

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Commerce spécialité Distribution : management et gestion de rayon

- Université de Bordeaux

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 : Droit et science politique, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Bordeaux

Établissement(s) cohabilités : /

La licence professionnelle Commerce, spécialité *Distribution : Management et gestion de rayon* a été créée avant 2011/2012 à l'Université de Bordeaux, portée par l'UFR des Sciences économiques.

Cette formation, proposée uniquement en contrat d'alternance, a pour objectif de former des futurs managers de rayon dans le secteur de la grande distribution. Elle est fortement ancrée dans cet environnement professionnel grâce à un partenariat national décliné ensuite localement avec le réseau DistriSup-Management auquel adhèrent des enseignes majeures de la distribution alimentaire ou spécialisée.

La formation présente un seul parcours commun et est déclinée en cinq unités d'enseignements dont trois unités d'enseignements théoriques évaluées majoritairement en contrôle terminal et deux unités d'enseignements professionnel.

Avis du comité d'experts

Le programme pédagogique de cette licence professionnelle est défini nationalement, en collaboration avec les enseignes du réseau DistriSup-Management et formalisé dans un document appelé « Syllabus ». Il s'articule autour cinq unités d'enseignement. Les trois premières théoriques portent sur la gestion, le commerce et le management. Quant aux deux suivantes, elles portent sur le projet tuteuré et les périodes en entreprise. Cet ensemble permet aux étudiants d'acquérir les connaissances et de développer les compétences attendues pour pratiquer ensuite le métier de manager de la grande distribution. L'approche « métier » est bien traduite dans cette organisation, comme indiqué dans la fiche RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Cependant, nous constatons l'absence d'indications sur la répartition cours/td (travaux dirigés) pour les matières de l'UE 2 (unité d'enseignements) et l'absence de travaux dirigés pour deux matières (logistique et gestion comptable) qui, pourtant, s'y prêteraient.

Cette licence professionnelle est proposée dans 18 autres universités sur tout le territoire national avec l'appui du réseau DistriSup-Management et en partenariat avec la Fédération du commerce et de la distribution. Outre les responsables pédagogiques, cette association regroupe les responsables des ressources humaines des principales enseignes du secteur. Le dialogue entre enseignants et professionnels se concrétise, notamment, par une charte de qualité commune à tous les sites d'enseignements.

Proposer un même diplôme dans le cadre d'un réseau national permet d'asseoir une formation bénéficiant d'une très bonne notoriété et d'une forte reconnaissance tant de la part des professionnels du secteur de la distribution que des candidats.

Dans l'offre locale et régionale, cette licence professionnelle semble être la seule à proposer une formation au métier de manager de rayon en alternance. Il n'existe pas de coopération avec d'autres diplômes.

Cette formation répond à une demande certaine de la part des grandes enseignes de la distribution à dominante alimentaire ou non qui ont de nombreux points de vente en région aquitaine. Le secteur d'activité reste, malgré la crise économique, un secteur qui embauche.

L'équipe pédagogique est composée de douze enseignants titulaires, quatre enseignants vacataires et de douze professionnels extérieurs, soit un total de vingt-huit intervenants, ce qui constitue une équipe trop nombreuse. Certains intervenants assurent un nombre d'heures très faible (4 à 5 heures par an). Ce morcellement des enseignements peut

rendre difficile la cohésion et l'animation de l'équipe pédagogique et la cohésion des enseignements auprès des étudiants.

Pour les intervenants professionnels qui assurent 40 % des enseignements, seul le nom de l'entreprise ou de l'organisme est indiqué, mais les professions ne figurent pas. Il est donc impossible d'apprécier l'adéquation entre les compétences et la matière dispensée.

Le responsable pédagogique, enseignant titulaire, pilote la formation. Il assure les relations avec les partenaires (enseignes, CFA (centre de formation d'apprentis), association DistriSup-Management) et transmet les informations aux intervenants pédagogiques. Il organise et anime les comités de liaison avec les enseignes partenaires deux fois par an.

Avec un nombre moyen de dossiers autour de cent vingt et un effectif de vingt six à vingt deux alternants, l'attractivité du diplôme est satisfaisante. Notons, toutefois, que l'effectif maximum pour lequel la formation a été habilitée n'a jamais été atteint. Le pourcentage de réussite à la formation se situe entre 95 % à 100 %, ce qui est très satisfaisant.

Le pourcentage de répondants aux deux enquêtes mentionnées sur le dossier est faible : 45 % pour la dernière année (2009-2010). Les éléments communiqués sont donc à prendre avec les précautions qui s'imposent.

Aucun étudiant ne poursuivrait d'études, un seul serait en recherche d'emploi. Le taux de diplômés en emploi sous statut « cadre » est en augmentation : 31 % pour la promotion 2009, 43 % pour 2010. Inversement, le pourcentage d'agents de maîtrise est en baisse. Cet indicateur tend à montrer la « reconnaissance » de la profession vis-à-vis des étudiants diplômés.

