

# HCERES

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

Formations et diplômes

## Rapport d'évaluation

### Licence professionnelle Achats et vente à l'international

- Université Claude Bernard Lyon 1 - UCBL

# HCERES

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

Formations et diplômes

*Pour le HCERES,<sup>1</sup>*

Didier Houssin, 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 2014-2015

## Présentation de la formation

Champ(s) de formation : Sciences économiques - Gestion

Établissement déposant : Université Claude Bernard Lyon 1 - UCBL

Établissement(s) cohabilité(s) : /

La licence professionnelle (LP) *Achats et vente à l'international* (AVI) a été créée en 2011. Portée par le département « Techniques de commercialisation » (TC) de l'institut universitaire de technologie (IUT) de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) sur le site de Villeurbanne -Site Gratte-Ciel-, avec le soutien des milieux professionnels, cette LP vise à offrir une dimension internationale aux métiers d'acheteurs-vendeurs tout en favorisant le développement de la double compétence « achat et vente » des candidats. Le cursus de formation, composé de 446 heures en présentiel, de 150 heures de projet tuteuré et de 34 à 39 semaines en entreprise, se déroule en alternance sous contrat de professionnalisation. Cette formation est également proposée en formation continue avec une validation d'acquis d'expérience (VAE) recensée en 2012/2013.

## Avis du comité d'experts

La formation est, dans sa structure comme dans ses contenus, en parfaite adéquation avec l'objectif de former des collaborateurs opérationnels ayant la double compétence « achat » et « vente » à l'international. La structure de la formation repose sur cinq unités d'enseignement (UE) qui permettent de couvrir les deux domaines de compétences, achats et ventes à l'international. Les connaissances et compétences acquises dans les UE1 à UE3 seront mises en pratique dans les UE3 et UE4, projets tuteurés et semaines en entreprise. Les sujets traités en entreprise sont en adéquation avec les compétences à acquérir de cette LP. Néanmoins, au regard des intitulés d'enseignement proposés dans chaque UE, on s'étonne de l'absence de certains cours comme la gestion de la force de vente, ou encore la logistique qui permettrait de renforcer les compétences phares développées par cette formation que sont l'achat et la vente.

La LP s'inscrit parfaitement dans les orientations stratégiques de l'IUT qui a fait de la professionnalisation via l'alternance un axe majeur de son développement. En théorie, la LP AVI ne concurrence pas les autres formations proposées sur le bassin lyonnais. La présence de formations assez proches (*Management des PME* et *Développement à l'International* de l'UCBL ; *Développement international de l'entreprise vers les marchés émergents* de l'Université Jean Moulin Lyon 3 ; *Développement commercial et l'international de la PME-PMI* de l'Université Jean Monnet Saint-Etienne), n'empêche pas des positionnements spécifiques de ces LP ; ce qui permet de répondre à des besoins différents des entreprises. Néanmoins, une analyse plus fine des débouchés métiers de chacune de ces LP mériterait d'être menée afin de s'assurer, qu'en pratique, la concurrence de ces LP est limitée.

Cette formation s'insère également parfaitement dans son tissu socio-économique. De nombreux partenariats ont été tissés avec des acteurs régionaux comme la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Lyon ou encore le club « Pays entreprise », ainsi que des acteurs nationaux. Il est à noter, tout particulièrement, l'opportunité offerte aux étudiants de la LP de présenter deux certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) : CQPM 135 « Technicien acheteur professionnel » et CQPM 213 « Animateur de développement commercial de la petite et moyenne entreprise-industrie PME-PMI par l'international et l'innovation ».

Si l'équipe pédagogique est majoritairement dominée par les professionnels qui réalisent plus de 50 % des enseignements, notamment les enseignements techniques et cœur de métier, les enseignements réalisés par les enseignants-chercheurs sont très limités, réduits à 7 %. Cette forte implication des professionnels renforce toutefois le caractère professionnalisant de la LP.

Le pilotage et la structure d'accompagnement des projets tuteurés et des missions en entreprise apportent une garantie sur le suivi de l'acquisition des compétences. Différentes instances ont été mises en place pour développer une démarche d'amélioration continue de la LP : jury d'admission, réunion avec les tuteurs entreprise, étudiants et équipe pédagogique, comités de pilotage, jury de LP. On peut cependant regretter l'absence des représentants d'étudiants dans les comités de pilotage qui ont lieu deux fois par an, même si leurs retours sont consignés via les campagnes d'évaluation de la formation.

