

HCERES

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

Formations

Rapport d'évaluation

Licence professionnelle Manager technico-commercial (MTC)

- Université de Bourgogne - UB

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,¹

Michel Cosnard, 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 2015-2016

Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Formations technologiques, ingénierie, management

Établissement déposant : Université de Bourgogne - UB

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle *Manager technico-commercial* (MTC) dépend de l'IUT de Dijon-Auxerre. Concrètement, il existe deux groupes pour un effectif total d'environ 25 étudiants. L'un, dont la création date de 2008, est situé dans la ville d'Auxerre, l'autre, créé en 2011, est délocalisé à Mâcon, soit à 230 km d'Auxerre.

Cette licence professionnelle est dispensée en pédagogie alternée, est ouverte en formation continue essentiellement proposée en contrat de professionnalisation. L'objectif de celle-ci est de former des étudiants à la commercialisation des produits de PMI-PME locales. La vocation de cette licence professionnelle est d'aider les PMI-PME locales à maintenir, voire à développer, leurs marchés, en formant de futurs commerciaux en B to B disposant d'une double compétence à la fois technique et commerciale.

Cette formation bénéficie de plusieurs partenariats (Maisons de l'entreprise de l'Yonne, Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie de Bourgogne (ITII), Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA), lycée agricole la Brosse, Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM), Anifop).

Synthèse de l'évaluation

Cette formation s'ancre fortement dans le tissu économique. La conception et l'évolution de la maquette de la licence sont effectuées en collaboration avec des entreprises industrielles. Cette LP, permettant à des étudiants de secteurs primaires ou secondaires de bénéficier d'une compétence commerciale, correspond visiblement bien aux besoins des industries et entreprises des deux départements de l'Yonne et de la Saône et Loire. Il semble néanmoins que cette formation constitue une année de poursuite d'études privilégiée pour les titulaires de BTS/BTSA, laissant peu de places aux étudiants d'autres origines.

La période en entreprise dans le cadre des contrats de professionnalisation est longue, puisque seules 12 semaines sont dévolues à l'enseignement. En outre, les diplômés de la LP obtiennent les certifications en lien avec le secteur d'activité de l'entreprise où ils effectuent leur apprentissage à savoir la métallurgie ou l'agriculture.

Les disciplines enseignées sont tout-à-fait en cohérence avec la recherche de compétences commerciales de manière généraliste. Cependant, afin de mieux évaluer la concordance entre les disciplines et les statuts des enseignants, il aurait été pertinent de spécifier leurs fonctions, ainsi que l'entreprise d'appartenance. De plus, la faible proportion d'enseignants-chercheurs au sein de l'équipe pédagogique peut questionner les bases conceptuelles acquises qui demeurent essentielles pour apporter un certain recul sur les pratiques, d'autant plus que l'intégration de la stratégie, discipline riche du point de vue conceptuel, envisagée pour l'avenir, nécessite clairement d'être dispensée par un enseignant-chercheur.

Le porteur de cette formation apporte clairement un élan pour que cette formation, soit le plus en adéquation possible avec les besoins des industries et entreprises locales. Le pilotage de la formation peut questionner. En effet, la commission pédagogique de l'ITII joue un rôle primordial dans le pilotage de la formation où l'avis de l'équipe pédagogique n'est pris qu'à « titre consultatif ».

En outre, l'autoévaluation met en exergue l'absence de dimension internationale. S'il est clair qu'en matière de B to B, l'international semble important, il n'en demeure pas moins vrai que, parallèlement, l'existence de la LP *management des activités internationales* dans l'offre de formation de l'université peut questionner sur les éléments de différenciation, à terme, entre les deux formations.

Le taux de réussite et d'insertion professionnelle sont tout-à-fait satisfaisants. Cependant, il serait pertinent d'avoir une information plus fine concernant le type d'emploi occupé, le taux de conversion des contrats de professionnalisation en emplois, la situation géographique de l'entreprise afin de savoir si la LP remplit son objectif de « fixer » les étudiants diplômés « localement ».