Éléments spécifiques de la spécialité

<p>Place de la recherche</p>	<p>La recherche n'a pas de place prépondérante dans ce diplôme. Quelques enseignants-chercheurs au sein de l'IRGO axent leur recherche sur le domaine de la distribution.</p> <p>Par ailleurs les DRH des entreprises partenaires ont accepté de faire de leurs enseignes des « terrains de recherche » c'est-à-dire des lieux de collecte d'informations.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>Le référentiel de compétences est élaboré en collaboration avec l'association « DistriSup-Management » qui regroupe les enseignes majeures de la grande distribution. Il est actualisé en fonction des besoins de recrutements de ces entreprises.</p> <p>La présence des enseignants « praticiens » contribue à faire de cette formation une licence professionnalisante.</p> <p>La maquette de cette LP prévoit une période de 28 semaines de formation au sein des points de vente des enseignes partenaires, soit une bonne moitié de l'année de formation. Cette période, longue, offre l'occasion aux étudiants d'acquérir de réelles compétences de manager de rayon. De plus, chaque apprenti bénéficie de l'encadrement d'un tuteur-entreprise avec lequel il fait un point sur sa progression régulièrement à travers un livret de l'alternance.</p> <p>Un autre point peut être apprécié. En effet, les professionnels évaluent les apprentis pour l'UE 5 et participent à la définition de la problématique du projet tuteuré de l'UE 4.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>Les étudiants sont, dans cette formation, tous des étudiants-salariés en contrat d'alternance (contrat apprentissage). 150 heures sont consacrées au projet tuteuré qui prend appui sur une problématique issue du contexte professionnel de l'étudiant. Il donne lieu à un mémoire et une soutenance devant un jury mixte. Pour cette LP, nous ne pouvons pas parler de stage, mais de plusieurs périodes en entreprise couvrant au total 28 semaines. Chaque période en point de vente a ses propres objectifs de formation, progressifs et donne lieu à une évaluation.</p>

Place de l'international	Le document ne présente aucune démarche allant dans ce sens, alors même que les enseignes françaises de la grande distribution sont en expansion à l'international.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	<p>L'effectif moyen d'une promotion est de 22 étudiants alternants, dont la majorité est diplômée d'un BTS. Le recrutement se fait donc très principalement auprès des étudiants en dehors de la composante. Il serait, néanmoins, souhaitable de diversifier plus largement l'origine des inscrits.</p> <p>En plus des forums et salons, des modes de recrutements originaux à travers les réseaux sociaux permettent, certainement, de toucher un public « digital native ».</p> <p>La maquette prévoit une UE « 0 » de 40 heures d'enseignement qui conduit à une remise à niveau, en début de formation, sur quelques disciplines comme l'économie, les statistiques. Ces enseignements ne sont pas évalués.</p>
Modalités d'enseignement et place du numérique	La place du numérique dans l'enseignement n'est abordée qu'à travers un jeu de simulation qui est un support d'apprentissage de connaissances transversales. Il n'existe pas de dispositif particulier pour le public avec des contraintes particulières. Seule, la VAP existe, mais pas de dispositif de VAE mis en place.
Evaluation des étudiants	Le module de mise à niveau ne fait pas l'objet d'une évaluation. Les enseignements des UE 1, 2 et 3 font l'objet essentiellement d'un contrôle final. Il serait judicieux de prévoir une place plus importante au contrôle continu permettant aux étudiants de mieux appréhender leurs apprentissages et leurs éventuelles difficultés au cours de l'année.
Suivi de l'acquisition des compétences	<p>L'acquisition des compétences fait l'objet d'un suivi individuel durant toute l'année par les maîtres d'apprentissage et tuteurs (compétences en management, gestion, autonomie et conduite de projets) à travers le livret d'apprentissage et un portfolio de compétences.</p> <p>Un suivi collectif est organisé à chaque retour d'entreprise pour le directeur des études.</p>
Suivi des diplômés	<p>L'observatoire de l'Université réalise le suivi des diplômés, mais les informations données dans le dossier portent uniquement sur les promotions 2008/2009 et 2009/2010, avec un taux de réponse très faible. Il est donc difficile d'apprécier le suivi des diplômés. Les enquêtes d'insertion professionnelle sont insuffisantes.</p> <p>Les deux seuls résultats disponibles du taux de diplômés en emploi stable sont satisfaisants.</p>
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	<p>Les modalités organisationnelles de cette formation ne prévoient pas de conseil de perfectionnement.</p> <p>Les alternants évaluent la formation à l'aide d'un questionnaire, dont les résultats sont restitués en réunion. Il n'y a pas d'informations claires sur l'objet de l'évaluation.</p>

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Une très forte professionnalisation de la formation grâce à l'identification claire d'un métier.
- Un partenariat Université/ enseignes de la grande distribution qui permet de faire évoluer le contenu de la formation.

Points faibles :

- Un volume horaire global trop conséquent.
- Un nombre trop important d'intervenants rendant plus difficile la cohésion et l'animation de l'équipe pédagogique.
- Des enseignements très morcelés.
- Absence de conseil de perfectionnement.
- Absence d'ouverture à l'international.

Conclusion :

La licence professionnelle Distribution spécialité *Management et gestion de rayon* est, sans conteste, une formation très professionnalisante grâce au partenariat national et local avec les enseignes de la grande distribution, à l'alternance proposée et au bon taux d'intégration sur le marché du travail. Cependant, une réflexion devrait être menée sur quelques éléments organisationnels pour intégrer des évolutions nécessaires, tels que la réduction du volume horaire.

Observations de l'établissement

L'établissement n'a pas formulé d'observation.