Il est également à noter la forte attractivité du diplôme du point de vue des potentiels candidats. En 2012/2013, 412 dossiers ont été reçus et ce nombre est en croissance pour l'année 2013/2014, avec un nombre de dossiers reçus s'élevant à 535. Ces chiffres sont particulièrement probants pour une formation qui n'a que trois années d'existence. Ouverte à des profils tertiaires et techniques (diplômes universitaires de technologie - DUT, brevets de technicien supérieur - BTS, licence générale), elle intègre principalement des étudiants venant de BTS (à hauteur de 87 % des admis pour la promotion 2013/2014 par exemple, et 69 % en moyenne sur les trois dernières années de la formation) avec une faible intégration des profils DUT, qui plus est en décroissance depuis l'ouverture de la formation en 2011. On notera l'absence d'étudiants provenant de 2<sup>ème</sup> année de licence (L2). Les effectifs de la formation ont régulièrement progressé durant les deux premières années d'existence de la formation, atteignant 24 inscrits en 2012/2013, mais ils ont chuté dangereusement en 2013/2014 pour recenser 15 inscrits uniquement. Une explication possible réside dans le nombre de contrats de professionnalisation offerts par les entreprises qui semble limité. Le compte-rendu du conseil de perfectionnement d'octobre 2013 souligne en effet que la formation était en attente de contrats supplémentaires qui n'ont pas vu le jour in fine. Ces chiffres mettent certainement en avant une difficulté ponctuelle de la formation à laquelle il faudra répondre. Ces chiffres contrastent également avec les indicateurs très optimistes affichés quant à la croissance des emplois exports dans les PME de plus de 20 %.

Pour finir, les taux de réussite sont très satisfaisants, en oscillant de 91 % à 100 % selon la promotion concernée. Les enquêtes d'insertion réalisées en interne montrent que le taux de poursuite d'études reste acceptable bien qu'à surveiller (en étant inférieur à 30 %) avec un bon taux d'insertion professionnelle (de 70 % à 79 % selon les promotions). Ces indicateurs démontrent que la LP joue son rôle d'insertion dans la vie active. Les emplois occupés sont conformes aux emplois visés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

## Éléments spécifiques

<p>Place de la recherche</p>	<p>La place de la recherche est très limitée. Les enseignants-chercheurs sont peu investis dans la formation. Ils n'assurent que 7 % des enseignements.</p> <p>Toutefois, il est noté qu'un projet de recherche sur les « serious games » est en cours, mené conjointement avec un autre chercheur du département TC, sans que ce projet soit réellement détaillé pour en comprendre la portée.</p> <p>Pour finir, la responsable de formation, est en cours de réalisation d'une thèse avec des synergies potentielles en termes de terrain et de problématiques développées par la LP. A nouveau, les informations sur le sujet sont lacunaires pour préjuger de sa qualité pour la recherche.</p>
<p>Place de la professionnalisation</p>	<p>Le choix d'une formation par l'alternance, la forte implication des professionnels dans la formation, les sujets traités en entreprise confirment le caractère professionnalisant de cette LP</p>
<p>Place des projets et stages</p>	<p>La place de l'activité en entreprise est importante. L'UE5 « Activité en entreprise » permet de rendre compte de l'importance de l'expérience entreprise et 15 crédits européens lui sont affectés.</p> <p>Concernant les projets, l'UE4, plus particulièrement, est consacré au projet tuteuré permettant aux étudiants, par groupe, de gérer un projet commercial à l'international. Chaque année, la ou les problématiques du projet tuteuré changent. Les problématiques proposées par le projet tuteuré sont des plus intéressantes permettant de développer chez les étudiants leur autonomie, leurs compétences en termes de management, et leur réseau professionnel. Toutefois, la mise en place de projets tuteurés individuels à l'international, serait peut-être plus impliquant et responsabilisant pour les étudiants.</p>
<p>Place de l'international</p>	<p>Dans une telle licence, la place de l'international doit être importante. De nombreuses initiatives prises au sein de cette LP sont à saluer : modules de langue proposés, certains enseignements dispensés en anglais, accueil d'enseignants étrangers, surtout mexicains, pour animer le cours de « cross-cultural communication ». Il serait toutefois souhaitable que les partenariats étrangers soient plus impliqués dans la formation. Pour finir, la licence accueille également des étudiants étrangers, sans spécifier clairement leur volumétrie, et dans quelle mesure ils ont été intégrés aux étudiants français lors de la conduite de projets notamment.</p>
<p>Recrutement, passerelles et dispositifs d'aide à la réussite</p>	<p>La prédominance des BTS dans le recrutement est à noter. Il serait souhaitable d'élargir le recrutement aux L2 et développer celui des DUT. Le développement de la VAE est aussi à encourager. La formation au recrutement en collaboration avec l'agence pour l'emploi des cadres illustre cette volonté d'aider à la réussite, ainsi que le soutien particulier accordé aux étudiants en situation particulière (handicapés, athlètes de haut niveau...). Il est cependant à noter que les critères de recrutement ne sont pas clairs et les modalités de recrutement ne semblent pas être les mêmes selon le profil des candidats.</p>