En dehors de ces différents points, le dossier souffre de lacunes. Une meilleure analyse du recrutement doit être menée spécifiant les modalités de recrutement, les flux disciplinaires des candidats et le taux de pression pour appréhender l’attractivité de la formation. De même, si les raisons qui ont poussé à la création d’un groupe à Mâcon sont bien exposées, il n’est fait mention ni des effectifs, ni de l’insertion, ni de l’équipe pédagogique, contribuant à envisager ce groupe de manière très périphérique voire annexe.

Il n’est pas fait mention d’un cahier de suivi de l’apprenti, des critères d’évaluation du point de vue de l’apprentissage, d’une progressivité des missions, d’une complémentarité des missions de l’alternance et du projet tuteuré, rendant impossible d’estimer la qualité du suivi des étudiants.

Points forts :

- Formation ancrée dans le tissu économique et disposant de nombreux partenariats.
- Formation en alternance en cohérence avec les besoins des deux départements.
- Bon taux de réussite et d’insertion professionnelle.
- Existence d’une vraie dynamique d’amélioration afin d’être en adéquation avec les besoins.

Points faibles :

- Part trop faible d’enseignants et d’enseignants-chercheurs dans l’équipe pédagogique.
- Dossier lacunaire sur le suivi des étudiants, l’acquisition de compétences et les aspects qualitatifs de l’insertion professionnelle.
- Trop peu d’informations transmises concernant le groupe situé à Mâcon.
- Dossier lacunaire du point de vue du recrutement.
- Peu d’étudiants issus de L2 et de DUT.

Recommandations :

Le rééquilibrage de l’équipe pédagogique au profit des enseignants de l’université devrait être envisagé rapidement pour permettre de surcroit la reprise en main du pilotage.

Le dossier mentionnant un souhait d’évolution de la formation en intégrant « l’innovation » et la dimension stratégique, il faudrait veiller à développer davantage une perspective de recherche en renforçant l’équipe d’enseignants-chercheurs. Si cela demeure envisageable dans le tissu conjoncturel, la visite de centres de R&D dans les entreprises pourrait y contribuer.

Il sera nécessaire de veiller conjointement au développement des deux licences professionnelles *Management des activités internationales et Manager technico-commercial* en accord avec toutes les parties prenantes.

Analyse

<p>Adéquation du cursus aux objectifs</p>	<p>La LP MTC s’effectue exclusivement en alternance. Son objectif vise à former des étudiants issus du domaine de l’agriculture ou de celui de l’industrie aux métiers de technico commerciaux en B to B, pour leur donner une double compétence en les formant notamment à la négociation commerciale et au management d’équipe. Son objectif est de former des étudiants en adéquation avec les besoins locaux. En ce sens, les matières enseignées sont en convergence avec cet objectif (approche généraliste du commerce et de la gestion) et les lieux d’apprentissage (à travers les partenariats) sont également cohérents avec l’objectif de la formation. La conception et l’évolution de la LP afin d’être le plus en adéquation possible avec les besoins des entreprises ont été réalisées en collaboration avec certaines entreprises locales.</p>
--	--

