

HCERES

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

Formations et diplômes

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Distribution et gestion des rayons

- Université Jean Monnet Saint-Etienne - UJM

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 : Sciences économiques - Gestion

Établissement déposant : Université Jean Monnet Saint-Etienne - UJM

Établissement(s) cohabilité(s) : /

L'objectif de la licence professionnelle (LP), ouverte en 2013, est de former des managers de rayon en grandes surfaces, capables d'animer une équipe, afin de répondre aux importants besoins du secteur de la distribution. De création très récente (rentrée 2013), la licence est rattachée au département « Gestion administrative et commerciale » (GACO) de l'institut universitaire de technologie (IUT). Elle fait partie d'un réseau national intitulé « DistriSup » qui regroupe 19 universités et près d'une vingtaine d'entreprises faisant partie du secteur de la grande distribution, qui cadre nationalement les contenus de formation.

La LP est organisée en alternance en apprentissage (16 inscrits), mais également en contrats de professionnalisation (deux inscrits). Le programme de formation est important, soit 600 heures auxquelles s'ajoutent 150 heures de projet tuteuré. Trois unités d'enseignement (UE) correspondent aux trois grandes fonctions du métier : management, commerce, gestion.

Avis du comité d'experts

Le cursus est organisé conformément aux attendus du métier : 600 heures de formation en trois UE relativement équilibrées en volume, et correspondant aux grandes composantes de la mission : management, commerce, gestion, chacune pour 12 crédits européens (ECTS). S'y ajoutent des périodes en entreprise et un projet tuteuré de 150 heures. La formation est organisée en alternance, en partenariat avec le centre de formation d'apprentis (CFA) Formasup régional. L'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage en entreprise et par un tuteur pédagogique de l'université au moyen du LÉA, Livret électronique de l'apprenti.

La formation s'inscrit dans le réseau « DistriSup » regroupant 18 enseignes de la distribution et 19 universités. Elle forme pour le secteur d'activité de la distribution, qui a des besoins pour le poste de manager de rayon. Le bassin d'emploi semble suffisamment important localement (Loire et Haute-Loire) pour justifier l'existence de cette licence en sus de celles historiquement implantées à Lyon et Grenoble.

Au sein de l'IUT, la licence est complémentaire mais sans doute également en partie concurrente avec la LP *Distrilla*, concentrée sur les produits liquides et alimentaires pour des postes de commerciaux dans les entreprises agroalimentaires et de distribution. *Distrisup* semble avoir trouvé son marché étant donné les nombres respectifs de contrats d'alternance (17 et 18), mais la question se pose de la concurrence exercée sur *Distrilla*.

La formation compte un nombre plus élevé de professionnels que d'enseignants du département d'IUT (huit contre sept), assurant 55 % du volume des enseignements. Il est regrettable qu'on ne dispose pas du volume d'heures assuré par chaque enseignant, non plus que par catégorie. Les enseignants-chercheurs semblent être la portion congrue.

Il y a deux réunions du comité de pilotage par an, un en début de formation avec les maîtres d'apprentissage, et un second à mi-parcours, avec les intervenants et les maîtres d'apprentissage, qu'il semble difficile de mobiliser une seconde fois. Il n'y a pas de conseil de perfectionnement, il faudrait donc le mettre en place.

Les effectifs de la 1^{ère} année d'existence, 2013/2014, sont satisfaisants avec 18 étudiants, issus essentiellement du département de la Loire, pour moitié Diplômés universitaires de technologie (DUT) et moitié Brevets de technicien supérieur (BTS), sans étudiant de 2^{ème} année de licence (L2).

Il n'y a pas d'information sur l'insertion puisque la formation n'a qu'un an d'existence.

Éléments spécifiques

Place de la recherche	On ne dispose pas d'une information suffisante sur le poids des enseignants-chercheurs (EC) dans la formation. On note l'absence d'EC en distribution, qui devrait être à terme comblée par un recrutement.
Place de la professionnalisation	L'alternance est un gage de professionnalisation, de même que le suivi assuré par un maître d'apprentissage en entreprise. La forte implication des professionnels dans l'enseignement et le projet tuteuré sont des atouts, ainsi qu'un jeu d'entreprise organisé en fin d'année.
Place des projets et stages	Les périodes en entreprise sont organisées en quatre étapes sur la base d'une progression des missions, de la découverte du point de la vente à la pratique durant deux mois du métier de chef de rayon. Chacune des périodes est évaluée et notée par le maître d'apprentissage. L'ensemble représente 15 ECTS. 150 heures sont dévolues à l'ensemble mémoire - projet tuteuré qui ne font qu'un, pour neuf ECTS. A noter que ces chiffres de poids en ECTS sont différents à un autre endroit du dossier. Il faudrait donc veiller à la cohérence de l'ensemble du dossier.
Place de l'international	Il n'y a pas d'action à l'international. Deux ECTS seulement sont affectés à l'enseignement de l'anglais.
Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite	Le recrutement des apprentis est organisé avec l'appui de l'association DistriSup et des enseignes partenaires. Classiquement, il y a une pré-sélection sur dossier puis, un entretien de type professionnel associant entreprises et enseignants. 82 candidats pour 20 places et 18 recrutés en 2013 constituent un ratio satisfaisant. Le dossier ne précise pas la part de candidats locaux et nationaux. On ne trouve pas de L2 dans le public. Il n'y a pas dans le dossier de dispositif pour favoriser leur intégration, ni de mise à niveau.
Modalités d'enseignement et place du numérique	La formation se déroule en alternance avec un total de 30 semaines en entreprise, réparties en quatre périodes, et 22 au centre de formation. Il y a actuellement un candidat à une validation d'acquis d'expérience. Il ne semble pas y avoir utilisation du numérique dans les enseignements.
Evaluation des étudiants	Pour la plupart des cours, les étudiants sont évalués en contrôle continu et lors de deux semaines de partiels, l'une en février l'autre en fin d'année. Mais le dossier manque de précisions quant aux modalités par UE, voire par élément constitutif. Les périodes en entreprise sont évaluées par le maître d'apprentissage, mais sans qu'on sache comment (des exemples de grille de notation ne sont pas fournis). Le projet tuteuré fait l'objet d'un mémoire.
Suivi de l'acquisition des compétences	Pour le suivi, il est utilisé un LEA, mais le détail du système d'évaluation n'est pas fourni. Les tuteurs de l'IUT doivent effectuer trois visites par an dans l'entreprise d'accueil, et le compte rendu est consigné dans le livret.
Suivi des diplômés	Sans objet, la formation étant de création récente.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation	Il n'est pas fait mention d'un conseil de perfectionnement en tant que tel, mais deux réunions du comité de pilotage sont organisées annuellement, réunissant les intervenants et les tuteurs en entreprise. L'IUT étant dans une démarche qualité (certification ISO 9001), à la fin de l'année chaque étudiant évaluera chaque module.