<p>Modalités d'enseignement et place du numérique</p>	<p>Un flou persiste sur les modalités d'enseignement. On ne sait pas réellement si les UE sont dispensées en cours magistraux, travaux dirigés (TD), travaux pratiques (TP). Il semblerait qu'une démarche s'apparentant à du e-learning soit amorcée sans connaître véritablement sur quelles UE et enseignements portent cette démarche.</p> <p>Concernant la place du numérique, et pour soutenir cette démarche du e-learning, les étudiants ont accès à la plateforme d'apprentissage en ligne Spiral.</p> <p>Il est à noter la volonté institutionnelle de l'UCBL de donner une place plus importante au numérique. La responsable de la formation a suivi en 2013/2014 le diplôme d'université (DU) E-Learn 2, ce qui présage d'une intégration plus importante des plateformes d'e-learning dans le diplôme dans un avenir proche.</p>
<p>Evaluation des étudiants</p>	<p>Les étudiants sont évalués en contrôle continu intégral dont les modalités restent à la discrétion de chaque responsable d'enseignement. Une absence d'informations détaillées sur ce point est à souligner pour juger de sa pertinence au regard de l'enseignement prodigué.</p> <p>De plus, le système d'évaluation présenté ne précise pas le poids des projets tuteurés et du temps consacré en entreprise. Ces modalités pratiques de l'acquisition de compétences doivent faire partie de l'évaluation des étudiants. Par ailleurs, le rôle des tuteurs-entreprises dans l'évaluation des étudiants n'est pas clairement spécifié.</p>
<p>Suivi de l'acquisition des compétences</p>	<p>L'acquisition des compétences est suivie via la mise en place du contrôle continu. De manière classique, en entreprise, le tuteur veille à la montée en compétences de l'apprenti, consignée au moyen de la note entreprise. Cette montée en compétences de l'apprenti s'appuie plus particulièrement sur le livret de suivi et d'évaluation du parcours d'alternance.</p> <p>Le document fait également référence à un mémoire et une soutenance, et d'une note d'entreprise. Les documents relatifs à ceux-ci devraient être joints au dossier.</p>
<p>Suivi des diplômés</p>	<p>Etant donné la récence du diplôme, le suivi des diplômés s'appuie principalement sur une enquête interne réalisée au moment des soutenances. Par ailleurs, une base de données des anciens diplômés a été constituée par la responsable du diplôme et mise à jour avec l'aide des étudiants actuels de la formation.</p>
<p>Conseil de perfectionnement et procédures d'autoévaluation</p>	<p>Un comité de pilotage a lieu deux fois par an qui réunit l'ensemble des parties prenantes du diplôme sauf les représentants d'étudiants, ce qui est regrettable. Un compte-rendu de ces conseils de perfectionnement est livré en annexe. Des procédures d'autoévaluation sont mises en place permettant à l'étudiant d'évaluer la formation. Néanmoins, dans les bilans de formation livrés en annexe, le questionnaire d'évaluation ne semble pas donner une évaluation détaillée de chacun des enseignements, à moins que cette information n'ait pas été transmise.</p>

## Synthèse de l'évaluation de la formation

### Points forts :

- La double compétence achat-vente à l'international qui est un atout sur le marché du travail.
- Une bonne insertion des étudiants en réponse aux attentes des professionnels.
- La place des professionnels non institutionnels dans l'enseignement.
- L'enseignement en langue vivante étrangère au-delà de la communication.
- La forte attractivité pour les potentiels candidats au diplôme.
- Une forte insertion dans les tissus socio-économiques régionaux et nationaux.