<p>Environnement de la formation</p>	<p>Cette formation est unique au sein de l'Université de Bourgogne. Elle ne semble souffrir d'aucune réelle concurrence. Elle comble un vide car le département de l'Yonne est qualifié de « territoire de pure production » et de ce fait, a besoin de personnes ayant une double compétence (à la fois technique et commerciale) afin de trouver les marchés pour vendre cette production. L'attractivité de Paris et l'attractivité de Dijon font que les étudiants partent se former ailleurs. Il est de fait nécessaire de former localement des étudiants afin de pérenniser l'activité locale. Plus précisément cette formation bénéficie de plusieurs partenariats (Union des industries et métiers de la métallurgie, le CFPPA du lycée agricole la brosse...) et d'autres par le biais de l'ITII ; il aurait été pertinent pour illustrer ses partenariats de joindre des lettres de soutien à la formation.</p> <p>Concernant Mâcon, la problématique, même si celle-ci est moins exacerbée qu'à Auxerre, est identique : retenir les étudiants et parallèlement satisfaire une demande en main d'œuvre qualifiée car les étudiants de Bac+2 ont tendance à partir en Rhône-Alpes. Les partenariats locaux sont principalement la Communauté agglomération Mâconnais - Val de Saône (CAMVAL) et les lycées Lamartine, Cassin et Aubrac.</p>
<p>Équipe pédagogique</p>	<p>L'équipe pédagogique est clairement déséquilibrée. Seuls deux maitres de conférences et un enseignant du second degré de l'Université font partie de l'équipe enseignante. Ils dispensent seulement 19.35 % des enseignements en volume horaire. Un autre PRAG extérieur intervient également.</p> <p>Le reste est dispensé par des professionnels, dont les fonctions et entreprises d'appartenance ne sont malheureusement pas précisées, intervenant sur 80,65 % du volume horaire de la formation. Des raisons de distance géographique, de limitation des heures complémentaires sont avancées, afin d'expliquer ce déséquilibre.</p> <p>L'état lacunaire du dossier questionne sur la stabilité de l'équipe pédagogique et les interactions entre les deux sites d'enseignement.</p>
<p>Effectifs et résultats</p>	<p>Certes, l'effectif est globalement constant depuis 2011 avec environ 25 étudiants ; cependant, le dossier n'est pas clair. En effet un deuxième groupe a été ouvert à Mâcon (en 2011), mais nous ne disposons pas d'informations concernant la répartition des effectifs entre les deux sites (seulement un total). Il en est de même pour l'insertion professionnelle.</p> <p>Le taux de réussite est excellent (entre 87,5 % et 100 %).</p> <p>Le taux d'insertion depuis 2010 oscille entre 69,23 % et 95,45 %. Il est donc tout-à-fait satisfaisant.</p>
<p>Place de la recherche</p>	<p>La recherche est peu représentée dans cette formation ; seuls deux MCF interviennent (les informations concernent Auxerre, rien est mentionné concernant Mâcon) : un MCF en section 06 (gestion) sur une discipline importante de la formation à savoir le marketing des produits et des services industriels ; un autre en section 01 (droit).</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>La formation est essentiellement en contrat de professionnalisation. Seules 13 semaines se déroulent à l'université ; il y a, de fait, un contact important avec le milieu socio-économique. Il est à souligner que les co-responsables de la LP sont impliqués dans le tissu économique d'Auxerre : l'un par sa fonction de président du conseil économique et social de l'agglomération, l'autre par ses fonctions au sein de la Maison de l'entreprise (partenaire de la LP).</p> <p>La formation a été conçue et évolue en relation avec un certain nombre d'entreprises industrielles (des éléments de la LP comprennent des « modules du CQPM <i>ad hoc</i> de la Métallurgie » ou des « heures liées au CS (certificat de spécialisation) » de l'agriculture. De fait, les étudiants de la LP obtiennent ces certifications professionnelles dès lors qu'ils sont dans l'un ou l'autre des secteurs d'activité dans le cadre de leur alternance.</p> <p>Enfin, la part importante d'intervenants professionnels au sein de la formation participe à la professionnalisation.</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>La place de l'alternance et des projets dans la formation est indéniable. Le temps passé en entreprise est très important, de l'ordre de 33 semaines.</p> <p>Chacun (le projet et l'alternance) est évalué sur la base d'un mémoire et d'une soutenance, ainsi que d'une appréciation de l'entreprise. La constitution des jurys est explicitée.</p> <p>Le projet est évalué en mars permettant, et ce de manière pertinente, d'appréhender à mi-parcours l'évolution de l'étudiant du point de vue universitaire et entreprise. La complémentarité projet et stage n'est pas particulièrement présentée.</p> <p>Le suivi de l'étudiant est assuré à travers une double visite du tuteur IUT et du responsable de la validation du CQPM.</p> <p>Il n'est pas fait mention d'un livret permettant de suivre l'évolution et l'acquisition progressive des compétences de l'alternant. En outre, aucun élément dans le dossier ne permet d'évaluer s'il y a une véritable croissance de compétences prévue à travers une programmation des missions tout au long de l'alternance.</p>

