

# HCERES

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

Département d'évaluation des formations



## Rapport d'évaluation

### Licence Professionnelle Gestion des entreprises de la filière bois

Université de Limoges

Campagne d'évaluation 2016-2017 (Vague C)

Rapport publié le 06/07/2017

# HCERES

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

Département d'évaluation des 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 2016-2017 sur la base d'un dossier déposé le 13 octobre 2016

Champ(s) de formations : Droit, économie, gestion

Établissement déposant : Université de Limoges

Établissement(s) cohabilité(s) : /

### Présentation de la formation

Cette licence professionnelle *Gestion des entreprises de la filière bois* de l'IAE (Institut d'administration des entreprises) forme des gestionnaires et cadres de la filière bois disposant de compétences larges (élaboration stratégique, animation d'équipe, gestion de projets, gestion commerciale et des partenaires, etc.).

Elle s'adresse à tout titulaire d'un bac+2 et se décline en formation initiale et continue et en alternance avec un objectif d'insertion immédiate. Elle est fortement orientée vers la vie professionnelle en privilégiant l'intervention d'acteurs du tissu économique de la filière bois et en donnant une part importante aux stages et projet tuteurés.

### Analyse

Objectifs
<p>L'objectif est ambitieux puisque reposant sur deux orientations, l'une générale, la gestion des PME, et l'autre sectorielle, la filière bois, et s'appuie donc sur un ensemble de compétences larges doublé d'une connaissance du secteur du bois.</p> <p>Les profils de postes sont détaillés mais ne semblent pas spécifiques à la filière bois. Ce sont ceux liés à une formation en management généraliste, nuancés selon que l'entreprise d'accueil est une petite ou moyenne entreprise. Cet aspect peut entraîner une confusion ou rendre le positionnement de cette licence difficile au regard des autres formations de même niveau.</p> <p>Cette formation répond à une demande spécifique de la région et vient en complément de la LP <i>Stratégie et management de l'entreprise du bâtiment (SMEB)</i> dans l'offre de formation répondant aux besoins régionaux.</p> <p>Elle répond à une demande liée entre autres au plan de développement économique dans le Limousin et la création d'un pôle de compétences autour de la filière bois à Tulle. Elle bénéficie d'un fort soutien de la profession.</p>

### Organisation

La formation repose sur 15 UE (Unités d'enseignement) dont un stage et un projet tuteuré, plus 3 UE explicitement dédiées au thème du bois. Les contenus sont assez précis. Le thème du bois se retrouve dans certains détails donnés sur le contenu des autres UE sans que l'on soit sûr qu'il y ait une réelle spécificité (par exemple, pour l'UE3 *Gestion de production des industries du bois*, il est difficile de savoir si c'est un cours classique de gestion de production, ou s'il y a des réelles spécificités liées à cette filière). Le nombre d'UE ne facilite pas la lisibilité de la formation. Certaines UE sont difficiles à distinguer par leurs intitulés et contenus (UE 6 et 12) ou par leurs intitulés (UE 2 et 11). Le poids des UE de type juridique, comptable et financier semble faible au regard des ambitions de cette licence. La forte implication des professionnels ou partenaires du secteur (58% des heures) est évidente et conforme aux objectifs assignés. L'essentiel est décliné en formation initiale classique, la promotion ne comportant seulement qu'un à deux apprentis par an. Rien ne précise l'organisation autour des quelques apprentis. Un stage de 12 semaines est prévu ce qui semble le minimum.

### Positionnement dans l'environnement

La licence entretient des liens étroits avec la profession et se déroule en grande partie sur le site même de la Maison du pôle bois à Tulle. Elle bénéficie d'une convention avec la Chambre de commerce et d'industrie de Tulle-Ussel. Sa position très spécifique sur la niche de la filière bois en fait une LP a priori sans équivalent et à vocation professionnelle immédiate. En théorie, elle n'est pas en concurrence avec les autres LP ou formations de l'université. Mais ce point demanderait une réflexion car une grande partie de ses enseignements ne semble pas foncièrement différente des enseignements d'autres filières plus générales ou d'autres LP. Les enseignements spécifiques à la filière pourraient sans doute être dispensés sous forme d'options dans d'autres LP, ou directement en formation interne au sein des entreprises. Ce point mérite une clarification de la position de cette licence. Forte de ses liens avec la profession, la LP *GEBO* doit expliciter ses liens et son rôle au regard des formations qui la précèdent et l'alimentent (BTS) ou qui sont analogues. Cette position dans son environnement est certainement un élément clé pour comprendre son évolution récente et ce d'autant plus que son implantation géographique et la niche sur laquelle elle se positionne peuvent être des facteurs d'isolement restreignant paradoxalement son audience.