### Points faibles :

- Très faible investissement des enseignants-chercheurs dans la formation.
- Des contrats de professionnalisation limités, très insuffisants par rapport au flux d'étudiants souhaitant faire cette formation.
- L'intégration des partenariats étrangers dans la formation mérite d'être développée.

### Conclusions :

La licence professionnelle AVI a un positionnement attractif pour les potentiels candidats au diplôme. Elle a su donner une place de choix à l'internationalisation tout en développant son insertion dans les différents réseaux professionnels. Le plus grand défi pour les années à venir, qui conditionnera la pérennité du diplôme, réside dans la capacité des entreprises du bassin lyonnais à proposer des débouchés et des contrats de professionnalisation aux jeunes. Le développement de partenariats avec les entreprises peut être une solution potentielle à explorer pour répondre à ce problème d'insuffisance de contrats de professionnalisation. On regrette ainsi que le document ne traite pas plus longuement de cette menace et de la stratégie à adopter pour la lever. Il conviendrait cependant de mieux définir et coordonner les modalités d'évaluation des étudiants, de repenser les structures de pilotage en y intégrant les étudiants, de renforcer la part des enseignements pris en charge par les enseignants-chercheurs et de mieux expliciter les synergies de recherche qu'une telle licence peut offrir.

# Observations de l'établissement



**Division des Études et de la Vie Universitaire**  
**Bâtiment le Quai 43**

Adresse Campus : 43, Bd du 11 novembre 1918  
69622 Villeurbanne Cedex

**Affaire suivie par Philippe LALLE**

**Tél secrétariat : 04 72 43 19 73**  
**Fax : 04 72 44 80 05**  
**Mél : [vpcevu@univ-lyon1.fr](mailto:vpcevu@univ-lyon1.fr)**

**Licence professionnelle :**  
**Achat et vente à l'international**  
**S3LP 1600 10236**

**Le Vice-président du Conseil des**  
**Etudes et de la Vie Universitaire**

à

Monsieur le Président du HCERES  
Monsieur Le Directeur de la section des  
formations

Villeurbanne, le 18 mai 2015

Monsieur le Président du HCERES  
Monsieur Le Directeur de la section des formations

Le responsable de la formation et l'établissement ont bien pris connaissance de l'évaluation menée par le HCERES.

Voici un élément de réponse. Les experts s'inquiètent du développement du nombre de contrats de professionnalisation. La recherche d'une augmentation des contrats de professionnalisation est un objectif pour l'équipe de la licence AVI. Mais la récurrence de la formation explique, au-delà du contexte économique, que les démarches entreprises n'aient pas encore généré des résultats probants. Par ailleurs, un partenariat a été instauré avec la CCI de Lyon, qui est à fortifier: La présidente honoraire du Club Pays Entreprises (Délégation Rhône Alpes du club des exportateurs de France), est intervenante dans la formation et contribue au rayonnement professionnel de la licence. Depuis cette année, une intensification des relations avec le réseau des Conseillers du Commerce Extérieur de la France (CCEF) s'est instaurée. Tous les alternants ont bénéficié d'une conférence d'un conseiller spécialiste de l'Asie, qui participera aussi à l'évènement de la licence « Réseau International AVI », mis en place dans le cadre du projet tuteuré. Un autre CCEF devrait aussi participer. Cet évènement est principalement créé pour activer et développer le réseau de la licence AVI puisque nous y convions les anciens alternants et toutes les entreprises partenaires depuis 2011. L'objectif est de générer des offres pour des contrats de professionnalisation.

Nous nous emploierons à corriger les divers points faibles soulevés dans le rapport et remercions les experts pour leur travail. Le rapport du comité alimente d'ores et déjà le processus de construction de la future offre de formation engagé au niveau de l'université Lyon 1 et du site de Lyon-Saint-Etienne.

Pour le Président de l'Université Claude Bernard Lyon 1  
François - Noël GILLY

Le Vice-président du CEVU  
Philippe LALLE