experts

Le programme pédagogique de la LP DGMR a été élaboré en accord avec la FCD (Fédération du commerce et de la distribution) et l'association DistriSup. Il évolue de manière pertinente en fonction des besoins du secteur professionnel.

Le contenu global des unités d'enseignement semble relativement cohérent avec les objectifs de la LP. Cependant, une version détaillée de la maquette aurait permis de mieux l'apprécier. Le volume global de la formation est de 600 heures plus 150 heures réservées au projet tuteuré. Ce volume, très important, s'explique par le dispositif de formation en alternance (uniquement en apprentissage), la durée de l'activité en entreprise est de 29 semaines réparties en 5 périodes de 4 à 8 semaines chacune.

La formation est fortement ancrée dans le secteur professionnel, notamment via l'association DistriSup (19 centres de formation nationaux et 17 enseignes de distribution). La LP DMGR répond à une forte demande du secteur de la distribution (le nombre de contrats d'apprentissage proposé par les partenaires professionnels est supérieur au nombre d'inscrits en formation). L'offre de formation est unique dans un rayon de 250 km, les formations similaires les plus proches se situant à Bordeaux, Limoges et Montpellier. A la fin de la formation, la plupart des diplômés reçoivent une proposition d'embauche au niveau régional et/ou national. Le lien avec la recherche est très faible et se réalise via les enseignements d'un maître de conférences (MCF).

L'équipe pédagogique est composée de 2 MCF, 6 PRAG/PRCE (dont 1 externe), 2 PAST (dont 1 externe) et 7 professionnels non PAST. Les MCF interviennent très peu dans la formation (40 heures soit 6,66 %), ce qui est regrettable, et leurs enseignements se situent principalement en dehors du cœur de métier. En effet, les trois quarts de ces heures (30 heures) renvoient à des cours d'anglais réalisés par un MCF en information-communication. Les professionnels interviennent de manière significative dans la formation (200 heures, soit 1/3 du volume global) et la presque totalité de leurs enseignements est située dans les disciplines du cœur de métier. Les professionnels issus du réseau DistriSup participent aux conseils de perfectionnement (deux fois par an) et aux commissions paritaires (une fois par an).

Les effectifs de la licence sont stables (25 apprentis en moyenne). Ce nombre est régi par l'autorisation du Conseil Régional (24 alternants +/- 3). Selon l'enquête nationale réalisée par l'observatoire de la vie étudiante, le taux d'insertion à trois ans des diplômés est très satisfaisant, entre 75 % (année 2010) et 95 % (année 2009). Peu d'étudiants poursuivent leurs études conformément à l'objectif du diplôme. Selon les enquêtes internes, très complètes et présentant un taux de réponse élevé, entre 55 % (année 2013) et 79 % (année 2012) des diplômés sont embauchés à la fin de la formation. Il est à noter que des emplois sont proposés à la plupart des diplômés en fin de formation. Ceux-ci ne sont pas tous acceptés, notamment à la suite de difficultés liées à la mobilité géographique. La majorité des diplômés insérés occupent des postes en lien direct avec la formation (manager ou manager adjoint) et sont amenés à évoluer au cours de leur carrière. Les emplois occupés à l'issue de la licence professionnelle apparaissent en adéquation avec les objectifs de la formation (postes de manager ou manager adjoint).