### Equipe pédagogique

Dans l'ensemble, l'équipe pédagogique semble bien construite au regard des objectifs déclarés de cette licence, associant de nombreux partenaires formateurs issus de la CCI (Chambre de commerce et d'industrie) ou d'entreprises du bois. Il est cependant curieux qu'une formation de gestion soit pilotée par un enseignant-chercheur dont la spécialité est Pharmacie, Economie de la santé. Le rôle, la responsabilité et la qualité de chaque intervenant sont bien spécifiés. 58% des enseignements sont assurés par des professionnels ce qui est très significatif. 29% des enseignements sont assurés par des enseignants-chercheurs (un en droit, deux en gestion et un en économie de la santé). Les modalités de fonctionnement de l'équipe pédagogique (réunion, périodicité, etc.) ne sont pas spécifiées.

### Effectifs, insertion professionnelle et poursuite d'études

Le taux de diplômés est très élevé (90% en moyenne sur 5 ans), le taux d'insertion a priori très satisfaisant (en moyenne 73% sur les enquêtes nationales faites de 2013 à 2015, et 88% sur enquête interne 2014, ce dernier chiffre étant peu fiable) et peu d'étudiants poursuivent leurs études (16,7% selon les deux séries d'enquêtes). On notera cependant que l'enquête interne n'est pas actualisée depuis 2014 et qu'elle propose des chiffres difficiles à interpréter (8 insertions sur 8 répondants, mais une poursuite d'étude tout de même, soit 9 situations relatées sur 8 répondants). Par ailleurs, les effectifs sont en chute importante au point que la licence n'a pu ouvrir en 2015-2016 (21 étudiants en 2011/12 puis 13 étudiants en 2012/13, 15 en 2013/2014 et 9 en 2014/2015), ce qui souligne son problème d'attractivité. Cette désaffection des étudiants est paradoxale alors que l'insertion professionnelle est bonne et que la demande « aval » existe. Les responsables de la LP ont entamé une action de communication avec la CCI pour informer les étudiants. Cependant aucune analyse élargie ne permet de mettre en perspective cette baisse des effectifs dans le dossier. Il est probable que les ambitions du programme, couplées avec l'affichage sectoriel de cette formation, la désavantagent au regard d'autres licences moins spécialisées, et donc perçues comme moins exclusives.

<b>Place de la recherche</b>
<p>Hormis l'intervention d'enseignants-chercheurs rattachés aux centres de recherche CREOP (Centre de recherches sur l'Entreprise les Organisations et le Patrimoine) et OMIJ (Observatoire des Mutations Institutionnelles et Juridiques), la place de la recherche n'est pas prépondérante, alors que le secteur visé n'est en rien un obstacle pour développer des liens dans ce domaine.</p>
<b>Place de la professionnalisation</b>
<p>La place des intervenants professionnels est importante (58% des heures) et les partenariats sont étroits avec le tissu régional des entreprises et organismes consulaires. La maquette est conçue autour de compétences bien ciblées. Les stages occupent 12 semaines au moins. A priori, la licence propose l'ensemble des leviers de professionnalisation utiles à la bonne insertion des étudiants.</p> <p>Cependant, la faible place de l'alternance traduit sans doute une difficulté d'immersion dans les entreprises de cette filière et, est sans doute, un facteur explicatif de la désaffection des étudiants.</p>
<b>Place des projets et des stages</b>
<p>La place des stages et des projets est globalement bien orchestrée et conforte la dimension professionnalisante de cette licence bien que leur place soit minimaliste au regard des critères usuels.</p> <p>Ainsi, le stage ne dure que 12 semaines, ce qui est sans doute un peu court compte tenu de la spécialisation nécessaire, et ne compte que pour 16,7 % des coefficients de l'évaluation.</p> <p>Si les projets, réalisés en groupe autour de problématiques réelles ou de projets fictifs, sont bien en cohérence avec les objectifs de la formation, ils ne pèsent que pour un coefficient 5 (soit 5 points sur 45 points de coefficients pour les enseignements traditionnels), soit 10% des coefficients hors stage, ce qui est un peu faible a priori.</p>
<b>Place de l'international</b>
<p>La formation n'est pas tournée vers l'international et ne semble pas le nécessiter.</p> <p>La place des langues est minimaliste même si la préparation au TOEIC (Test of english for international communication) est proposée : les heures de langues sont mélangées avec d'autres dans les UE de culture générale. Il est difficile d'apprécier leur poids.</p>
<b>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</b>
<p>Les recrutements sont basés sur l'étude de dossiers selon des critères classiques : notes, motivations, objectifs et projets des candidats. Les dispositifs de passerelle ne semblent pas une exigence première en l'état actuel de la formation, pas plus que les dispositifs d'aide à la réussite.</p>
<b>Modalités d'enseignement et place du numérique</b>
<p>L'ensemble des moyens pédagogiques est cohérent avec les objectifs de formation de type Licence professionnelle. L'enseignement est traditionnel, basé sur des cours, TD, études de cas et projets. La licence ne repose pas sur les outils numériques mais les exploite à minima, offrant aux étudiants un Environnement numérique de travail (ENT) et un module qui inclut les enseignements informatiques et une préparation au C2i (Certification informatique et internet).</p>
<b>Evaluation des étudiants</b>
<p>Les modalités d'évaluation des étudiants sont classiques, fondées sur le contrôle continu, terminaux ou des oraux. Le détail par UE n'est pas fourni. Les stages font l'objet d'un mémoire et d'une soutenance. Les projets sont suivis et évalués sur leur progression (gestion de projet), rapport et soutenance.</p> <p>Le jury est composé d'enseignants.</p> <p>Les modalités d'évaluation sont un peu allusives et le jury n'inclut pas de professionnels apparemment.</p>