<p>Place de l'international</p>	<p>Le volet international est absent de la formation. Les responsables de la LP considèrent cela comme une lacune. Il est stipulé à ce titre, en conclusion, que, dans le cadre d'une fiche d'intention pour 2017-2021, un couplage avec la LP <i>management des activités internationales</i> sera demandé notamment pour développer l'axe international afin de former des technico-commerciaux à l'export. Cela peut paraître pertinent, mais questionne sur les modalités, la mise en œuvre, l'existence de des deux LP ou la fusion de celles-ci. En outre, il n'est pas dit si cette vision est partagée par les différents protagonistes.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>L'effectif de la promotion oscille entre 23 et 26 inscrits depuis 2011 sans précision sur la répartition entre les deux sites d'enseignement. Une grande partie des effectifs est constituée de BTS/BTSA et de très peu de DUT. En 2014 le nombre de L2 et « d'autres formations » est en augmentation, respectivement 5 et 6. Par ailleurs, le dossier est lacunaire en matière de modalités de recrutement.</p>
<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>Le numérique n'est pas envisagé dans la formation. La formation s'effectue en présentiel. La validation des acquis de l'expérience (VAE) existe : en moyenne il y a entre 4 et 5 demandes par an. Si la démarche est clairement explicitée, le résultat n'est pas clair car les flux ne sont pas précisés en matière de VAE pour l'obtention du diplôme et d'inscrits dans des modules « cœur du métier ». La formation est exclusivement en pédagogie alternée, même pour les stagiaires de formation continue hors contrat de professionnalisation.</p>
<p>Évaluation des étudiants</p>	<p>L'évaluation s'effectue en contrôle continu. Les règles classiques du LMD de validation et de capitalisation sont appliquées. Les différentes certifications sont évaluées par les organismes respectifs.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>Les compétences sont présentées à travers les enseignements dispensés dans le supplément au diplôme. La rubrique dédiée n'est pas renseignée. Il est, cependant, au fil de la lecture, possible d'appréhender certaines compétences non exhaustives classiques et généralistes du point de vue commercial. Il n'est pas fait mention d'un syllabus, d'un livret de suivi dans le cadre de l'alternance, afin de mieux appréhender les compétences acquises au fil de la formation et de l'alternance. Cela permettrait aux étudiants d'avoir conscience des savoirs et savoir-faire acquis.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Une enquête interne, bénéficiant d'un meilleur taux de retour que l'enquête nationale, est effectuée permettant de savoir au bout d'une année où sont les étudiants (emploi versus poursuite d'étude). Il aurait été pertinent de suivre et de présenter les fonctions exercées par les diplômés.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>C'est la commission pédagogique de l'ITII Bourgogne qui supervise du point de vue pédagogique la LP relativement au recrutement et aux contenus de la formation. De plus celle-ci prend les avis des deux responsables de la LP uniquement à titre consultatif, ce qui pose question sur leur légitimité et celle des responsables de formation des CQP. Une évaluation de la formation par les étudiants est réalisée, mais aucune information n'est présentée quant aux moyens mis en œuvre et aux résultats de celle-ci (taux de satisfaction, suite donnée sur la base de ces éléments). La LP a mis en place un conseil de perfectionnement conformément à la recommandation de l'AERES sans que sa composition soit précisée. L'objectif est de traiter des problématiques propres au secteur de la LP et cela a permis de faire évoluer la maquette en 2014.</p>

Observations de l'établissement

Le Président

à

Monsieur Jean-Marc GEIB
HCERES
Directeur du Département des formations
20 rue Vivienne
75002 Paris

*Dossier suivi par Aline FULON
Chef du service Réglementation et gestion
de l'offre de formation
mail : aline.fulon@u-bourgogne.fr*

Dijon, le 5 juillet 2016

Objet : Evaluation HCERES

Monsieur le Directeur,

La direction de l'université de Bourgogne tient à remercier le comité d'experts de l'HCERES pour la pertinence des remarques qui figurent dans les rapports de synthèse des formations de Licence, Licence Professionnelle, Master, Grade de Licence et Grade de Master.

Je vous confirme que les équipes pédagogiques ont été destinataires de ces rapports et ont pu, le cas échéant, formuler des observations.

Celles-ci ont été déposées au fur et à mesure de leur réception sur l'application de gestion électronique de documents (GED) de l'HCERES. Dans les autres cas, je vous informe que l'université de Bourgogne n'a pas d'observation à formuler.

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

Alain BONNIN