Synthèse de l'évaluation de la formation

Points forts :

- Formation qui répond à d'importants besoins d'un secteur de la distribution pourvoyeur d'emplois.
- Appui du réseau professionnel « DistriSup ».
- Système d'alternance, avec une bonne volumétrie de contrats dès la 1^{ère} année.

Points faibles :

- Manque de précisions pour certaines données (équipe pédagogique, enseignes partenaires, dispositifs de pilotage, numérique, conseil de perfectionnement).
- Absence d'étudiants issus de L2 et de dispositifs de mise à niveau.

Conclusions :

Jeune formation qui dès sa 1^{ère} année d'existence répond à un réel besoin et est bien positionnée dans son environnement socio-économique régional ; elle bénéficie de l'appui des milieux professionnels, tant en termes d'accueil d'alternants que d'implication dans les enseignements et au sein de structures de concertation, et constitue une réelle opportunité pour les étudiants au travers des contrats d'alternance. L'établissement devra néanmoins veiller au positionnement respectif des deux formations que sont *Distrilia* et *Distrisup* pour éviter une concurrence interne. Il conviendra par ailleurs de préciser le pilotage et de mettre en place notamment un conseil de perfectionnement, d'élaborer des outils de suivi des étudiants, de favoriser l'accueil d'étudiants de L2, de mettre en place une évaluation des enseignements comme annoncé dans le dossier de certification ISO.

Observations de l'établissement

Le Président

à

M. Jean-Marc GEIB

Directeur de la section Formations et diplômes

Observations relatives au rapport n° S3LP160009927

Licence Professionnelle « Commerce », spécialité « Distribution et Gestion des Rayons » (Distrisup)

Monsieur le Directeur de la section des formations,

Je vous remercie pour l'évaluation que vous nous avez fait parvenir. Nous voudrions apporter les précisions et éclaircissements qu'appelle la lecture du rapport du HCERES.

Pour ce qui concerne la concurrence entre les formations Distrilia et Distrisup : ces deux formations peuvent paraître proches, voire concurrentes par leur intitulé "*Commerce spécialité Commercialisation des produit liquides et alimentaires (DISTRILIA)*" et "*Commerce spécialité Distribution – Management et Gestion de Rayons (DISTRISUP)*". L'analyse plus poussée des cibles métiers montre bien deux secteurs d'emplois différents.

La première formation entend répondre aux besoins de qualification et de compétences engendrés par l'évolution de la demande des consommateurs concernant les produits liquides et les produits alimentaires.

Elle forme les étudiants à une double compétence, technique (notamment dans le domaine des propriétés organoleptiques et de la qualité des produits) et commerciale (connaissance du marché et réponses en terme d'actions commerciales). Si, à l'issue de la formation, des alternants

sont employés à l'issue de cette dernière en rayons liquides et alimentaires de la grande distribution, les emplois se situent tout autant dans les caves, négociants, les GAEC, exploitations agricoles, ainsi que dans le secteur de la vente des produits biologiques et celui de l'agrotourisme.

La formation "*Commerce spécialité Distribution – Management et Gestion de Rayons (DISTRISUP)*" prépare au métier de manager de rayon des grandes surfaces et ouvre sur le triptyque de compétences commerciale, gestionnaire et managériale. Ses débouchés emplois se situent au sein de la grande distribution notamment via le réseau DISTRISUP MANAGEMENT qui réunit 18 enseignes de la grande distribution de toutes natures (sport, électroménager, ...).

Nous nous emploierons à apporter des améliorations aux points faibles soulevés dans le rapport et remercions les experts pour leur travail d'analyse. Le rapport du comité alimentaire d'ores et déjà le processus de construction de la future offre de formation engagé à l'échelle du site.

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



Khaled BOUABDALLAH