Suivi de l'acquisition de compétences
Le suivi d'acquisition des compétences est classique. Hors les contrôles et évaluations traditionnels (contrôles continus), celui-ci repose sur l'évaluation de stages par les professionnels et tuteurs universitaires. Dans le cas d'apprentissage, le carnet des apprentis permet un suivi régulier des compétences acquises.
Suivi des diplômés
Les moyens de suivi des étudiants semblent satisfaisants, opérationnels et reposent sur différents leviers : l'enquête nationale, complétée par une enquête interne, l'action du bureau des étudiants et l'exploitation des manifestations organisées qui enrichissent les annuaires et les contacts avec les étudiants diplômés.
Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation
Un conseil de perfectionnement réunit enseignants, professionnels, personnels administratifs et étudiant. Il se réunit au moins une fois par an. Le détail de sa composition n'est pas fourni ce qui rend difficile l'appréciation de son rôle effectif. Les étudiants remplissent un questionnaire d'évaluation de l'université et un questionnaire spécifique à la formation. Les éléments permettant l'amélioration continue (périodique) de la formation sont classiques mais présentés de manière un peu générale. Notamment, le rôle et les avis du conseil de perfectionnement sur la baisse des effectifs auraient pu être détaillés.

## Conclusion de l'évaluation

### Points forts :

- Formation ciblée qui permet une bonne insertion professionnelle.
- Présence significative d'intervenants professionnels et un réseau de partenaires développé.

### Points faibles :

- Visibilité et attractivité de la formation réduites par son relatif isolement géographique et le manque de contrats en alternance (apprentissage ou contrats de professionnalisation).
- Poids des stages et projets tuteurés insuffisant.

### Avis global et recommandations :

L'isolement géographique de cette formation et la niche à laquelle elle s'attache (filiale bois) peuvent être des éléments explicatifs des difficultés récentes de cette formation qui n'a pas pu ouvrir faute d'effectifs suffisants en 2014/2015. En effet, d'autres licences offrent des formations similaires (licence *Gestion*, licence professionnelle *PME*, etc.) plus généralistes et plus faciles à valoriser par leur polyvalence pour les étudiants, y compris probablement auprès des entreprises du bois. De plus, les UE spécifiques à la filière bois ne sont pas discriminantes à court terme (connaissances générales de l'économie du bois, des filières et règles spécifiques) : les vrais outils et concepts de gestion sont abordés dans des UE très classiques, portées aussi dans d'autres formations.

Il convient donc de s'interroger sur la place de cette licence au regard des formations concurrentes plus généralistes, mais aussi au regard des formations qui l'alimentaient (BTS et DUT). Par ailleurs, le rôle effectif des partenaires (offre de contrats en alternance) doit être revu et un effort de promotion de cette formation entrepris de manière systématique pour améliorer sa notoriété et la rendre plus attractive. Enfin, il faudra revoir la place des stages et des projets au sein de la formation.

# Observations de l'établissement



Limoges, le 12 mai 2017

Alain CELERIER,  
Président de l'Université de Limoges

à

Monsieur le Président du HCERES  
A l'attention de Monsieur le Directeur du Département  
d'Evaluation des Formations  
2 rue Albert Einstein  
75 013 PARIS



Affaire suivie par  
Virginie Lefebvre  
Directrice des Etudes  
Tél. 05.55.14.92.81  
[virginie.lefebvre@unilim.fr](mailto:virginie.lefebvre@unilim.fr)

et Pascale TORRE  
Vice-présidente CFVU  
[pascale.torre@unilim.fr](mailto:pascale.torre@unilim.fr)

Réf :PFIP/DE/VL/1086

OBJET :

**Réponse aux observations sur le rapport d'évaluation de la formation  
Licence Professionnelle Gestion des Entreprises de la filière Bois**

Monsieur le Président,

La gouvernance de l'Université de Limoges et l'équipe de formation remercient le comité d'évaluation HCERES et ses différents membres pour le travail d'expertise réalisé et la qualité des échanges.

Le rapport qui en résulte analyse parfaitement le bilan de cette formation sur la période d'évaluation 2011-2016. Nous nous engageons à mettre en œuvre les démarches visant à satisfaire aux recommandations inscrites dans ce rapport.

Les observations du comité sur les différents critères de l'évaluation ne conduisent donc pas à des remarques particulières.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

Alain CELERIER