Éléments spécifiques

Place de la recherche	<p>Il n'y pas de lien apparent entre la formation et la recherche. Les enseignements dispensés par les 2 MCF ne se situent pas dans le cœur de métier de la formation.</p>
Place de la professionnalisation	<p>L'ancrage professionnel est extrêmement fort car la formation est réalisée uniquement en apprentissage.</p> <p>Les projets tuteurés réalisés au sein de l'entreprise d'accueil renforcent encore la professionnalisation.</p> <p>Le partenariat avec DistriSup permet de proposer des contrats d'apprentissage de qualité, en lien direct avec les métiers visés à la sortie de la formation.</p>
Place des projets et stages	<p>L'ancrage professionnel est extrêmement fort car la formation est réalisée uniquement en apprentissage.</p> <p>Les projets tuteurés réalisés au sein de l'entreprise d'accueil renforcent encore la professionnalisation.</p> <p>Le partenariat avec DistriSup permet de proposer des contrats d'apprentissage de qualité, en lien direct avec les métiers visés à la sortie de la formation.</p>
Place de l'international	<p>Les apprentis sont présents en entreprise 29 semaines réparties en 5 périodes de 4 à 8 semaine chacune. Ils réalisent également un projet tuteuré individuel en rapport avec les problématiques de l'entreprise ou du rayon, qui donne lieu à un mémoire et une soutenance.</p>
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>Concernant la mobilité étudiante, la formation étant en alternance (contrat de travail), les échanges d'étudiants sur le plan international s'avèrent difficiles. Le dossier fait néanmoins état d'une contribution de la formation à la mise en place de formations à l'étranger.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	<p>Le recrutement se réalise en deux temps. Une première sélection est opérée sur dossier sur des critères académiques. Une deuxième sélection s'opère par entretien (2 minimum pour chaque candidat) devant un jury paritaire entreprise-université sur les critères suivants : connaissance de la distribution, expériences, motivation, maturité, capacités à manager les équipes, projet d'insertion immédiat.</p> <p>Les effectifs sont stables (environ 25) et liés à l'autorisation donnée par le Conseil Régional sur l'ouverture des sections d'apprentissage. Le développement de la LP est d'autre part limité par des ressources matérielles (salles) et humaines non disponibles à ce jour dans le département.</p> <p>Les questions de « passerelles » se posent peu puisque les candidats admis ont un profil relativement homogène (90 % proviennent d'une formation à dominante commerciale et gestion). Pour autant, une intégration et une mise à niveau sont évoquées dans le dossier notamment au travers de jeux de simulation d'entreprises.</p> <p>Le taux de réussite est situé entre 95 et 100 %.</p>
Evaluation des étudiants	<p>La formation est en apprentissage et en présentiel. La formation se découpe en 23 semaines à l'IUT et 29 semaines en entreprise découpées en 5 périodes.</p> <p>Chaque année, entre 1 et 4 diplômes sont délivrés par la voie de la validation des acquis de l'expérience.</p> <p>Aucune utilisation particulière du numérique ne semble être faite dans cette formation.</p>

Suivi de l'acquisition des compétences	Les étudiants sont évalués en contrôle continu et en contrôle terminal. Le contrôle continu repose sur des épreuves écrites et orales, des exposés, des dossiers professionnels, des simulations d'entreprises. Les travaux de groupe ont une part importante dans la pédagogie mise en place. Peu d'informations sont communiquées sur la constitution, le rôle et les modalités de réunion des jurys d'examen.
Suivi des diplômés	Des objectifs de formation sont fixés pour chacune des 5 périodes en entreprise. A l'issue de chacune des périodes, l'apprenti est évalué par le maître d'apprentissage selon des critères définis précisément. En complément, il existe un portefeuille d'expériences et de compétences (PEC).
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Les modalités de l'enquête de suivi des diplômés sont diverses et pertinentes : suivi à la sortie de formation en relation avec les entreprises partenaires, enquête à la sortie et à 3 mois (mail, téléphone), enquête nationale à 30 mois réalisé par l'Observatoire de la vie étudiante de l'Université Paul Sabatier et enquête réalisée par la Mission formation continue et de l'apprentissage de l'Université.

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Le partenariat avec DistriSup constitue un atout important.
- La formation est bien structurée et assure un suivi régulier des étudiants.
- Le nombre de candidatures élevé (est recruté un candidat sur 5-6) et le mode de recrutement garantissent la sélection de profils adaptés.
- Le taux de réussite des étudiants est élevé, il est proche de 100 %.
- L'insertion professionnelle est rapide et efficace (à trois mois, en moyenne 75 % des diplômés sont embauchés).
- Les professionnels sont fortement impliqués dans la formation via les enseignements et divers conseils et commissions.

Point faible :

- Le principal point faible se situe du côté de la composition de l'équipe pédagogique. Actuellement, seuls 7 % des enseignements sont assurés par les MCF et principalement en dehors du cœur de métier.

Conclusions :

Ouverte en 2000, la licence professionnelle *Distribution : Management et Gestion de Rayon* se présente comme un diplôme « bien installé » dans son environnement socioéconomique, géré convenablement et avec une attractivité croissante. Cependant, cette formation universitaire mériterait d'être davantage portée par des enseignants-chercheurs.

Observations de l'établissement



Direction des études et de la vie de l'étudiant

Division du pilotage des charges et moyens d'enseignement (PCME)



Aucune observation concernant cette formation.